



SIMBOL

5° anno, n° 1
Luglio 2002

5. Jahrgang, Nr. 1
Juli 2002

**PERIODICO DI INFORMAZIONE PER I DIPENDENTI PROVINCIALI
MITTEILUNGSBLATT FÜR DIE LANDESBEDIENSTETEN**

L'Assessore provinciale dott. Otto Saurer informa



SOTTOSCRIZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI

Gli ultimi mesi e le ultime settimane hanno visto intense contrattazioni.

■ Sono stati sottoscritti il contratto di comparto per il personale provinciale, il contratto collettivo intercompartimentale con gli aumenti di stipendio per la generalità del personale ed il contratto collettivo provinciale per il personale insegnante delle scuole elementari, e secondarie di primo e secondo grado. Per la veloce e definitiva sottoscrizione del contratto collettivo intercompartimentale e del contratto collettivo provinciale per il personale insegnante è stato sicuramente determinante anche il fatto che si sia riusciti, in occasione del bilancio di assestamento, a rendere disponibili per queste contrattazioni ulteriori 19 milioni di euro. In

questo modo è stato possibile adeguare gli stipendi all'aumento ufficiale dell'inflazione e inserire inoltre miglioramenti aggiuntivi per il personale nei contratti collettivi. In questo contesto desidero ringraziare le parti sociali per l'operato costruttivo durante le contrattazioni. Sia le delegazioni pubbliche che il sottoscritto hanno cercato di venire incontro, nei limiti del possibile, alle giustificate richieste e proposte dei rappresentanti del personale. Proprio il contratto collettivo intercompartimentale contiene alcuni nuovi ed interessanti spunti, in primis ciò che concerne il permesso per motivi educativi al posto dei congedi

parentali e dell'aspettativa, e l'introduzione di nuove forme di articolazione dell'orario di lavoro su base annuale e pluriennale. Con i sindacati è stato inoltre concordato di elaborare e sottoscrivere un testo unico su tutte le disposizioni del contratto collettivo intercompartimentale.

In questo modo sarà fornito un contributo concreto alla semplificazione e alla trasparenza dell'ordinamento del personale della Provincia, dei Comuni, delle Comunità comprensoriali e delle Aziende sanitarie.

L'Assessore al personale dott. Otto Saurer

Contratto di comparto per il personale provinciale finalmente in porto

■ A questa edizione di Simbol viene allegato il nuovo contratto collettivo di comparto per il personale provinciale che è stato sottoscritto definitivamente in data 04.07.2002 e pubblicato sul Bollettino Ufficiale n. 30 del 16.07.2002.

Le novità più rilevanti di questo contratto sono:

- Per il personale docente ed equiparato possono essere contrattati a livello decentrato l'articolazione dell'orario di lavoro, le attività aggiuntive funzionali all'insegnamento, l'attività di formazione istituzionale e tutte le altre attività connesse al funzionamento della scuola.
- Nel contratto di lavoro individuale il singolo dipendente può concordare con l'Amministrazione

una particolare articolazione dell'orario di lavoro, in cui l'orario di lavoro effettivo può subire forti oscillazioni di settimana in settimana o di mese in mese.

- La disciplina sulla valutazione delle prestazioni in base a obiettivi, risultati e compiti preventivamente concordati nell'ambito di un apposito colloquio personali è stata inserita nel contratto.
- Per la prima volta è stato determinato l'importo base del premio di produttività.
- Ai fini dell'assegnazione dei premi di produttività aggiuntivi viene costituito per le direzioni di dipartimento, le ripartizioni e le istituzioni scolastiche un apposito fondo che si calcola

sulla base dei posti assegnati al 01.01. (rispettivamente al 01.09. per il personale del settore scolastico). Per la determinazione del fondo vengono presi in considerazione anche i posti vacanti.

- È stata elaborata una nuova ed onnicomprensiva disciplina sulle indennità di istituto introducendo anche alcune nuove indennità (vedi parte 2 dell'allegato 1 al contratto di comparto).
- È stata, inoltre, ridisciplinata l'indennità libero professionale prevedendo l'assegnazione di un relativo fondo alle ripartizioni interessate in base ad un programma di lavoro. Il pagamento avviene successivamente previa

verifica dei risultati concordati e raggiunti.

- I buoni pasto sono stati aumentati da E 3,10 a E 3,60 per Bolzano e da E 3,62 a E 4,10 per le altre località.
- Il contratto contiene principi generali sulla formazione e sull'aggiornamento del personale e disciplina la partecipazione all'attività di formazione e di aggiornamento. Con riguardo alla partecipazione volontaria del personale è stata introdotta la possibilità di concedere un congedo straordinario retribuito fino ad un massimo di 20 giorni all'anno se la partici-

zione risulta essere di interesse anche per l'Amministrazione. Qualora la partecipazione ad attività di aggiornamento comporti per l'Amministrazione costi superiori a E 4.131 nel corso dell'anno solare essa può essere subordinata all'impegno del personale di vincolarsi all'Amministrazione per un certo periodo.

- Una nuova disciplina è stata elaborata anche sulla mobilità all'interno dell'Amministrazione provinciale e sul trasferimento d'ufficio. Qualora i dirigenti intendano coprire posti vacanti, dovranno informarne prima il personale

della propria struttura dirigenziale.

- Per la prima volta è stata inoltre prevista nel contratto collettivo la possibilità di concedere contributi a circoli ricreativi del personale provinciale.
- Il profilo professionale di assistente di segreteria qualificato/a nella V. qualifica funzionale diventa accessibile per il 20% delle/gli assistenti di segreteria in base ad un apposito esame di idoneità (vedi art. 34). Disposizioni più dettagliate saranno emanate con deliberazione della Giunta provinciale.

Sottoscritto il contratto collettivo intercompartimentale con gli aumenti retributivi per il 2001 e 2002

■ Il 15 luglio 2002 è stato sottoscritto anche il contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2001-2002.

Gli stipendi di tutto il personale cui si applica il contratto collettivo intercompartimentale sono aumentati con decorrenza 01.07.2001 del 2,8% e con decorrenza 01.07.2002 del 2,7% (in totale: +5,5%). Tali aumenti riguardano rispettivamente l'inflazione programmata per l'anno 2001 (+1,7%) e per l'anno 2002 (+1,7) nonché l'adeguamento all'inflazione per l'anno 2000 (+1,1%) e per l'anno 2001 (+1%). Il presente contratto prevede, inoltre, che l'aumento individuale dello stipendio possa essere concesso al 10% del personale in servizio (finora l'8%).

L'aumento diventa un elemento retributivo fisso qualora percepito per un periodo di 5

anni (anche se con interruzioni). Può essere istituito, inoltre, un ulteriore fondo per premi di produttività, al fine di poter concedere premi aggiuntivi per lo svolgimento di progetti particolarmente complessi ed innovativi.

Per il personale docente ed equiparato possono essere individuate nel contratto di comparto apposite qualifiche funzionali con le corrispondenti retribuzioni, con l'obiettivo di introdurre un'equilibrata disciplina sull'inquadramento del personale di scuola materna a causa dei nuovi requisiti d'accesso richiesti per l'assunzione in servizio.

Il permesso per motivi educativi costituisce una valida alternativa al congedo parentale e all'aspettativa del personale con prole.

Durante tale permesso, da fruire immediatamente dopo il congedo di maternità ovvero

di paternità, spetta il 30% dello stipendio. Una soluzione transitoria consente al personale, che dopo il congedo di maternità ovvero di paternità non è tornato in servizio, di optare per il permesso per motivi educativi.

In tal caso il congedo parentale già fruito viene detratto dal permesso per motivi educativi. Un'ulteriore novità riguarda l'introduzione contrattuale di principi base sulla flessibilizzazione dell'orario di lavoro, per cui è ora possibile prevedere modelli di orario di lavoro con lo scopo di conciliare meglio le esigenze lavorative con quelle personali cosicché possano sorgere vantaggi per entrambe le parti. Il nuovo contratto intercompartimentale sarà coordinato con il contratto intercompartimentale attualmente in vigore e sottoscritto come testo unico.

FORSE NON TUTTI SANNO CHE ...

Sulla e-mail del dipendente non vale la privacy ordinaria

■ "Il datore di lavoro può leggere senza alcuna limitazione le e-mail dei propri dipendenti, perchè il computer e la casella postale elettronica sono strumenti di lavoro sui quali il lavoratore non ha un diritto di utilizzo esclusivo."

Questo il principio stabilito da un'ordinanza del GIP di Milano, depositata il maggio scorso, in occasione del licenziamento di una dipendente, e da lei impugnato, il cui datore di lavoro aveva preso visione della sua posta elettronica, contenente comunicazioni non inerenti al lavoro da lei svolto. L'ordinanza è fondata sul principio che "l'uso dell'e-mail costituisce un semplice strumento aziendale a disposizione dell'utente lavoratore al solo

fine di consentire al medesimo di svolgere la propria funzione aziendale (..) e che, come tutti gli altri strumenti di lavoro forniti dal datore di lavoro, rimane nella totale e completa disponibilità del medesimo senza alcuna limitazione...".



NEWS



Borsa lavoro

Può darsi che i/le collaboratori/trici conoscano ancora poco una delle possibilità di sviluppo professionale personale.

Vale a dire la pubblicazione dei posti offerti in mobilità oppure mediante concorso nella rete civica sub

www.provincia.bz.it/lavoro/ausschr/1mobili.htm (mobilità) e sub www.provincia.bz.it/personal/0401/wettbewerb_e_i.htm (concorsi).

Ai posti offerti in mobilità possono accedere coloro che sono già occupati a tempo indeterminato, hanno superato il relativo periodo di prova e sono in possesso dei requisiti d'accesso di un profilo professionale ascritto alla stessa qualifica funzionale di appartenenza.

CUMULO TRA PENSIONE DI ANZIANITÀ E RETRIBUZIONE PENSIONE/PART-TIME

(art. 1, comma 187 legge finanziaria n. 662/96 e decreto Ministero Funzione Pubblica n. 331 dd. 29.07.1997)

■ In base alla normativa in oggetto è possibile cumulare il trattamento pensionistico di anzianità con il reddito derivante dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, a condizione che si sia in possesso dei requisiti di età ed anzianità contributiva richiesti per la pensione di anzianità, di cui alla seguente tabella:



La misura della prestazione di lavoro a tempo parziale non può essere inferiore al 50% dell'orario pieno e non è più consentito il passaggio da orario ridotto a quello pieno. Il trattamento provvisorio di pensione in pagamento verrà ridotto in misura inversamente proporzionale alla riduzione dell'orario normale di lavoro, tenendo presente che il cumulo tra pensione e retribuzione non può comunque superare l'ammontare della retribuzione spettante al dipendente che, a parità di condizioni, presta la sua opera a tempo pieno.

Anno	Età e Anzianità	Anzianità
1998	53 e 35	36
1999	53 e 35	37
2000	54 e 35	37
2001	55 e 35	37
2002	55 e 35	37
2003	56 e 35	37
2004	57 e 35	38
2005	57 e 35	38
2006	57 e 35	39
2007	57 e 35	39
2008	57 e 35	40

Esempio:

lavoratore con contratto di lavoro di 38 ore settimanali, con retribuzione pari a E 1.032,91

- trasformazione dell'orario di lavoro a part-time per un totale di 19 ore settimanali con riduzione, quindi, del 50% dell'orario di lavoro e conseguente retribuzione pari E 516,46
- l'importo della pensione teoricamente spettante, pari a p.e. E 619,75, dovrà essere ridotto del 50%, ovvero di una somma pari a E 309,88
- la retribuzione di E 516,46 più la quota di pensione, pari a E 309,88, corrisponderà alla somma di E 826,34 che il lavoratore complessivamente percepirà.

Alla data di definitiva cessazione, l'INPDAP determinerà il trattamento pensionistico sulla base della complessiva anzianità contributiva maturata dall'iscritto, considerando che il servizio prestato a part-time dalla data di trasformazione inciderà, ai fini della misura, secondo la normativa generale che regola il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Resta inteso che il diritto a pensione anticipata rimane acquisito in base alle norme vigenti alla data di trasformazione del rapporto di lavoro.

Il trattamento di fine rapporto verrà liquidato esclusivamente alla data di definitiva cessazione del rapporto di lavoro.

TRASFERIMENTI NOVITÀ

■ Per la prima volta, entro il 30 settembre 2002, nella graduatoria per i trasferimenti possono iscriversi anche i dipendenti incaricati a tempo determinato purché abbiano un'anzianità di servizio almeno triennale ed abbiano conseguito l'idoneità in una procedura concorsuale per il profilo professionale, di cui esercitano le mansioni.

I relativi moduli si possono ritirare presso l'Ufficio assunzioni personale oppure richiedere via e-mail

"brigitte.bertagnoll@provincz.bz.it" oppure "irmgard.ebnicher@provincz.bz.it".

Info Tel. 0471/412244 oppure 0471/412192.

DOMANDE?



Lettere alla redazione

Sarà inserito uno spazio per le Vostre domande di chiarimento, spiegazioni ...etc. Noi della redazione ci impegneremo affinché le domande che hanno un interesse comune trovino una risposta il più chiara ed esauriente possibile, e che pubblicheremo. Per esempio: la compilazione di un PK (quando si partecipa a corsi, missioni...etc), i diritti delle mamme/dei papà...

Inviare le Vostre domande a:

Info-Team - redazione SIMBOL

Ripartizione Personale, Via Renon 13, Bolzano
e-mail: sviluppoperonale@provincia.bz.it

ESAME DI IDONEITÀ E RECLUTAMENTO MEDIANTE PROVE SELETTIVE/CONCORSO

Al momento la differenza tra l'esame di idoneità e il reclutamento tramite prove selettive può essere fonte di irritazione, in parte forse dovuta al fatto che, dopo l'esame di idoneità per assistenti di scuola materna, si è indetto comunque un reclutamento mediante prova selettiva e per lo stesso profilo professionale.

■ Al riguardo alcune riflessioni:

L'esame di idoneità di norma viene previsto da norme transitorie, regolamenti e contratti collettivi, in genere qualora non abbiano avuto luogo per un certo periodo di tempo i concorsi ordinari. Gli esami di idoneità vengono determinati nel dettaglio da delibera della Giunta provinciale, che stabilisce il programma d'esame e prevede se, al termine della procedura, la scelta dei posti avverrà nel rispetto della graduatoria di merito oppure se questa non verrà invece fatta per verificare solamente chi sarà in grado o meno di conseguire l'idoneità.

Gli esami di idoneità sono oggigiorno sempre oggetto di colloqui con i sindacati, al fine di trovare una soluzione per tutte le parti.

Il reclutamento tramite prove selettive è previsto dagli artt. 11 e 12 del regolamento di esecuzione sull'accesso all'impiego provinciale 6/97. Si tratta di concorsi semplificati per i profili professionali fino alla 5^a qualifica funzionale. Al momento risultano indetti reclutamenti mediante prove selettive per ben 12 profili professionali. In tale procedura di selezione si utilizzano le graduatorie degli/aspi-

ranti che hanno richiesto di essere assunti/e a tempo determinato nel servizio provinciale; per la posizione in graduatoria non vengono presi in considerazione solamente i titoli di studio e l'esperienza professionale, ma anche gli stati, i fatti e le qualità personali e familiari.

L'obiettivo di tale procedura selettiva può essere la ricerca del/lla candidato/a migliore oppure anche la verifica dell'idoneità o meno dei/delle candidati/e (per i profili professionali di bidello/a, assistenti di segreteria e assistenti di scuola materna).

FONDO DI SOLIDARIETÀ DEI DIPENDENTI PROVINCIALI

A tutte le colleghe ed i colleghi!

■ Il 19 marzo 1975 è stato istituito il fondo di solidarietà dei dipendenti provinciali. Da allora grazie al volontario impegno dei fiduciari è stato prestato in 177 casi (in totale Lire 605.500.000) un aiuto finanziario immediato e senza formalità nel caso di morte di dipendenti provinciali. Nel marzo 2002, consi-

derando il rincaro generale, soci fondatori ed altri dipendenti provinciali hanno deciso di aumentare la quota a E 2,60.

Il fondo viene gestito gratuitamente e in luogo di giuramento da tre fiduciari (1 per gruppo linguistico), i quali provvedono personalmente alla consegna dell'importo tramite assegno

circolare intestato al beneficiario in presenza di due testimoni. Inoltre esiste un consiglio arbitrale che decide in caso di controversie. È oltremodo importante, in caso di disgrazia, dare ai familiari un aiuto immediato, fino a che non vengano pagati i trattamenti di fine rapporto e la pensione.

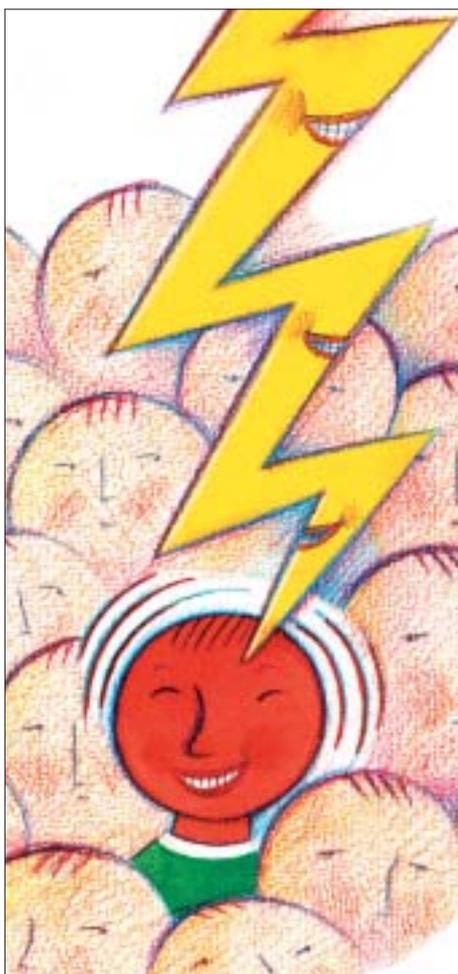
**PERCIÒ ISCRIVETEVI AL FONDO DI SOLIDARIETÀ! TROVATE NUOVI SOCI AL FONDO DI SOLIDARIETÀ!
IL FONDO DI SOLIDARIETÀ SERVE A TUTTI: AGLI UNI PER TRANQUILLITÀ, AGLI ALTRI COME AIUTO**

ISCRIZIONE:

La/il sottoscritta/o dipendente provinciale _____, matr.n. _____ nata/o il _____
a _____, residente in _____ Via _____, impiegato nella ripartizione _____,
Ufficio _____ con sede a _____, dichiara con la presente la propria adesione al fondo di solidarietà dei dipendenti provinciali e acconsente che i contributi di E 2,60 in caso di morte di un socio vengano detratti di volta in volta dallo stipendio del mese successivo.
In caso di decesso proprio, il contributo dovrà essere consegnato a: Sig.a/Sig. _____, nata/o il _____
a _____, residente in _____ Via _____,
_____, li _____ firma _____
da consegnare ad Albert von Fioresi - Ripartizione 2.3 - Economato-Bolzano-Palazzo 2 -via Crispi, in caso di cambio del beneficiario, prego informare per iscritto al suddetto indirizzo!

RIDERE FA BENE

**Cosa succede nel cervello?
Un fiume di mediatori chimici rilassanti**



■ La risata innesca una cascata di trasformazioni e origina dal nostro cervello. Non però da un punto preciso, in quanto non esiste un "centro della risata". Parte infatti dalla corteccia frontale per poi escluderla e arrivare alla zona limbica, sede degli impulsi legati alle emozioni viscerali.

- È proprio come una scossa elettrica che "strizza" questa parte di cervello e gli fa produrre un fiume di mediatori neurochimici che portano il messaggio prima di tutto al

nervo vago.

- Da qui partono gli ordini a contrarre il diaframma, l'apparato respiratorio e, infine, l'addome.

- Quanto più ci si permette di ridere liberamente, tanto più l'effetto dirompente della risata produce un senso di totale abbandono e come "ritorno" si assiste ad un grande rilassamento muscolare, ad una diminuzione dei valori pressori e ad una generale sensazione di benessere.

I SUOI INGREDIENTI TI CURANO COSÌ

■ La goffaggine

Scaccia la paura

Spesso si ride delle gaffe o degli accidenti che capitano agli altri. Ma non si tratta di cattiveria: in fondo stiamo esorcizzando le nostre paure e la nostra insicurezza... meglio capitino agli altri che a noi.

L'imprevisto

Rompe la rigidità

Rispetto ad un contesto già standardizzato, ci fa vedere possibilità sconosciute e ci aiuta così a rompere la rigidità e la fissità della nostra coscienza, spazzando via le nostre certezze e i luoghi comuni.

La dissacrazione

Spazza i falsi miti

L'incongruenza, ad esempio di un professore o del nostro capo che, mentre stanno pontificando, inciampano in un ostacolo e con un ruzzolone vanno a gambe all'aria... ci permette

di riportare qualcosa o qualcuno che ritenevamo intoccabile e che ci avrebbe potuto dominare, ad un livello di "non pericolosità".

La battuta ose

Libera la sessualità

Più o meno smaccata permette, almeno per il tempo della risata che suscita, di oscurare i sensi di colpa e i dogmi che ci sono stati inculcati rispetto alla sessualità... e di liberare, perché no, quella parte un po' peccaminosa che abita in ognuno di noi.

Il gioco

Risveglia il bambino

L'errore, lo strafalcione linguistico, il gioco di parole, portano a galla la voglia di tornare bambini e di creare suoni e fenomeni nuovi. Un po' come il giullare che sbotte il pubblico inventando parole che solo per lui hanno significato, e con quelle crea situazioni strane e buffe.

SIMBOL

Periodico di informazione per i
dipendenti provinciali

Editrice:

Giunta Provinciale di Bolzano

Direzione e redazione:

Info-Team della ripartizione personale
dell'amministrazione provinciale:

Dott.ssa Manuela Pierotti, Evi Christoforetti Geier
Brunella Berni Tomas

Sede della redazione:

39100 Bolzano - Via Renon 13 - 1° piano
tel. 0471 41 21 53/ 41 21 50, fax 0471 41 21 59
e-mail: sviluppopersonale@provinz.bz.it

Direttore responsabile:

Dott. Franz Volgger -
ufficio stampa della Giunta Provinciale

Fotoservizi:

Ufficio stampa, archivio JUNG & C.

Grafica:

JUNG & C. - Bolzano, www.jung.it

Stampa:

Tipografia "Fotolito Longo", Bolzano

Autorizzazione:

Tribunale di Bolzano n° 1/98 del 20.02.1998

Anno V - n° 1 - luglio 2002

LE DUE “FACCE” DELLA RISATA: IMPARIAMO A RICONOSCERLE



Quella “buona” scatta dal cuore e dalla pancia

■ La risata che porta a uno stato generalizzato di benessere è quella che sgorga dal cuore e dalla pancia, spontanea, aperta, vitale. I suoni che la caratterizzano sono la “a” e la “o”, vocali allegre e solari. La sua funzione è quella di “scuotere profondamente” il nostro cervello e di purificarlo e si comporta proprio come un temporale violento che, quando passa, ci restituisce un panorama più pulito e frizzante.

Quella “cattiva” ...

Se la risata spontanea parte dal CUORE e dalla PANCIA, che sono gli organi più istintivi, quella cattiva invece è “di testa” ed è un pugno allo stomaco.

Si tratta di una risata artificiale, voluta cioè con la testa. Proprio perché poco spontanea, è costruita con l’irrigidimento dei muscoli e delle articolazioni, la risata amara, o isterica, di convenienza, o peggio ancora sardonica. Spesso altera i tratti del volto: è una smorfia. I suoni che la bocca tendenzialmente chiusa emette sono per lo più sibili o ghigni in cui abbondano le vocali “i” ed “e”.

Non innesca un processo liberatorio, ma porta a trattenere le emozioni come rabbia o frustrazione o insicurezza, a mentalizzare e quindi a reprimere il libero fluire. Così, a lungo andare, ci provoca anche danni fisici.

Libera gli istinti e rompe le regole

- porta in superficie i nostri istinti più viscerali, ad esempio quelli vicini alla sfera della sessualità pura.
- ci mette in contatto con la voglia segreta e repressa di trasgredire.
- libera una forte quota libidica che nella routine quotidiana rimane schiacciata dalla razionalità.
- permette alla funzione bambina che è in noi di tornare a irridiare le “cose serie” della vita adulta.

Queste fanno male

• Quando è amara

Si sovrappone alla tristezza e alla voglia di piangere e va quindi a sovraccaricare di energie inesprese gli organi preposti al contenimento di queste emozioni, quali cuore e polmoni.

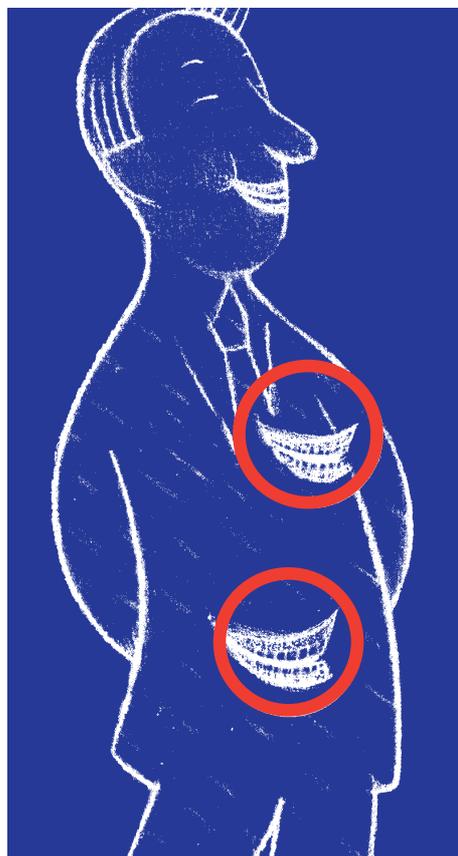
• Quando è sardonica

Riflette il desiderio di aggredire, di montare liberamente la collera...sarà il fegato a farne le spese.

• Quando è di circostanza

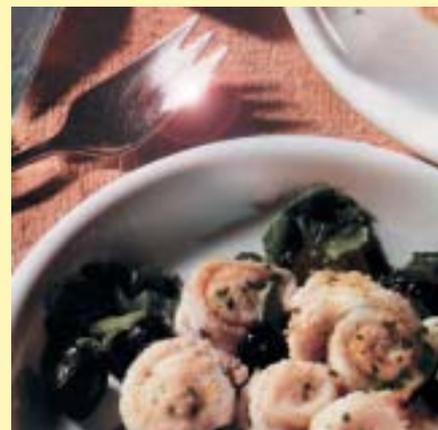
È l’espressione di uno stile di vita formale e un po’ ipocrita. Spesso il nostro stomaco non la gradisce. Amara o sardonica, non dà gioia perché è espressione di un processo CEREBRALE.

Liberamente tratto da RIZA agosto 2001 - n. 246



POCO TEMPO IN CUCINA

Spiedini di seppioline



Ingredienti per 4 persone:

- 500 g di seppioline già pulite
- 2 spicchi d’aglio tritati
- 1 rametto di rosmarino tritato
- 150 g di pane grattugiato
- 50 g di olio d’oliva
- sale e pepe

Inoltre:

- 1 limone
- 1 radicchio rosso

Preparazione:

Tagliate le seppioline in due o tre pezzi e se necessario lavatele accuratamente e asciugatele. In un piatto grande amalgamate l’aglio, il rosmarino, il pane grattugiato, l’olio d’oliva, il sale e il pepe. Impanante bene le seppioline nel composto di pane grattugiato e poi infilate negli appositi spiedini i singoli pezzi.

Disponete gli spiedini sulla placca da forno leggermente unta d’olio e cuoceteli in forno già caldo (180°) per circa un quarto d’ora. Tagliate a spicchi il limone e a striscioline il radicchio ben lavato ed asciugato.

Grigliate su una piastra calda le fette di limone e le foglie di radicchio per qualche minuto. Servite gli spiedini ben caldi guarnendoli come più vi piace con le verdure grigliate.

Preparazione e cottura: 30 minuti

Vi auguriamo buon appetito!



SIMBOL

5. Jahrgang, Nr. 1
Juli 2002

5° anno, n° 1
Luglio 2002

**MITTEILUNGSBLATT FÜR DIE LANDESBEDIENSTETEN
PERIODICO DI INFORMAZIONE PER I DIPENDENTI PROVINCIALI**

Landesrat Dr. Otto Saurer berichtet



KOLLEKTIVVERTRÄGE UNTERZEICHNET

Die letzten Wochen und Monate waren gekennzeichnet von intensiven Vertragsverhandlungen.

■ Der Bereichsvertrag für das Landespersonal, der bereichsübergreifende Kollektivvertrag mit Gehaltserhöhungen für das gesamte Personal und der Landeskollektivvertrag für das Lehrpersonal der Grund-, Mittel- und Oberschulen wurden unterzeichnet. Für die schlussendlich rasche Unterzeichnung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages und des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal war sicherlich auch der Umstand ausschlaggebend, dass es gelungen war, im Zuge des Nachtragshaushaltes zusätzlich 19 Millionen Euro für diese Vertragsverhandlungen flüssig zu machen. Dadurch war es mög-

lich, die Gehälter der amtlich erhobenen Inflation anzugleichen und zudem zusätzliche Verbesserungen für das Personal in die Kollektivverträge einzubauen. An dieser Stelle möchte ich mich bei den Sozialpartnern für das konstruktive Verhalten bei den Vertragsverhandlungen bedanken. Es war der öffentlichen Delegation und mir ein Anliegen, im Rahmen des Möglichen auf die berechtigten Forderungen und Vorschläge der Personalvertreter einzugehen. Gerade der bereichsübergreifende Kollektivvertrag beinhaltet einige interessante, neue Ansätze, vor allem was die Freistellung aus Erziehungsgründen anstelle der Elternzeit

und des Wartestandes und die Einführung neuer Formen der Arbeitszeitgestaltung sowohl auf Jahres- als auf mehrjähriger Basis betrifft. Mit den Gewerkschaften wurde zudem vereinbart, einen Einheitstext über sämtliche bereichsübergreifenden kollektivvertraglichen Bestimmungen zu erstellen und gemeinsam zu unterzeichnen. Damit soll ein konkreter Beitrag zur Vereinfachung und Transparenz der Personalordnungen des Landes, der Gemeinden, der Bezirksgemeinden und der Sanitätsbetriebe geleistet werden.

Der Landesrat für das Personal Dr. Otto Saurer

Bereichsvertrag für das Landespersonal endlich unter Dach und Fach

■ Mit dieser Nummer von Simbol wird der neue Bereichsvertrag für das Landespersonal mitgeliefert, der am 04.07.2002 endgültig unterzeichnet werden konnte. Er wurde im Amtsblatt der Region Nr. 30 vom 16.07.2002 veröffentlicht.

Dieser Vertrag beinhaltet im Wesentlichen folgende Neuerungen:

- Für das Lehr- und für das diesem gleichgestellte Personal kann nun ein dezentrales Abkommen über die Arbeitszeitgestaltung, über die zusätzlich zum Unterricht durchzuführenden Tätigkeiten, über die institutionelle Fortbildung und alle anderen mit dem Funktio-

nieren der Schule zusammenhängenden Tätigkeiten ausgehandelt wurden.

- Im persönlichen Arbeitsvertrag kann der einzelne Bedienstete mit der Verwaltung eine besondere Arbeitszeitgestaltung vereinbaren, wobei die effektive Arbeitszeit von Woche zu Woche oder von Monat zu Monat auch stark schwanken kann.

- Die Regelung über die Leistungsbeurteilung aufgrund der im Vorhinaus im Mitarbeitergespräch vereinbarten Ziele, Ergebnisse und Aufgaben wird vertraglich geregelt.

- Der Grundbetrag der Leistungsprämie wird erstmals vertraglich festgelegt.

- Für die Zuteilung der zusätzlichen Leistungsprämien wird den einzelnen Ressorts-, Abteilungs- und Schuldirektionen ein eigener Fonds zugewiesen, der sich nach der Anzahl der zugeteilten Stellen zum 1. Jänner (bzw. zum 1. September für den Schulbereich) errechnet. Auch die freien Stellen zählen nun für die Berechnung des Fonds.

- Die Aufgabenzulagen werden neu und allumfassend geregelt und einige neue eingeführt (siehe zweiter Abschnitt der Anlage 1 zum Bereichsvertrag).

- Die Freiberuflerzulage wird ebenfalls neu geregelt, wobei der jeweiligen Abteilung auf-

grund des Tätigkeitsprogramms ein entsprechender Fonds zugewiesen wird. Die Auszahlung erfolgt nach Überprüfung der vereinbarten und erzielten Ergebnisse.

- Die Mensagutscheine werden von 3,10 E auf 3,60 E für Bozen und von 3,62 E auf 4,10 E außerhalb von Bozen erhöht.
- Zur Weiterbildung enthält der Vertrag einige Grundaussagen und regelt die Formen der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen. Es besteht nun die Möglichkeit, auch im Falle der freiwilligen Teilnahme des

Personals bis zu 20 bezahlte Arbeitstage als Sonderurlaub zu gewähren, falls die Teilnahme auch im Interesse der Verwaltung liegt. Im Falle der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, deren Kosten für die Verwaltung 4.131 E im Jahr übersteigen, kann die Teilnahme an die Verpflichtung des Personals geknüpft werden, sich für eine gewisse Frist an die Verwaltung zu binden.

- Neu geregelt ist auch die Mobilität innerhalb der Landesverwaltung und die Versetzung von Amts wegen. Falls Führungskräfte freie

Stellen besetzen wollen, müssen sie das Personal ihrer Führungsstruktur vorher davon in Kenntnis setzen.

- Die Förderung von Freizeitvereinen des Landespersonals ist ebenfalls erstmals im Kollektivvertrag vorgesehen.
- Das Berufsbild der Sekretariatsassistent/in in der V. Funktionsebene wird für 20% der Sekretariatsassistent/innen (siehe Art.34) aufgrund einer eigenen Eignungsprüfung zugänglich. Nähere Einzelheiten dazu werden mit Beschluss der Landesregierung festgelegt.

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag mit Gehaltserhöhungen für 2001 und 2002 unterzeichnet

■ Am 15.07.2002 ist auch der Bereichsübergreifende Kollektivvertrag für den Zeitraum 2001/2002 unterzeichnet worden. Die Gehälter aller vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag betroffenen Bediensteten werden ab 01.07.2001 um 2,8 % und ab 01.07.2002 um 2,7 % erhöht (insgesamt 5,5%). Diese Erhöhungen betreffen die programmierte Inflation für die Jahre 2001 (+1,7%) und 2002 (+1,7%) sowie den Inflationsausgleich für die Jahre 2000 (+1,1%) und 2001 (+1%). Weiters sieht dieser Vertrag vor, dass die individuelle Gehaltserhöhung nun an 10% anstatt nur an 8% des Personals gewährt werden kann. Wurde die Zulage für 5 Jahre bezogen (auch mit Unterbrechungen), so wird sie für den betroffenen Bediensteten in eine fixe Zulage umgewandelt.

Außerdem kann ein zusätzlicher Fonds für zusätzliche Leistungsprämien eingerichtet werden, um Zusatzprämien für besonders komplexe und innovative Projekte gewähren zu können. Für das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal können im Bereichsvertrag eigene Funktionsebenen mit entsprechenden Gehältern eingeführt werden. Hier geht es vor allem darum, aufgrund der neuen Zugangsvoraussetzungen für die Kindergärtnerinnen eine ausgewogene Einstufungsregelung einzuführen. Die Freistellung vom Dienst aus Erziehungsgründen wird als alternative Lösung zur Elternzeit und zum Wartestand mit Kindern eingeführt. Während dieser Freistellung, die anschließend nach der Mutterschaft zu nehmen ist, stehen 30% des Ge-

haltes zu. Eine Übergangslösung macht es dem Personal, das nach der Mutterschaft noch nicht in den Dienst zurückgekehrt ist, möglich, diese Freistellung zu wählen, wobei die bereits beanspruchte Elternzeit verrechnet wird. Eine weitere Neuerung ist die vertragliche Einführung von Grundsätzen zur Arbeitszeitflexibilisierung, wobei auf Bereichsebene neue und flexiblere Arbeitszeitmodelle vorgesehen werden können, die darauf abzielen, die dienstlichen Erfordernisse einerseits und die persönlichen Interessen der Mitarbeiter andererseits aufeinander abzustimmen, so dass sich für beide Seiten Vorteile ergeben. Der neue Bereichsübergreifende Vertrag wird in den geltenden Bereichsübergreifenden Vertrag eingebaut und als Einheitsvertrag unterzeichnet.

VIELLEICHT WISSEN NOCH NICHT ALLE, DASS ...

Für das E-Mail des Bediensteten gelten nicht die üblichen Bestimmungen zur Privacy

■ "Der Arbeitgeber kann in die persönliche E-Mailbox des Bediensteten Einsicht nehmen, da der Arbeitnehmer kein exklusives Benutzerrecht auf die elektronische Post des Betriebes hat."

Im Mai dieses Jahres hat ein Mailänder Gericht die Klage einer Arbeitnehmerin zurückgewiesen, der nach Einsichtnahme durch den Arbeitgeber in ihre persönliche E-Mailbox gekündigt worden war, weil darin Nachrichten enthalten waren, die nichts mit dem Betrieb zu tun hatten. Das Gericht begründet seine Entscheidung damit, dass das E-Mail ein Ar-

beitsinstrument des Betriebes darstellt, das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ausschließlich zur Erledigung der ihm anvertrauten Aufgaben zur Verfügung stellt. Der Arbeit-



nehmer kann somit dem Arbeitgeber den Einblick in die E-Mailbox nicht verwehren.

NEWS



Stellenbörse

Vielleicht ist den Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen zu wenig bekannt, dass man für die berufliche und persönliche Entwicklung auch selbst was unternehmen kann. Die Personalabteilung veröffentlicht regelmäßig im Bürgernetz Stellen, welche über die Mobilität bzw. über die Wettbewerbe angeboten werden:

www.provinz.bz.it/arbeit/ausschr/1mobili.htm (Mobilität) und unter www.provinz.bz.it/personal/0401/wettbewerbe_d.htm (Wettbewerbe).

Die über die Mobilität ausgeschrieben Stellen sind für jene Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen zugänglich, die unbefristet beschäftigt sind, die Probezeit bestanden haben und die Zugangsvoraussetzungen eines Berufsbildes besitzen, das derselben Funktionsebene zugeschrieben ist, der sie angehören.

HÄUFUNG VON DIENSTALTERS-RENTE UND BESOLDUNG - PENSION/PART-TIME

(Art. 1, Absatz 187, Haushaltsrahmengesetz Nr. 662/96 und Ministerialdekret Nr. 331 vom 29.07.1997)

■ Aufgrund der obgenannten Bestimmungen besteht die Möglichkeit, bei gleichzeitiger Umwandlung des eigenen Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitverhältnis, eine Dienstaltersrente zu beziehen. Bedingung ist, dass man die Voraussetzungen für eine Dienstaltersrente laut nebenstehender Tabelle besitzt.



Die Teilzeitbeschäftigung darf nicht weniger als 50 % des vollen Stundenplanes betragen und es ist nicht möglich, wieder in ein Vollzeit-arbeitsverhältnis zurückzukehren. Der auszubezahlende provisorische Rentenbetrag wird im umgekehrten Verhältnis zur Reduzierung des Stundenplans gekürzt, wobei der Häufungsbetrag von Pension und Besoldung nicht mehr betragen darf, als die Besoldung eines Bediensteten, der sich, bei gleichen Voraussetzungen, in einem Vollzeit-arbeitsverhältnis befindet.

Jahr	Alter und Beitragsjahre	Beitragsjahre
1998	53 e 35	36
1999	53 e 35	37
2000	54 e 35	37
2001	55 e 35	37
2002	55 e 35	37
2003	56 e 35	37
2004	57 e 35	38
2005	57 e 35	38
2006	57 e 35	39
2007	57 e 35	39
2008	57 e 35	40

Beispiel:

Bediensteter mit einem Arbeitsverhältnis von 38 Wochenstunden und einer Besoldung von 1.032,91 E

- Umwandlung in ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit 19 Wochenstunden und folglich Kürzung des Stundenplans um 50% bei entsprechender Besoldung von 516,46 E
- Der im Beispiel theoretisch zustehende Rentenbetrag von 619,75 E wird um 50%, d.h. um 309,88 E gekürzt
- Der Bedienstete erhält insgesamt 826,34 E, die sich aus 516,46 E (Besoldung) und 309,88 E (Rentenbetrag) zusammensetzen.

Beim endgültigen Dienstaustritt wird vonseiten des N.F.A.Ö.V. (INPDAP), die Rente aufgrund

der vom Bediensteten insgesamt angereiften Beitragsjahre neu berechnet, wobei der Teilzeitdienst ab dem Tag der Umwandlung unter Anwendung der allgemeinen Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung mit einbezogen wird.

Das Anrecht auf vorzeitige Pensionierung aufgrund der Bestimmungen, die zum Zeitpunkt der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses gelten, bleibt wohlwemerkt erhalten.

Die Abfertigung wird ausschließlich zum Zeitpunkt des endgültigen Dienstaustritts ausbezahlt.

VERSETZUNGEN NEUERUNGEN

■ Erstmals können sich innerhalb 30. September 2002 in die Versetzungsrangordnung auch Bedienstete eintragen lassen, welche befristet beschäftigt sind, ein Dienstalter von wenigstens 3 Jahren und die Eignung in einem Wettbewerbsverfahren für das Berufsbild erlangt haben, in dem sie arbeiten.

Entsprechende Formulare gibt es im Amt für Personalaufnahme oder werden per E-Mail zugeschickt:

“brigitte.bertagnoll@provinz.bz.it” oder “irmgard.ebnicher@provinz.bz.it”.

Info Tel. 0471/412244 oder 0471/412192.

FRAGEN?



Fragekasten

Für etwaige Fragen von Eurer Seite aus wird ein dementsprechender Platz reserviert. Wir vom Info-Team werden uns bemühen, die Fragen an die zuständigen Sachbearbeiter weiterzuleiten und die Antworten hier zu veröffentlichen.

Beispiele: Ausfüllen eines PK's (bei Kursbesuch, Außendienst usw.), Rechte der Mütter und Väter.

Schickt bitte Eure Anfragen direkt an das Info-Team - Redaktion SIMBOL
Abteilung Personal, Rittnerstraße 13, Bozen
E-Mail: Personalentwicklung@provinz.bz.it

EIGNUNGSPRÜFUNGEN UND AUSWAHLVERFAHREN/WETTBEWERB

Der Unterschied zwischen der Eignungsprüfung und dem Auswahlverfahren erregt derzeit die Gemüter.

■ Vielleicht deshalb, weil nach der Eignungsprüfung für Kindergartenassistentinnen ein Auswahlverfahren für dasselbe Berufsbild ausgeschrieben wurde. Dazu einige Gedanken. In der Regel wird die Eignungsprüfung von Übergangsbestimmungen, Verordnungen und Kollektivverträgen immer dann vorgesehen, wenn für längere Zeit keine ordentlichen Wettbewerbe stattgefunden haben. Die Eignungsprüfungen werden mit Beschluss der Landesregierung näher bestimmt. D.h. es wird das Prüfungsprogramm festgelegt und es wird vorgesehen, ob am Ende eine Stellenwahl in der Reihenfolge einer Bewertungsrangordnung erfolgt oder ob es keine Bewertungsrangordnung gibt und lediglich die Eignung bzw. Nicht-Eignung der Kandidaten ermittelt wird. Außerdem wird bestimmt, was mit den Kandidaten passiert, welche die Eignungsprüfung nicht bestehen. Grundlage der Eignungsprüfungen sind heutzutage immer

Gespräche mit den Gewerkschaften, um eine akzeptable Lösung für alle Beteiligten zu finden. Das Auswahlverfahren wird von den Art. 11 und 12 der Durchführungsverordnung über die Aufnahme in den Landesdienst Nr. 6/97 geregelt. Es handelt sich um vereinfachte Wettbewerbe für Berufsbilder bis zur V. Funktionsebene. Derzeit sind Auswahlverfahren für ca. 12 Berufsbilder ausgeschrieben.

Im Auswahlverfahren wird die Rangordnung genutzt, welche für Bewerber erstellt wird, die um die befristete Aufnahme in den Landesdienst angesucht haben. Dabei werden nicht nur die Ausbildungsnachweise und die Berufserfahrung sondern auch die familiären und persönlichen Gegebenheiten der Gesuchsteller berücksichtigt. Das Ziel des Auswahlverfahrens kann die Suche nach dem besten Bewerber oder auch nur die Ermittlung der Eignung bzw. Nicht-Eignung der Kandidaten sein (z.B.

für die Berufsbilder Schulwart/in, Sekretariatsassistent/in, Kindergartenassistent/in). Die Eignungsprüfung und das Auswahlverfahren unterscheiden sich im Grunde genommen nicht wesentlich voneinander. Beides sind Wettbewerbsverfahren nach Prüfungen und in beiden Fällen kann man sich auf die Feststellung der Eignung beschränken. Auch die Rangordnung, nach der geprüft wird, kann dieselbe sein. Als wesentlichen Unterschied kann man lediglich ausmachen, dass die Rahmenbedingungen des Auswahlverfahrens, sein Ablauf und seine Auswirkungen in der Verordnung festgeschrieben sind, während die Eignungsprüfung ad hoc flexibel an die besonderen Gegebenheiten angepasst werden kann. Es liegt allerdings im Bestreben der Verwaltung dafür zu sorgen, dass die Eignungsprüfung speziell im Prüfungsprogramm und in den Anforderungen an die Kandidaten nicht vom Auswahlverfahren abweicht.

SOLIDARITÄTSFOND DER LANDESGESTELLTEN

An alle Kolleginnen und Kollegen!

■ Am 19. März 1975 wurde der Solidaritätsfond der Landesangestellten errichtet. Seitdem konnte Dank des freiwilligen Einsatzes der Treuhänder in 117 Fällen (insgesamt 605.500.000 Lire) rasch und unbürokratisch finanzielle Hilfe bei Todesfällen von Landesbediensteten geleistet werden. Im März 2002

wurde in Anbetracht der allgemeinen Teuerung von Gründungsmitgliedern und anderen Landesbediensteten beschlossen, den Beitrag auf 2,60 E zu erhöhen. Der Fond wird von drei Treuhändern (1 pro Sprachgruppe) eidesstattlich und unentgeltlich verwaltet, welche auch persönlich die Auszahlung mittels Zirkularscheck, ausgestellt auf den/die Begünstigten im Beisein von 2 Zeugen vornehmen. Weiters besteht ein Schiedsgericht, welches bei eventuellen Streitfällen entscheidet. Es ist äußerst wichtig, im Unglücksfall den Hinterbliebenen eine sofortige Hilfe zukommen zu lassen, bis Abfertigung und Pension ausbezahlt werden.

larscheck, ausgestellt auf den/die Begünstigten im Beisein von 2 Zeugen vornehmen. Weiters besteht ein Schiedsgericht, welches bei eventuellen Streitfällen entscheidet. Es ist äußerst wichtig, im Unglücksfall den Hinterbliebenen eine sofortige Hilfe zukommen zu lassen, bis Abfertigung und Pension ausbezahlt werden.

DESHALB WERDET MITGLIEDER BEIM SOLIDARITÄTSFOND! WERBT MITGLIEDER FÜR DEN SOLIDARITÄTSFOND! DER SOLIDARITÄTSFOND DIENST ALLEN, DEN EINEN ALS BERUHGUNG, DEN ANDEREN ALS HILFE!

BEITRITTSERKLÄRUNG:

Der/Die unterfertigte Landesangestellte _____, Matr. Nr. _____ geboren am _____ in _____, wohnhaft in _____ Straße _____, beschäftigt bei der Abteilung _____ Amt _____ mit Sitz in _____, erklärt hiermit ihren/seinen Beitritt zum Solidaritätsfond der Landesangestellten und ist einverstanden, daß der Betrag von E 2,60 für den Fall des Todes eines Mitgliedes jeweils vom Gehalt des folgenden Monats abgezogen wird. In ihrem/seinem Todesfall soll der Solidaritätsbetrag übergeben werden an Frau/Herrn _____ geboren am _____ in _____, wohnhaft in _____ Straße _____, _____, _____, den _____ Unterschrift _____

zu übergeben an Albert von Fiorese - Abteilung 2.3 - Ökonomat - Bozen - Landhaus 1 - Crispistraße 3
eventuelle Änderungen bitte schriftlich an obgenannte Anschrift!

LACHEN SIE SICH AN DIE SPITZE



■ Nach dem positiven Denken, der Farb- und Aromatherapie, den Klettertouren in eisigen Höhen und dem Gang über Glasscherben und glühende Kohlen steht den Führungskräften dieser Welt wahrhaft Lachhaftes ins Haus bzw. in die Seminarräume. Humorberatung nennt sich das ultimative Erfolgsrezept aus den USA, das nicht nur die Lachmuskeln der Betroffenen gehörig strapaziert, sondern auch deren Budget. Wie begrüßt ein Unternehmerberater die Heerschar der Engel, wenn er zu Petrus in den Himmel kommt? Hallo Einsparungspotential: Wenn Sie jetzt nicht gelacht haben, dann ist das zwar nachvollziehbar, aber verantwortungslos und dumm. Denn Lachen ist bekanntlich die beste Medizin. Es fördert

die Produktion der hormonellen Botenstoffe Adrenalin und Beta-Endorphin, außerdem beansprucht es 80 Gesichtsmuskeln und erzeugt diese sympathischen Lachfältchen, die vor allem Außendienstler unwiderstehlich machen. Kurzum: Wenn Sie über den Eingangswitz gelacht hätten, wären Sie nun ein Stück gesünder und sympathischer, und der mühselige Arbeitsalltag würde sich viel leichter ertragen lassen.

Trotz all dieser wunderbaren Wirkungen lachen wir aber immer weniger, sagt jedenfalls die Gelotologie, jene neue Wissenschaft, die sich mit dem Lachen beschäftigt. Die traurige Statistik: in den 50er Jahren lachten die Menschen durchschnittlich 18 Minuten am Tag - zwar nicht ununterbrochen, aber immerhin. Heute sind es nur noch sechs Minuten. Grund: Konsumgesellschaft und Leistungsdruck und überhaupt.

Michael Wenk, Chef des Freiburger Unternehmens-Theaters Galli, drängte schon auf einem Humorkongress in Basel 1998 diese Einsicht in eine messerscharfe Management-Message: "Lachen ist gesund. Die Wirtschaft krank. Also muss gelacht werden."

Lachmuskeln aus Übersee

Deswegen sind auch die ersten Lachtrainer bereits unterwegs. Mit entsprechendem

Geschick werden sie auch Ihre Lachmuskeln strapazieren und den Erfolg aus Ihnen herauskitzeln. Gerontologische Fachseminare nennt sich die Humorberatung, die den Unternehmen großzügige Versprechungen macht. Vom Abbau von Konflikten, der Verbesserung des Betriebsklimas, der Akzeptanz von Veränderungsprozessen, Leistungssteigerung und der Reduktion der Krankheitstage bis hin zur Steigerung der Innovationskräfte reicht die Palette der angepriesenen Benefits. Durch Referate, Analysen, Dialoge und Rollenspiele werden diese Ergebnisse erzielt; wäre ja gelacht. In den USA etablierte sich schon in den 80er Jahren der weltweit erste vollberufliche "Humorberater".

Paul McGhee heißt der Mann und ist Chef der Firma "The Laughter Remedy", zu Deutsch: Lachen als Heilmittel. Die Botschaft des Lachgurus ist klar: Erfolgreiche Unternehmen würzen die Arbeit mit Humor, denn Humor ist fundamental - "FUN" damental.

Im Alltag sieht das dann folgendermaßen aus. Das Management jedes Unternehmens richtet ein "fun committede", einen "Humorausschuss" ein, denn ein solcher Ausschuss ist der effektivste Weg zur Injektion von Humor in den täglich wiederkehrenden Trübsinn.

Auszug aus der Tageszeitung Dolomiten - WIKU vom 13.02.2002

HILFLOSER WEIHNACHTS-BAUM AM STRAND



Lachen lässt sich lernen. Experten und Therapeuten geben Hinweise, wie man das Leben lustiger gestalten kann. Schlichter Ratschlag: alles nicht so ernst nehmen.

■ Gemeinsam lachen

Suchen Sie Gesellschaft! Lachen ist ein ausgesprochen sozialer Akt. Untersuchungen haben ergeben, dass in Gegenwart anderer Menschen 30-mal häufiger gelacht wird. Je größer die Gruppe, desto mehr.

Anstecken lassen

Lachen verursacht Lachen. Kaufen Sie ein Witzbuch, zur Not ein Lachsack, denn selbst mechanisches Lachen setzt Botenstoffe im Gehirn frei, die uns wiederum zum Lachen anregen.

Stimmung anfachen

Ein guter Gastgeber stellt Gäste einander vor. Das schafft Vertrautheit und maximiert die

Lachhäufigkeit, da sich weniger Leute auf der Party langweilen.

Witze tauschen

Fahnden Sie nach Gleichgesinnten auf Ihrer Wellenlänge, um sich untereinander mit Witzen, Cartoons oder ulkigen Aufklebern zu versorgen.

Mal Clown sein

Nehmen Sie sich nicht so ernst, und lachen Sie über vergangene Peinlichkeiten! Verbringen Sie einfach mal einen Tag mit der kleinsten Maske der Welt - einer roten Clownnase.

Durcheinander stiften

Bringen Sie Unordnung in feste Vorstellungen, und bereichern Sie Denkweisen um Nonsens:

"Stellen Sie sich mitten im Sommer einen lamettaschweren Weihnachtsbaum hilflos am Strand vor", rät Therapeut Michael Titze.

Das Leben anlächeln

Lächeln Sie gegen ihre schlechte Laune an! Einfach einen Stift mit den Zähnen im Mund halten. Das dabei simulierte Lächeln strahlt auf das Gemüt zurück.

Bewährte Mittel nutzen

Kitzeln Sie Ihren Partner oder gute Freunde! Es ist das älteste und potenteste Hausmittel gegen chronische Ernsthaftigkeit.

Auszug aus der Zeitschrift "Focus" 18/2001

LACHEN BEDEUTET RISIKO

Der Laune-Faktor am Arbeitsplatz: so verrät der Humor, wie es um die innere Kultur eines Wirtschaftsunternehmens steht.



■ Ein guter Chef braucht Humor. Seit zwölf Jahren berät Maria Kopelent, Unternehmen mit tiefenpsychologischen Wirkungsanalysen.

Focus: Frau Kopelent, warum haben wir im Beruf so wenig zu lachen?

Kopelent: Das muss nicht so sein. Besonders in vielen Start-ups und IT-Unternehmen geht es sehr bunt und lebendig zu. Die müssen auch Humor haben.

Focus: Es gibt Unternehmen, in denen ohne Humor nichts funktioniert?

Kopelent: Um Chaos zu managen, wenn alle Strukturen fehlen, brauchen Sie Humor. Das ist nur zu ertragen, wenn viel gelacht wird. Auf der anderen Seite gibt es streng hierarchische Unternehmen. Dort haben die Mitarbeiter nicht die innere Freiheit, sondern Angst vor Risiko. Da wird wenig gelacht, denn Lachen bedeutet immer auch Risiko.

Focus: Humor als Indikator für die Unternehmenskultur?

Kopelent: Wenn Sie oben in der Hierarchie jemanden haben, der Angst einflößend agiert, werden die Mitarbeiter extrem vorsichtig. Humor braucht eine gewisse Freiheit. Natürlich zählt nicht nur Humor beim Klima: Wichtig ist, dass die Mitarbeiter eine Ahnung haben, wohin sich das ganze Unternehmen entwickelt, und dass ihre Verantwortungsrahmen geklärt sind. Das schafft auch Freiheit und damit wiederum die Basis für Humor.

Focus: Kollegen arbeiten heute nicht mehr lebenslang zusammen, sondern wechseln schnell. Wie komme ich in einem neuen Team zurecht?

Kopelent: Freundlicher Humor hilft immer. Es ist

gut, wenn man beim Kennenlernen lachen kann.

Focus: Welche Funktion hat Lachen?

Kopelent: Es hat etwas Befreiendes. Etwas Lustvolles. Es schafft eine gemeinsame Basis. Wer miteinander gelacht hat, der hat schon etwas gefunden, das verbindet.

Focus: Gehört zum Anforderungsprofil eines guten Chefs Humor?

Kopelent: Natürlich nicht nur Humor, aber ich würde sagen: Ja.

Auszug aus der Zeitschrift "Focus" 18/2001



Mitteilungsblatt für die Landesbediensteten

Herausgeber:

Südtiroler Landesregierung

Schriftleitung und Redaktion:

Info-Team der Personalabteilung der

Südtiroler Landesregierung;

Dr. Manuela Pierotti, Evi Christoforetti Geier

Brunella Berni Tomas

Sitz der Redaktion:

39100 Bozen - Rittnerstr. 13 - 1.Stock

Tel. 0471 41 21 53 - 41 21 50, Fax 0471 41 21 59

e-mail: Personalentwicklung@provinz.bz.it

Verantwortlicher Schriftleiter:

Dr. Franz Volgger - Landespresseamt

Fotos:

Landespresseamt, Archiv JUNG & C.,

Grafische Gestaltung und Layout:

JUNG & C. - Bozen - www.jung.it

Druck:

Druckerei "Fotolito Longo", Bozen

Genehmigung:

Eingetragen beim Landesgericht Bozen

unter Nr. 1/98 vom 20.02.1998

Jahrgang V - Nr. 1 - Juli 2002

DAS ESSEN SCHNELL ZUBEREITET

Filetspieße mit Zitronen-Joghurtsoße



Zutaten für 4 Personen:

- 600 g Schweinefilets
- 3 Lauchzwiebeln
- je 1 rote und gelbe Paprikaschote
- 8 kleine Lorbeerblätter
- Salz, Pfeffer
- 300 g Vollmilch-Joghurt
- Saft und abgeriebene Schale von 1/2 unbehandelten Zitrone
- Zucker
- Tabasco
- Nach Belieben Zitronenschalenjulienne und Kresseblüten zum Garnieren

Zubereitung:

Fleisch in dicke Scheiben schneiden.

Die Lauchzwiebeln putzen, untere Enden in große Stücke schneiden. Das Grün beiseite legen. Paprika putzen, waschen und in Stücke schneiden. Filet, Lauchzwiebeln, Paprika und Lorbeerblätter auf 8 Spießen stecken. Spieße auf dem Grill (oder in der Pfanne) 10-12 Minuten garen. Mit Salz und Pfeffer würzen.

Joghurt mit Zitronensaft und -schale verrühren. Mit Salz, Pfeffer, Zucker und Tabasco abschmecken. Etwas Grün von den Lauchzwiebeln in feine Ringe schneiden und unter die Joghurtcreme heben. Spieße auf einer Platte anrichten. Mit Kresseblüten garnieren. Joghurtsoße nach Belieben mit Julienne bestreuen oder extra reichen. Dazu schmeckt eine Wildreis-Mischung.

Zubereitungszeit ca. 30 Minuten

Wir wünschen guten Appetit!