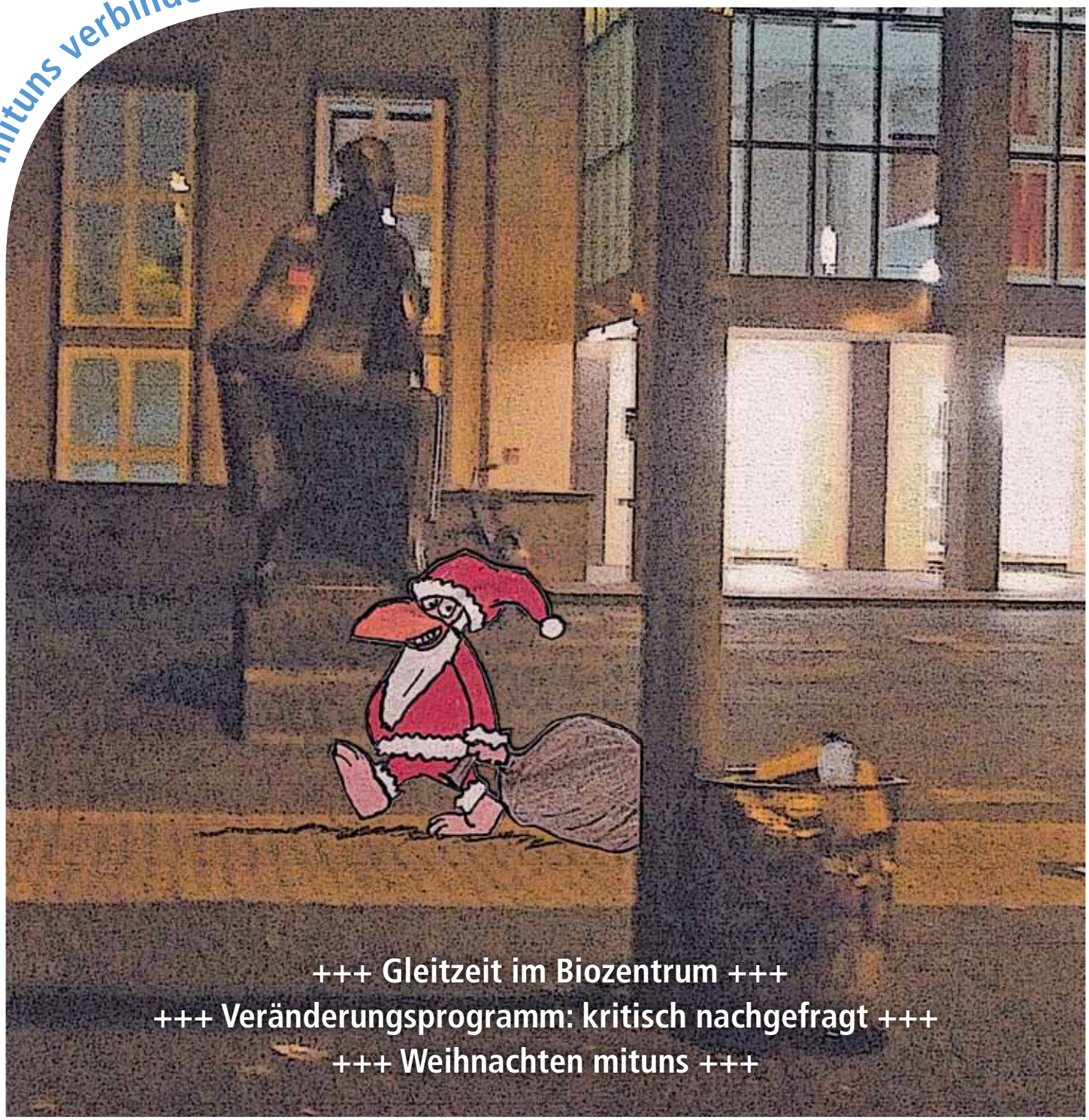
mituns

Zeitschrift für die
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Universität zu Köln
Dezember 2016

mituns verbindet!



+++ Gleitzeit im Biozentrum +++
+++ Veränderungsprogramm: kritisch nachgefragt +++
+++ Weihnachten mituns +++

Liebe Leserinnen und Leser,

das Weihnachtseditorial zu schreiben, ist uns in diesem Jahr nicht leichtgefallen. Ein Beitrag zur Suizidalität in diesem Heft erinnert uns nochmals an den Freitod eines Kollegen und daran, dass einige Menschen mit Mutlosigkeit oder Trauer auf ihr Leben schauen. Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen, die gerade eine schwere Zeit durchleben einen Menschen, dem sie sich anvertrauen können und, falls nötig, den Mut sich Hilfe zu holen – vielleicht auch bei der Beratungsstelle der UzK.

Es bedarf aber wahrlich keiner Depression, um dem oft sehr konsumorientierten Weihnachtsrummel mit Skepsis oder sogar Ablehnung entgegen zu treten. Wer sich sowohl dem Konsumterror als auch dem emotionalen Erwartungsdruck entziehen möchte, kann das auf unterschiedliche Weise tun. Absprachen in der Familie, auf Geschenke zu verzichten oder statt aufwändiger Menüs auf Kartoffelsalat oder Linsensuppe zurück zu greifen, sind nur einige, relativ unspektakuläre Möglichkeiten der „Entstressung“, die in vielen Familien bereits Tradition haben. Für andere erledigt sich das Thema durch eine Urlaubsreise raus aus dem Trubel.

Wir wünschen Ihnen, dass Sie Ihre Lieblings-Weihnachtsfeier-Variante gefunden haben und hoffen, mit unseren Weihnachtsseiten hier im Heft zur Unterhaltung in der Mittagspause beizutragen. Versuchen Sie sich einmal an unserem Unitüren-Rätsel. Die ersten drei richtigen Einsendungen werden mit einem Büchergutschein im Wert von 20 Euro beschenkt.

Um den Erwartungsdruck nicht zu schüren, wünschen wir Ihnen bewusst nichts, in dem die Attribute ‚friedvoll,’ ‚erfüllt’ oder ‚harmonisch’ vorkommen. Genießen Sie auf Ihre Weise die Feierlichkeiten oder einfach die Atempause zwischen den Jahren.

Ihr Redaktions-Team

IMPRESSUM

Herausgeber:
Der Rektor der Universität zu Köln, Prof. Dr. Axel Freimuth,
Der Kanzler der Universität zu Köln, Dr. Michael Stückradt

Redaktionsleitung: Susanne Geuer, Andreas Witthaus

Redaktion: Franz Bauske, Agnes Bollwerk,
Irmgard Hannecke-Schmidt, Christina Meier,
Dr. Ralf Müller, Sylvia Rakovac, Susanne Resch

Gestaltung: Wolfgang Diemer

An dieser Ausgabe mitgearbeitet haben:
Alle neuen Kolleg_innen, die uns ihren Fragebogen für die Personalia-Seite(n) geschickt haben.

Des weiteren: Dr. Helmut Johannes Fußbroich, Uwe Gemmel, Sebastian Grote, Anne Haffke, Dr. Patrick Honecker, Nurcan Karaaslan, Margret Kobus, Johanna Lissek, Claudia Neuburg, Christian Schaarschmidt, Eva Schissler, Edeltraut Schmandt

Druck: Hausdruckerei der Universität zu Köln, Abt. 54,
Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln

Erscheinungsweise: viermal im Jahr

Auflagenhöhe: 4.400 Stück

Anschrift: Redaktion der Zeitschrift für die MitarbeiterInnen der Universität zu Köln, Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln,
E-Mail: ma.zeitschrift@verw.uni-koeln.de

Leserbriefe werden grundsätzlich abgedruckt.
Die Redaktion behält sich vor, diese bei Bedarf zu kürzen.
Anonyme Beiträge können nicht abgedruckt werden.

ISSN 1614-564

Foto: privat

Unser Titelbild ist von Uwe Gemmel

- geboren 1956 in Köln
- absolvierte nach dem Besuch der Haupt- und Realschule
- eine Lehre als Industriekaufmann und
- besuchte die Fachoberschule für Sozialpädagogik;
- ab den 1980er Jahren künstlerische Tätigkeit mit
- Schwerpunkt Comics und Kinderbücher;
- ab den 1990er Jahren künstlerische Tätigkeit mit dem Schwerpunkt Collagen mit Material;
- nach der Ausbildung zum Maler und Lackierer ab 1987 selbstständig in diesem Handwerk, mit eigenem Betrieb;
- von 1993-1996 Studium an der Akademie für Handwerksdesign / Aachen;
- seit den 2000er Jahren diverse Ausstellungen im gesamtdeutschen Raum
- www.uwegemmel.de

Die tollen Fotos zum Kölner Themenjahr 2017 stammen von Sylvia Rakovac

Foto: Sylvia Rakovac

Arbeitsleben

Christian Schaarschmidt stellt die Arbeit der Abt. 44 vor 4

Über Bildungsurlaub, Fort- und Weiterbildungen 6

Edeltraud Schmandt beantwortet Fragen zur Suizidprävention 8

BEM-Zertifikat näher erläutert Dienstpostenbewertung abgeschlossen 10

Kritisch nachgefragt: Baukommunikation 12

Pilotprojekt Gleitzeit im Biozentrum 14

Bildergeschichte

Aufnahme läuft! Dreharbeiten in der USB 16

Bau

Die Klinikkirche Sankt Johannes der Täufer 18

Wissenswert

Kölner Themenjahr 2017: Lebensader Wasser 20

Veranstaltungen

Feiern für eine gute Sache 22

4. GenderForum 24

Personalia

Willkommen an der UzK 25

Bewerbungsphase Mentoring Programm! 26

Die Weihnachtsseiten der Dezemberausgabe 2016 27
4 Seiten rund um das Thema Weihnachten mit Gewinnspiel

Pinnwand

Italienische Spezialitäten auf dem Campus und mehr 31

Interview mit dem Abteilungsleiter

Was macht die Abt. 44?

Das Gespräch führte Christina Meier

Bitte stellen Sie die Abteilung 44 Personalwirtschaft kurz vor.
Die Abteilung 44 besteht aus den beiden Sachgebieten 44.1 Personalcontrolling und HCM-Datenmanagement sowie 44.2 Reisekosten, Gleitzeit und Großkundenticket.

Welche Aufgaben hat das Sachgebiet 44.1 Personalcontrolling und HCM-Datenmanagement?
In diesem Sachgebiet haben wir hauptsächlich folgende Aufgaben:

- Abrechnung und Verbuchung der vom LBV ausbezahlten Gehälter/Besoldung in SAP-HCM (Human Capital Management), was u.a. wichtig für das interne Berichtswesen, für den Jahresabschluss und für die Abrechnung der Drittmittelprojekte ist.
- Bereitstellung von Daten für den Jahresabschluss und die Wirtschaftsplanung, z.B. die Entwicklung der Personalkosten, die Summe der Personalrückstellungen und die MitarbeiterInnenzahl.
- Nominalstellenmanagement, u.a. Auskunft zu den Beamtenstellen bei Stellenausschreibungen, Neuzuweisungen und Wiederbesetzung von Professuren.
- HCM-Organisationsmanagement (OM), d.h. die Abbildung und Pflege aller Planstellen an der UzK. Über dieses Stellenmanagement wird z.B. die organisatorische Zuordnung von Personal an ein Institut möglich und Planstellenansprüche können abgebildet werden.
- Anpassungen an SAP-HCM: Hier arbeiten wir zusammen mit Abt. 41 Personalmanagement und der HCM-Modulbetreuung (D6) an der Weiterentwicklung von HCM (z.B. das Hinzufügen weiterer benötigter Datenfelder) und betreuen die Schnittstellen zu anderen Systemen an der UzK (z.B. KLIPS und uniKim).
- Erstellen von Auswertungen und Listen: An der UzK bestehen diverse Informationsbedarfe zu Personalkennzahlen, z.B. aktuelle Beschäftigtenzahlen oder Gender-Quoten. Darüber hinaus liefern wir die Daten für die Hochschulstatistik. Zudem erstellen wir Listen, wie z.B. für Wahlen an der UzK.
- Projektarbeit im Bereich von Personalprozessen und Personaldaten an der UzK.

Die Qualität von Personaldaten ist von hoher Bedeutung. Wie ist hier der Stand?
Die Personalstammdaten sind die Grundlage für die Personaladministration und -planung sowie das Personalcontrolling. Durch die Schnittstellen innerhalb des SAP-Systems hat die Datenqualität direkte Auswirkungen auf fast alle Bereiche der Universität. Daher ist es von hoher Bedeutung, dass die Datenqualität von höchstmöglicher Güte ist. Dazu führen wir zusammen mit Abt. 41 und der HCM-Modulbetreuung im Rahmen des Projekts „Datenqualität“ des Veränderungsprogramms der Verwaltung (VPV) folgende Maßnahmen durch: Zum einen haben wir seit Anfang des Jahres eine interne Qualitätssicherung (IQS) eingeführt. Hierbei werden über eine automatische Plausibilitätskontrolle den Abt. 41 und 44 wöchentlich Ergebnislisten bereitgestellt. Die betroffenen Daten aus diesen IQS-Listen werden im Anschluss durch die Abteilungen überprüft und überarbeitet. Zum anderen werden im System noch fehlende Daten nacherfasst und die Schnittstelle zum LBV verbessert. Wir holen durch diese Maßnahmen in der Datenqualität derzeit sehr gut auf.

Beim Thema „Personalcontrolling“ hat man schnell Vorbehalte gegenüber den „gläsernen“ MitarbeiterInnen. Wie gehen Sie mit dem Thema um?
Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Personaldaten ist uns sehr wichtig. Bei Anfragen stimmen wir uns mit dem Datenschutzbeauftragten, den Personalräten, der Hochschulleitung und weiteren Akteuren, wie z.B. den Fakultäten/Dekanaten, ab. Ein Beispiel ist der abgestimmte neue Stellenfinanzierungsbericht. Personalcontrolling sollte man an der Stelle auch nicht falsch verstehen – es geht nicht um die „Kontrolle“ einzelner MitarbeiterInnen, sondern um das „Steuern“ der Universität. D.h. Planungs- und Steuerungsverantwortlichen das erforderliche Berichtswesen bereitzustellen, das sie für ihre täglichen Entscheidungen benötigen.

Gibt es in dem Sachgebiet aktuell besondere Herausforderungen?
Wir bewältigen neben dem Tagesgeschäft derzeit viele Projekte. Im Projekt „Planung und Budgetierung“ (PuB) haben wir das Teilprojekt „Personal“ zur Einführung der Personalkostenplanung (PKP) über SAP-HCM und zur Reorganisation des Organisationsmanagements übernommen. Zudem erstellen wir derzeit ein Konzept zur Bewirtschaftung der Nominalstellen an der UzK. Darüber hinaus setzen wir aufgrund des neuen Gesetzes zur Hochschulstatistik Änderungen an SAP-HCM um (z.B. neue benötigte Datenfelder) und leiten das zuvor benannte Projekt „Datenqualität“.

Welche Aufgaben übernimmt das Sachgebiet 44.2 Reisekosten, Großkundenticket und Gleitzeit?
In der Reisekostenstelle werden im Jahr über 14.000 Reisen bearbeitet. Es werden Abschläge ausgezahlt und Reisende beraten. Dabei stimmen wir uns eng mit Dezernat 6 „Wirtschaft und Finanzen“ und Dezernat 7 „Forschungsmanagement“ ab.

Die zentrale Gleitzeit übernimmt alle Themen rund um die Gleitzeiterfassung an der UzK. Dazu gehört z.B. die Ausgabe der Gleitzeitchips, das manuelle Nacherfassen von Zeiten außerhalb der Rahmenarbeitszeit und die Betreuung des Zeiterfassungssystems Atoss.

Im Bereich Großkundenticket koordinieren wir die Abrechnungen mit der KVB, den TeilnehmerInnen und den Partnerhochschulen sowie die Ticketausgabe.

Gibt es in dem Sachgebiet aktuell besondere Herausforderungen?
Da die bislang in der Reisekostenstelle genutzte Abrechnungssoftware Ende des Jahres ausläuft, führen wir derzeit die Nachfolgesoftware ein. Im Bereich Großkundenticket möchten wir besser informieren und werben. Wir haben dazu zwei Artikel in der mituns veröffentlicht, erstellen neues Informationsmaterial und optimieren unsere Website. Das ist auch wichtig, um die Mindestabnahmequote der KVB weiterhin zu erfüllen.

Was haben Sie in der Reisekostenstelle schon erreicht?
Wir haben die Bearbeitungszeit von über 4 Monaten inzwischen erheblich reduziert. Bis zum Jahresende wird sie voraussichtlich weniger als 4 Wochen betragen. Dazu haben wir unsere Prozesse und Dokumente für eine schnellere Abrechnung und höhere Benutzerfreundlichkeit optimiert (siehe mituns Sep. 2016, S. 28). Zudem haben wir zur Beschleunigung der Abrechnung für die Reisenden eine Anleitung entwickelt. Besonders freuen wir uns, dass wir mit der Einführung der Checkliste die Quote der Rücksendung von unvollständigen Abrechnungen von 15% auf 5% reduzieren konnten.

Wir informieren regelmäßig auf der Website über unsere Maßnahmen, haben eine Anregungs- und Beschwerdeseite eingerichtet und veröffentlichen den Bearbeitungsstand sowie wichtige Informationen zur Reisekostenabrechnung.

Ihre Website hat ein neues Design. Was haben die Bilder mit den Handschriften und den Puzzleteilen zu bedeuten?
In Abteilung 44 setzen wir Daten, Prozesse und Systeme wie Puzzleteile zusammen. Es passt auch gut zur Entwicklung der Abteilung: Ausgekoppelt aus der Abt. 41 war Abt. 44 im Aufbau und wir haben zunehmend Aufgaben übernommen und aufeinander abgestimmt. Hinter den Daten und Prozessen stehen die MitarbeiterInnen, die mit ihren Handschriften zu den unterschiedlichen Themen auch persönlich repräsentiert sind.

http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung44/

Sie haben vor ca. 2 Jahren die Abt. 44 übernommen. Wie war Ihr Ankommen und wie geht es weiter?
Im Team wird eigenständig und mit viel Expertise gearbeitet, was mir den Einstieg erleichterte. Besonders gefreut habe ich mich über den hohen Zusammenhalt im Team und die gegenseitige Unterstützung. Wir werden unsere Serviceleistungen und die Zusammenarbeit mit unseren Schnittstellen weiter verbessern. Neben der aktuellen Projektarbeit erwarten uns auch in Zukunft weitere spannende Projekte.

Vielen Dank, Herr Schaarschmidt, für dieses Interview!

UzK | Verwaltung | Dezernat 4 Personal | Abteilung 44 Personalwirtschaft

Was ist Controlling?

Controlling ist ein Begriff aus der Wirtschaftslehre und bedeutet „steuern“ – in Anlehnung an „to control“. Es beschreibt die Steuerungsaufgabe in Unternehmen und somit Planungs-, Koordinations-, Kontrollaufgaben (z.B. Budgetverwaltung, Feinplanung, Identifikation von Potentialen und Risiken). Die Führungsebene und weitere Steuerungsakteure eines Unternehmens werden durch das Controlling unterstützt und beraten. Grundlage dazu ist ein Kennzahlen- und Berichtssystem.

Fortbildung

Lernen, ein Leben lang

Von Christina Meier

Sich weiterbilden, über den Tellerrand schauen ist eine gute Sache. Dabei kann man etwas für den Beruf tun, sich qualifizieren oder etwas für die Gesundheit tun. Wir helfen Ihnen auf die Sprünge und zeigen, was und wie es geht. Wir unterscheiden zunächst zwischen den Fort- und Weiterbildungen, die der Arbeitgeber anbietet, im eigenen Haus oder außerhalb zum Beispiel über die Hochschulübergreifende Fortbildung (HÜF) oder die Weiterbildungsakademie Mont Cenis, und blicken dann auf den Bildungsurlaub, der im Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz NRW seine rechtliche Grundlage findet. In drei Spalten zeigen wir auf, wie man sich anmeldet und bei wem, wer die Kosten übernimmt, wie es mit der Freistellung von der Arbeit funktioniert und welche Fortbildungsbereiche es gibt.

	Fort-/Weiterbildung intern	Fort-/Weiterbildung extern	Bildungsurlaub
Rechtliche Grundlage			Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz NRW
Kosten	Übernimmt der Arbeitgeber; Reisekosten fallen nicht an	Kosten für die Fortbildung selbst übernimmt der Arbeitgeber; Reisekosten: Sie treten in Vorleistung, die Kosten werden nachher abgerechnet (Fragen dazu an Abt. 44.2)	Sie bezahlen selbst, sowohl den Bildungsurlaub als auch die Reisekosten; keine Kostenerstattung durch den Arbeitgeber
Anmeldung	Schriftlich mit dem Formular und der Unterschrift des/r Vorgesetzten; Formular abrufbar unter: fortbildung.verw.uni-koeln.de/ Allgemeine Informationen > Anmeldeverfahren, zuständig sind in Abt. 42 Frau von Lovenberg und Frau Metzen, in Abt. 43 Frau Schotten und Frau Pala; Seminare zur Arbeitssicherheit direkt bei der Stabsstelle 02.2	Jeweils über die Anbieter selbst mit deren Formularen und der Unterschrift des/r Vorgesetzten; Bei HÜF, IT NRW oder Mont Cenis Anmeldungen über Abt. 42 und 43, Ansprechpartnerinnen: siehe linke Spalte	Direkt beim Anbieter des Bildungsurlaubs; zuständig sind die jeweiligen Personalsachbearbeiter/innen in Abt. 41
Freistellung von der Arbeit	Ja	Ja; Abordnungen erfolgen über die Abt. 42 oder 43	Auf Antrag bei Ihrem/r Personalsachbearbeiter/in, max. 5 Tage im Jahr; Achtung! Nicht für alle Themen
Themenbereiche	Bereiche: für Personal in Technik und Verwaltung oder für Wissenschaftler/innen; Themen: z.B. Führung, SAP, Grundlagen Word oder Powerpoint, Projektmanagement, Vereinbarkeit von Familie/Beruf, Arbeitsmethoden, Verwaltungspraxis in der Uni, IT, Englisch; für die Wissenschaft: der gute Start, Lehrkompetenz, Selbst- u. Karrieremanagement; das ganze Programm finden Sie unter: Fortbildung.verw.uni-koeln.de	Fachliche Weiterqualifizierung, Erfahrungsaustausch, Austausch mit Anderen in gleicher Position oder im gleichen Beruf	Politische Themen, Gesundheit, Yoga, Entspannungstechniken, Sprachen, Handwerk

http://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/familienfreundliches_fort_und_weiterbildungsprogramm/index_ger.html

Familienfreundliches Fort- und Weiterbildungsprogramm 2017

Von Johanna Lissek

Eine Mischung aus Altbewährtem und Neuem finden Beschäftigte im Familienfreundlichen Fort- und Weiterbildungsprogramm 2017. Neben Klassikern, wie z.B. dem Workshop „Wenn Angehörige Hilfe oder Pflege benötigen – so klappt der Alltag“ und der Infoveranstaltung zum „Patenschaftsprogramm in der Familienzeit“, finden sich auch ganz neue Veranstaltungen, wie z.B. „Gekonnt gelassen – Stresskompetenz und Entspannungstechniken für pflegende Angehörige“ oder „Gesetzliche Rentenversicherung – Wer? Was? Wie (viel)?

Bei unserer Themenauswahl orientieren wir uns an den Bedürfnissen von Beschäftigten, die neben ihrem Beruf auch die Fürsorge für Familienmitglieder übernehmen. Fragen, die uns in unserer Arbeit und unseren Beratungen immer wieder begegnen, sind u.a.:

- Welche Faktoren stellen die größten Belastungen dar?
- Welche Fragestellungen (zur Vereinbarkeit) brennen auf der Haut bzw. müssen geklärt werden?
- Wie kann Vereinbarkeitsmanagement sinnvoll unterstützt werden?

Mit den Veranstaltungen greifen wir diese Aspekte auf, bieten Information, Entwicklungsmöglichkeiten und Austausch. Denn Arbeitsfähigkeit im Beruf ist immer dann möglich, wenn Dinge im privaten Umfeld geregelt sind und sich die Lebensbereiche im Ausgleich befinden.

Neu ist auch ein Workshop, der sich explizit an ältere Beschäftigte (47 plus) richtet:
Gerade ältere Beschäftigte besitzen einen reichen, beruflichen Erfahrungsschatz. Gleichzeitig stellt sich für viele die Frage, wie sie ihre Ressourcen in den verbleibenden Berufsjahren sinnvoll und zufriedenstellend einsetzen können. Nicht selten verschieben sich in dieser Lebensspanne die Prioritäten und Bedürfnisse. Diese zu kennen ist jedoch Voraussetzung dafür, in Berufs- und Privatleben Zufriedenheit und Motivation zu empfinden sowie Zukunftsperspektiven entwickeln zu können. Wichtige Impulse hierfür können Beschäftigte in dem Workshop „Mein Wert und meine Werte – Persönliche und berufliche Standortbestimmung in der zweiten Lebenshälfte“ erhalten.

Informationsveranstaltungen des CFS

02.02.2017, 10:00-12:00h
Basiselterngeld und ElterngeldPlus – gesetzliche Regelungen
Informationen zu gesetzlichen Regelungen für (werdende) Eltern, MultiplikatorInnen und Vorgesetzte an der UzK
Referentin: Dr. Nicole Weidenfeld (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

16.03.2017, 16:00-17:30h
Elternunterhalt – Was muss ich tragen?
Information zur Unterhaltsverpflichtung von Angehörigen z.B. bei Heimunterbringung
Referentin: Danuta Weßolly (Geld und Haushalt der Sparkasse)

06.04.2017, 16:00-18:00h
Die Gesetzliche Rentenversicherung – Wer? Wann? Wie(viel)?
Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung zu Anspruchsvoraussetzungen, rentenrechtliche Zeiten, Rentenhöhe und -abschläge
Referent: Dr. Christoph Stawinoga (VdK NRW, unabhängiger Rentenberater)

05.10.2017, 16:00-17:30h
Wie man die Pflege finanziell meistert
Finanzielle Belastungen durch Pflegebedürftigkeit und Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung?
Referentin: Claudia Eckermann-Seel (Geld und Haushalt der Sparkasse)

26.06.2017, 4 p.m.–6 p.m.
New school kids in town? – What parents need to know about the German school system.
Information on German educational system for International scholars, scientists and students at the University of Cologne with (soon to be) school kids of all ages
Instructor: Jan Springob (Centre of Teacher Education, University of Cologne)

Workshops im internen Weiterbildungsprogramm

09.03.2017 und 12.09.2017, 10:00-12:00h
Patenschaftsprogramm in der Familienzeit
Informationsveranstaltung für Beschäftigte, Führungskräfte und zukünftige Paten und Patinnen
Referentinnen: Eva Skowronnek (PE) sowie Anke Jonatzke und Johanna Lissek (CFS)

11.05.2017, 09:00-16:00h
Wenn Angehörige Hilfe oder Pflege benötigen – So klappt der Alltag!
Für Beschäftigte, die Angehörige betreuen oder pflegen und diejenigen, die sich auf diese Situation vorbereiten möchten.
Referentin: Silke Niewohner (Gesundheitswissenschaftlerin, Sozialarbeiterin, Pflegeexpertin)

28.04.2017, 09:00-17:00h
Mein Wert und meine Werte – Standortbestimmung und (berufliche) Perspektiven in der zweiten Lebenshälfte
Für Beschäftigte ab 47 zur Selbstmotivation und Entwicklung von Perspektiven für die verbleibenden Berufsjahre
Referentin: Dr. Margarita Stäb (Gesundheitspädagogin, Trainerin, Coach)

21.09.2017, 09:00-16:00h
Gekonnt gelassen – Stresskompetenz und Entspannungstechniken für pflegende Angehörige
Informationen rund um die Pflege und damit verbundene psychische Belastungen und Stressoren sowie alltagstaugliche Übungen für mehr Gelassenheit
Referentin: Silke Niewohner, Gesundheitswissenschaftlerin, Sozialarbeiterin, Pflegeexpertin

23.11.2017, 14:00-18:00h
Arbeitsalltag in Trauerphasen gestalten
Für Beschäftigte in oder nach Trauerphasen, z.B. bei Verlust einer geliebten Person
Referentin: Lydia Kassing (Pflegeart Bonn, Pflegesachverständige und Trainerin)

Suizidprävention der MitarbeiterInnen- und Führungskräfteberatung

Hinschauen – ernst nehmen – handeln, damit Leben weitergeht

Mit Edeltraud Schmandt sprach Irmgard Hannecke-Schmidt

Frau Schmandt, was ist Ihre Aufgabe / Funktion hier an der Universität?
Seit 8 Jahren berate ich MitarbeiterInnen und Führungskräfte aus Technik, Verwaltung und Wissenschaft z.B. bei Konflikten, Stress und anderen psychosozialen und suchtspezifischen Themen und Krisen. Das geschieht mit Einzelnen, Gruppen oder Teams.

Auch Konfliktmediationen, Moderationen und Coaching gehören zu meinen Aufgaben. Dies alles geschieht vertraulich, neutral und weisungsfrei. Darüber hinaus wirke ich mit bei Arbeits- und Steuerungsgruppen w.z.B. dem Gesundheitsmanagement, damit u.a. Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlicher gestaltet werden und Diskriminierungen vorgebeugt wird.

Warum reden wir hier über dieses Thema?
In Deutschland sterben etwa genauso viele Menschen durch Suizid wie durch Verkehrsunfälle, AIDS, illegale Drogen und Gewalttaten zusammen (jährlich ca. 12.000). Die Suizidversuche sind noch um ein Vielfaches höher. Hätten Sie das gewusst?

Die Universität mit ihren vielen Beschäftigten und Studierenden als Teil der Gesellschaft bleibt natürlich nicht verschont. So habe sich vereinzelt Beschäftigte und auch Studierende in den letzten Jahren das Leben genommen.

Forschungsergebnisse zeigen, dass solch ein Erlebnis für KollegInnen und Führungskräfte, Mitstudierende und DozentInnen gravierende psychische Auswirkungen haben kann und sie deshalb der besonderen Fürsorge bedürfen.

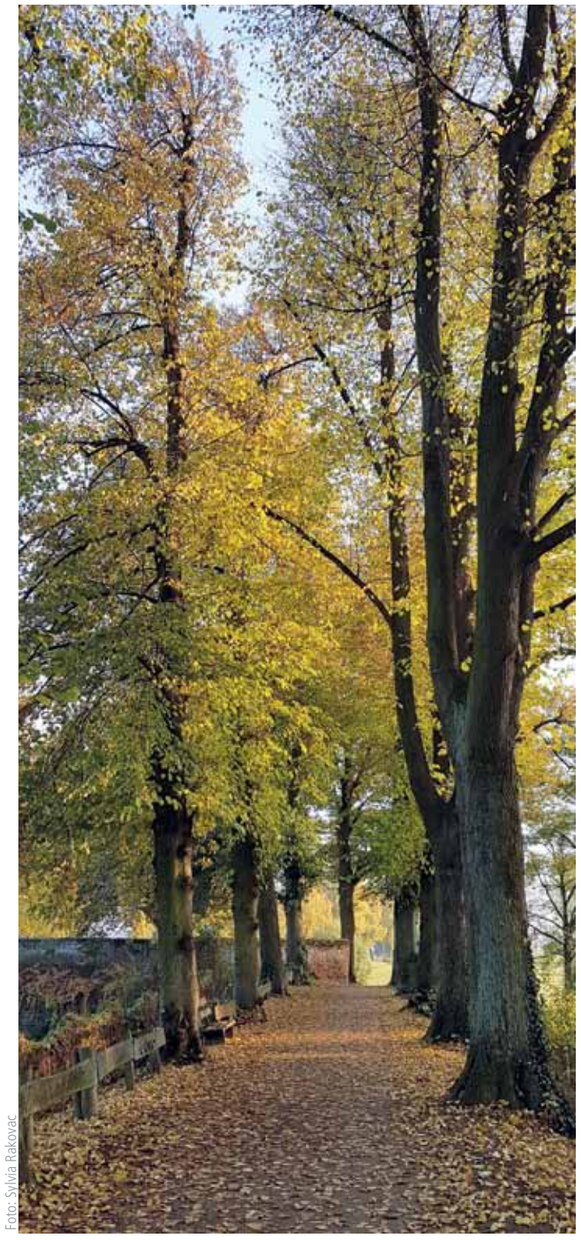


Foto: Sylvia Rakovac

Glücklicherweise nehmen manche Beschäftigte rechtzeitig Beratung in Anspruch oder werden von KollegInnen und Führungskräften auf das interne oder externe Angebot hingewiesen, wenn sich Krisen mit hoher Verzweiflung, Erschöpfung und suizidalen Gedanken anbahnen. Je mehr das Thema besprechbar wird – auch an unserer Universität – umso leichter fällt es Betroffenen, Probleme anzusprechen und Hilfe in Anspruch zu nehmen. Die Angst, dadurch nicht ernst genommen zu werden, soziale Kontakte zu verlieren oder als psychisch krank bezeichnet zu werden, kann durch vertrauensvolle Erfahrungen und angemessene Verhaltensweisen aller am Arbeitsplatz gemindert werden.

Aus welchem Grund und mit welchen Inhalten wurde für unsere Universität ein Leitfaden zur Suizidprävention am Arbeitsplatz erstellt?
Sowohl die Weltgesundheitsorganisation und die Europäische Union als auch ein nationales Bündnis aus Ministerien und Verbänden widmet der Suizidprävention wegen der zunehmenden Gefahr seit 2013 Schwerpunktprojekte, um in vielen Lebensbereichen, z.B. am Arbeitsplatz Menschen zu sensibilisieren. Es wird Arbeitgebern empfohlen, Leitlinien zu entwickeln zur Stärkung der Prävention, aber auch zur Unterstützung beim Umgang mit akuter oder schwelender Suizidalität am Arbeitsplatz. Der von mir schon 2011 erstellte Leitfaden wurde in der nun vorliegenden Fassung 2016 aktualisiert und erweitert. So gibt es nun z.B. Hinweise auf Risikofaktoren und Warnsignale und auch Schutzfaktoren werden benannt. Des Weiteren sind dort Empfehlungen für die Zeit nach einem Suizidversuch oder Suizid und zur Fürsorge bzw. Selbstfürsorge für alle direkt oder indirekt Betroffenen zu finden. Neuste Forschungsergebnisse und Bedürfnisse aus der Beratung sind mit eingeflossen. Im zusätzlichen „Krisenkoffer“ befinden sich konkrete Handlungsempfehlungen für den Umgang mit akuter oder latenter Gefahr in kompakter Form und Adresslisten. (s. http://mitarbeiterberatung.uni-köln.de)

Nennen Sie doch bitte ein Beispiel dafür, dass Forschungsergebnisse manche Mythen und Befürchtungen widerlegen.
Ein weitverbreiteter Mythos lautet: Gespräche mit Betroffenen über mögliche suizidale Gedanken bringen diejenigen erst auf die Idee und erhöhen eher das Risiko, dass sich jemand das Leben nimmt. Viele Menschen nehmen durchaus Veränderungen und Warnsignale bei Angehörigen oder KollegInnen wahr, trauen sich aber nicht, die Betreffenden auf mögliche suizidale Gedanken anzusprechen.

Forschungsergebnisse und Erfahrungen in vielen Bereichen belegen hingegen: Gespräche in einem geschützten, persönlichen Rahmen über mögliche Suizidgedanken oder konkrete Absichten können eine vorbeugende Maßnahme sein, weil die Betroffenen danach eher motiviert sind professionelle Hilfe aufzusuchen bzw. zuzulassen. Reißerische Medienberichte hingegen können zu Nachahmereffekten führen.

80% der Betroffenen kündigen in indirekter oder direkter Art ihre Gedanken und Absichten an. Es ist daher wichtig, jeden Ausdruck von Suizidalität ernst zu nehmen. Zweidrittel der Betroffenen sind im Nachgang froh, gerettet worden zu sein. Suizidgefährdeten Menschen kann therapeutisch geholfen werden, allerdings nur, wenn sie sich auf die Behandlung einlassen.

Gibt es typische Warnsignale, auf die Führungskräfte oder KollegInnen achten könnten?
Es gibt in der Tat indirekte und direkte Anzeichen: So können Führungskräfte und KollegInnen deutliche Veränderungen bei der Leistungsfähigkeit (z.B. Gleichgültigkeit bei vorher aktiven Personen), im sozialen Kontakt (z.B. Rückzug) und bei Stimmungen und Verhalten (z.B. massive Stimmungsschwankungen) bemerken. Oder die Betreffenden weisen ziemlich direkt in Gesprächen oder schriftlich darauf hin, z.B. hoffnungslos zu sein, anderen nicht zur Last fallen und sterben zu wollen. Konkretere Ausführungen dazu finden Sie in der Leitlinie.

Wer kann alles betroffen sein und welche Rolle spielen Risikofaktoren?
Betroffen können alle sein. Menschen, die sich das Leben nehmen, sind nicht unbedingt psychisch krank, aber äußerst verzweifelt, erschöpft und in ihrer Wahrnehmung, ihren Gefühlen, Gedanken und ihrem Verhalten zunehmend eingeengt. Sie sehen im Suizid die einzige Lösung, bzw. haben eine hohe Sehnsucht nach Ruhe. Suizidales Verhalten ist ein vielschichtiges Geschehen mit sozialen, kulturellen, psychischen und biologischen Faktoren.

Mangelnde Wertschätzung, Mobbing, Überforderung, finanzielle Probleme, schwere eigene Erkrankungen, Verlust von Angehörigen durch Trennung oder Tod gehören genauso wie z.B. Burn-out, Depression, Suchterkrankungen und frühere Suizidversuche zu den Risikofaktoren.

Eine Summierung verbunden mit fehlenden Schutzfaktoren erhöht das Risiko, aber führt nicht zwangsläufig zum Suizid.

Wie kann man sich selbst schützen und welche Schutzfaktoren am Arbeitsplatz gibt es?
Wenn Menschen z.B. ihre eigenen Grenzen anerkennen und sich entsprechend abgrenzen, Hilfe zulassen können und soziale Netzwerke pflegen, sind das gute Schritte in Richtung individuellem Schutz. Sowohl gesunde Arbeitsbedingungen, Unterstützung, Wertschätzung und transparente Kommunikation als auch Angebote für Beratung, Gesundheitsförderung und Weiterbildung wirken als Schutzfaktoren am Arbeitsplatz.

Führungskräfte und KollegInnen sind ja keine Berater oder Therapeuten, aber was können sie speziell beitragen zur Suizidprävention?
Führungskräfte und KollegInnen können genauso wie Angehörige sogar einen unersetzbaren Beitrag leisten. Sie können die kontinuierlichen oder abrupten Veränderungen und Warnsignale wahrnehmen. Manchmal erhalten sie auch direkte Botschaften. In einem fürsorglichen Gespräch könnte dann Unterstützung beim Beheben von beruflichen Problemen angeboten und vor allem zu professionellen Stellen vermittelt werden, z.B. zur internen Beratungsstelle für MitarbeiterInnen- und Führungskräfte oder zu externen Angeboten aus dem erwähnten „Krisenkoffer“. Das interne Beratungsangebot steht natürlich auch Führungskräften und KollegInnen zur Verfügung, wenn sie z.B. unsicher sind, ob und wie sie jemanden ansprechen können.

Vielen Dank Frau Schmandt. Ich nehme mit, dass Suizid und Suizidgefährdung auch an der Universität ein Thema sind und dass KollegInnen und Führungskräfte aufmerksam sein sollten und das Gespräch mit dem oder der Betroffenen suchen sollten. Sehr hilfreich finde ich den Leitfaden für unsere Universität und besonders Ihr Angebot, dass sich Betroffene, aber auch KollegInnen und Führungskräfte an Sie wenden können, um sich Unterstützung zu holen.

Edeltraud Schmandt
MitarbeiterInnen- und Führungskräfteberatung
Gyrhofstr. 8c, D-50923 Köln
Tel. +49 221 470-4565, Fax +49 221 470-1350
E-Mail: e.schmandt@verw.uni-koeln.de
http:// mitarbeiterberatung.uni-koeln.de

Zertifikat für das Betriebliche Eingliederungsmanagement – BEM

Highscore 91,5 %

Von Christina Meier

In der Juniausgabe berichteten wir über die zweifache Auszeichnung des BEM. In dieser Ausgabe zeigen wir auf, was es mit dem Zertifikat durch das Institut für Qualitätssicherung und Prävention (iqpr) auf sich hat.

Das iqpr wurde 2000 als ein An-Institut der Deutschen Sporthochschule Köln gegründet. Es betreibt anwendungsorientierte Forschung auf dem Gebiet der Prävention und der Rehabilitation und bietet Dienstleistungen zur Entwicklung und Optimierung des Gesundheitsmanagements in Unternehmen an. Im BEM fungiert das Institut als Auditor nach dem international standardisierten Verfahren „Consensus Based Disability Management Audit“ (CBDMA ®TM). Das Audit ist ein Instrument, mit dem das Unternehmen die Wirkung des BEM objektiv messen kann. Es filtert Schwächen heraus und zeigt Bereiche auf, in denen das bestehende BEM verbessert werden kann.

Im Audit-Verfahren in der Uni wurden 17 Personen aus den unterschiedlichsten Bereichen befragt, u.a. die Interessenvertretungen (Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte und Personalräte), der Datenschutzbeauftragte, Sachbearbeiter/innen der Personalabteilung, betroffene Personen und Mitarbeiter/innen des Integrationsfachdienstes. Außerdem wurden die Dienstvereinbarung (DV) zum BEM, das Konzept und die vorliegenden Dokumente geprüft und bewertet.

Die Stärke unseres BEM ist vor allem die eigens eingerichtete Stelle der BEM-Beauftragten. Sie initiiert nicht nur die Treffen der Steuerungsgruppe, sondern ist in erster Linie die Ansprechpartnerin für alle Beschäftigten, die von Krankheit betroffen sind, und bringt das Thema in aller Munde. Sie unterstützt und begleitet Menschen bei der Wiedereingliederung am Arbeitsplatz und hat die Kontakte zu weiteren Sozialpartnern/innen, wie den Interessensvertretungen oder auch externen wie der Rentenversicherung oder zum Integrationsamt. Im Audit-Bericht sind neben der Beauftragten die klaren Regeln in der DV (u.a. zum Datenschutz) und die Ressourcen innerhalb der Uni hervorgehoben.

Der Bericht zeigt aber auch Schwächen auf. Das iqpr empfiehlt eine Vertretungsregelung für die BEM-Beauftragte, den Ausbau des BEM im wissenschaftlichen Bereich oder das noch stärker ausbaubare Netzwerk zu weiteren Sozialpartnern/innen, z.B. zu Ansprechpartnern/innen in den Sozialversicherungen oder in Rehakliniken, um Prozesse beschleunigen zu können. Ein weiterer Schwachpunkt sind die Versetzungsmöglichkeiten innerhalb der Uni. Aber durch das gerade im Aufbau befindliche Bewerbungsmanagement ergibt sich die Chance auf eine enge Zusammenarbeit mit der BEM-Beauftragten. Dadurch kann sie schneller von freien Stellen erfahren und bei der Vermittlung helfen.

Aus allen Gesprächen und vorgelegten Dokumenten wurden unter anderem in den Bereichen Grundsätze und Ziele, BEM-Beauftragte und Team, Beteiligung der Beschäftigten, in- und externe Kommunikation sowie Planung und Durchführung der Maßnahmen, Bewertungen vorgenommen. Erreicht eine Organisation eine bestimmte Bewertung (Score), so erhält es das Zertifikat. Die Universität erreichte einen sehr guten Score von 91,5 %.

Projekt Dienstpostenbewertung abgeschlossen

Endlich ein Projekt abgeschlossen! Das sagen nicht nur die Mitglieder der Arbeitsgruppe, die seit zwei Jahren die Grundlagen für die Dienstpostenbewertung (DPB) erarbeitet haben, sondern erst Recht die Beamtinnen und Beamten in der zentralen Verwaltung, um deren Dienstposten es ging. Endlich wissen sie, woran sie sind. Denn seit dem Start der DPB wurden keine Beförderungen mehr vorgenommen.

Nun ist klar, wie die Dienstposten bewertet sind. Und einige Beamtinnen und Beamten können sich bei Vorliegen der weiteren rechtlichen und persönlichen Voraussetzungen über eine anstehende Beförderung freuen. Von vornherein war aber auch abzusehen, dass nicht alle mit der DPB glücklich werden. Schließlich bedeutet dieser Systemwechsel im Beamtenrecht, dass nur noch mit der Übernahme eines höherwertigeren Dienstpostens befördert werden wird. Für diejenigen, deren Dienstposten so bewertet worden sind, wie sie aktuell besoldet werden, bietet die Personalentwicklung der Abteilung 42 – auch gemeinsam mit den jeweiligen Führungskräften – Entwicklungsgespräche an. Gleiches gilt für Beamte und Beamtinnen, bei denen der Dienstposten niedriger bewertet wurde als wie sie aktuell besoldet werden. Für sie besteht aber in jedem Fall die Sicherheit, dass sie nicht in der Besoldung herabgestuft werden. Das war nicht Ziel der Dienstpostenbewertung und würde das Beamtenrecht auch nicht zulassen.

Mit der Zustimmung des Kanzlers und des Personalrats TuV zu der DPB ist dieses Projekt also abgeschlossen. Jetzt arbeitet die Personalverwaltung an der zügigen Umsetzung. Da die Voraussetzungen für die einzelnen Beförderungen sehr unterschiedlich sind, wird sie in den nächsten Wochen diese nicht alle in einem Schwung, sondern in kleineren Chargen auf den Weg bringen.

Einen Wermutstropfen gibt es dennoch, denn nach dem Projekt ist vor dem Projekt. Jetzt warten die Kolleginnen und Kollegen in der USB auf ihre DPB. Ein Teil der „alten“ AG wird dieses Projekt wieder begleiten und somit dem Thema treu bleiben. Auf ein Neues. *Christina Meier*

Veränderungsprogramm Verwaltung

Liebe Universitäts-Angehörige,

in dieser Reihe möchte ich Sie über die Maßnahmen und Prozesse informieren, die durch die Evaluation angestoßen und in die Wege geleitet wurden. Ich möchte, dass Sie auf dem Laufenden darüber sind, wie der Stand der Dinge ist, in welcher Phase der Umsetzung und Bearbeitung wir uns gerade befinden.

Kanzler Dr. Michael Stückradt

„Wenn es bohrt und rappelt“

Das Interview führte Dr. Patrick Honecker für die mituns.

Baudezernent Markus Greitemann und der Baubeauftragte der Philosophischen Fakultät Dr. Tillmann Ochs über ‚Baukommunikation‘. Ein Thema, welches im Rahmen des Verwaltungsverbesserungsprogramms auf der Agenda steht.

Wir wollen hier über Baukommunikation reden. Was ist eigentlich damit gemeint?
Greitemann: Baukommunikation ist im Grunde genommen die Weiterleitung von Informationen über Qualitäten, Kosten und Termine in Bauprojekten. Aber das Besondere in unserer Universität ist, dass Baukommunikation sich hier nicht nur auf Projekte bezieht, sondern insbesondere auf den Gebäudebetrieb. Während des Betriebs müssen jede Menge Termine gefunden, Kosten geklärt und Qualität gemeinsam mit den NutzerInnen überprüft werden.

Ochs: Da können wir sehen, dass wir unterschiedliche Herangehensweisen in der Definition von Kommunikation haben. Bei Ihnen ist es etwas technisch, ich begreife und erlebe Baukommunikation eher als eine Mittler- und Übersetzertätigkeit, um auf der einen Seite die Interessen unserer Fakultät zu klären und dann diese Interessen zu übersetzen: Für die KollegInnen aus dem Dezernat 5 auf der einen Seite und unsere WissenschaftlerInnen auf der anderen Seite. Man spricht nämlich nicht unbedingt dieselbe Sprache.

Herr Ochs, Sie sehen sich also als Baubeauftragter an einer Schnittstelle zwischen Baudezernat und Fakultät. Was heißt das für Ihre tägliche Arbeit?
Ochs: Permanenten Abgleich. Einerseits mit Dekan und Fakultätsleitung, andererseits mit einzelnen ProfessorInnen, zum Teil auch mit Kolleginnen und Kollegen in Technik und Verwaltung innerhalb der Fakultät. Der internen Willensbildung schließt sich dann das Dolmetschen zum Baudezernat an.

Es gibt nach unserer Wahrnehmung nicht nur unterschiedliche Definitionen von Baukommunikation. Auch die Einschätzung der Qualität dieser Baukommunikation ist divers. Welche Noten würden Sie beide geben?
Greitemann: Auf einer Skala von 0 bis 10, wobei 10 der höchste Wert ist, gebe ich maximal eine 4. (Denkt nach) Maximal. Das liegt zum einen, wie auch gerade Herr Ochs gesagt hat, daran, dass wir ganz unterschiedliche Sichtweisen haben und dass wir lernen müssen unsere Rollen richtig wahrzunehmen. Die Sprache des Baus ist häufig nicht die des Nutzers. Wir müssen es verstehen, demjenigen der nutzt zu erläutern was und in welchem Zeitraum er sein bauliches Umfeld annähernd anforderungsgerecht zur Verfügung gestellt bekommt. Das sind offensichtlich zwei völlig unterschiedliche Sprachen, wie ich festgestellt habe. Ich habe meine erste Antwort sehr technokratisch, auch bewusst technokratisch, geäußert, aber es gehört eine Menge dazu, den richtigen Weg zu finden.

Er ist auf einer 4, Herr Ochs, jetzt sind wir gespannt: Was würden Sie denn für eine Note geben?
Ochs: Ich muss da natürlich zunächst erst mal im Rahmen unserer Fakultät denken. Ich habe zu wenig Einblick in die Kommunikation mit anderen Fakultäten. Aus meiner Perspektive heraus, so wie es an unserer Fakultät läuft, würde ich eine 7 geben.

Das ist ja erheblich besser als die Bewertung des Baudezernenten. Da hätten wir gerne eine Erläuterung. Was lief denn gut bei Ihnen?
Ochs: Für uns bewerte ich verschiedene Bereiche. Zum einen konkrete Großprojekte, wie die Sanierung des Philosophikums, zum anderen aber auch kleinere Veränderungen, die z.B. im Rahmen von Berufungsverhandlungen notwendig werden. Ich muss sagen, dass ich in den letzten Jahren – die Funktion des Baubeauftragten gibt es bei uns seit ungefähr 6 Jahren – erlebt habe, dass die Kommunikation mit den einzelnen Playern in zunehmendem Maße besser geklappt hat. Es kommt kaum zu Verwerfungen und es ist uns meistens gut gelungen, Probleme miteinander zu klären und in der Regel auch zu lösen.

Herr Greitemann sind Sie überrascht, dass Sie so positiv in der Philosophischen Fakultät wahrgenommen werden?
Greitemann: Nein, in der Philosophischen Fakultät überrascht mich das nicht, und das hat mehrere Gründe. Da sind zum einen die Protagonisten, die sowohl in der Philosophischen Fakultät, als auch auf unserer Seite agieren. Ich will mal so sagen, da sind Menschen am Werk gewesen, sowohl im Projekt als auch im Betrieb, die einen guten Job machen wollen und einen guten Job machen, das sage ich mal sehr trocken und sehr direkt. Auf der anderen Seite liegt es aber auch an der Struktur. Die Philosophische Fakultät hat bezüglich des Baubeauftragten eine sehr klare Struktur. Er konzentriert sich auf wesentliche Kernaufgaben. In anderen Fakultäten ist das erheblich komplexer und damit schon systembedingt für beide Seiten schwerer zu betreuen.

Bei allem gegenseitigen Wohlwollen, es gibt aber auch Kritik: Beschäftigte beklagen sich über unklare Informationen, Prozesse sind nicht klar beschrieben, nicht immer wird deutlich, in welchem Maß jemand Verantwortung übernehmen soll und muss. Ist das noch im Übergang und wird irgendwann besser? Und wenn ja, wann?
Greitemann: Nach 6 Jahren – wie Herr Dr. Ochs zurecht sagt, kann man nicht mehr von Übergang reden. Ich will jetzt nicht pessimistisch klingen, aber leider ist das fast systemimmanent. Ich kenne es aus meiner jahrzehntelangen Erfahrung heraus, dass die Kommunikation im Bereich des Baus und des Gebäudebetriebes ein hochintensives Geschäft und hochkomplex ist. Eine große Herausforderung ist, dass wir eine sehr große Organisation sind. Wenn im Haus an der einen Ecke gebohrt wird rappelt es im gesamten Gebäude. Dann kann es durchaus sein, dass derjenige der neben der Bohrmaschine sitzt, informiert wurde, sonst aber niemand. Und die Nichtinformierten ärgern sich entsprechend.

Das sind diese Vorgänge, die uns immer wieder auf die Füße fallen. Ich glaube, das ist auch das Hauptproblem, die Information breit zu streuen. Das wird man vermutlich nie ganz lösen können. Was man aber lösen kann und muss, ist vernünftig zu erklären was passiert und passiert ist, um für Verständnis zu werben. Und das muss ich mal ganz deutlich sagen, das klappt bei der Philosophischen Fakultät ganz hervorragend. Wenn da irgendwelche Konflikte drohen, werden die sehr schnell und sehr direkt eskaliert und können dadurch auch sehr schnell gelöst werden.

Herr Ochs, was können denn die anderen Fakultäten von Ihnen lernen?
Ochs: Ich glaube, es ist relativ wichtig, eine Stelle innerhalb der Fakultät zu haben, wo klar die Kommunikationsprozesse gebündelt werden und die zu allen Seiten hin als Ansprechpartner wahrgenommen wird. Sowohl seitens des Baudezernats 5, aber auch von den Fakultätsangehörigen. Ein ganz wesentlicher Punkt bei uns in der Baukommunikation ist die Mittlertätigkeit, die ich eben schon erwähnte. Man muss daher die Strukturen kennen. Wichtig für den Baubeauftragten ist zu wissen, wer an welcher Stelle sitzt. Wen kann man im Zweifelsfalle relativ schnell ansprechen.

Die letzte Frage an Sie beide. Sie haben ein Riesenprojekt abgeschlossen, die Sanierung der Philosophischen Fakultät. Was würden Sie nicht nochmal machen Herr Ochs?
Ochs: Die Frage ist, was können wir beeinflussen. Aber wenn ich in irgendeiner Weise wirklich gerne auf etwas Einfluss nehmen würde, dann würde ich jedem davon abraten ein solches Projekt im laufenden Betrieb durchzuführen. Man sollte wirklich Abstand davon nehmen, die Menschen bauabschnittsweise auszuquartieren und sich abschnittsweise vorzuarbeiten.

Und Herr Greitemann, was würden Sie nicht wieder machen?
Greitemann: Das was Herr Ochs sagt kann ich nur unterstreichen.

?

Haben Sie Fragen zum Veränderungsprogramm der Verwaltung?

Zu bestimmten Punkten oder allgemein?

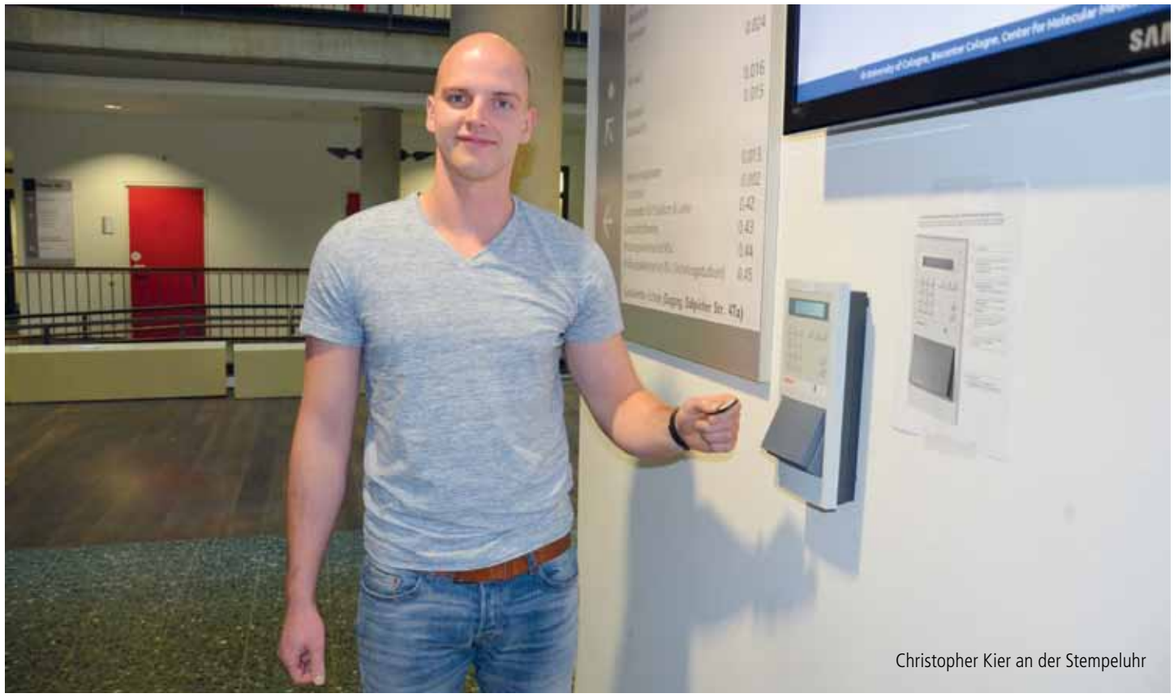
An die Programm-SteuerungsGruppe (PSG) oder die mituns?

Bitte schreiben Sie uns: ma.zeitschrift@verw.uni-koeln.de

Gleitzeit im Biozentrum

Jede Minute zählt

Von Christina Meier



Christopher Kier an der Stempeluhr

Fotos: Sylvia Rakovac

20 Jahre nach Einführung der Gleitzeit in der Zentralverwaltung startete Anfang Juli endlich eine Pilotphase zur Gleitzeit im Biozentrum. Auf Initiative des Kanzlers und des Personalrates für das Personal in Technik und Verwaltung (TuV) und einiger Unermüdlicher traf sich in den letzten 2 Jahren eine Arbeitsgruppe zur Ausarbeitung einer praktikablen, von der Verwaltung unabhängigen Gleitzeitregelung für die Institute. Zuerst wurden die Berufsgruppen gehört, um die Besonderheiten in ihrem Arbeitsalltag und -rhythmus kennenzulernen: Technische AssistentInnen, die lange Versuchsreihen fahren und dafür auch schon mal zu ungewöhnlichen Zeiten kommen wollen oder länger bleiben möchten, um die Versuche abschließen zu können, Verwaltungsangestellte, die während der Vorlesungszeiten länger für die ProfessorInnen da sind, ohne die Arbeitszeit anerkannt zu bekommen und in der vorlesungsfreien Zeit Überstunden eher abbauen können, Werkstattmitarbeiter/innen, die flexibler vor Ort mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen technische Probleme beheben müssen.

Wo bisher die Arbeitszeit strikt festgelegt war und zum Beispiel in der Werkstatt nach 16 Uhr niemand mehr anzutreffen war, ist es jetzt lohnenswert vorbeizuschauen. „Meine Mitarbeiter gehen sehr verantwortungsvoll mit der Regelung um. Selbst die Azubis machen begeistert mit“, sagt Leo Leson, Werkstattleiter und Gleitzeitbeauftragter für die Pilotphase. Heute werden unabhängig von der früheren Feierabendglocke Maschinenarbeiten zu Ende geführt. Manch andere starten dafür gerne etwas früher, wenn es noch ruhig im Labor ist, oder wenn Wartungen außerhalb des Betriebs notwendig sind. Selbst die, die bei ihren festen Arbeitszeiten bleiben, sammeln Überstunden, ohne es zu merken: Die Bahn, die sie zur Arbeit bringt, kam überpünktlich zum Arbeitsbeginn, so dass sie zu früh waren, ohne dass die Minuten als Arbeitszeit gewertet wurden. Heute stempeln sich die Kollegen ein, gehen zur gewohnten Zeit und sammeln damit, dank minutengenauer Erfassung, circa zwei Gleitzeittage im Jahr zusammen ohne dass sich die Gewohnheiten geändert haben! Eine andere Kollegin schwärmt, dass es mit der Gleitzeit endlich möglich ist, die Arbeitszeit dem persönlichen Biorhythmus anzupassen. Oder erst mit dem Hund in Ruhe rauszugehen, ohne abgehetzt die Bahn noch erreichen zu müssen. Und das ist das Bemerkenswerteste: Die Hetze, der Stress lässt nach, der Druck, den man sich selber macht durch das Gefühl, sich rechtfertigen zu müssen, wenn man mal wegen der Bahn (wen wundert es in Köln?) zu spät kommt. Andere möchten den Berufsverkehr meiden, ihr Kind abholen, eine längere Mittagspause genießen oder einfach nur mal früher gehen.

Natürlich gab es zu Beginn einige Vorbehalte und Bedenken. Ist das nicht die absolute Kontrolle? Wird der Aufwand nicht zu groß, wenn man Korrekturen händisch nachpflegen muss? Oder den Urlaub eintragen muss? Wird dadurch der Wissenschaftsbetrieb nicht eingeschränkt? Die Kontrolle haben die Beschäftigten selbst.

Leo Leson

Ausschließlich sie selbst sehen ihre Anfangs- und Endzeiten. Der Vorgesetzte sieht in einer Übersicht nur die Anzahl der Plus- oder Minusstunden der eigenen MitarbeiterInnen und ob alles im „grünen Bereich“ ist. Durch die Einführung des „Electronic Workflow“ wird zum Beispiel auch der Urlaub über dieses System online verwaltet. Die Beschäftigten tragen ihren Urlaub selbst ein, die Vorgesetzten bekommen eine automatische Nachricht vom System, damit sie ihr Häkchen für die Genehmigung setzen können, die Beschäftigten sehen die Bestätigung und fahren beruhigt in die Ferien. Ein Aufwand von wenigen Klicks, wie Leo Leson versichert. So schnell kann man keinen Zettel handschriftlich ausfüllen und sich vom Vorgesetzten genehmigen lassen.

Zu Beginn nahmen 24 MitarbeiterInnen an der Gleitzeitregelung teil, mittlerweile sind es 36 Freiwillige. Auch die FreilandgärtnerInnen sind dabei, die regelmäßig auch am Wochenende in den Gewächshäusern für die Pflanzen sorgen müssen. Und Leo Leson macht weiter Werbung: „Selbst für Teilzeitbeschäftigte mit den ungewöhnlichsten Arbeitszeitmodellen finden wir Lösungen.“ Dafür ist die Pilotphase schließlich da: Testen, was geht! „Ich habe selbst die Einführung der Gleitzeit in der Zentralverwaltung als ehemaliges Personalratsmitglied miterlebt. Seitdem wollte ich eine Gleitzeitregelung für meine Mitarbeiter und mich selbst haben. Und ich sehe jetzt, dass es richtig gut funktioniert.“

Leo Leson ist gerne bereit weitere MitarbeiterInnen des Departments für Biologie in das Pilotprojekt aufzunehmen um die Machbarkeit in allen Bereichen zu prüfen. Die KollegInnen, die derzeit am Pilotprojekt teilnehmen, würden eine Weiterführung der Gleitzeit jedenfalls befürworten.

Wie kann es weitergehen? Im Biozentrum werden jetzt die Erfahrungen gesammelt. Es spricht aber nichts dagegen, nach der Pilotphase weitere Fachbereiche im Bereich der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF) hinzuzunehmen. Dafür fallen keine neuen Beschaffungskosten für das bereits vorhandene System an. Lediglich die Terminals, an denen ein- und ausgecheckt wird, die Chips (beides einmalig) und geringe Lizenzgebühren pro MitarbeiterIn müssen bezahlt werden. Auch eine Ausweitung über die MNF hinaus ist nicht ausgeschlossen. Aufgrund des Datenschutzes muss hier allerdings über eine Neuanschaffung der Software nachgedacht werden. Der Personalrat ist gerne bereit, sich in die Gespräche mit den Dekanen miteinzubringen.

Die Rahmenbedingungen: Geltungsbereich: Beschäftigte aus Technik und Verwaltung im Department für Biologie, Rahmenzeit von 6 bis 21 Uhr, Arbeitszeiten am Wochenende sind möglich, max. Plusstunden in Höhe der vertraglich geregelten Arbeitszeit, max. Minusstunden in Höhe der Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit zur Kappungsgrenze, Einsicht in die genauen Arbeitszeiten: nur die Beschäftigten selbst, selbständige Urlaubsverwaltung über das System, automatische Generierung des Überstundenzettels bei angeordneten Überstunden (zum Beispiel Wochenenddienste für die Gärtner)

UNIVERSITÄTSKONZERTE IM WINTER 16/17
Collegium musicum der Uni Köln und Gäste
www.collmus.com

Der Bettelstudent

Operette von Carl Millöcker

Mi, 1. Februar | 20:00 Uhr | Aula Uni Köln

konzertante Aufführung

Barbara Felicitas Marín, Sopran
Linda Hergarten, Sopran
Silke Hartstang, Mezzosopran
Henriette Küllmer, Mezzosopran
Michael Kurz, Tenor
Thomas Greuel, Tenor
Thomas Bonni, Bariton

Chor der Uni Köln

Karl-Josef Görgen, Klavier

Musikalische Leitung:
Karl-Josef Görgen und Michael Ostrzyga

Eintritt: 10,– € / 5,– € ermäßigt, freie Platzwahl
Karten nur an der Abendkasse am 1. Februar 2017 ab 19:00 Uhr,
Einlass um 19:30 Uhr
Reservierung ab 1. Dezember 2016 unter
collegium-musicum@uni-koeln.de oder (0221) 470 41 96

exklusiv für Uni-Mitarbeiter*innen:

**Bestellen und erhalten Sie Ihre Karten schon ab dem 1. Dezember, z. B. als Weihnachtsgeschenk für Bekannte und Familie!
Anruf oder E-Mail genügen.**

collegium musicum
der Universität zu Köln

Dreharbeiten

Ein gewagter Blick in den Lesesaal: Kameramann Roland Breitschuh, Kameraassistentin Simone Hartmann, Regisseurin Sabine Bier

Ruhe bitte!

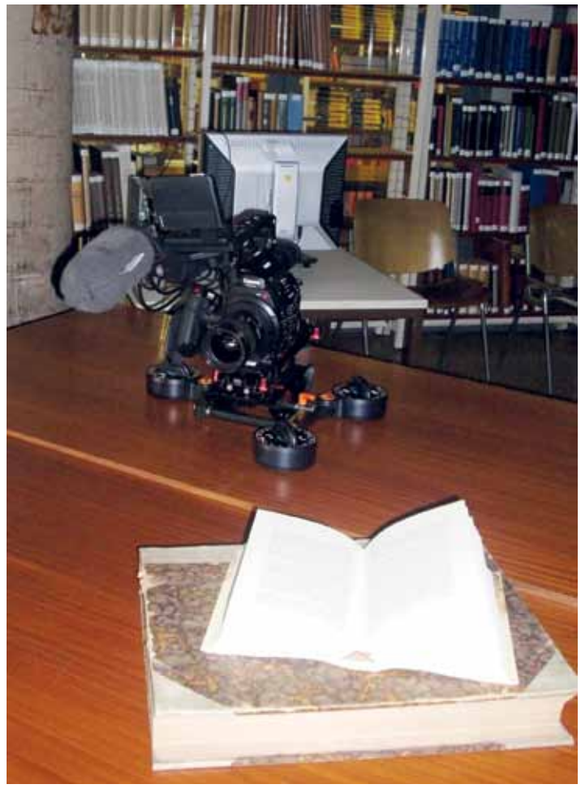
Text und Bilder von Christina Meier

Leider kein Hollywoodblockbuster, aber dennoch Filmaufnahmen durfte ich in der Universitäts- und Stadtbibliothek beobachten. Im Auftrag für die Sender Arte und ZDF ist die Regisseurin Sabine Bier auf der Suche nach Hintergrundbildern für eine Dokumentarfilmreihe „Auf nach Europa“. Und der Kameramann Roland Breitschuh weiß alles gekonnt in Szene zu setzen.

Die 10-teilige Dokumentation über die Geschichte Europas entsteht im Zusammenhang mit den Römischen Verträgen, die 2017 ein Jubiläum feiern. Für die Moderation der Reihe sind Annette Frier und die französische Schauspielerin Antonia de Rendinger im Gespräch. Auf Arte soll die Dokumentation im Frühjahr gezeigt werden, im ZDF in der Reihe Terra X im Spätsommer oder Herbst.

Liegt das Buch richtig?
Stimmt die Beleuchtung?

Ruhe bitte! Aufnahme läuft!



Aufnahme läuft!

Wie machen wir es?
Kameramann Roland Breitschuh
in Abstimmung mit Regisseurin Sabine Bier,
Produktionsassistentin Denise Prüfer und
Redaktionsmitglied Martin Tönnessen.
Er soll Christoph Columbus spielen.

In der Doku-Reihe soll eine Szene mit Christoph Columbus nachgespielt werden. Da stimmt aber die Ausstattung nicht: Der Kunststoffkeil muss weg.

Die Universitätskirche Sankt Johannes der Täufer

Eine Kirche auch mit unterirdischem Zugang

Von Dr. Helmut Johannes Fußbroich

Die Überlegungen, den Universitätskliniken eine eigene Kirche zuzuordnen, führten 1958 zum Planungsauftrag an den Kölner Architekten Gottfried Böhm. Grundbedingung war, die Kirche an das vorhandene unterirdische Gangsystem anzuschließen, das der störungsfreien Patientenverlegung dient. So konnten auch Kranke, die nur liegend am Gottesdienst teilnehmen können, ohne großen Aufwand zur und mittels eines noch existierenden Lifts in die Kirche gefahren werden. Zudem sollte die Kirche dem an ihrer Ostseite angeschlossenen und auch von Böhm zu planenden Nonnenklosters zur Verfügung stehen. Heute sind die Klostergebäude Sitz des Dekanats der Medizinischen Fakultät sowie der Forschungsstelle Ethik.

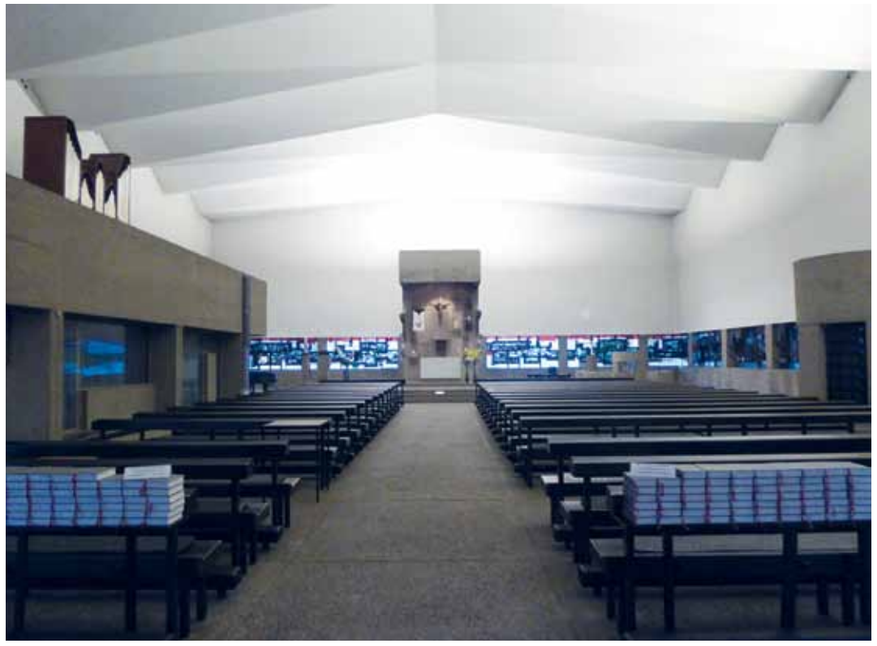
Fotos: Franz Bauske

Das neue Gebäudeensemble sollte im nordöstlichen Winkel der Kreuzung der Kerpener Straße und der Josef-Stelzmann-Straße entstehen. Damit wurde es Nachfolger eines ebenfalls aus Schwesternhaus und Kirche bestehenden Ensembles, das im nordwestlichen Kreuzungswinkel gestanden hatte.

Zur Kirche und ihrer Ausstattung

Die Saalkirche ist einschließlich des ihr im Süden vorgestellten Glockenturms in Sichtbeton errichtet. Ein mannshohes Lichtband, vor dem sich ein schmiedeeisernes Dornengespinst hinzieht, unterteilt die Wände in eine Sockel- und in eine völlig geschlossene Oberzone. In Höhe der Traufe geht sie an den Längsseiten in eine Folge von Dreiecksgiebeln über. Zwischen den Giebeln, die die Querfaltung des Daches vorbereiten, kragen kräftige Wasserspeier weit aus.

Die Ausgewogenheit der Raum- und Ausstattungskomposition hat eine Architektur entstehen lassen, deren innere Harmonie sich dem Besucher direkt vermittelt. Nicht übersehbar ist die Symbolhaftigkeit, die jedem Detail innewohnt: Der graue, rohe Sichtbeton von Fußboden und umlaufender Sockelbrüstung ist Zeichen für das Diesseits, für dessen innewohnende Mühsal das Dornengespinst steht. Dem antwortet darüber die Sphäre des Jenseitigen: die in strahlendes Weiß getauchten Wände mit der gefalteten Decke. Durch sie wird der Kirchenbau im wörtlichen Sinne „Zelt Gottes unter den Menschen“. Trennendes und zugleich verbindendes Element zwischen den Sphären ist das den Raum umgürtende Lichtband. Sein schmiedeeisernes Dornengeäst und der darin eingewobene Kreuzweg weisen das zwischen oben und unten eingespannte Lichtband als Inbild des Ortes menschlichen Lebens aus. Siebenmal zeigt sich eine geschmiedete Dornenkrone. Sie ruft dazu auf, die ihr zugeordnete Kreuzwegstation zu reflektieren. Mag die Bildwelt des Lichtbandes zunächst als Stätte der Trostlosigkeit erscheinen, so verweist das helle Rot, welches das Band durchströmt, auf die Erlösungstat Jesu, auf seinen Tod und seine Auferweckung am Ostermorgen, die Thema der künstlerischen Gestaltung des Eingangsportals als der letzten Station des Kreuzweges ist.



TECHNISCHE ANGABEN

Anschrift	Josef-Stelzmann-Straße 9
Eigentümer	Land Nordrhein-Westfalen
Architekt	Gottfried Böhm
Mitarbeiter	Kurt Günssler
Planungsbeginn	1958
Bauzeit	1962 – 1965
Auszeichnung	Kölner Architekturpreis 1967
Baudenkmal	2001
Betonsanierung	2006-2007
Heilkräutergarten	2007 FSW Landschaftsarchitekten, Düsseldorf

AUSSTATTUNG

Altar und Taufe	Gottfried Böhm, 1965
Ambo	Gottfried Böhm, 1965
Tabernakel	Eva Burgeff-Kerckhoff,1968
Osterleuchter	Hanns Rheindorf, 1948
Bronzene Taufe	Kölner Werkschulen, 1965
Lichtband	1,70 m hoch, 119 m lang
Kreuzweg	Hans Lückerath, 1965
Glasmalerei	Peter Winnen, 1965
Turmhahn	Helmut Lang, 1965

Die Zerklüftung des Altar-Baldachins verweist auf den Berg Golgatha, dem Ort der Kreuzigung. Die Absenkung des Taufortes versinnbildlicht die Wirkung der Taufe, insofern der Täufling durch sie zu neuem Leben aufsteigt. Die Orte der Beichte sind als Türme, als „Schuldtürme“ gestaltet.

Nördlich der Kirche wurde 2007 ein kleiner Heilkräutergarten angelegt. In ihm hält eine abgebrochene Säule – sie ist Sinnbild des durch den Tod unterbrochenen Lebens – die Erinnerung an jene Menschen wach, die ihren Körper nach dem Tode der medizinischen Forschung zur Verfügung gestellt haben.

Die Klinikkirche im Werk ihres Architekten

Im Werk des Architekten Gottfried Böhms (*1920), der auch ausgebildeter Bildhauer ist, hat Beton wegen seiner Formbarkeit einen besonderen Stellenwert. Er ermöglicht es, den Baukörpern einschließlich ihrer Decken bzw. ihren Dächern eine besondere plastische Qualität zu verleihen. Bis etwa 1960 entwarf Böhm Kirchen mit regelmäßigen geometrischen Grundrissen. Danach bestimmte die Decke die Raumgestalt. Bereits bei seinem ersten Kirchenbau, der Kapelle Sankt Kolumba in Köln (Madonna in den Trümmern, 1947-1950), führte er sich mit einer leichten Gewebedecke ein. Wenn auch in der Universitätskirche geometrische Grundrissgestalt und plastisch modellierte Decke zueinander finden, so bleiben doch beide Elemente selbstständige Einheiten. Bereits bei der folgenden Kölner Pfarrkirche Sankt Gertrud (1960-1966), wird die Raumgestalt von der gefalteten Decke bestimmt, Wand und Decke bilden eine Einheit.

Dass alle konstruktiven Elemente im Werk Gottfried Böhms auch dekorative Funktion haben, kann nicht übersehen werden.

Da sind wir dabei – ist doch wasserklar!

2017 THEMENJAHR Alles im Fluss Lebensader Wasser

Von Dr. Ralf Müller

Für 2017 wurde von der Kölner Wissenschaftsrunde (KWR) das spannende Thema „Alles im Fluss – Wasser“ ausgerufen und das Orgateam der KWR ist zurzeit dabei, die einzelnen Veranstaltungsvorschläge aufzunehmen. Ihren besonderen Reiz gewinnen die Kölner Themenjahre durch die unterschiedlichen Forschungszugänge und die individuellen Blickwinkel, die die Kölner Einrichtungen – natürlich auch über den Tellerrand der Wissenschaft hinaus – auf ein Thema richten.

Den Vorsitz der Kölner Wissenschaftsrunde hat der Rektor der Universität, Prof. Dr. Axel Freimuth. Somit ist es folgerichtig, dass sich auch die Universität mit diversen Beiträgen an diesem Themenjahr beteiligt. In der Reihe Wissenschaft im Rathaus (WiR) wird unter anderem Prof. Susanne Crewell einen Beitrag zum Thema „Wasser und Wolkenbildung“ halten und Prof. Thomas Benzing zum Thema „Was unsere Nieren leisten“. Weitere WiR-Vorträge und Beiträge anderer Forschungseinrichtungen befassen sich zum Beispiel mit der Wasserversorgung in Afrika, dem Durst an sich, dem Umgang mit Wasser oder dem Hochwasserschutz am Rhein. Angeboten werden auch Führungen durch den Biogarten Thurner Hof in Köln-Dellbrück zum Thema „Wasser und Garten – Oasen und Lebensadern“ oder durch die technischen Anlagen

Foto: Dr. Ralf Müller

von Schwimmbädern und Hafenanlagen und durch die Ökologische Rheinstation der UzK. Natürlich werden auch Aktionen wie Tauchkurse stattfinden. Das endgültige Programm sowie die Anmeldemodalitäten sollen ab Ende 2016 unter www.koelner-themenjahr.de abrufbar sein.

Auch die Kölner KinderUni wird wie schon 2015 zum Themenjahr „Älter-Bunter-Kölner“ das ausgegebene Motto in ihre Veranstaltungen einfließen lassen. Der Vortrag „Ein Ausflug zu den Jupitermonden“ befasst sich mit der Frage, ob es Wasser im Weltall gibt. Ein weiterer mit dem Thema „Kalmare – faszinierende Jäger der Meere“. Es wird in Workshops mit Wasserraketen und Wellenkanälen experimentiert und damit die „Macht“ des Wassers demonstriert. Wir möchten auf diese Aktionen jetzt schon hinweisen, da bei Erscheinen unserer März-Ausgabe 2017 viele dieser Aktionen schon angelaufen oder vorbei sein werden (6.3.-7.4.2017). Auch werden die Flyer zu den diversen Vorträgen und Veranstaltungen noch nicht fertig sein. Weitere Infos zu den Veranstaltungen finden Sie auch unter www.kinderuni.uni-koeln.de. Natürlich werden im Rahmen der Kölner KinderUni 2017 wie gewohnt wieder viele andere Veranstaltungen zu vielfältigen interessanten Themen aus allen Bereiche unserer Universität für 8 bis 12jährige Kinder angeboten werden.

Wir von der „mituns“ werden selbstverständlich dabei sein. In unseren nächsten Ausgaben wollen wir stetig das Wasserthema aufgreifen. Zum einen werden wir natürlich über die angesprochenen Aktionen an der Universität zu Köln mit Wort und Bild berichten, aber wir möchten auch den „Wasserball“ an Sie, liebe Leserin, lieber Leser, weitergeben. Schicken Sie uns Bilder von unseren netten Teichen oder Wasserläufen rund um die Uni. Wer hat z.B. die schönsten Wasserrohrbrüche im Angebot?

Alles rund ums Thema Wasser ist willkommen. Bitte einreichen unter: ma.zeitschrift@verw.uni-koeln.de

Das gesamte Programm der KölnerKinderUniversität und entsprechende Flyer werden im Dezember veröffentlicht.

Die Kölner Wissenschaftsrunde wurde auf Einladung des ehemaligen Oberbürgermeisters Fritz Schramma von Vertretern aller Kölner Hochschul-Forschungseinrichtungen sowie der Stadt Köln und der Industrie- und Handelskammer zu Köln am 1.3.2004 offiziell konstituiert. Sie möchte die hervorragenden Wissenschafts- und Wirtschaftspotentiale der Region besser sichtbar machen. Mit ihrer Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit leistet die Kölner Wissenschaftsrunde immer wieder einen aktiven Beitrag zur Entwicklung einer zukunftsfähigen Stadtgesellschaft, mehr noch unter www.koelner-wissenschaftsrunde.de.

Foto: Sylvia Rakovac

Karneval an der Uni

Feiern für eine gute Sache

Mit Margret Kobus sprach Franz Bauske

An der Tür zum Büro von Margret Kobus steht „Akademische Veranstaltungen“. Ich bin gespannt, wie wir die Kurve zum Karneval kriegen, denn Margret Kobus organisiert die alle zwei Jahre stattfindende Karnevalssitzung in der Aula.

Foto: Dr. Ralf Müller

Akademische Veranstaltungen und Karneval, wie passt das zusammen?
Margret Kobus: Mit meinen Kolleginnen und Kollegen organisiere ich eine Reihe von akademischen Veranstaltungen für das Rektorat, wie z.B. die Erstsemesterbegrüßung, den Jahresempfang des Rektors oder den Empfang der ausländischen Gastdozenten.

Und wie kam es zu der Einführung einer Karnevalssitzung?
Das hat in der Tat mit einer der akademischen Veranstaltungen zu tun. Der damalige Rektor Prof. Dr. Meincke wusste, dass ich in einem Karnevalsverein bin. Er regte den Auftritt meines Vereins bei der Veranstaltung „Empfang der ausländischen Gastdozenten“ mit Pauken und Trompeten an, um den Gästen den Karneval näher zu bringen. Als Kölsches Mädchen war ich natürlich Feuer und Flamme. Ein Jahr später, als Prof. Dr. Küpper dann Rektor wurde, haben wir gemeinsam über eine eigene Unisitzung gesprochen.

Gab es denn keine Widerstände gegen so eine Veranstaltung in den „ernsten Räumen“ der Universität?
Komischerweise gar nicht. Im Gegenteil!

Wer stellt das Organisationsteam dar?
Das ist so: Mein Verein, die Kölner Husaren grün-gelb, ist der Veranstalter. Der Rektor ist Schirmherr und die Uni stellt die Räumlichkeiten und die Technik im Saal. Wir bekommen weiterhin Unterstützung bei der Herstellung der Plakate und Flyer und vor allem von den Saaltechnikern. Die setzen sich sehr ein und basteln bis in die Nacht hinein an Ton und Licht. Wir haben so kompetente und einsatzwillige Kollegen in der Abt. 54, die bis in ihre Freizeit hinein für die Sache aktiv sind.

Die Sitzung ist nach kölschem Verständnis bereits Tradition. Das wievielte Mal findet sie nun statt?
Das ist jetzt das siebte Mal. 2004 haben wir damit begonnen. 2008 haben wir pausiert, weil die Session so kurz war.

Bezahlt die Uni etwas an die Teilnehmer_innen?
Bei der ersten Veranstaltung mussten wir noch an einige Künstler Gage oder eine Aufwandsentschädigung zahlen, mittlerweile kommen alle Künstler unentgeltlich. Die Einnahmen gehen an das Projekt „Auf die Beine“. Es ist eine KinderReha der Uniklinik Köln für Kinder mit Bewegungsstörungen. Prof. Schönau freut sich über unsere Spenden, die er während der Sitzung durch einen symbolischen Scheck überreicht bekommt. Er konnte davon u.a. einen Spielplatz und eine Turnhalle ausbauen.

… und wie kommt man an die Karnevalskräfte? Es sind z.T. Spitzenkräfte auf der Bühne.
Wenn ich mit meinem Musikcorps durch die Säle ziehe, treffen wir vor oder nach den Auftritten die verschiedensten Kräfte. Und dann frage ich die einfach, ob sie zu uns kommen würden. Inzwischen brauche ich unser Projekt gar nicht mehr groß erklären. Es ist bekannt, was wir machen. Darüber hinaus muss ich schon mal Bittbriefe schreiben. Über die Jahre sind so fast alle Topbands bei uns zu diesen Bedingungen aufgetreten. Brings, Paveier, Black Fööss, Kasalla, Cat Ballou. Viele Büttenredner, Musik- und Tanzcorps haben uns seither unterstützt. Dabei war z. B. die Stadtgarde Colonia Ahoj und die Höppeemötzje. Die Blauen Funken eröffnen seit 3 Jahren die Sitzung und sogar das Kölner Dreigestirn war bei jeder Sitzung dabei.

Woran muss man denken, wenn man so etwas veranstaltet?
Als wir damals die erste Sitzung ins Netz stellten, hat sich die GEMA schon am nächsten Tag gemeldet. Seitdem bekomme ich jedes Jahr Post von denen, auch wenn wir keine Sitzung haben. An die müssen wir einen dreistelligen Betrag zahlen, der sich aus der Besucherzahl und der Saalgröße errechnet. Dann müssen wir noch zusätzliche externe Technik bestellen. Ja, das ist das einzige Geld, das uns für das Kinderprojekt verloren geht.

Bereits jetzt ist der Termin für die nächste Sitzung in zwei Jahren festgelegt. Die Kräfte werden lange im Voraus verplant.
Die Veranstaltung muss auch bei der Stadt angemeldet werden. Die schreibt uns das Sicherheitskonzept vor, das sie dann kurz vor der Veranstaltung kontrollieren kommt. Darunter fällt auch der Brandschutz. Beim letzten Mal hatten sie eine hübsche Überraschung für uns: Es durfte – im Gegensatz zu früher – keinerlei Dekoration auf der Bühne sein. Da mussten schnell alternative Ideen

Foto: Simon Wegener

Margret Kobus

her. Unsere Medientechniker und Mediendesigner haben sich voll ins Zeug gelegt und eine „digitale“ Dekoration mit Projektionen und Lichteffekten geschaffen. Wir haben es diesen Kollegen zu verdanken, dass die Aula nicht wie ein Hörsaal aussah.

Der Countdown an den letzten Tagen und Stunden vor der Veranstaltung ist sicher sehr aufregend?
Ja, dann schlafe ich unruhig bis gar nicht. Alles muss klappen. Die Sicherheit, die Einlasskontrolle, das Catering, die Garderobe und schließlich müssen auch die gebuchten Gruppen auftauchen. Da bin ich immer ganz hektisch hinter der Bühne, ob das auch just in time fluppt. Einmal ist ein Duo nicht erschienen. Die Zuschauer haben gedacht: „Och, schon Pause!“, und sind raus auf den Flur gegangen. Ich hatte meine liebe Not, sie wieder rein zu bekommen, als die Nachfolgegruppe auftrat.

Gab es auch mal ein positives Erlebnis?
Ja, ich erinnere mich gerne an die erste Veranstaltung, als nicht klar war, wie die Gäste erscheinen werden und ich war wirklich sehr angetan, als ich feststellen konnte, dass fast alle verkleidet in die ehrwürdige Aula kamen. Dieses bunte Bild gibt es seitdem immer wieder.

In ihrem Büro sehe ich eine Urkunde des Festkomitees Kölner Karneval als Anerkennung für die geleistete Arbeit. So mancher Karnevalist wäre stolz, eine solche Ehrung erfahren zu haben.

Feierliche Übergabe der Jenny Gusyk Gleichstellungspreise

4.GenderForum

Von Anne Haffke und Nurcan Karaaslan

Am 03. November 2016 luden die Prorektorin für Gleichstellung und Diversität, Professorin Dr. Manuela Günter und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Annelene Gäckle, zum 4. GenderForum an der UzK ein. 60 Akteur_innen aus Verwaltung und Wissenschaft nahmen an der jährlich stattfindenden Veranstaltung teil, um sich über aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen im Bereich Gender zu informieren und auszutauschen.

So gaben die Prorektorin und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu Beginn einen Rückblick auf bereits Erreichtes sowie einen Ausblick auf kommende Aktivitäten.

Herausforderungen und Erfolgsgeschichten

Erwähnung fanden neben den sexuellen Übergriffen in der Silvesternacht, die das Thema Diskriminierung an der UzK erneut in den Blickpunkt rückten, auch der Besuch von Professorin Dr.‘ Judith Butler im Rahmen der Albertus-Magnus-Professur, die die Aula bis auf den letzten Platz füllte. Und auch die Steigerung des Professorinnenanteils auf 29 % in 2015 sowie die neuen Projekte für Nachwuchswissenschaftlerinnen, z. B. zur Förderung der internationalen Vernetzung (NetEx), wurden positiv hervorgehoben. Außerdem wurde die erste GeStiK-Gastdozentin an der Phil. Fakultät, Dr.‘ Doro Wiese, herzlich begrüßt. GeStiK, steht für Gender Studies in Köln und ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung an der UzK.

Zukünftige Projekte sind die Entwicklung einer Diversity-Strategie an der UzK und die Implementierung des Themas Chancengerechtigkeit in die kommende Exzellenzinitiative.

Den Impulsvortrag hielt in diesem Jahr Professorin Dr. h.c. Jutta Allmendinger, Präsidentin Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und Professorin für Bildungssoziologie und Arbeitsmarktforschung an der HU Berlin, zum Thema „Exzellenz und (Gender-)Gerechtigkeit“. Sie benannte aktuelle Problematiken an den Hochschulen, z. B. in den Bereichen Personalgewinnung und Vereinbarkeit, berichtete von ihren eigenen Erfahrungen und gab wertvolle Anregungen für Veränderungen und Perspektivwechsel.

Feierliche Verleihung der Jenny Gusyk Gleichstellungspreise

Im zweiten Teil der Veranstaltung wurde mit den Jenny Gusyk Gleichstellungspreisen herausragendes Engagement gewürdigt:

Kathleen Kimberly Boström (HumF) erhielt den Jenny Gusyk „Nachwuchspreis“ in Höhe von 1.000 Euro für ihre herausragende Bachelorarbeit in der Psychologie mit dem Titel „Die psychometrische Messung von Gender: Inwiefern sind nicht-binäre Geschlechtsidentitäten intelligibel?“. Die Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, inwiefern die Psychologie die Lebenswelten der Menschen real abbilden kann, wenn sich ihre Methoden ausschließlich an dem klassischen Geschlechtermodell, männlich/weiblich, orientieren und die Lebenswirklichkeiten von Menschen, die diesem Geschlechtermodell nicht entsprechen, dadurch ausschließt. Die Arbeit zeichnet sich durch ein beeindruckend hohes Niveau aus, so die Jury, beinhaltet Lösungsvorschläge und geht weit über die Grenzen der Disziplin hinaus.

Myrle Dziak-Mahler (ZfL-Zentrum für LehrerInnenbildung) erhielt den Jenny Gusyk Preis „Familienfreundliche Führung“ in Höhe von 1.000 Euro. Sie setzt sich aktiv für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- bzw. Pflegearbeit und Beruf ein und wurde deshalb von ihrem Team vorgeschlagen. Sie schafft eine von gegenseitigem Vertrauen geprägte Arbeits- & Teamkultur, in der alle Teammitglieder mit ihren individuellen Bedürfnissen berücksichtigt werden und sich auf Augenhöhe begegnen.

Thorsten Merl (HumF) erhielt den Jenny Gusyk „Innovationspreis“ in Höhe von 3.000 Euro. Der Preis steht für eine innovative Gleichstellungsmaßnahme. In diesem Fall für die Vortragsreihe „Pädagogische Praxis, Differenz und soziale Ungleichheit“, die im SoSe 2016 stattfand. Die Vortragsreihe schaffte einen Raum für NachwuchswissenschaftlerInnen und Personen, die sich als trans*-, intersexuell oder queer positionieren, um ihre wissenschaftlichen Erkenntnisse zu präsentieren. Gleichzeitig wurden inhaltlich eben jene Kategorisierungen kritisch hinterfragt.

Beim anschließenden Get-together ließen die Teilnehmenden die Eindrücke Revue passieren und nutzten die Gelegenheit zum Netzwerken.

Anne Haffke und Nurcan Karaaslan arbeiten im Referat Gender & Diversity Management (GeDiM).

Jenny Gusyk war die erste Studentin an unserer 1919 neugegründeten Universität, sie schrieb sich am 11. April 1919 an der Wirtschafts- und SoWi-Fakultät mit der Matrikelnummer 2 ein. Sie war nicht nur eine sehr erfolgreiche Studentin (Kaufmännische Diplomprüfung mit Auszeichnung) sondern auch politisch sehr aktiv.

Foto: Andreas Witthaus

Alev Cetintas

Mail: a.hellmann@verw.uni-koeln.de

Beschäftigt seit: 01.06.2016.

Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut:
Personalkostencontrolling, Abteilung 61.

Vorherige Beschäftigung:
Marketing Communicationsabteilung einer Unternehmensberatung.

Welche Musik hören Sie gerne?
Pop und R`n`B.

Welches ist Ihr Lieblingszitat?
There is only thing that makes a dream impossible to achieve; the fear of failure.

Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben?
Musik hören und lesen.

Was ist für Sie der schönste Ort der Welt?
San Diego (Amerika), Istanbul (Türkei).

Sascha Bachart

Mail: s.bachart@verw.uni-koeln.de

Beschäftigt seit: 01.07.2016.

Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut:
Abt. 54 Hausmeister Hauptgebäude.

Vorherige Beschäftigung:
Elektriker, I+H Elektrotechnik Meisterbetrieb GmbH.

Welcher ist Ihr Lieblingsfilm?
Simpsons.

Ein lang gehegter Wunsch:
Eine Weltreise.

Wobei können Sie am besten entspannen?
Am Strand liegen und dem Meeresrauschen zuhören.

Wo gehen Sie am liebsten essen?
Steakhouse.

Caroline Diana Jentsch

Mail: c.jentsch@verw.uni-koeln.de

Beschäftigt seit: 01.08.2016.

Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut:
wechselnd je nach Ausbildungsabschnitt.

Vorherige Beschäftigung:
Abschluss einer Ausbildung zur Buchhändlerin.

Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben?
Lesen oder meinen Balkon pflegen.

Welches ist Ihr Lieblingszitat?
„Wir sind so stark, wie wir einig, und so schwach, wie wir gespalten sind.“ (Albus Dumbledore)

Ein lang gehegter Urlaubswunsch:
Wanderurlaub in Irland.

Was ist für Sie der schönste Ort von Köln?
Der Aachener Weiher bei Nacht.

Stefanie Ptok

Mail: s.ptok@verw.uni-koeln.de

Beschäftigt seit: 15.08.2016.

Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut:
Abteilung 41 Personalmanagement Sachgebiet 41.4 wissenschaftliche Tarifbeschäftigte.

Vorherige Beschäftigung:
STUDITEMPS GmbH, Recruiting Manager,
Michael Page Interim GmbH, Senior Recruiter.

Welcher ist Ihr Lieblingsfilm: Upsidedown.

Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden?
Die Chroniken von Araluen (John Flanagan).

Ein lang gehegter Urlaubswunsch:
Road-Trip durch die USA.

Wo gehen Sie am liebsten essen?
Tokyo Lounge Düsseldorf (Sushi).

Patrick Biercher

Mail: p.biercher@verw.uni-koeln.de

Beschäftigt seit: 01.07.2016.

Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut:
Abteilung 41

Vorherige Beschäftigung:
Verwaltungsbeschäftigung Universität Düsseldorf.

Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben?
Sport treiben.

Welches ist Ihr Lieblingszitat?
Fürchte nicht die Veränderung, fürchte den Stillstand.

Ein lang gehegter Urlaubswunsch:
New York.

Was ist für Sie der schönste Ort von Köln?
Rheinufer und Rheinenergie-Stadion.

Carolin Peschel

Mail: carolin.peschel@uni-koeln.de

Beschäftigt seit: 01.06.2016.

Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut:
Zukunftsstrategie LehrInnenbildung,
Dozentin im Bereich Sprache.

Vorherige Beschäftigung:
Lehrerin Gymnasium und Hauptschule.

Welche Musik hören Sie gerne?
Klassik (Bach, Schubert, Mozart), ital. Cantautori.

Welches ist Ihr Lieblingszitat?
Das Gewöhnliche verleiht der Welt ihren Bestand, das Außergewöhnliche ihren Wert (Oscar Wilde).

Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben?
Sport oder Musik oder Literatur lesen.

Wenn Sie drei Wünsche frei hätten, welche wären das?
Mehr Zeit für meine Interessen haben, wissen, ob es Gott gibt, noch lange gesund bleiben.

Was ist für Sie der schönste Ort der Welt?
Kep (Kambodscha).

Mentoring Programm – Perspektiven in Hochschulverwaltung und Wissenschaftsmanagement

Bewerbungsphase läuft!

Von Johanna Lissek

Der Dual Career & Family Support der Universität zu Köln startet Anfang 2017 einen neuen Durchlauf des Mentoringprogramms für Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung. Das Mentoringprogramm Perspektiven in Hochschulverwaltung und Wissenschaftsmanagement ist die Fortsetzung des Mentoringprogramms Wissenschaftsmanagement, das 2015 erstmalig durchgeführt wurde.

FÜR WEN?

Das Mentoringprogramm richtet sich an weibliche Beschäftigte (insbesondere Teilzeitkräfte) aller Altersstufen, die (1) private Familienverantwortung (Kinder, Pflege von Angehörigen) mit dem Beruf vereinbaren und (2) Wunsch nach Klärung und Verbesserung ihrer beruflichen Situation und ihrer Vereinbarkeitssituation haben.

WAS?

Durch das Mentoring Programm erhalten die Teilnehmerinnen Impulse, Kontakte und konkrete Unterstützung für die Verfolgung ihrer persönlichen und beruflichen Ziele. Die Teilnehmerinnen werden dabei unterstützt zu einer nachhaltigen Laufbahnplanung zu gelangen, die den individuellen Präferenzen und Zielen sowie ihrer persönlichen (Vereinbarkeits-)Situation entspricht.

WIE?

Im Zentrum steht die individuelle Begleitung durch eine/n MentorIn während der Programmdauer. Das Matching, d.h. die Zusammenführung von Mentee und MentorIn, geschieht auf Basis persönlicher Präferenzen, geteilter fachlicher Interessen und/oder Karrierezielen. Daneben bietet ein maßgeschneidertes Rahmenprogramm die Gelegenheit zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung und Reflektion.

Das Mentoring Programm umfasst drei Bausteine:

Begleitung im One-To-One Mentoring zwischen MentorIn und Mentee

- z.B. persönliche und fachliche Fragestellungen, formelle und informelle Spielregeln des Wissenschaftsbetriebs und der Hochschulverwaltung, Zugang zu Netzwerken, Austausch von Erfahrungswissen.

Workshops und Trainings

- fachliche und strategischen Themen (z.B. Wissenschaftsmanagement, Hochschulstrukturen, Entwicklungen im Hochschul-/Wissenschaftssektor)
- Fragestellungen zur beruflichen Orientierung und persönlichen Weiterentwicklung (Entwicklung von beruflichen Perspektiven, Zielen und Strategien; Reflektion der Vereinbarkeitssituation von Familie und Beruf; Klärung der Möglichkeiten und Grenzen des eigenen Arbeitsplatzes)

Netzwerktreffen der Teilnehmerinnen

- Austausch beruflicher und persönlicher Erfahrungen in der peer group, Diskussion individueller Vereinbarkeitsarrangements, fachliche Inputs und kollegiale Beratung

Wir freuen uns über Bewerbungen von Mitarbeiterinnen aus der Zentralverwaltung und den Fakultäten, die Familienverantwortung tragen und ihre berufliche Situation reflektieren bzw. ihren Handlungsspielraum erweitern möchten!

Führungskräfte, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen an den Schnittstellen von Verwaltung und Wissenschaft an Mentees weitergeben möchten und Interesse daran haben ihre Organisation bzw. ihr Forschungsgebiet aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten, sind eingeladen, sich als MentorIn zur Verfügung zu stellen.

Die Bewerbungsphase läuft ab sofort bis zum 27.01.2017.

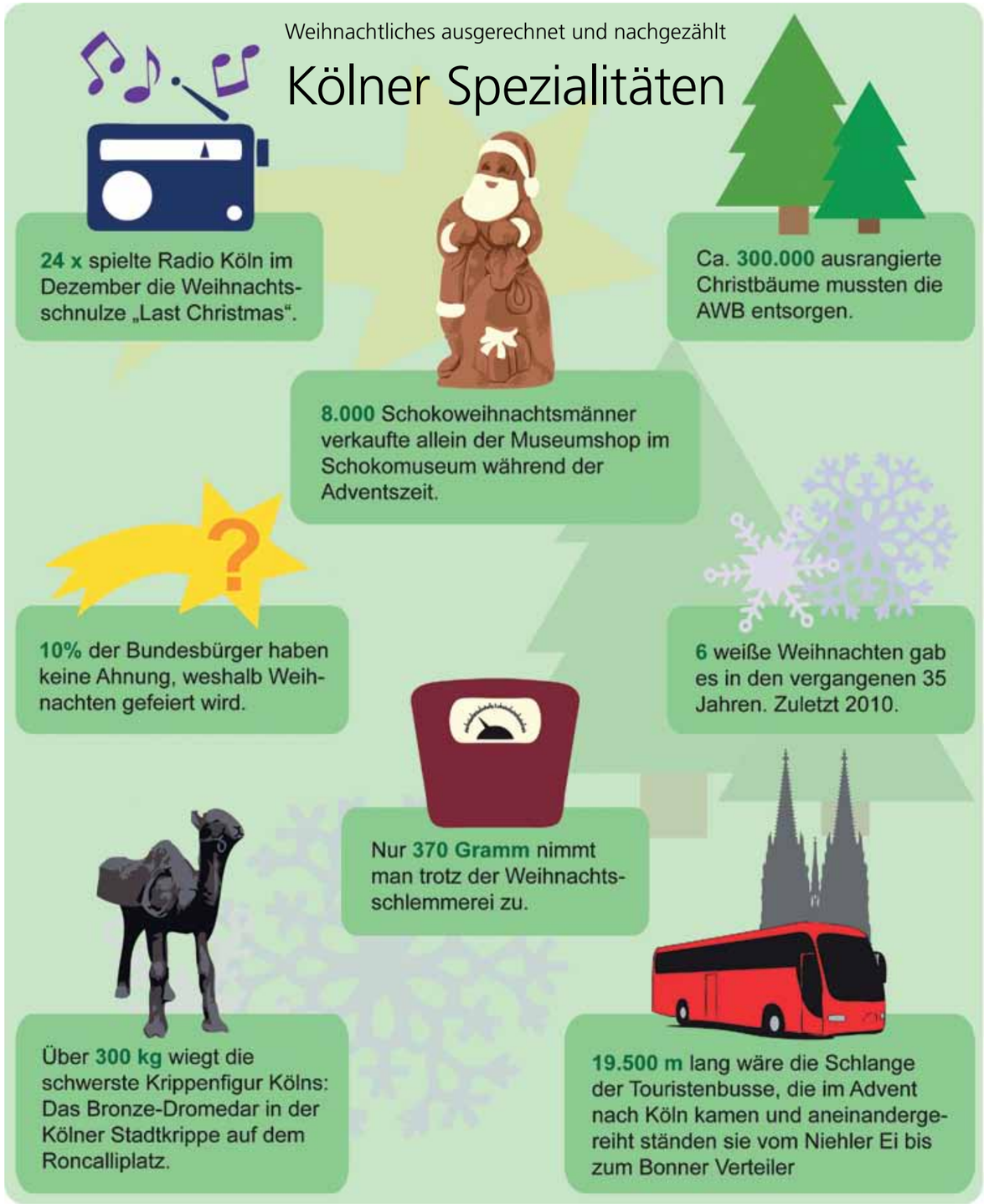
Weitere Informationen und Ausschreibungsunterlagen finden Sie unter: http://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/patenschaftsprogramm_und_mentoring/index_ger.html

Betriebsausflug. Das Team.

Die Organisation einer Veranstaltung an der über 700 Leute teilnehmen ist kein Kinderspiel. Ein Event dieser Dimension haben wir mit dem letzten Betriebsausflug erlebt. Der reibungslose Ablauf dieser Großveranstaltung hat uns neugierig gemacht, zu erfahren, wer von unseren Kolleg_innen dahinter steckt und wie das zu bewerkstelligen ist. Einen ersten Eindruck von der Größe der Organisationsaufgabe haben wir gewonnen, als wir das Organisationsteam zu einem Fototermin beim Betriebsausflug gebeten haben (Foto mituns Sept. 16). Wir wollten mehr wissen und haben den Leiter der Mannschaft, Lutz Potthast, zu einem Gespräch aufgesucht. Leider fehlt uns in dieser Ausgabe der Platz für einen weiteren Text. Lesen Sie im März 2017, was die Mitarbeiter_innen des Orga-Teams unternehmen, um einen erfolgreichen Ausflug auf die Beine zu stellen. FB

Foto: Franz Bauske

Die Informationen haben wir zusammengetragen aus Presseerzeugnissen des Neven DuMont Verlaghauses. Graphisch aufbereitet und in Szene gesetzt wurden sie von Susanne Resch. Alle Angaben beziehen sich auf den Erhebungszeitraum 2015. Bliebe noch zu erwähnen, dass Köln mit der 25 Meter hohen Küstentanne aus dem sauerländischen Arnsberg auch in diesem Jahr wieder den höchsten natürlich gewachsenen Christbaum in NRW stellt. Er steht traditionell auf dem Roncalliplatz. (Quelle: http://www.ksta.de/23280788 ©2016) Wer von der 45 Meter hohen Bauminstallation auf dem Dortmunder Weihnachtsmarkt als dem „größten Baum der Welt" (WAZ, 8.11.16) gehört hat, mag das irritierend finden. Die Erklärung für die friedliche Koexistenz dieser eigentlich einander ausschließenden Superlativen ist darin zu suchen, dass in Köln von einer natürlich gewachsenen Tanne die Rede ist und im Falle Dortmunds von einer aus 1700 Sauerländischen Fichten bestehenden Baumskulptur. SG



mituns Tipp

Von heimelig bis rummelig

Foto: privat

Neumarkt oder Alter Markt?

Als ältestem Weihnachtsmarkt Kölns wurde dem Neumarkt 2008 ein neues Konzept und eine neue Optik verpasst. Seit diesem Zeitpunkt nennt er sich „Markt der Engel“ und hat sich vom angestaubten, ewig gleichen Angebot und von den etwas herunter gekommenen Buden der 70er-Jahre befreit.

Unter weißer Sternenbeleuchtung, die so einen etwas dunstigen Schimmer in die Luft zaubert, beheimatet er heute sowohl den absolut besten Flammlachs Kölns – glauben Sie mir, wirklich außer Konkurrenz! – als auch die gemütlichsten Glühweinstände. Hier gibt es nämlich sowohl Regenschutz als auch Beleuchtung und sogar Barhocker zum Stehtisch. Der Stand zur Apostelkirche hin bietet sogar Glühwein auf der Empore, also mit Dach, Bänken, Tischen, immer dann, wenn die Bühne nicht anderweitig genutzt wird.) Sie können den Glühwein abstellen, sogar ohne in einen Mülleimer zu schauen. Weihnachtsmarktfans wissen, dass es ein langer Weg war bis dahin. Die Reibekuchen- und Würstchenbuden haben diesbezüglich noch einiges aufzuholen. Apropos Reibekuchen: Ich präferiere den Stand im äußersten Westen des Platzes, zur Hahnenstraße hin gelegen. Einfach super in der Ausgewogenheit von Knusperrand und zartem Innenleben! Keine Tische bisher, leider. Ebenso erwähnenswert ist der gleich daneben beheimatete Flammkuchen, von emsigen Bäckerinnen und Bäckern daselbst geknetet und vor aller Hungrigen Augen im Holzofen fluchs gebacken. Trotz der etwas unromantischen, verkehrsumtosten Lage ist dieser Markt sowohl in sich stimmig als auch sehr stimmungsvoll. Seit der Umgestaltung mein Lieblingsmarkt unter den „Großen".

Weil auf dem Alter Markt so lange gebaut wurde und daher dort nur sehr eingeschränkt Gemütlichkeit aufkommen konnte, hat er an Popularität verloren. Auch hier wurde – zeitgleich mit dem Neumarkt – ein neues Konzept durchgesetzt. Der Alter Markt überzeugt nun mit seinen regionalen Köstlichkeiten aus der Alpenregion. Italienische Schinken und Salamis, Schweizer Käse, Tiroler Speck und Brot und unverarbeitete Gewürze kann frau dort kaufen. Ich decke mich dort mit Muskatnuss und Vanillestangen und ungeschältem Kardamom ein. An den Fressbuden gibt es hier vorwiegend deftige Küche. Wer das mag, sollte mal die Schmalzbrote testen.

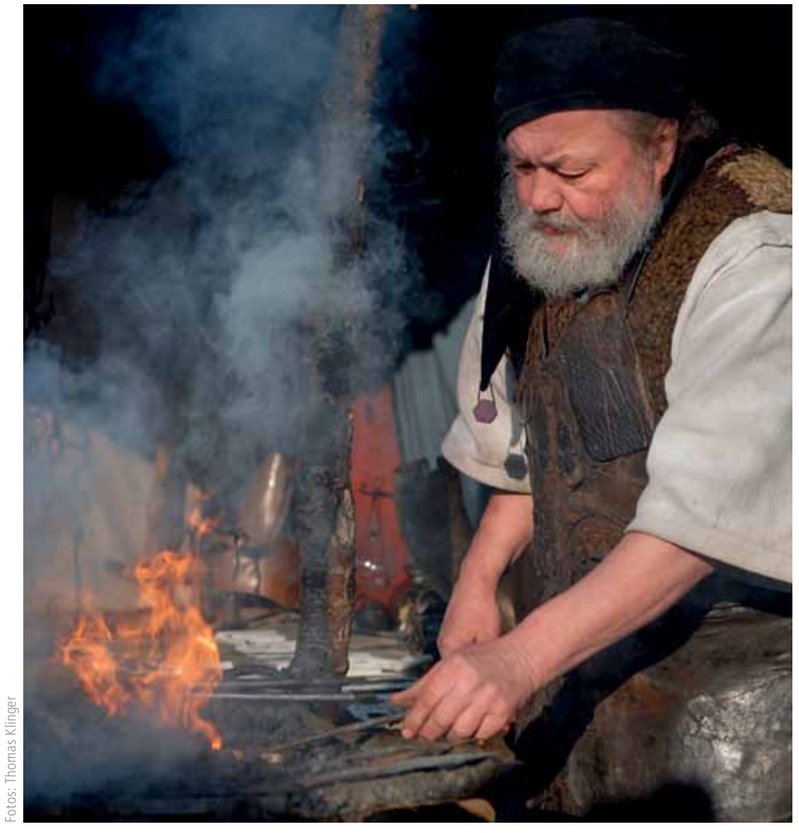
Das historische Karussell und Chordarbietungen zum Mitsingen, um den Brunnen in der Mitte des Marktes, sind Highlights.

Die Glühweinbuden sind hier leider nicht so heimelig. Da könnte noch nachgebessert werden. Insgesamt ist der Alter Markt etwas enger und auch rummeliger als der Neumarkt, durch die z.T. schmaleren Gänge zwischen den Ständen, schiebt man sich im Hauptgeschäft mühsam voran. Was toll ist: Seit es eine U-Bahn-Haltestelle Alter Markt gibt, können Menschen, die nicht gut zu Fuß sind oder solche, die vernünftiger Weise mit öffentlichen Verkehrsmitteln anreisen, den Alter Markt sehr bequem erreichen.

Für alle Kölner Weihnachtsmärkte im Zentrum gilt gleichermaßen: Am Wochenende völlig überfüllt. Wer also hier heimisch ist, sollte seinen Vorteil nutzen und einen Besuch unter der Woche oder am Sonntagabend planen, wenn die Reisebusse mit Touristen wieder weg sind. **SG**

Freilichtmuseum Kommern

Der kürzeste, aber für mich stimmungsvollste Weihnachtsmarkt in der Region findet am 1. Adventswochenende (26. und 27.11.16, 10:00-18:00 Uhr) im Freilichtmuseum Kommern statt. Der sogenannte "Advent für alle Sinne" bietet jedes Jahr eine perfekte Einstimmung auf die Weihnachtszeit: Verteilt über das gesamte Museumsgelände gibt es ein adventliches Angebot in historischer Kulisse, die einen in eine andere Zeit versetzt. In den Museumsbacköfen werden Printen und traditionelles Gebäck gebacken, in den alten Bauernhäusern kann man weihnachtlicher Musik und Erzählungen lauschen, in Schuppen und Scheunen wird Kunsthandwerk angeboten.Und wenn es dann dunkel wird, ist die Laternenführung zur Geschichte des Weihnachtsbaumes ein schöner Abschluss. Fazit: Unbedingt hinfahren und mit Ruhe eine Auszeit aus dem Weihnachtsstress nehmen. Es gelten die Eintrittspreise für das Museum. Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren haben freien Eintritt. Tipp für den ÖPNV: I.d.R. gibt es an solchen Veranstaltungswochenenden einen Pendelbus ab dem Bhf Mechernich bzw. eine Taxikostenrückerstattung in Höhe von 5,00 Euro. **Claudia Neuburg**



Fotos: Thomas Klinger

Marktplatz Siegburg

"Seid herzlich willkommen geheißen, Ihr lieben Leute von Nah und Fern, hier auf dem altehrwürdigen Marktplatz zu Siegburg." Wer an Weihnachten eine Zeitreise unternehmen möchte, besucht den mittelalterlichen Weihnachtsmarkt in Siegburg. Auf dem Marktplatz sind die Buden der Handwerker aufgebaut, auf der Bühne schaut man den Gauklern zu oder beobachtet den Tanz der Kaufleute. Das Schönste ist, dass man vielen Handwerkern bei der Arbeit über die Schulter schauen kann. **CM**

http://www.mittelalterlicher-markt-siegburg.de
Öffnungszeiten: 26. November bis 22. Dezember 2016
sonntags bis donnerstags von 11 bis 20 Uhr
freitags und samstags bis 21 Uhr

Neuer Weihnachtsmarkt in der Südstadt

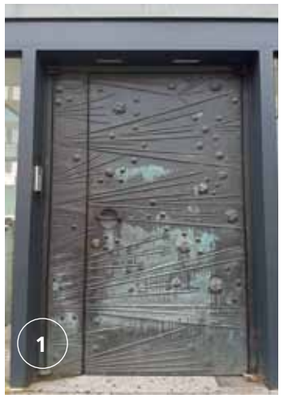
Der wahrscheinlich kleinste Weihnachtsmarkt der Stadt Köln an der Lutherkirche (Martin-Luther-Platz 2-4, 50677 Köln) wird wohl ein Kleinod werden. Die Veranstalter (z. B. Pfarrer Hans Mörtter und die KG Ponyhof) hatten leider trotz eines von vielen Anwohnern unterstützten innovativen Konzeptes, nur ausschließlich Einzelhändler aus der Südstadt für Stände zu nehmen, bei der Vergabe für den Chlodwigplatz keine Chance. So wird nun der Innenhof der Lutherkirche immerhin mit 8 Ständen bestückt. Diese werden vom 24. November bis zum 22. Dezember mit kreativen, wechselnden Speiseangeboten, natürlich auch Getränken und Kunsthandwerk vertreten sein.

Der Erlös wird zu 100% gespendet z. B. an Kinderwaisen im Kongo oder für den Bau eines Spielplatzes im Friedenspark in Köln. Daher werden auch Musiker wie u. a. Kasalle, Querbeat oder Miljö auf der kleinen Bühne dies unentgeltlich mit 30minütigen Auftritten unterstützen.

Die Veranstalter wollen damit auch bewusst ein Zeichen gegen die zunehmende Kommerzialisierung der Märkte setzen (mehr auch unter www.lutherkirche-koeln.de). Für die Besucher salopp ausgedrückt heißt das: „Glühwein saufen für eine bessere Welt.“ **RM**

mituns – Weihnachtsrätsel 2016

Liebe Kolleginnen und Kollegen, viel Spaß mit unserem Weihnachtsrätsel. Die ersten drei Einsendungen – richtig müssen sie natürlich sein – werden mit einem Gutschein für die Buchhandlung in der Sülzburgstraße belohnt. Und so geht's:
Vor jeder Antwort steht ein Buchstabenpaar. Die Buchstabenpaare vor der richtigen Antwort ergeben, in die richtige Reihenfolge gebracht, unser Lösungswort.



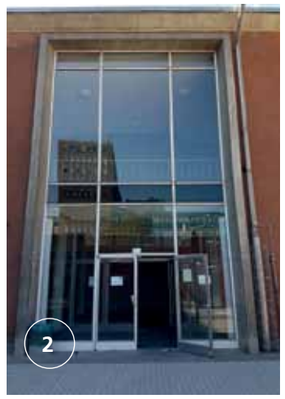
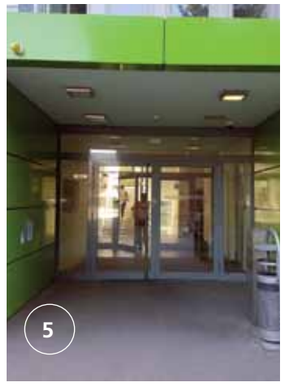


Bild 1
rz) Institut für Niederländische Philologie, Lindenthalgürtel
lb) Lieferanteneinganz Mensa
ha) Biochemie Haus 2

Bild 2
lt) Rechenzentrum
rz) Hörsaal alte Botanik
so) Chemische Institute Foyer

Bild 3
lb) Südbau Geographie
en) Küpperstift
ub) Bibliothek USB



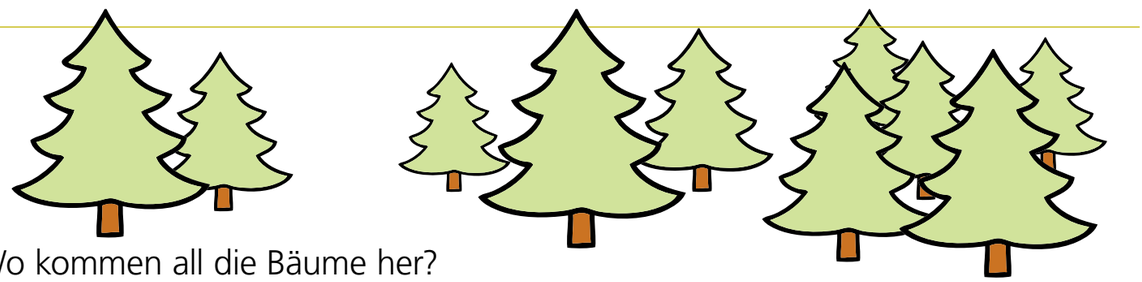
Fotos: Sylvia Rakovac

Bild 4
ke) Personalrat
ns) Biochemie Haus 2
do) Hörsaal alte Botanik

Bild 5
ch) Mensa Robert-Koch-Str.
rn) Dekanat Humf
er) Rechenzentrum

Bild 6
lt) Südbau Geographie
bo) Institut für Ostrecht, Klostermannstraße
um) Forschungsinstitut für Soziologie

Lösungswort



Wo kommen all die Bäume her?

Seit 15 Jahren macht sich das Service Team 1 (ST 1) eine Woche vor dem 1. Advent mit einem LKW ins Bergische Land, in die Nähe von Engelskirchen auf, um die Bäume für die weihnachtliche Ausstattung unserer Gebäude abzuholen. Also frisch aus NRW. Die Absprachen des Termins mit den Bauern werden schon im September getätigt. Egal bei welchem Wetter, ob Regen oder Schnee oder abenteuerlicher Hanglage: Ungefähr 25 Tannen werden dort frisch geschlagen, vernetzt und verladen. Die zwischen 2 und 4 Meter hohen Bäume werden auf dem gesamten Gebiet der Uni Köln, auch beim Bootshaus, verteilt. Das Schmücken erfolgte in den letzten Jahren immer kreativ vor Ort in Eigenregie der Institute. Nur der ca. 10-12 Meter große Baum auf dem Campus wird extern angeliefert. Die teilweise doch recht beschwerliche Weihnachtsbaumbeschaffungsmaßnahme machen unsere Kollegen von ST 1 immer noch recht gerne. Es ist eine Abwechslung von ihrer „normalen" Arbeit, und wir von der mituns-Redaktion möchten uns, sicherlich auch im Namen aller MitarbeiterInnen, für diese weihnachtliche Verschönerung unseres Arbeitsplatzes bedanken. **RM**

Pinnwand

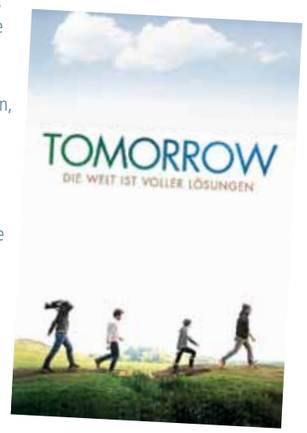
Fotos: Sebastian Grote

Ein Stück Italien auf dem Campus

Die Kaffeebar im Seminargebäude ist unter dem neuen Namen „piccolo w" wiedereröffnet worden. Ausgestattet mit einer Siebträger Kaffeemaschine bietet das Café in Zukunft kulinarische Spezialitäten aus Italien an. Mit dieser besonderen gastronomischen Ausrichtung möchte das Kölner Studierendenwerk einen neuen Akzent setzten. Das Angebot umfasst neben Kaffeespezialitäten und Smoothies auch Panini, überbackene Focaccia, italienische Salate und Pasticcini – süße Leckereien aus Sizilien. Für die Qualität der Kaffeespezialitäten sorgen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Studierendenwerks. Wer hier arbeitet, hat eine Barista-Ausbildung absolviert. Offiziell eröffnet wurde das Café von Vizekanzlerin Ina Gabriel und Henning Durst, Abteilungsleiter Hochschulgastronomie des Kölner Studierendenwerks. Ina Gabriel hielt die Eröffnungsrede und bekam dafür den ersten Cappuccino aus der neuen Kaffeemaschine. Die Kaffeebar ist nach wie vor mit 50 Sitzplätzen ausgestattet und erwartet in Zukunft durchschnittlich 400 Besucher am Tag. *Eva Schissler*

Filmtipp

WAS, WENN ES DIE FORMEL GÄBE, DIE WELT ZU RETTEN? Ja, was wäre dann? Dieser Film findet originelle Antworten stellt gute Ideen vor und jede Menge einfallsreicher Menschen, Dörfer, Städte. Ein Film über die Lösungen die wir brauchen, um den globalen ökologischen Kollaps aufzuhalten. Von dem Aktivisten Cyril Dion und der Schauspielerin Mélanie Laurent („Inglourious Basterds"). Mit einer Million Zuschauern in Frankreich. Und einem César als Bester Dokumentarfilm ausgezeichnet. Bewegend, inspirierend, beflügelnd, bereichernd. Sorry, dazu fällt mir nur Gutes ein. SG



Leserbrief

Liebe Redaktionskolleg_innen, der Literaturpreis 2016 wird an Bob Dylan verliehen. Muss ich das verstehen? Im Feuilleton der FAZ (14.10.2016) werden er und sein Werk über den grünen Klee gelobt. Ein Werk, das ich nie gehört, geschweige denn gelesen habe. Meine Zeit waren musikalisch die 80'er mit den Dire Straits, die ich heute noch höre. Aber jede Zeit hat ihren Geschmack, nicht nur musikalisch, auch kulinarisch. In derselben Ausgabe der FAZ zwei Seiten weiter werden die Milchkalbsbäckchen mit Pfirsich und Topinambur, der Lachs mit geräucherter Entenbrust und Glasnudelsalat, die Crème brûlée von der Gänseleber mit Kirschsorbet und einem Gänseleberlolli mit Schokoladenüberzug und der Wolfsbarsch in Begleitung eines confierten Pulpo gefeiert. Zu viel des Guten! Ich bleibe bei meinen Versuchen, den Abkürzungsdschungel der Uni zu durchdringen. Und wer weiß, ob das nicht in vielleicht 50 Jahren zum Nobelpreis führt? Entschuldigen Sie mich bitte, ich suche schon einmal ein Kleid, das ich mit 100 Jahren tragen kann. Und dann mache ich mir Gedanken über mein Weihnachtsessen: Bockwürstchen und Kartoffelsalat?
Christina Meier

2017 – Jahr des Wassers