

mituns



Zeitschrift für die
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Universität zu Köln
Juni 2018

mituns verbindet!



+++ Anmeldung Betriebsausflug 2018 +++

+++ Gute Führung +++

+++ Erasmus für Azubis +++

Liebe Leserinnen und Leser,

Als ich das erste Mal die Formulierung „Gute Führung“ hörte, dachte ich an begnadigte Strafgefangene. Ich war irritiert, was das denn im unternehmerischen Kontext für eine Bedeutung haben könnte. Das klang so moralisch ... so nach gutem Benehmen. Schnell fielen mir auch die Führungsnoten auf den Grundschulzeugnissen meiner Kindheit ein. Aber mit „Guter Führung“ war natürlich etwas Anderes gemeint. Es ging um die Qualität der Leitung eines Betriebes oder einer Organisationseinheit. Aber „gut“? Ist doch total subjektiv, dieser höchst wertende Begriff. Wann ist denn Führung „gut“? Natürlich haben wir alle eine Vorstellung davon, was wir uns persönlich von einer/r/m Vorgesetzten wünschen. Und natürlich gibt es da auch im Laufe der Jahre einen Wertewandel. Auch Führung unterliegt „Moden“. Der väterlich-autoritäre Umgangsstil des leicht vertrottelten Chefs á la Heinz Erhardt aus dem netten kleinen Familienbetrieb mit Trude Herr in der Buchhaltung sieht im 21. Jahrhundert eher wie Stromberg aus, also weit weniger sympathisch. Er entspricht nicht mehr unseren heutigen Vorstellungen von angemessener Mitarbeiter_innenführung. Was im Nachkriegsdeutschland noch Geborgenheit vermitteln konnte, erscheint im heutigen Kontext eher wie Willkür: Führung nach Gutsherrenart.

Es ist in uns ein Bewusstsein gewachsen dafür, dass Führungsqualität für den Unternehmenserfolg von Bedeutung ist und wichtigen Einfluss auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten hat. Und somit etwas ist, was von Qualität sein sollte. Etwas, das erlernt, erprobt und ökonomisch betrachtet werden darf oder sogar: muss! Gute Gründe, sich in Unternehmen mit diesem Thema auseinanderzusetzen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten und Leiter_innen zu schulen „Gute Führung“ ist das Schwerpunktthema im Juni in unserer Reihe „Zukunft der Arbeit“. Viel Spaß beim Lesen!

Susanne Geuer für das mituns-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

Außerdem haben an dieser Ausgabe mitgewirkt:
Alle neuen Kolleg_innen, die uns ihren Fragebogen
für die Personalia-Seite geschickt haben.

Des Weiteren: PD Dr. Martin Breugst, Sigrun Ertinger,
Andrea Frank, Ina Gabriel, Anne Haffke,
Dr. Patrick Honecker, Marie Kaiser, Martin Kreienkamp,
Ann-Kristin Kowes, Corinna Lehmann, Scott Logan,
Heike Pier, Martina Markus, Kai Meiburg,
Dr. Johannes Müller, Sabine Muskalla, Dr. Johannes Neyses,
Dominik Schädlich, Jonas Schlüter, Dr. Kathrin Staufenberg,
Markus van de Sand, Stefan Thiel, Angelika Ulrich,
Timo Vogelsang, Prof. Dr. Hans-Georg Wolff
Druck: Hausdruckerei der Universität zu Köln, Abt. 54,
Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln

Erscheinungsweise: viermal im Jahr

Auflagenhöhe: 4.400 Exemplare

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: Franz Bauske

Studieren ist nicht mehr an den Hörsaal oder an den Schreibtisch in der Studentenbude gebunden. Durch Laptop und ein WLAN, das den Campus stellenweise auch außerhalb von Gebäuden versorgt, wird das Arbeiten nicht mehr an feste Orte gebunden. Victoria B. trafen wir am Alphons-Silbermann-Weg nicht weit von der Mensa Zülpicher Straße an einem sonnigen Maitag. Angelehnt an eine Platane kann sie zwei Sachen miteinander verbinden: in Ruhe und konzentriert arbeiten sowie nebenbei den Sonntag genießen. Recherchieren und texten in angenehmer Umgebung. „Ich erstelle gerade eine Power Point Präsentation und beantworte Mails“, sagte sie uns. Erreichbarkeit ist auch gegeben, das Telefon hat sie dabei.

Der technische Fortschritt führt zurück zur Natur. Wer hätte gedacht, dass dieser Satz stimmt.



Foto: Sylvia Racovac

The Place to be

Bei gutem Wetter finden sich eine Menge Leute für die Mittagspause am Aachener Weiher ein. Wenn das Wetter bis abends gut bleibt, wird es richtig voll und eine Wolke, gespeist von zig Grillgeräten, zieht über das hügelige Gelände. Der kleine Urlaub für zwischendurch.

Arbeitsleben

- 4 Viel Neues: Die Hausdruckerei

Rubrik Vielfalt und Chancengerechtigkeit

- 6 Diversity Audit

Schwerpunktthema 2018 Zukunft der Arbeit II

- 8 Gute Führung

VPV

- 16 Stammdatenbereinigung
- 17 Digitalisierung der Verwaltung

Die MiTte

- 18 Erasmus für Azubis

Hochschule

- 20 Universitätskanzler
- 21 Servicezentrum Behinderung und Studium
- 22 FuckUp Nights Cologne
- 24 100 Jahre – das Logo zum Ereignis
- 25 Aktive Müllvermeidung

Geschichte

- 26 Die „Akademische Auslandsstelle“ 1928-1945

Personalia

- 28 Herzlich Willkommen!
- 30 Tarifrubrik, BGM
- 31 Neues UniSport-Angebot zur Selbstverteidigung
- 32 Interview mit Markus Greitemann

Veranstaltungen

- 33 KinderUni-Geschichten

Pinwand

- 34 Fußball-WM-Quiz
- 35 Erste Hilfe: Hätten Sie es gewusst?

Ein „neuer“ Mitarbeiter schreibt (mit)uns dazu

Viel Neues in unserer

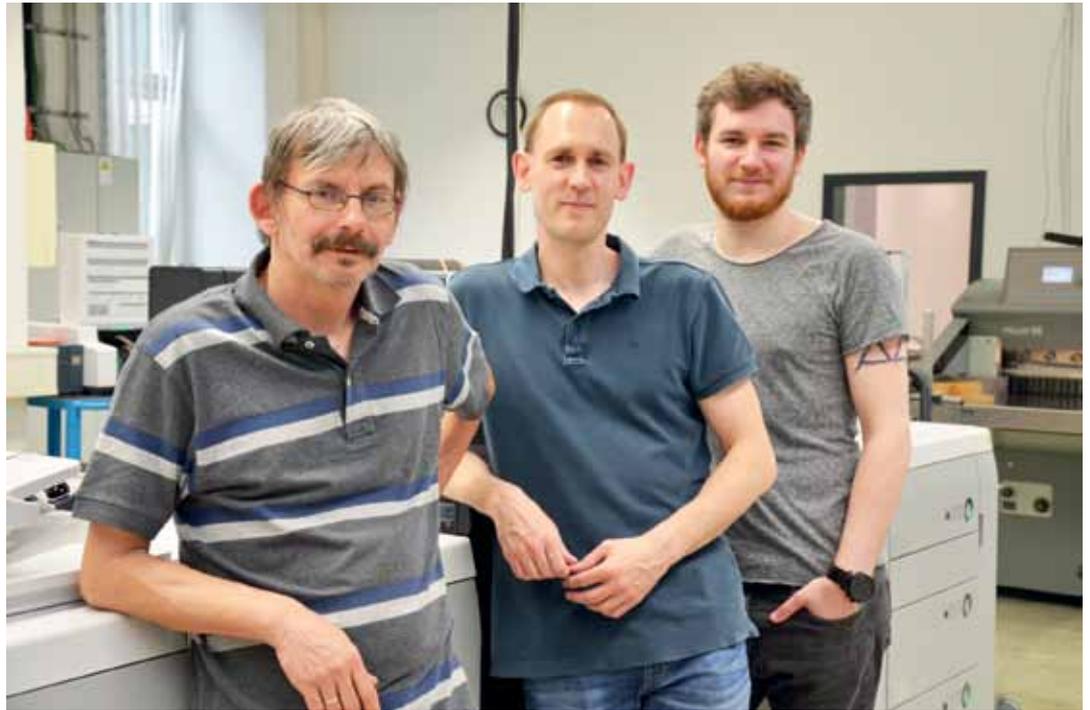
Von Jonas Schlüter, Fotos: Sylvia Racovac

Johannes Gutenberg

Wie jeder wahrscheinlich schon einmal gehört hat, geht die erste bekannte Druckpresse auf Johannes Gutenberg zurück. 1442 setzte er eine umgebaute Most- und Weinpresse, eine sogenannte Spindelpresse, zum Drucken von Texten ein. Manuell betriebene Handpressen, natürlich schnell von professionelleren Druckmaschinen verdrängt, kommen aber auch heutzutage noch gelegentlich für Probeabzüge (zur Korrektur) und für aller kleinste Auflagen zum Einsatz.

Heidelberg

Die Heidelberger Druckmaschinen AG, auch oft kurz Heidelberg genannt, ist weltweit der führende Hersteller von sogenannten Bogenoffsetdruckmaschinen. Die Firma wurde 1850 von Andreas Hamm im pfälzischen Frankenthal als Glocken-, Feuerspritzen- und Dampfmaschinenfabrik gegründet. Ab 1861 begannen sie auch „Schnellpressen“ herzustellen, und 1896 wurde der Firmensitz nach Heidelberg verlegt. Ab 1962 stellten sie auch Maschinen für den Offsetdruck her, und ab 1967 erhielt die Firma den jetzigen Namen. Das Unternehmen war/ist immer noch erfolgreich im Bereich Druckmaschinen, ist aber auch präsent in angrenzenden Sparten. So startete Heidelberg 2007 mit der Herstellung von Maschinen für das „ganz große Format“. Mit diesen bis zu 200 Tonnen schweren Teilen werden große Papierbögen für Verpackungen bedruckt.



Markus Danisch, Frank Enslin, Jonas Schlüter

Seit November 2016 arbeite ich nun schon in der Hausdruckerei der UzK als Drucker. Da ich aus einer der größten Druckereien NRWs kam, musste ich mich der Hausdruckerei erst anpassen. Von den produzierten Produkten über die Produktionsbedingungen bis hin zum Kundenmanagement, in der Hausdruckerei der UzK läuft vieles ganz anders. Nach meinem ersten Tag in der Druckerei wurde ich von meinem Kollegen Markus Danisch mit folgenden Worten nach Hause geschickt: „Jung, nur ruhig Blut, wir produzieren hier nicht für Geld, sondern für die Kunden!“. Ein Umstand, an den ich mich doch erst gewöhnen musste, ist in der Industrie doch alles auf maximale Auslastung und maximalen Gewinn ausgelegt. Als die anfänglichen Startschwierigkeiten überwunden waren, lernte ich das Leben in der Hausdruckerei der UzK zu schätzen. So bin ich jetzt nicht

mehr nur Drucker, sondern auch Mediengestalter, Buchbinder und Kundenberater.

Aktuell beschäftigt die Universität zu Köln in der Hausdruckerei neun Mitarbeiter, sieben davon in unserer Hauptstelle im Hauptgebäude sowie zwei in unserer verbliebenen Zweigstelle in der Humanwissenschaftlichen Fakultät. Ursprünglich gab es einmal über den kompletten Campus verteilt fünf Anlaufstellen für Ihre Druckaufträge. Diese sind mit der Zeit aber der Zentralisierung zum Opfer gefallen. Von vielen Seiten hören wir immer wieder: „Der Druck stirbt aus“, „Ist die Hausdruckerei überhaupt noch nötig?“. Ein kleines Beispiel zur Veranschaulichung wie viel die Hausdruckerei für Sie auch noch heute produziert: Im Jahr 2017 haben wir ca. 5,5 Millionen Blatt A4 verdruckt. Würden wir eine Straße mit unserem produzierten Papier auslegen,

könnten wir beispielsweise bis nach Griechenland, Tunesien oder auch in die Mitte Spaniens respektive Schwedens reisen. Alternativ könnten wir aber auch das Fußballfeld des Rheinenergiestadions sechsdreißigmal mit Papier auslegen. Tagtäglich werden wir in der Druckerei mit den unterschiedlichsten Aufgaben von unseren Kunden betraut. Von der einfachen Schwarz/Weiß Kopie für die Institute, Flyern und Plakaten für den UniSport, den Programmheften für das Collegium Musicum bis hin zur Mitarbeiterzeitschrift mituns. Fast alles Gedruckte in der Universität zu Köln kommt aus unserer eigenen Hausdruckerei.

Seit Karneval 2018 produzieren wir Ihre Produkte auf einem komplett neuen Maschinenfuhrpark. Alte Maschinen wurden ausgetauscht und durch neue Modelle ersetzt. So fiel die alte

Druckerei!



Klebebuchbinder



Tonerbefüllung an einer Canon-Produktionsmaschine

Heidelberger Offsetdruckmaschine dem technologischen Wandel zum Opfer und wurde abgegeben (siehe dazu auch Infokästen). Der neu geschaffene Platz durch die Abgabe unserer Offsetdruckmaschine, wurde postwendend von den neuen Maschinen eingenommen. Sind diese nicht nur länger als die alten, sondern auch mit deutlich mehr Produktionsmöglichkeiten ausgestattet, erleichtern sie uns das Leben und verringern Ihre Wartezeiten auf Aufträge erheblich. Da die Monteure für den Aufbau der neuen Maschinen nicht aus der Umgebung Kölns kamen, scherzte das Team der Druckerei,

ob der Aufbau der Maschinen so reibungslos ablaufen würde, war doch schließlich Karneval und die Stimmung rund um die Uni Köln sehr ausgelassen. Doch alles verlief einwandfrei und die Produktion der Drucksachen konnte nach intensiver Schulung beginnen. In der Hausdruckerei befinden sich jetzt zwei große Digitaldruckfarbsysteme: eine große Schwarz/Weiß-Digitaldruckmaschine, eine kleine Schwarz/Weiß-Digitaldruckmaschine, drei Rollenplotter für Plakate sowie die dazugehörigen Verarbeitungsmaschinen wie unsere Schneidemaschine, unser Sammelhefter für Broschüren oder

auch unser Klebebinder für Bücher. Durch unseren Fokus, die Produktion komplett auf den Digitaldruck auszuliegen, senkt die Hausdruckerei der Universität ihren Output an Papiermüll erheblich. Jetzt können wir ab dem ersten bedruckten Bogen quasi schon produzieren, ohne viele Einrichtungsbögen (so genannte Makulatur) zu benötigen. Ab 2019 wird die Hausdruckerei zusätzlich die Umstellung auf ausschließlich recycelte zu bedruckende Papiere vornehmen.

Doch die Modernisierung unseres Maschinenfuhrparks war nicht das einzige Highlight in den letzten 12 Monaten. Mitte Juni 2017 ging der Bau unseres Aufenthalts- bzw. Pausenraums in Auftrag. Viele Stunden mit Baulärm, Verschiebungen von Aufträgen und wenig Platz gingen ins Land, bis wir uns das erste Mal in unserem Pausenraum zur Mittagspause zusammenfinden konnten. Doch auch bis heute sind die Arbeiten an unserem Aufenthaltsraum nicht gänzlich abgeschlossen und so bleibt Ihnen die Ausgabe Ihrer Druckaufträge weiterhin im Raum nebenan erhalten. Für die Druckerei fertigte die Schreinerei der Universität zu Köln extra neue Schränke aus weißem Furnierholz, die nicht nur unsere Lagermöglichkeiten für Ihre Aufträge erweitern, sondern die Ihnen auch einen möglichst angenehmen Aufenthalt in unserer Druckerei ermöglichen sollen. Hierfür wird nach Abschluss des Baus unseres Aufenthaltsraums, der Eingangsbereich der Druckerei vollkommen umgestaltet werden. Wir hoffen, Sie schnellstmöglich in unserem neuen fertigen Drucksaal begrüßen zu können. Kommen Sie gerne vorbei und schauen sich die Druckerei an! Herzlichst, Jonas Schlüter 🌟

Offsetdruck

Offsetdruck ist ein indirektes Druckverfahren und die am weitesten verbreitete Drucktechnik. Dabei kommen Druckplatte und Bedruckstoff nicht miteinander in Berührung. Die Farbe wird erst auf einen Gummituchzylinder übertragen und dann erst auf den Bedruckstoff. Dies schont zum einen die Druckplatte und ermöglicht durch Automatisierung hohe Auflagen. Moderne Bogenoffset-Maschinen bedrucken heute bis zu 18.000 Bogen pro Stunde. Auch kann eine breite Palette von Bedruckstoffen bearbeitet und bedruckt werden: Papier, Karton, Kunststoff(folien), Glas, Keramik, Bleche und durch den wasserlosen Offsetdruck sogar DVDs.

Digitaldruck

Digitaldruck (auch kurz Digidruck) bezeichnet eine Gruppe von Druckverfahren, bei denen das Druckbild direkt vom Computer in eine Druckmaschine übertragen wird, also ohne statische Druckform. Bei diesem System handelt es sich meist um ein elektrofotografisches Drucksystem wie einen Laserdrucker, der für hohe Auflagen konstruiert wurde. Auch andere Verfahren wie Tintenstrahldrucker für großformatige Plakate und Poster. Ein Vorteil ist z.B., dass mehrseitige Dokumente ohne Wechsel der Druckform sofort in der richtigen Reihenfolge gedruckt werden können, ein späteres Sortieren entfällt. Weiterführende Infos gibt es z. B. bei Wikipedia, dem auch dieses Material entnommen ist.

Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ an der Universität zu Köln



Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Von Ann-Kristin Kolwes, Dr.' Kathrin Staufenbiel, Anne Haffke

Welches Ziel verfolgt das Audit?

Bereits im letzten Jahr haben wir in der Juni-Ausgabe über das Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ berichtet, das inzwischen vielen ein Begriff ist.

Ziel des Audits ist die Unterstützung der Universität zu Köln bei der Entwicklung einer Strategie, die einen produktiven und diskriminierungsfreien Umgang mit Studierenden und Mitarbeitenden fördert. Besonderes Augenmerk liegt dabei an unserer Universität auf den Themen „Inklusion“, „Bildungsgerechtigkeit“ und „Antidiskriminierung“, die in Teilprojekten von vielen engagierten Mitgliedern der Hochschule bearbeitet werden. Da es an der UzK schon viele Angebote im Bereich Gender und Diversity gibt, geht es in diesem Prozess nicht nur um die Entwicklung neuer Maßnahmen, sondern auch um eine bessere Vernetzung und Verstärkung bereits vorhandener Maßnahmen. In dieser Ausgabe möchten wir die konkreten Hintergründe und Ziele der Schwerpunktthemen „Inklusion“ und „Bildungsgerechtigkeit“ ausführlicher vorstellen.

Warum hat die UzK diese Schwerpunkte gesetzt und mit welchem Ziel?

Teilprojekt „Bildungsgerechtigkeit“: für Chancengerechtigkeit im Hochschulsystem

Der Fokus der Arbeit in diesem Teilprojekt liegt auf Studierenden mit einem nichtakademischen Familienhintergrund, sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund.

Denn obwohl in Deutschland theoretisch jede*r mit einer entsprechenden Zugangsberechtigung studieren darf, ist das deutsche Bildungssystem sozial wenig durchlässig. Wie groß der Unterschied für Kinder aus einem akademischen und einem nichtakademischen Elternhaus ist, verdeutlichen folgende Zahlen, die der Stifterverband jüngst veröffentlicht hat: Während von 100 Grundschulkindern mit einem akademischen Familienhintergrund durchschnittlich 47 ein Studium aufnehmen, sind es nur 21 Kinder aus einem nichtakademischen Elternhaus. Dieser Unterschied verschärft sich im weiteren Studienverlauf. Einen Masterabschluss erwerben durchschnittlich 54 von 100 Studierenden aus akademischen Familien gegenüber nur acht Studierenden aus sogenannten Arbeiterfamilien. Und bei Promotionsabsolvent*innen liegt das Verhältnis bei zehn gegenüber nur einem Studierenden mit einem nichtakademischen Familienhintergrund.

Doch woran liegt es, dass die soziale Herkunft einen so großen Einfluss auf den Werdegang von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen hat? Untersuchungen zeigen, dass sowohl individuelle als auch strukturelle Faktoren eine Rolle spielen – meist sind es finanzielle Aspekte, aber auch bisherige Erfahrungen mit Bildungseinrichtungen, die zu Unwissenheit und Unsicherheit führen.

Niemand sollte in Deutschland auf ein Studium verzichten müssen

Immer mehr Angebote konzentrieren sich daher auf Schüler*innen

und Studierende aus Arbeiterfamilien, sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund, um sie bestmöglich zu informieren und zu unterstützen. Dabei geht es nicht darum, dass jede*r studieren soll, sondern, dass jede*r studieren kann, wenn der Wunsch besteht.

Im Teilprojekt Bildungsgerechtigkeit, das von Prof.' Dr. A. Panagiotopoulou (Dep. Erziehungs- und Sozialwissenschaften) und A.-K. Kolwes (PE Wiss., Projekt Erste Generation Promotion Mentoring+) geleitet wird, werden daher Maßnahmen entwickelt, die sich speziell an die Zielgruppe der Studierenden der ersten Generation mit/ohne Migrationshintergrund richten. In regelmäßigen Abständen treffen sich etwa 20 Akteur*innen verschiedenster Institutionen der UzK, um neue Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten zu schaffen und für das Thema Bildungsgerechtigkeit zu sensibilisieren. Konkret geplant sind eine Ringvorlesung zum Thema Bildungsgerechtigkeit, Empowerment-Workshops für Studierende der ersten Generation und Studierende of Colour sowie eine Peerberater*innenausbildung für Studierende.

Teilprojekt „Aktionsplan

Inklusion“: Der „Aktionsplan Inklusion“ ist das zweite Teilprojekt des Diversity Audits mit dem Ziel, bis Ende 2018 einen hochschuleigen Aktionsplan mit Maßnahmen zu entwickeln, um Menschen mit Beeinträchtigungen/Behinderungen an der UzK, zu fördern und Barrieren weiter abzubauen.

Im Jahr 2009 hat sich Deutschland auf Basis der UN-Konvention über

die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) dazu bekannt, die gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen umfassend zu realisieren. Menschen mit Behinderungen sind „Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (UN-BRK, Artikel 1).

Barrieren können u.a. baulicher, kommunikativer, struktureller oder kultureller Natur sein. Bezogen auf Hochschulen bestehen bauliche Barrieren u.a. in der Nicht-Zugänglichkeit eines Besprechungsraumes für Rollstuhlfahrer*innen. Kommunikative Barrieren können Dokumente sein, die nicht barrierefrei sind und deshalb von Beschäftigten mit Sehbeeinträchtigungen nicht gelesen werden können. Strukturelle Barrieren bestehen u.a. darin, dass Studienverlaufspläne unflexibel gestaltet sind, was Studierende mit krankheitsbedingten Fehlzeiten, z.B. aufgrund von chronischen und psychischen Erkrankungen, vor Schwierigkeiten stellt. Und kulturelle Barrieren können sich darin äußern, dass weiterhin ein

VIelfalt®
GESTALTEN

Informationsdefizit und Vorurteile in Bezug auf die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen/Behinderungen bestehen.

Ein weiteres wichtiges Argument für eine inklusive Arbeitswelt ist der demographische Wandel. Es ist Zeit, Strukturen zu schaffen, die Menschen mit Beeinträchtigungen/Behinderungen proaktiv einbeziehen.

Erste Maßnahmen sollen bereits bis Ende 2018 umgesetzt werden. Das Teilprojekt „Aktionsplan Inklusion“ wird von ca. 30 Akteur*innen aus unterschiedlichen Bereichen der Universität unterstützt und wird geleitet von Prof. Dr. M. Niehaus (Lehrstuhl Arbeit und berufl. Rehabilitation) und Dr. K. Staufenbiel (Servicezentrum Behinderung und Studium). Im Rahmen dessen fanden 25 Sitzungen von Expert*innen statt, die Maßnahmen in den Bereichen „Strategie und Struktur“, „Forschung“, „Studium und Lehre“, „Personal“, „Gebäude und Campus“, „Kommunikation und IT“ sowie „Beratung und Service“ konkretisierten. Erste Maßnahmen sollen bereits bis Ende 2018 umgesetzt werden. Noch in diesem Jahr ist eine Informations-Kampagne aller Beschäftigten der Universität geplant, bei der es um Ihre Erfahrungen, Anregungen und Best Practice Beispiele für eine inklusive Arbeitswelt gehen soll. Zudem wird z.B. eine Checkliste zur Organisation von barrierefreien Veranstaltungen erstellt, welche die Bedarfe unterschiedlicher gesundheitlicher Beeinträchtigungen berücksichtigt.

Vielen Dank an alle, die sich bislang in die Teilprojekte eingebracht haben! Das Teilprojekt „Antidiskriminierung“ stellen wir Ihnen in der nächsten Ausgabe der Mit Uns vor. ☀

Bei Fragen oder Anregungen wenden Sie sich gerne an die Koordinatorin des Audits, Dr. L. Vollmer, l.vollmer@verw.uni-koeln.de.

Ankündigungen

Diversity-Woche "Du machst den Unterschied!"

Auftaktveranstaltung mit Netz-Aktivist Tarik Tesfu

Vom 18.-22.06.18 findet die diesjährige Diversity-Woche "Du machst den Unterschied!" mit dem Schwerpunktthema Intersektionalität statt. In mehr als 45 Veranstaltungen und Aktionen wird für den Umgang mit Vielfalt und Chancengerechtigkeit sensibilisiert und auf die bestehenden Angebote/Institutionen an der UzK aufmerksam gemacht. Das Programm richtet sich an Beschäftigte, Studierende und Interessierte. Für Beschäftigte der UzK ist der Besuch der Veranstaltungen im Rahmen der Arbeitszeit möglich.

„Wenn im Internet die Hass-Post abgeht...“

Den Eröffnungsvortrag der Auftaktveranstaltung (18.06.) hält Netz-Aktivist Tarik Tesfu. Unter dem Titel „Tariks Hate-Side-Story – Wenn im Internet die Hass-Post abgeht ... schildert Tesfu warum er der Uni „bye-bye“ gesagt hat, um „im Netz einen auf Gender-Messias zu machen“. „Wer sich im Internet Feminismus auf die Fahne schreibt, wird schnell zur Ziel-

scheibe von (rechten) Trollen und Hater*innen“ so Tesfu, der dies am eigenen Leib erfahren hat.

Das komplette Programm der Diversity-Woche finden Interessierte unter: www.dumachstdenunterschied.uni-koeln.de.

„Kinder, Karriere und Konstellationen – Karriereentscheidungen und innerfamiliäre Arbeitsteilung nach der Geburt von Kindern“

Wie verändert sich die innerfamiliäre Arbeitsteilung von Paaren durch die Geburt eines Kindes? Und wie wirkt sich dieses Ereignis auf angestrebte Berufsperspektiven aus? Diese und ähnliche Fragen diskutieren wir gemeinsam mit Fr. Prof. Wiese (RWTH Aachen) in der Veranstaltung anlässlich des 5-jährigen Bestehens des Dual Career & Family Supports am 4. Oktober (13.00-16.00 Uhr, (... anlässlich des 5-jährigen Bestehens des Dual Career & Family Supports) als Abteilung Neues Seminargebäude). Informationen: www.uni-koeln.de/fokus_vereinbarkeit

Für Führungskräfte: „Gut vorbereitet für (Un-)Vorhersehbares – Personalressourcen steuern bei familienbedingten Auszeiten, Vertretungssituationen und Wiedereinstiegen“

Nach einem inhaltlichen Input besteht am 5. Oktober (10.00-12.00 Uhr) die Gelegenheit, anhand von konkreten Fragestellungen aus dem Führungsalltag Best Practices und Handlungsempfehlungen zu erörtern. Informationen: fortbildung.verw.uni-koeln.de

Info-Veranstaltungen zur Rente

mit Dr. Christoph Stawinoga, immer 16-18.30 Uhr

20.09.2018 Frauen und Hinterbliebene in der gesetzlichen Rentenversicherung
04.10.2018 Die betriebliche Altersversorgung der VBL
29.11.2018 Erwerbsminderung und Rehabilitation
Informationen: www.uni-koeln.de/fokus_vereinbarkeit

**JENNY GUSYK
PREISE 2018**

Gleichstellungspreise der Universität zu Köln
in folgenden Kategorien zu vergeben:

1. „Innovation“
2. „Nachwuchs“
3. „Familienfreundliche Führung“

Bewerben Sie sich gerne bis zum 16.07.2018 oder
schlagen Sie eine Person / Institution der Universität vor.

Ausschreibung und weitere Informationen:
<http://ukoeln.de/U178U>

Ist „Gute Führung“ der Schlüssel zu Arbeitszufriedenheit und Unternehmenserfolg?

Von Susanne Geuer

Wie will ich gerne geführt werden? Haben Sie sich diese Frage schon einmal ganz bewusst gestellt und nach positiven Formulierungen gesucht? Und woran orientieren Sie sich, wenn Sie ihre Wunschliste verfassen?

Als Arbeitnehmerin kommen mir eventuell Wünsche den persönlichen Umgang betreffend in den Sinn. Ich möchte fair behandelt werden. Freundlich und respektvoll soll der Umgangston sein. Natürlich wünsche ich mir außerdem, dass mein Einsatz wertgeschätzt wird. Ich möchte meine Fähigkeiten einsetzen und meine Kompetenz unter Beweis stellen dürfen. Ich möchte meine Arbeitsvorgaben verstehen bzw. nachvollziehen können und einen Arbeitsprozess mitgestalten dürfen. Ich möchte wie eine mündige Person in Vorgänge eingeweiht werden, die meine Arbeit betreffen. Jede/r Arbeitnehmer_in könnte diese Liste sicher um einige persönliche Punkte erweitern.

Abhängig beschäftigte Menschen interessieren sich für das Thema, weil es ihre Lebensumstände beeinflusst. Sich am Arbeitsplatz wohl zu fühlen, gerne zur Arbeit zu gehen und mit Freuden die eigenen Fähigkeiten einzusetzen macht glücklich und hält gesund. Es besteht seit vielen Jahren eine wachsende Sensibilität für den Zusammenhang zwischen Führung und Arbeitszufriedenheit. Gesunde und zufriedene Menschen fehlen weniger. Das sind Fakten, die wirtschaftliche Auswirkungen haben.

Aber so einfach ist der Zusammenhang nicht, wie wir nun wissen. Forscher um Prof. Rainer Wieland von der Bergischen Universität Wuppertal, haben Studien durchgeführt (in denen) der Einfluss des Führungsverhaltens, der Arbeitsgestaltung und der Personeneigenschaften der Beschäftigten auf die Gesundheit der Beschäftigten analysiert wird. Die Ergebnisse zeigen: Gute Führung allein macht nicht gesund. Die psychische Beanspruchung während der Arbeit, gesundheitliche Beschwerden, Fehlzeiten und Präsentismus lassen sich auf Wechselwirkungen zwischen Führungsstil und Arbeitsbedingungen zurückführen.

Somit ist Führung zwar ein wichtiger Faktor, zumal wenn sie sich ihres Einflusses auf die anderen beteiligten Faktoren (wie Arbeitsbedingungen und psychische Beanspruchung während der Arbeit) bewusst ist. Aber eben nicht alles. Zufriedenheit ist auch eine Persönlichkeitsfrage.

Aber was macht Menschen denn zufrieden? Ist das nicht Schicksal? Schließlich kennt jeder solche Menschen, die mit Leichtigkeit durchs Leben gehen, selbst schwere Schicksalsschläge wegstecken; und andere, die sich schwertun, obwohl das Leben es gut mit ihnen zu meinen scheint.“ (<https://www.zeit.de/2012/01/Glueck-lernen>) Die Glücksforschung macht riesige Fortschritte, manchmal in eine ganz unerwartete Richtung.

Martin Kreienkamp (PhD Psychologie & Pädagogik an der Universität zu Köln) weiß das und bietet seit September 2017 hier an der UzK Glücksseminare an. Jede/r kann teilnehmen und erfahren, ob und wie sich Denkmuster ändern lassen und eventuell mehr Lebensglück und Zufriedenheit – auch am Arbeitsplatz – erreicht werden kann. Ein Interview finden Sie auf S. 14-15.

Da sich Unternehmer_innen für die Wirtschaftlichkeit ihres Betriebes einsetzen müssen, um konkurrenzfähig zu bleiben, interessiert sie, ob die Mitarbeiter_innen effizient eingesetzt werden. Ein hoher oder niedriger Krankenstand ist ebenfalls ein Kostenfaktor. Zudem ermöglichen motivierte und kreative Mitarbeiter_innen eher gute Bilanzen.

Aber was motiviert Menschen eigentlich? Darüber herrschen sehr verschiedene Vorstellungen. Timo Vogelsang ist Doktorand an

der Universität zu Köln, am Seminar für ABWL und Personalwirtschaftslehre. In seiner Forschung beschäftigt er sich mit der Motivation im Beruf und geht unter anderem der Frage nach, wie Unternehmen positiv auf die Mitarbeiter*innenmotivation einwirken können. Sind es Boni, die uns zu Hochleistungen anspornen? Wir zitieren einen Ausschnitt aus einem Interview mit Sarah Brender von der Online-Redaktion der Universität.

Des Weiteren lesen Sie auf den folgenden Seiten einen Beitrag von Prof. Hans-Georg Wolff aus dem Department Psychologie, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der UzK über gute Führung und den Wandel in Unternehmen. Lesen Sie in einem Beitrag von Siegrun Ertinger und Marie Kaiser von der Personalentwicklung Wissenschaft über Kompetenzentwicklung wissenschaftlicher Leitungskräfte. Der Junior Faculty Club stellt sich vor und wir erfahren etwas über die Entwicklung des Führungskompetenzmodells als zentrale Grundlage für Auswahl und Entwicklung von Führungskräften in Technik und Verwaltung.

* Rainer Wieland, Sandra Winizuk und Mike Hammes; Führung und Arbeitsgestaltung; Arbeit, Heft 4, Jg. 18 (2009), S. 282 ff
https://www.researchgate.net/publication/294875550_Fuehrung_und_Arbeitsgestaltung

„Nur wenige Menschen sehen ein, dass sie letztendlich nur eine einzige Person führen können und auch müssen. Diese Person sind sie selbst.“

Peter F. Drucker
(Begründer der modernen Managementlehre)

„Der gute
Führer geht
hinter den
Menschen.“

Laotse

„Du musst jeden
Tag entscheiden,
wer den Preis für
deine Führung zahlt:
du oder deine Leute.“

Kevin Leman
(Amerikanischer
Wirtschaftsberater
und Autor)

Foto: sokaeiko / pixello.de



Motivation bringt voran

Ausschnitt aus dem Interview der Online-Redaktion der UzK mit Timo Vogelsang, PhD am Seminar für ABWL und Personalentwicklung. Mit Timo Vogelsang sprach Sarah Brender

Herr Vogelsang, Sie beschäftigen sich mit dem Thema Motivation im Beruf. Welche Aspekte des Themas interessieren Sie besonders?

Mich interessieren besonders Einflussfaktoren auf Mitarbeitermotivation. Also: Wie kann ich die Motivation eines Mitarbeiters kurz- und vor allem langfristig beeinflussen? Warum funktionieren einige personalwirtschaftliche HR (Human Resources) - Instrumente unter bestimmten Bedingungen, unter anderen aber nicht? Wie kann man generalisierbare Aussagen über Einflussfaktoren ableiten? Was gibt es für Wechselwirkungen mit anderen HR-Instrumenten oder unternehmensspezifischen Bedingungen?

Im Rahmen einer Studie haben Sie studentische Probandinnen und Probanden in einem Laborsetting arbeiten lassen. Was war die genaue Aufgabenstellung und was das Ziel dieses Experiments?

Timo Vogelsang: Die Probanden mussten zweimal für 30 Minuten am Computer an einer Aufgabe arbeiten. Während der Arbeitszeit

„Es gibt bisher erst wenige Studien in Kooperation mit Unternehmen, die den kausalen Einfluss eines HR-Instruments auf die Motivation evaluieren. Hier muss noch viel mehr getan werden!“

Timo Vogelsang, Seminar für ABWL und Personalwirtschaftslehre, Universität zu Köln

hatten sie zudem die Möglichkeit, ins Internet zu gehen. Für die Arbeitszeit erhielten alle Probanden eine Grundvergütung. Außerdem wurden zufällig Probanden ausgewählt, die vor ihrer Arbeitszeit noch eine finanzielle Prämie zusätzlich erhalten haben. Andere zufällig ausgewählte Probanden erhielten eine „Freizeit-Prämie“, durch die sie früher das Experiment verlassen durften. Die Prämien wurden dabei unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeit vergeben. Das Ziel dieser Studie war es, zu untersuchen, wie viele Aufgaben die Probanden unter der jeweiligen Prämie bearbeiten.

Welche Ergebnisse lieferte Ihre Studie?

Die Studie zeigt, dass die Probanden, die das Labor früher verlassen durften, mehr Aufgaben bearbeitet haben als die Probanden, die eine finanzielle Prämie erhielten. Interessanterweise

kommt dieser Unterschied nicht daher, dass die Probanden schneller arbeiteten, sondern dass sie weniger Zeit im Internet verbrachten. Mehr Freizeit außerhalb der Arbeit scheint also den Anreiz, Freizeit während der Arbeit zu nutzen, zu reduzieren. ☀

*Das vollständige Interview finden sie unter: <https://www.wiso.uni-koeln.de/de/forschung/forschung-im-fokus/timo-vogelsang-motivation-im-beruf/>

*Einen Bericht in der Welt zum Forschungsansatz von Timo Vogelsang finden sie hier: <https://www.welt.de/kmpkt/article170171000/Das-motiviert-dich-im-Job-mehr-als-Geld.html>



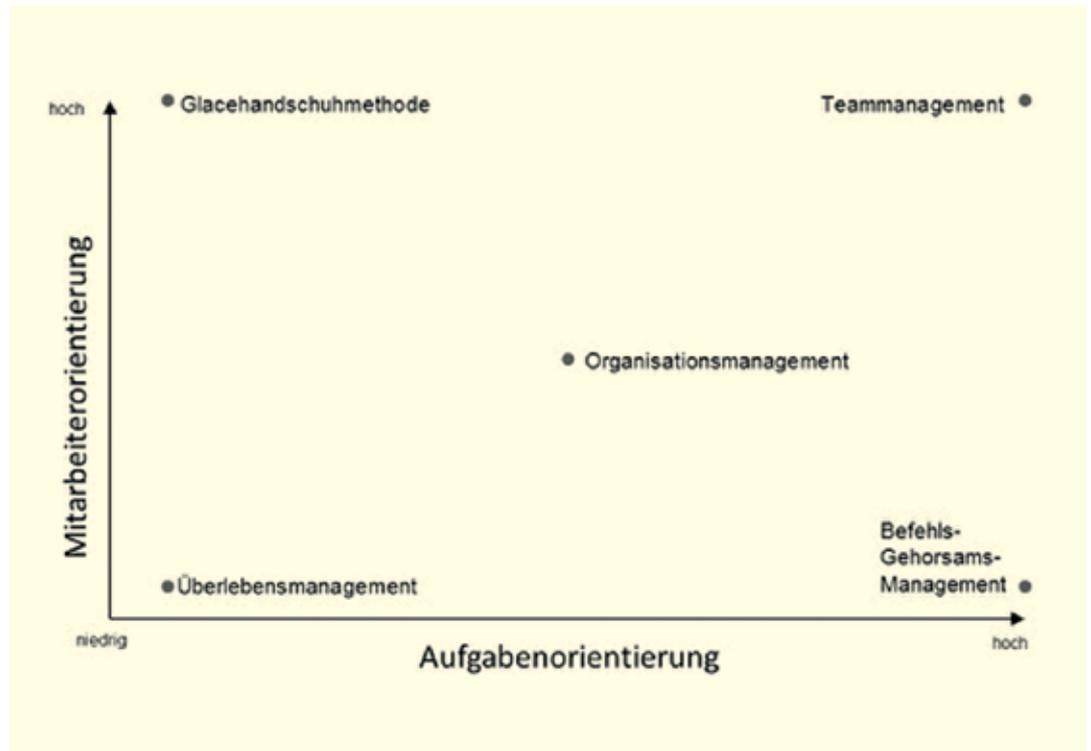
Timo Vogelsang

Gute Führung – Gegenwart

Von Prof. Dr. Hans-Georg Wolff

Führung ist einfach – zumindest in der Theorie. In der Praxis ist Führung jedoch eine Herausforderung. Der typische Arbeitstag einer Führungskraft ist schwer planbar, zerrissen und komplex. Führungskräfte werden durchschnittlich alle 5 bis 10 Minuten unterbrochen und müssen dann sofort das angesprochene Thema – und idealerweise eine Lösung – parat haben. Dementsprechend verbringen Führungskräfte etwa 60% bis 70% der Arbeitszeit mit Kommunikation. Zeit für stilles Nachdenken, etwa wie man Dinge im Team kommuniziert, Berichte Lesen oder für detailliertes Feedback zu Arbeitsergebnissen bleibt so kaum.

Was macht gute Führung aus? Ich denke, auch wenn sich Organisationen in den letzten 50 Jahren gewandelt haben und weitere Veränderungen erfahren werden, sind die zwei Grundanforderungen gleichgeblieben. Dies ist zum einen die Aufgabenorientierung: Führungskräfte sind verantwortlich für die Erledigung der Aufgaben ihrer Arbeitsgruppe. d.h. sie müssen Ziele definieren und die Erreichung kontrollieren, günstige Rahmenbedingungen für die Zielerreichung herstellen und diese kontrollieren. Sie müssen motivieren und mitreißen, Feedback und Hilfestellung geben. Zum anderen ist dies die Mitarbeiterorientierung: Führungskräfte müssen kommunizieren und Konflikte lösen, Respekt und Anerkennung zollen, und ganz allgemein die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sicherstellen. Metastudien zeigen erwartungsgemäß, dass das Ausmaß an Mitarbeiterorientierung die Zufriedenheit der Geführten und deren Motivation fördert, und Aufgabenorientierung



zu Zielerreichung und Leistung beiträgt. Interessanterweise finden sich aber auch – und meist in vergleichbarer Stärke die gegenläufigen Effekte: Auch mitarbeiterorientiertes Verhalten der Führungskraft trägt zur Effektivität und Erfolg des Teams bei, und aufgabenorientiertes Verhalten zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Gute Führung umfasst beide Aspekte. Die Abbildung zeigt beispielhaft die Verortung einiger Führungsstile.

„Die Reform beginnt an der Spitze. Die Treppe muss von oben gekehrt werden.“

Hermann Simon
(Deutscher
Wirtschaftswissenschaftler)

Dennoch unterliegt gute Führung durch die Veränderungen von Organisationen einem Wandel. Die Teamgröße ist in den letzten Jahrzehnten stetig gewachsen und Hierarchien in Organisationen sind flacher geworden. Zudem wird die Zusammensetzung von Teams immer vielfältiger: Ältere, Eltern, Alleinerziehende, Menschen mit unterschiedlichen kulturellen und religiösen Wurzeln oder die sogenannte „Generation Y“ stellen andere Ansprüche an die Erwerbsarbeit, an Arbeitszeiten (z.B. Heimarbeit, längere Auszeiten, Kindertageschließzeiten) und die Arbeitsorganisation. Gleichzeitig verlagert sich die Kommunikation durch verteiltes Arbeiten an verschiedenen Orten (etwa durch standortübergreifende Teams, Home-Office) immer stärker auf virtuelle Medien von der E-Mail bis zu Social Media Anwendungen. Und Tätigkeiten werden

komplexer, da einfache Dinge von Maschinen mit künstlicher Intelligenz übernommen werden.

Für die Zukunft der Führung ergeben sich durch diesen Wandel zwei große Trends. Die Abgabe von Aufgabenverantwortung an die Mitarbeitenden und die (noch) zunehmende Wichtigkeit der Kommunikation und des Miteinanders.

Gute Führung erfordert es, in Zukunft mehr Aufgabenverantwortung an Mitarbeitende zu übertragen. Mitarbeitende müssen so stärker eigenverantwortlich handeln, während Führungskräfte Mitarbeitende stärker beraten und die nötigen Ressourcen für die eigenverantwortliche Aufgabenerledigung stellen müssen. Hierfür bietet sich auch das Führen mit Zielen an, d.h. Führungskraft und Mitarbeiter vereinbaren zu erreichende Ziele – und die Wahl

und Zukunft

der Mittel und Wege (wie das Ziel erreicht wird) liegt in der Verantwortung des Mitarbeiters. In Zukunft ist dabei aber stärker zu berücksichtigen, dass sich Zielvereinbarungen besser für einfache als komplexe Aufgaben eignen. Bei komplexen Aufgaben sind Rückmeldung und Beratung, sowie eine unterstützende Lern- und Fehlerkultur wesentlich wichtiger.

Durch die vermehrte virtuelle Kommunikation und die zunehmende Vielfalt werden Kommunikation und ein gutes Miteinander wichtiger. Sie dürfen nicht zu Verhältnissen wie beim Turmbau zu Babel führen. Vielmehr erfordern sie bessere kommunikative Kompetenzen von Mitarbeitenden und Führungskräften. Vertrauensvolle, wertschätzende Beziehungen erleichtern die Kommunikation. Führungskräfte müssen sicherstellen, dass alle das Ziel in gleicher Weise verstehen und ein gemeinsames mentales Modell der Aufgabe besitzen – im besten Fall eine gemeinsame, inspirierende Vision der Aufgabe. Hierfür ist auch die Klarheit der Rollen und Verantwortlichkeiten, die jede Person trägt, wichtig. So kann das Risiko, dass man aneinander vorbeiplant und arbeitet, reduziert

werden. Auch das Verständnis für die Vielfalt der Lebensumstände ist hier hilfreich. Viele der Führungstrainings, die derzeit auf dem Markt sind, versuchen an diesen Aspekten anzusetzen, wenn sie beispielsweise alternsgerechte Führung, familienfreundliche Führung, interkulturelle Führung, respektvolle Führung und anderes zu vermitteln suchen.

Was wird die Zukunft bringen? Manche prognostizieren, dass in Zukunft starre Teamstrukturen völlig aufgelöst werden und Mitarbeitende sich immer wieder neu und selbstorganisiert zu Projektteams zusammenschließen, je nach Aufgabe, die an die Organisation herangetragen wird. Ich vermute ebenfalls, dass in Zukunft Fachkräfte – und je nach Aufgabe wird dies eine andere Person sein – die Führung übernehmen werden. Hierarchien werden sich aber nicht völlig auflösen, ein Rest wird bestehen bleiben. Wie oben erläutert, wird Kommunikation für ein gemeinsames Verständnis der Aufgabe noch wichtiger. Teams müssen sich immer wieder neu finden und es muss mehr Wert auf deren Neuformierung zu Beginn gelegt werden, damit im Idealfall blindes Verständnis entsteht. ✨



Foto: privat

Prof. Dr. Hans-Georg Wolff

„Ein Beispiel zu geben ist nicht die wichtigste Art, wie man andere beeinflusst. Es ist die einzige.“

Albert Schweitzer
(Nobelpreisträger)



Mit dem Junior Faculty Club (JFC, <https://www.portal.uni-koeln.de/juniorfacultyclub.html>) gibt es speziell für angehende HochschullehrerInnen wie Junior-ProfessorInnen, GruppenleiterInnen oder Habilitandinnen noch eine weitere Möglichkeit, sich im Bereich Führung weiterzubilden und sich über Fächergrenzen hinweg auszutauschen. Der JFC bietet für seine Mitglieder unter anderem eine Vielzahl verschiedener Seminare zum Thema Führung an, die speziell auf die besondere Rolle seiner Mitglieder zugeschnitten ist. Dabei steht beispielsweise die neue Rolle als LeiterIn einer eigenen Arbeitsgruppe im Vordergrund.

Die Mitgliedschaft im Junior Faculty Club steht allen promovierten NachwuchswissenschaftlerInnen offen, die sich an der Universität zu Köln oder der Forschungsallianz Köln auf dem Weg zur unbefristeten Professur befinden (Kontakt: jfc-contact@uni-koeln.de). ✨

Das traditionelle Sommerfest der Universität fällt in diesem Jahr aus Kostengründen aus



Wie gelingt gute Führung in der Wissenschaft?

Praxisnaher Überblick über Führungsaspekte

„Super Vorträge, alle liefern Impulse zum Nachdenken. Tolles Format.“ (Lead & Lunch)

Von Siegrun Ertinger, Marie Kaiser



Foto: Fotolia



Foto: Lisa Beller

Was bedeutet „gute Führung“?

„Erfolgreiche Führung beinhaltet für mich natürlich auch, dass sich meine Mitarbeiter entwickeln können, anschlussfähig sind und Stellen bekommen, wenn sie fertig sind. Sowohl in der Wissenschaft als auch in der Industrie.“ (Zitat aus Bedarfsabfrage in der Wissenschaft an der UzK, 2014)

Das Thema Führung – oder besser noch „gute Führung“ – ist auch für die wissenschaftlichen Führungskräfte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ein persönlich, fachlich und strategisch wichtiges Thema. Viele WissenschaftlerInnen können auf den unterschiedlichen Karrierewegen hin zu leitenden Positionen zwar erste praktische Führungserfahrungen sammeln, z. B. als NachwuchsgruppenleiterIn oder LeiterIn eines Forschungsteams,

jedoch keine fundierten theoretischen und praktischen Kenntnisse zu erforderlichen Führungs- und Managementkompetenzen erwerben. Gleichzeitig erzeugen strukturelle, technologische und gesellschaftliche Anforderungen und die fortlaufenden Veränderungen im Hochschulsystem eine klare Führungsnotwendigkeit an den verschiedenen wissenschaftlichen Einrichtungen.

Gute Führung in der Wissenschaft entwickeln

Gemäß dem Zukunftskonzept der UzK positioniert die Hochschulleitung die Personalentwicklung für wissenschaftliche Führungskräfte als wichtiges und notwendiges Zukunftsthema. Darüber hinaus hat sich die UzK mit der Unterzeichnung des ‚Vertrages über gute Beschäftigungsbedingungen‘ verpflichtet, die strukturellen Rahmenbedingungen für das

Hochschulpersonal zu verbessern, um v. a. dem wissenschaftlichen Nachwuchs adäquate Karrierewege und Perspektiven aufzuzeigen. Ebenfalls dort festgehalten ist die Etablierung eines Gesundheitsmanagements (BGM), das insbesondere das Handlungsfeld ‚Führung und Zusammenarbeit‘ in den Fokus rückt. Von den direkten Vorgesetzten erfordert dies u. a. entsprechende Beratungskompetenz, Kenntnisse über eigene interne Unterstützungsangebote wie auch die der Personalentwicklung und die Fähigkeit, Gespräche wertschätzend und mitarbeitenden orientiert führen zu können.

Lead Excellent: Kompetenzentwicklung für wiss. Führungskräfte

Die Abt. 43, Personalentwicklung Wissenschaft (PE Wiss), hat das Programm ‚Lead Excellent‘

entwickelt. Ziel des strukturierten Programms ist die Etablierung einer kompetenzbasierten Führungskultur. Orientiert an vier zentralen Kompetenzfeldern für wissenschaftliche Führungskräfte, die gemeinsam mit der Hochschulleitung definiert wurden, werden unterschiedliche Formate zur persönlichen Weiterqualifizierung angeboten (vgl. Grafik).



Kompetenzfelder für wiss. Führungskräfte der UzK (Ergebnis der AG „Personal“ unter Vorsitz der Vizekanzlerin, 2017)

Quelle: erstellt von D8, Debora Schiffer

Gute Führung in Technik und Verwaltung

Entwicklung und Orientierung

Von Heike Pier und Andrea Frank

Kern des speziell auf die Anforderungen an wissenschaftliche Führungskräfte zugeschnittenen Programms ist ein modulares, kostenfreies Seminarangebot. Das Angebot reicht von „Führung kompakt“ als grundlegendes Modul und Basis eines gemeinsamen Führungsverständnisses bis hin zu weiteren Vertiefungsmodulen, wie z. B. wertschätzende Gesprächsführung oder Arbeitsrecht für wissenschaftliche Führungskräfte. Onboarding-Maßnahmen für Neuberufene, Führungsimpulse „Lead & Lunch“ sowie individuelle Coaching- und Beratungsangebote für wissenschaftliche Führungskräfte runden das Angebot ab. Da gute Führung – unabhängig vom Arbeitskontext – dynamisch ist und gemäß den Umständen und äußeren Einflüssen immer wieder reflektiert werden muss, richten sich alle Angebote sowohl an den wissenschaftlichen Nachwuchs als auch an erfahrene wissenschaftliche Führungskräfte.

Die Weiterentwicklung von Führung in der Wissenschaft ist ein fortlaufender Prozess, der eine intensive Interaktion zwischen der Hochschulleitung, den Fakultäten, den Mitarbeitenden und der PE Wiss erfordert. Die PE Wiss versteht sich hierbei als impulsgebend und beratend. Sie ermöglicht den WissenschaftlerInnen mit ihrem Angebot zur Weiterqualifizierung, erforderliche Kompetenzen zu entwickeln und dadurch Gestaltungsfreiräume für anspruchsvolle Forschungsvorhaben zu schaffen und zu erhalten. ☀

Weitere Informationen & Ansprechpartnerinnen:

Siegrun Ertinger & Marie Kaiser
Abt. 43 – Personalentwicklung
Wissenschaft
www.lead.excellent.uni-koeln.de



Wie in vielen Organisationen war auch in der Universitätsverwaltung das Verständnis von ‚Führung‘ lange Zeit sehr heterogen - und so manche Führungskraft sah sich selbst vornehmlich als „beste Fachkraft“. Bei aller, auch gewollter Unterschiedlichkeit von Führungskräften sollte Führung in Zukunft für Mitarbeitende und Führungskräfte kalkulierbar sein - und auf einheitlichen Grundsätzen basieren.

Mit diesem Ziel entwickelten Verwaltungsleitung und Führungskräfte ab 2005 in einem partizipativen Prozess unter Moderation der Personalentwicklung zunächst ein Leitbild für die Verwaltung - und leiteten im Folgenden daraus unsere Führungsgrundsätze ab. Damit waren wichtige Grundlagen für ein einheitliches Führungsverständnis und eine gemeinsame ‚gute‘ Führungskultur geschaffen.

Im Jahr 2009 entstand unser Führungskräftekompetenzmodell, das kontinuierlich aktualisiert wird. Dies beschreibt die wichtigsten Anforderungen an unsere Führungskräfte und bildet bis heute die zentrale Grundlage für die Auswahl, Entwicklung und Förderung von Führungskräften in Technik & Verwaltung.

Zu allen sechs Kompetenzfeldern bieten wir seit 2011 mit ‚Führung Aktiv‘ ein gezieltes Programm zur Weiterentwicklung unserer (Nachwuchs-) Führungskräfte an. Mit rund 500 Seminarteilnahmen wurde das Qualifizierungsprogramm seither intensiv genutzt.

Ein weiterer wichtiger Meilenstein zum Thema „Gute Führung“ stellte 2011 die Einführung eines jährlichen MitarbeiterInnengespräches dar. MitarbeiterInnen erhalten hier Feedback zu ihrer Arbeit, reflektieren mit ihrer Führungskraft die Zusammenarbeit und haben die Möglichkeit, Weiterentwicklungswünsche und -bedarfe zu besprechen.

Gute Führung in der Verwaltung - heute & morgen

Die Verwaltungsevaluation im Jahr 2013 machte einen deutlichen Fortschritt in der Führungskultur sichtbar.

Gleichzeitig weisen die Ergebnisse darauf hin, dass das Thema Führung in der Verwaltung auch in Zukunft nicht frei von Herausforderungen ist. Zum Beispiel sind die Dauer von Entscheidungsprozessen sowie der

Umgang mit schwierigen Führungssituationen Aspekte von Führung, die immer wieder kritisch erlebt werden – auch von Führungskräften selbst.

Dieses Feedback haben wir genutzt, um gemeinsam mit den Fachbereichen und Führungskräften das Thema ‚Führung in Technik & Verwaltung‘ weiter voranzutreiben, z.B. durch

- Veranstaltungen & Seminare rund um die Themen Führung, Zusammenarbeit, Betriebliches Gesundheitsmanagement sowie Vereinbarkeit von Privatleben & Beruf

- Beschreibung von Aufgaben, Kompetenzen & Verantwortungen für Führungskräfte, um Rollenklarheit zu erzielen (AKV-AL & AKV-SGL)

- Förderung von Hospitationen, kollegialer Beratung und Coaching

- Entwicklung von dezernatsspezifischen Prozessen zu herausfordernden Führungsthemen

- Unterstützung von Team- und Bereichsentwicklungen

Zu den großen zukünftigen Herausforderungen werden sowohl die Gewinnung qualifizierter MitarbeiterInnen als auch die erfolgreiche MitarbeiterInnen-Bindung gehören.

Vieles haben wir auf dem Weg zu guter Führung in Technik & Verwaltung schon gemeinsam erreicht. Gute Führung wird sich - getreu dem Zitat von Michael Richter – aber auch in Zukunft daran messen, inwieweit sie in der Lage ist, sich auf neue Anforderungen der Arbeitswelt einzustellen. ☀

„Was bleibt, ist die Veränderung; was sich verändert, bleibt.“

Michael Richter

Glück, Erfolg und Wohlbefinden kann gelernt werden

Glück ist kein Zufall

Das Gespräch führte Susanne Geuer

Was sind Sie? Unglücksrabe oder Glückskind? Vom Schicksal verfolgte Kreaturen, Bestimmungen oder Flüche aus Märchen und Sagen haben eines gemeinsam: Die heimgesuchte Kreatur (wahlweise Prinzessin oder Prinz, armes Mädchen oder Müllerssohn) muss zunächst Prüfungen bestehen bevor sie Erlösung = das Glück findet. Wie das im Märchen passiert, können wir nachlesen. Wie es in unseren Hirnen oder Gemütern passiert, erforscht die Glücksforschung. Seit verganginem Herbst gibt es an der UzK ein Seminar der etwas anderen Art: Im Kurs zum Thema Glück, Erfolg und Wohlbefinden lernen die SeminarteilnehmerInnen von Martin Kreienkamp etwas über die Strategien erfolgreicher Lebensplanung. Und darüber, wie man/frau glücklicher ist.

Wie kann das sein? Welcher Bann ist es, der unser Denken fesselt, Herr Kreienkamp?

MK: Zunächst einmal gibt es keinen höheren Plan oder das Schicksal. Schicksal ist ein Ausdruck bzw. Synonym dafür, dass ein Mensch die Kontrolle über sein eigenes Leben nicht in den eigenen Händen sieht, sondern in den Händen einer übergeordneten Macht, bspw. göttlicher Vorsehung. Diese Gottesvorstellungen in der Form der Redewendung „Der Mensch denkt, aber Gott lenkt“ sind irreführende Denkmuster bzgl. der Gestaltbarkeit des Lebens durch sich selbst, die nicht nur wegen der externalen Kontrollzuschreibung die eigene Lebenszufriedenheit senken können. Schlimmer noch setzen sich Menschen mit diesen Überzeugungen gar nicht erst mit ihren Lebenszielen und -wünschen auseinander, und finden sich stattdessen mit ihren teils

unschönen Lebensumständen ab und sind deshalb latent unzufrieden. Dabei macht es Menschen durchschnittlich zufriedener, wenn sie aktiv bereit sind ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und das zu erreichen, was sie sich für ihr Leben wünschen. Oder um es in der Märchen- und Hollywood-Geschichten-Sprache zu formulieren: Nur wer selbst ganz bewusst an seinem Happy End bastelt, kann

war Norwegen die Siegerin und löste Dänemark ab, das in den beiden Vorjahren auf Platz 1 lag. Norwegen ist demnach die Nation mit den glücklichsten Menschen. Ein Fall von Statistik-Nonsense?

MK: Die gesellschaftlichen Lebensbedingungen und das soziale Umfeld spielen natürlich eine Rolle, wenn es um die Möglichkeit geht, sein eigenes Lebensglück auch

Bürgerkrieges steht und scharenweise Menschen nach Kolumbien und in andere Länder fliehen.

Neben der Inflation ist auch die Gleichheit der Geschlechter, der Einkommen, und der Vermögen ein Zufriedenheitsfaktor. Desto ungleicher eine Gesellschaft diesbezüglich aufgestellt ist, desto unzufriedener sind die Menschen. Zudem können eine hohe Korruptionsrate, wenig direktdemokratisch-politische Partizipationsmöglichkeiten, wenig Solidarität und Vertrauen innerhalb einer Gesellschaft, schlechter Umweltschutz und fehlende Angebote auf dem Arbeitsmarkt die persönliche Lebenszufriedenheit absinken lassen. Da all diese Faktoren in Norwegen und Dänemark politisch und wirtschaftlich gut austariert sind, liegt die Chance in diesen beiden Ländern grundsätzlich glücklich zu sein sehr viel höher, als in den meisten anderen Ländern der Erde. Aber auch dort können Menschen unglücklich oder sogar depressiv werden. Dabei spielen dann die gesellschaftlichen Faktoren weniger eine Rolle, sondern mehr die genetischen Einflüsse auf das persönliche Lebensglück, als auch die eigenen Denk- und Verhaltensweisen.

Und darum geht es ja in Ihrer Forschung. Die bisherigen Erkenntnisse der jungen Wissenschaft Epigenetik* weisen in die Richtung, dass sogar unsere Gene durch Denken, Lebensführung, Ernährung und Umwelteinflüsse verändert werden können. Ist unser Ungemach also selber verursacht? Depressionen und Angststörungen inbegriffen?

MK: Die individuellen Gene spielen eine größere Rolle als das Familienumfeld für das persönli-



es auch erreichen. Alles andere sind tatsächlich nur Märchen oder Fabeln.

Es gibt alljährlich den „World Happiness Report“, für den sowohl eine Selbsteinschätzung der Menschen, deren Nöte, Ängste und Freuden als auch wirtschaftliche und gesellschaftliche Faktoren (Bruttoinlandsprodukt, Spendenbereitschaft, Entscheidungsbandsbreite für das eigene Leben) herangezogen werden, um die glücklichsten Menschen zu ermitteln. 2017

realistisch verwirklichen und im Alltag leben zu können. Es birgt sicher keine große Überraschung, wenn ich sage, dass es in Norwegen oder Dänemark viel einfacher ist glücklich zu sein als bspw. in Somalia oder Afghanistan. Neben den Unterschieden in der Freiheits- und Sicherheitslage und den Bürgerrechten gibt es aber noch weitere gesellschaftspolitische Faktoren, die das persönliche Glücksempfinden beeinflussen können. Die Inflationsrate z.B.: Das kann man aktuell gut an Venezuela sehen, wo es eine Hyperinflation gibt und das Land am Rande eines

che Glücksempfinden, allerdings beeinflussen sich Lebensumstände und Genetik als auch individuelle Verhaltensweisen und die Genetik wechselseitig. Das bedeutet einerseits, dass die Gene partiell den Charakter formen und somit für ein bestimmtes soziales und gesellschaftliches Umfeld sorgen. Andererseits wirken sich wiederum die staatlich regulierten Lebensbedingungen und ebenso die selbst bewusst oder unbewusst kreierte direkte Lebensumwelt auf die Gene aus und verändern diese langfristig gesehen, indem manche angeschaltet, und andere abgeschaltet werden durch epigenetische Veränderungen. Kurz gesagt, die eigenen Gene und die persönliche Lebensumwelt interagieren immer miteinander. Deshalb hängen krankhafte Persönlichkeitsveränderungen wie Depressionen oder Angststörungen neben unsicheren Bindungserfahrungen und Sozialisationsprozessen in der Kindheit und daraus folgenden fixierten Denkmustern auch von der Lebensumwelt,

aber auch von den Genen und epigenetischen Regulationsmechanismen ab. Gerade wenn wir uns dies bewusst machen und mit Selbstreflexion unsere eigenen Denk- und Verhaltensmuster hinterfragen, aber auch mit mindestens drei Stunden Sport pro Woche und gesunder Ernährung vorbeugend agieren, dann sind die Risiken für solche Krankheiten

stark minimiert. Denn nicht das Schicksal bestimmt bspw. die Regelmäßigkeit vom Sporttraining, sondern man selbst. Weitere Selbstreflexions-Prozesse für verschiedene Lebensbereiche und glücksförderliche Verhaltensweisen kann man erlernen, deshalb habe ich das Trainingsseminar an der Universität zu Köln 2017 ins Leben gerufen. 🌟

* Epigenetik kurz erklärt: Epigenetik umschreibt die Metaebene genetischer Regulation: Einen lange von der Forschung übersehenen Mechanismus mit vielschichtigen Konsequenzen. Denn per Epigenetik gelingt es dem Zellkern unter dem Einfluss äußerer Faktoren zu regulieren, wann und in welchem Ausmaß welche Gene ein- und ausgeschaltet werden. Somit erhöhen epigenetische Mechanismen die Flexibilität des immer gleichen Erbguts der unterschiedlichsten Zellen: Wie Haut-, Herz- oder Darmwandzellen ihre identischen DNA-Sequenzen einsetzen, kann unter epigenetischer Regulation auch von Umweltfaktoren abhängen. (<https://www.spektrum.de/thema/epigenetik/1191602>)

Experimentiercamp

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität, liebe Studierende,

in den Sommerferien wird zum 6. Mal das **Experimentiercamp** angeboten! Die Projektwoche ist vom **20. - 24. August** (letzte Ferienwoche) und steht **Kindern sowohl von Universitätsangehörigen als auch von Studierenden der Universität zu Köln** offen. Zielgruppe sind **Kinder, die aktuell in der 5. - 7. Klasse** sind.

Wieder gibt es ein abwechslungsreiches Programm. Eine Woche (täglich von 8.30 bis 16.30 Uhr) kann experimentiert und geforscht werden. Dabei wird jeder Tag unter einem anderen Thema stehen. Die Themen werden im Vorfeld auf der Webseite der Lehr-Lernlabore bekanntgegeben. Auf jeden Fall wird der Spaß am selbständigen Experimentieren nicht zu kurz kommen!

Organisiert wird die Projektwoche von den **Lehr-Lernlaboren der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät** und dem **Institut für Biologiedidaktik**. Betreut werden Ihre Kinder von Studierenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die **Anmeldung** ist über die Seite der **Lehr-Lernlabore** möglich: www.lernlabore-mnf.uni-koeln.de

Wir freuen uns über zahlreiche junge, neugierige Naturwissenschaftler!

Kontakt:

Markus van de Sand, Lehr-Lernlabore, markus.vandesand@uni-koeln.de, 470-2568



Foto: privat

Martin Kreienkamp ist Promotionsstudent an der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln in den Fachbereichen Psychologie und Pädagogik. Er forscht zu angewandter Glücksforschung, d.h. wie Denk- und Verhaltensmuster als auch die Lebensumwelt gestaltet werden können, damit Menschen ein sinnerfüllteres, glücklicheres und erfolgreicher Leben führen können. Sein Masterstudium in Internationaler Soziologie und Politik absolvierte er an der Universität Bonn und der Aarhus University (Dänemark).

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

Das Veränderungsprogramm der Verwaltung

Die Stammdatenbereinigung

Von Dr. Patrick Honecker

Es gibt Themen im Veränderungsprogramm der Verwaltung, die klingen beim ersten Hören furchtbar trocken. Eines dieser Themen ist die ‚Stammdatenbereinigung‘. Wer jetzt einen Moment innehält und dann zugibt, dass er sich unter diesem Thema nichts vorstellen kann, dem geht es ähnlich wie mir. Deswegen erst einmal ein Blick in das Internet. Wikipedia klärt auf: „Stammdaten ist ein Begriff aus der Informatik (Datenmanagement) und der Betriebswirtschaft (im Zusammenhang mit dem Einsatz von betrieblicher Anwendungssoftware), mit dem Daten bezeichnet werden, die Grundinformationen über betrieblich relevante Objekte (wie Produkte, Lieferanten, Kunden, Mitarbeiter) enthalten (z.B. Bezeichnung und Preis, Rabattvereinbarungen, Namen und Adressen, Eintrittsdatum ...), die zur laufenden (z. B. periodischen) Verarbeitung erforderlich sind. Sie werden deshalb auch statische Daten, Grunddaten oder Referenzdaten genannt, englisch auch „master data“ oder „core data“. Einzelobjekte von Stammdaten werden auch Stammsätze genannt und in unterschiedlichen Speicherungsmedien wie Datenbanken oder einfachen Dateien gespeichert.“ (Onlinequelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Stammdaten>, abgerufen am 19.4.2018)

„Es gibt nicht „die“ Stammdaten. Will man die Stammdatenqualität einer Organisation beurteilen, muss zunächst festgelegt werden, welche Stammdaten man betrachten möchte. Auch die Universität erhebt in ganz unterschiedlichen Bereichen Stammdaten, wie im Bereich der Beschäftigten, Studierenden, AbsolventInnen, Kooperationspartner etc. Im Finanzbereich spielen Stammdaten

eine ganz besondere Rolle, da von ihrer Qualität auch die Zahlungsflüsse abhängen. Sind diese Daten nicht korrekt oder unvollständig so kann nicht abgebucht oder überwiesen werden. Eine nicht eindeutige oder fehlerhafte Bankverbindung führt zu Verzögerungen in der Bearbeitung, was neben einem vermeidbaren zusätzlichen internen Aufwand auch zu unzufriedenen Kunden bis hin zu finanziellen Nachteilen führen kann. Als Folge der Verzögerungen kann bspw. Skonto, also Preisnachlass, nicht genutzt werden. Neben fehlerhaften Stammdaten sind aber auch Dubletten ein großes Problem. Für ein identisches Objekt existieren also mehrere Datensätze. Eine hohe Stammdatenqualität ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Digitalisierung. Um diese sicherzustellen ist zunächst die Bereinigung der bisher im System hinterlegten Daten erforderlich. Unerlässlich ist parallel die Definition von Strukturen, Zuständigkeiten und Vorgaben für das künftige Vorgehen. Dabei geht es nicht nur um Anpassungen im Finanzdezernat, sondern auch um Konventionen, die für alle gelten, die Zahlungen veranlassen.“ (Christine Peters, Abt. 62 Rechnungswesen)

Und dann gibt es Fehlerquellen, an die man vorher gar nicht gedacht hat. Deswegen hier ein paar nicht ganz ernst gemeinte Highlights aus dem ‚Pannenkatalog‘ der (Nichtnur-Finanz-) Stammdaten:

Der mysteriöse ProfessorInnen-Schwund

Bei einer Abfrage der Gesamtzahl der Professorinnen wird nach allen W1 bis W3 besoldeten WissenschaftlerInnen gefragt. Dabei wird übersehen,

dass es auch noch WissenschaftlerInnen in der alten C-Besoldung gibt. Schwupps, auf einmal hat man 10% weniger ProfessorInnen.

Die wundersame Drittmittel-Vermehrung

Bei den Drittmitteln gibt es eine Unterscheidung ob diese „mit“ oder „ohne“ Weiterleitungen berichtet werden. Mit Weiterleitung heißt, dass andere Institutionen einen Teil vom Kuchen abbekommen, zum Beispiel, wenn wir die SprecherInnen-Hochschule bei einem Sonderforschungsbereich sind und andere Universitäten beteiligt sind. Wenn man jetzt den Haken bei „ohne“ setzt, vermehrt sich das Forschungsbudget schnell um einen mehrstelligen Millionenbetrag.

Der unberechenbare Studierende

Bei der Abfrage der Studierendenzahlen muss konkret angegeben werden, welche Art von Studierenden man haben möchte. Haupt- und/oder Nebenhörer? Mit Promotion oder ohne? Zahl der Fachsemester oder Hochschulsemaster? Werden diese Angaben nicht bei der Abfrage gestellt, führt das zu starken Verzerrungen bei den Ergebnissen. Deswegen schwanken auch in der medialen Berichterstattung häufig die Werte so stark, 5000 mehr oder weniger allein dadurch, dass man DoktorandInnen mitzählt oder eben nicht.

Stammdaten sind wichtig, das haben die genannten Beispiele noch einmal verdeutlicht. Deswegen ist das Thema „Neusortierung“ der Stammdaten auch eines der Hauptthemen im Veränderungsprogramm. ☀

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, endlich ist er da, der Frühling! Oder ist das schon wieder der Sommer? Manchmal hat man das Gefühl, dass die Übergänge verschwunden sind. Es geht von der kalten Jahreszeit direkt in den Sommer über und der Herbst kann sich auch nicht mehr so recht entscheiden, ob er ein später Sommer oder früher Winter sein will. Übergänge beschäftigen uns auch in der öffentlichen Verwaltung oder um es mit einem Fremdwort zu sagen: ‚Transformationen‘. Dabei ist die digitale Transformation eine der größten Herausforderungen. Denn obwohl sie schon seit einigen Jahren von wechselnden Bundes- und Landesregierungen gefordert wird, sind wir zum Teil in der öffentlichen Verwaltung noch in „Analogistan“, wie es in einem SPIEGEL-Titel stand. Für die Verwaltung arbeiten wir im Rahmen des Transformationsprogramms an einem übergreifenden Digitalisierungsprogramm. Eingebettet in die Gesamt-Digitalisierungsstrategie der Universität stellen wir uns dem Übergang von der analogen zur digitalen Welt. Denn wie heißt es in einem chinesischen Sprichwort: „Wenn der Wind der Veränderung weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen.“

Für die Programmsteuerungsgruppe Ihre Ina Gabriel



Foto: Simon Wegener

Digitalisierung der Verwaltung – Maßnahmen im Transformationsprogramm

Um dem digitalen Wandel zu begegnen und Digitalisierungsvorhaben künftig im Rahmen eines Gesamtkonzepts umzusetzen und zu verankern, steht die Verwaltung der UZK vor Herausforderungen, die sich in mindestens vier unterschiedlichen Bereichen wiederfinden. Übergeordnet sind die strategischen Anforderungen, d.h. jede Veränderung muss sich grundsätzlich an den Entwicklungsplänen der Gesamthochschule orientieren. Es ist auch wichtig, dass grundsätzlich über die unterschiedlichen Leitungsebenen eine Bereitschaft zur Veränderung eingefordert wird. Dabei muss bereichsübergreifend gedacht werden und klar sein, dass man auf Insellösungen verzichten muss.

Bei den einzelnen Digitalisierungsprojekten darf nicht der Wald vor lauter Bäumen vergessen werden. Es muss ein Gesamt-Projektportfolio sichtbar sein und entschieden werden, wie und wann man Einzelprojekte umsetzt. Bei aller geforderten Agilität ist eine Orientierung an relevanten Prozessen unabdingbar, sonst setzt man sich schnell dem Vorwurf der „Projektitis“ aus.

Nicht zu unterschätzen sind auch die technischen Herausforderungen. Wir haben an der Universität eine Vielzahl loser gekoppelter Server. Diese Server-Infrastruktur muss vereinheitlicht werden, dabei müssen wir sicherstellen, dass alle benötigten Daten nicht nur verfügbar, sondern auch dauerhaft gesichert werden können.

Das alles kann nur funktionieren, wenn man auch die organisatorischen und kulturellen Herausforderungen im Blick hat. Digitalisierung muss von allen gestaltet werden, die MitarbeiterInnen müssen dazu motiviert sein. Nur einheitlich durchgängige und abteilungsübergreifende Prozesse machen unsere Universität für die digitale Transformation bereit. ✨

Wie gehts weiter

Eine Arbeitsgruppe unter der Leitung der Dezernenten Horst Klindworth (D3) und Dr. Patrick Honecker (D8) hat gemeinsam mit dem Abteilungsleiter Organisationsentwicklung, Dr. Hendrik Isdepski sowie Vertretern der Verwaltungs-IT und des Rechenzentrums ein Konzept entwickelt, mit der die weiteren Digitalisierungsschritte für die Verwaltung beschrieben werden. Die Ergebnisse wurden zwischenzeitlich Kanzler, Vize-Kanzlerin und den anderen DezernentInnen vorgestellt und fanden breite Zustimmung. In den kommenden Wochen sollen in allen Dezernaten die Prozesse identifiziert werden, die prioritär umgesetzt werden. Dabei gibt es klare Vorgaben und Rahmenbedingungen.

Grundsätzlich müssen zuerst die Prozesse digitalisiert werden, hinter denen eine rechtliche Verpflichtung steht. Die Bundesregierung hat beispielsweise eine Verordnung zur elektronischen Rechnungsstellung beschlossen, die auch die Verwaltungen betrifft.

Weitere zu erfüllende Kriterien beschreiben den Mehrwert, den die Veränderung bringen soll. Das Digitalisierungsvorhaben leistet danach

- einen Beitrag zur NutzerInnenorientierung und/oder
- einen Beitrag zur Kommunikationsverbesserung und/oder
- einen Beitrag zur Informationsversorgung und/oder
- einen Beitrag zur Wirtschaftlichkeit, d.h. der Ressourceneinsatz der Verwaltung wird verbessert
- einen Beitrag in einem Bereich, in dem eine hohe Anzahl von Geschäftsvorfällen und/oder viele NutzerInnen betroffen sind.

Digitalisierung wird nicht zum Abbau von Arbeitsplätzen genutzt, allerdings werden sich Arbeitsplätze durch die Transformation verändern. ✨

Mit der Berufsschule

Von Scott Logon, Kai Maiburg und Dominik Schädlich

In der Schule wurden wir durch unsere Lehrer darauf aufmerksam gemacht, dass die Möglichkeit besteht, ein 4-wöchiges Praktikum im Ausland zu absolvieren. Dies geschieht im Rahmen des EU-Projektes: Erasmus+ Lernaufenthalte in beruflicher Aus- und Weiterbildung. Der einzige Wermutstropfen, es gab 13 Plätze, die sich auf alle Schüler des Hans-Böckler-Berufskolleg verteilen.

Wer Interesse an einem 32-tägigen Auslandspraktikum in Plymouth/England oder Florenz/Italien hat, sollte an der Infoveranstaltung in der Berufsschule teilnehmen. Hier haben sich jedoch immer noch rund 80 potentielle Interessenten für die 13 zur Verfügung stehenden Plätze eingefunden. Uns wurde das Erasmus+ Programm von einem Mitarbeiter der entsendenden Einrichtung „IN VIA-Ka-

tholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Köln e.V.“ vorgestellt. Zudem wurden einige Beispielbetriebe und mögliche Unterkünfte gezeigt. Um an dem Erasmusprogramm teilnehmen zu können, mussten alle Interessenten eine Bewerbung und ein Motivations schreiben jeweils auf Englisch einreichen. Aus diesen Einsendungen wurden dann die 13 Teilnehmer ausgewählt.

Mit der Zusage wurden wir mit den anderen Teilnehmern zu einer weiteren Infoveranstaltung eingeladen. Es wurden die Betriebe und die Unterkünfte zugeteilt. Es gab Tipps zum Leben, in unserem Fall in Italien, und alle anderen Formalitäten wie Reiseablauf, Ausweispapiere, usw. wurden geregelt.

In einem letzten Treffen vor dem Abflug gab es noch einen Vortrag



Kai Maiburg mit seinem Chef und einem Kollegen in der Autowerkstatt in Florenz, vor einem der anspruchsvollen Fahrzeuge.



Die erste von den vielen Pizzen. Am Dom von Florenz. Dominik, Scott und Kai (v.l.)



Das künstlerische Florenz. Hier sind die Straßenschilder fast alle mit Kunstwerken verziert.



Erster Besuch des Aussichtpunktes über Florenz Piazzale Michelangelo. Mit fast allen Teilnehmern, die aus verschiedenen Betrieben und Fachabiturklassen über die Schule zusammengefunden haben

nach Florenz



zum Thema EU, Entstehung, Krisen, Beitritte, es wurde auf die politische Lage Italiens eingegangen, zudem ein Einstufungstest für italienische Onlinekurse durchgeführt und zum Schluss noch über Integration diskutiert.

Die Durchführung des Lernaufenthaltes wird hauptsächlich aus dem EU-Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend

und Sport finanziert. Hieraus werden Fahrt, Aufenthalts- und Versicherungskosten sowie die interkulturelle Vorbereitung und die Begleitung vor Ort beglichen. Einen kleinen Beitrag sowie eine Kautions musste von den Teilnehmern selbst aufgebracht werden.

Wir waren drei Teilnehmer aus der Entwicklungswerkstatt für Beschleuniger und Beschleuni-

gerexperimente des Institutes für Kernphysik der Universität zu Köln unter Leitung von Stefan Thiel.

Kai Meiburg führte als Feinwerkmechaniker Fachrichtung Feinmechanik in einer Autowerkstatt in Florenz zum Teil schon sehr anspruchsvolle Karosseriearbeiten durch.

Scott Logan und Dominik Schädlich sind Auszubildende für Technisches

Produktdesign, Fachrichtung Maschinen und Anlagenkonstruktion, und haben in einer Blechbearbeitungsfirma in der Nähe von Florenz in der Fertigung gearbeitet. ✨

Weitere Informationen:

<http://www.invia-koeln.de/>

<https://www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/>



Cattedrale di Santa Maria del Fiore. Ein typisches Touristenziel, daher eigentlich immer mit Menschen überfüllt. Außer um 5 Uhr morgens.



Fluss Arno am Ponte Vecchio. Die berühmte Brücke von Florenz mit den teuersten Uhren- und Schmuckläden in der Umgebung.



Meeting in einem veganen Café in Florenz, dem „Quinoa“, hier gab es sogar Gluten freies Bier (hat aber nicht geschmeckt)



Typische Arbeit in der Firma Campanella; Entgraten eines Werkstücks.

Die Kanzlerwahl

Interview mit Dr. Johannes Neyses



Dr. Michael Stückradt wurde erneut zum Kanzler der UzK gewählt

Die Hochschulwahlversammlung wählte Stückradt einstimmig für eine weitere Amtsperiode von vier Jahren, die am 1. September 2018 beginnt. „Ich freue mich über die Wiederwahl und insbesondere über das Vertrauen, das das Wahlgremium mir ausgesprochen hat“, sagt Stückradt. Wir gratulieren zur Wiederwahl! 🌟

Bauske: Der Kanzler als Chef der Universitätsverwaltung trägt große Verantwortung für Personal und Budget, weshalb die Universität ein verständliches Interesse an der Bestellung der Person auf diesem Posten hat. Das ist aus dem früheren Verfahren erkennbar, das nun in zentralen Punkten geändert wurde.

Neyses: Was das damalige Verfahren der Kanzlerbestellung angeht, so erfolgte die Ernennung durch die Landesregierung auf Vorschlag des Senats im Einvernehmen mit dem Kuratorium. Dies galt lange Zeit aufgrund der Regelungen in der Universitätsverfassung und der Vereinbarung zwischen dem Land Nordrhein-Westfalen und der Stadt Köln über die Universität aus dem Jahre 1963. Entscheidendes Gewicht hatte der Vorschlag des Senats als desjenigen Selbstverwaltungsorgans, in dem die verschiedenen Gruppen der Universität repräsentiert waren, und im Gegensatz zu heute erfolgte die Ernennung zum Universitätskanzler im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

Bauske: Das war also im Wesentlichen das Verfahren nach dem zweiten Weltkrieg. Wie war es davor?

Neyses: Geht man weiter in die Geschichte, in die Zeit des Nationalsozialismus, zurück, so sind die Strukturen erschreckend durch diese Zeit geprägt. In den Personal- und Vorlesungsverzeichnissen dieser Jahre ist, soweit sie mir zugänglich waren, die Funktion des Kanzlers

nicht ausgewiesen. Näheres ließe sich erst nach Studium des älteren Aktenbestandes sagen. Jedenfalls ist im Personal- und Vorlesungsverzeichnis der Universität Köln für das Wintersemester 1944/45 (Seite 11) neben den „akademischen Behörden“ als „oberste staatliche Behörde“ der „Kommissar des Reichsministers für Wissenschaft, Erziehung und Volksbildung“, Gauleiter Staatsrat Josef Grohe aufgeführt.

Bauske: Die Universität wurde also von der Partei und vom Staat voll vereinnahmt. Wissen Sie etwas über die Strukturen vor dem Dritten Reich?

Neyses: Einen hoch interessanten Überblick liefert Prof. Lückerrath in der Festschrift, die mir anlässlich meines 60. Geburtstages von den Professoren Hanau, Zintzen, Lückerrath und Schmitz mit zahlreichen Beiträgen aus dem akademischen und Verwaltungsbereich gewidmet wurde. Herr Lückerrath spannt einen großen Bogen zum Begriff „Kanzler“ in der historischen Entwicklung und Ausprägung und geht in seinem Beitrag auch auf die Stellung des Universitätskurators ein, dessen Amt zu Beginn des 19. Jahrhunderts in Preußen eingerichtet wurde und eine Trennung der akademischen Angelegenheiten der Universität und ihrer staatlichen Aufgaben herbeigeführt hat.

Bauske: Diese Struktur bestimmte lange Zeit das Grundverständnis für das Kanzleramt. Nun haben wir in Deutschland unterschiedliche Konzepte, wie eine Hoch-



schule geleitet wird. Spiegelt sich das auch in den Regelungen zur Position des Kanzlers wider?

Neyses: Ja, durchaus, und zwar sehr stark. Die Kanzlerstellung wurde über viele Jahre durch die akademische Kultur und das Verständnis von Wissenschaftsverwaltung an der jeweiligen Hochschule geprägt. Von Bedeutung ist allerdings, dass die Ausgestaltung des Amtes, wie überhaupt die Funktionen in der Hochschulleitung insgesamt, in den letzten etwa 20 Jahren erhebliche Veränderungen erfahren haben. Die Materie ist sehr komplex, zumal die gesetzlichen und satzungsmäßigen Regelungen nicht nur von Bundesland zu Bundesland, sondern auch von Hochschule zu Hochschule und von Grundordnung zu Grundordnung verschieden sind. Bei allem Verständnis für die Vorliebe neu gewählter Landesregierungen, zu Beginn einer neuen Legislaturperiode Hochschulgesetze zu novellieren, ist in dieser Hinsicht oftmals sicher



Die Kanzler der Universität seit 1946

Dr. Friedrich Schneider (1946 – 1958)

Dr. Wolfgang Wagner (1958 – 1986)

Dr. Johannes Neyses (1986 – 2012)

übertrieben worden; mit der Folge übrigens, dass das Bundesverfassungsgericht Hochschulgesetze wieder kassiert hat. Gemeinsam mit Johannes Horst, meinem langjährigen Vertreter und späteren Kanzler der Sporthochschule Köln, habe ich im Jahre 2007 einen Beitrag verfasst, der sich mit Funktion und Stellung der Hochschulkanzler befasst. Zu unserer Freude ist dieser Beitrag, der in der Gedächtnisschrift für Peter Tettinger veröffentlicht ist, unlängst vom Bundesverwaltungsgericht in einer grundlegenden Entscheidung zitiert worden. Wir haben in dem Beitrag dafür geworben, dass es im Hochschulbereich mit erster Priorität darum geht, sich den vielfältigen Herausforderungen in Lehre und Forschung zu stellen und dass alle Beteiligten gut beraten sind, die Organisationsdebatten zu beenden.

Bauske: Dazu passt, was die Herausgeber der von Ihnen erwähnten Festschrift in ihrem Vorwort schreiben: „Die Universität hat seit dem 2. Weltkrieg über Persönlichkeiten – es sind insgesamt nur 3 – verfügt, die sich als Kanzler von dem Ehrgeiz haben beflügeln lassen, mit ihrer Amtsführung nicht in die Verwaltungs-, sondern in die Wissenschaftsgeschichte einzugehen. Dies gilt für Friedrich Schneider, den späteren Generalsekretär der Max-Planck-Gesellschaft, ebenso wie für Wolfgang Wagner und jetzt für Johannes Neyses“.

Neyses: Natürlich freue ich mich sehr über diese Einschätzung, und sie entspricht meiner Grundhaltung von Verwaltung für die Wissenschaft. Hinzufügen möchte ich allerdings, dass das Verwaltungsmanagement ein ganz eigenes Qualifikationsprofil und einen eigenständigen Stellenwert besitzt. Diesen besonderen Stellenwert hat das Bundesverwaltungsgericht in der eben erwähnten Entscheidung aus dem Jahre 2016 (nachzulesen in ZBR 2017, S. 89 ff.) eindrucksvoll bestätigt.

Bauske: Ihrem Vorgänger Herrn Wagner wurde nachgesagt, dass er der dienstälteste Universitätskanzler der Republik sei und Sie

standen ihm am Ende nicht viel nach, oder?

Neyses: Sie haben Recht. Die Rekordmarke von Herrn Wagner, der 28 Jahre lang erfolgreich die Universitätsverwaltung geleitet hat, habe ich um 2 Jahre verfehlt. Und dazu als Anmerkung: Sofern es bei der zeitlichen Befristung der Kanzlerposition bleiben sollte, wird die Anzahl der Amtsinhaber künftig sicher steigen.

Bauske: Eine persönliche Frage, Herr Neyses: Wie sieht es in Ihrem

Ruhestand aus? Kommen Sie dazu, Ihre Hobbys zu pflegen oder haben Sie noch nicht ganz abschalten können, nachdem Sie so lange Zeit so viel bewegt haben?

Neyses: Das Ende der Amtszeit war eine wichtige Zäsur in meinem Leben. Ich habe danach aber, auf der Berufserfahrung und der ursprünglichen Ausbildung aufbauend, noch etwas Neues angefangen und bin seit gut 5 Jahren als Anwalt mit den Schwerpunkten Hochschulrecht, Kommunalverfassungsrecht und Personalrecht tätig. Darüber

hinaus bin ich noch in der Weiterbildung aktiv und für Stiftungen engagiert, wobei mich besonders die Themen Rechtsstaatlichkeit und Demokratie beschäftigen.

Der Arbeitsumfang und die zeitliche Einteilung sind natürlich anders als zu meiner Amtszeit, so dass mir für meine persönlichen Vorlieben und Interessen (z. B. die sportlichen Aktivitäten, dabei übrigens nicht nur als Zuschauer, oder für Musik und Kultur sowie Reisen) erfreulicherweise noch genügend Zeit bleibt. ☀

Servicezentrum Behinderung und Studium

Das Servicezentrum Behinderung und Studium wurde mit der Eröffnung des Studierenden Service Centers als eine gemeinsame Einrichtung des Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, Herrn Prof. Dr. Gerd Hansen, und der Verwaltung (Abt.23) gegründet. Neben den Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Studierende mit Behinderung, chronischer, psychischer Erkrankung oder psychischer Belastungen werden auch Lehrende und weitere Mitarbeiter*innen der Universität zu Köln darin unterstützt, die eigene Arbeit inklusiv zu gestalten und Barrieren im Studienalltag zu beseitigen. Auch Studieninteressierte können sich zu einem Studium mit gesundheitlicher Beeinträchtigung informieren. Ein zentraler Bereich der Arbeit im Servicezentrum ist die Beratung zur Studiengestaltung und zu Nachteilsausgleichen für Studien- und Prüfungsleistungen. Im Wintersemester 2017/18 unterstützte das Servicezentrum beispielsweise auch bei der Organisation von rund 60 individuellen Klausuren mit Nachteilsausgleich, u.a. durch die Organisation einer Aufsicht oder Assistenz. Mit der Assistentenstelle für Studierende mit Behinderung besteht ein Peer-to-peer Angebot, welches vonseiten des Servicezentrums Behinderung und Studium betreut wird. Hier unterstützen Freiwilligendienstler*innen und studentische Hilfskräfte den Studienalltag anderer Studierender z.B. durch die barrierefreie Gestaltung von Studienliteratur für Studierende mit Sehbeeinträchtigung. Darüber hinaus stehen den Studierenden barrierefreie Arbeits- und Ruheräume mit spezieller Hard- und Software im Servicezentrum zur Verfügung. Aktuell nutzen rund 70 Studierende diese Arbeits- und Rückzugsmöglichkeit. Als eine weitere Maßnahme ergänzen ab diesem Jahr Gruppenangebote für

Studierende zum Austausch über Herausforderungen im Studienalltag das Angebot. Im Rahmen der Diversity Woche wird es am Mittwoch, 20.06.2018 auch einen Tag der offenen Tür für alle Interessierten im Servicezentrum geben. Für weitere Informationen wenden Sie sich gerne an uns: <https://inklusion.uni-koeln.de/> ☀



Dr. Kathrin Staufenbiel und Karl-Josef Faßbender sind Berater im Team des Servicezentrum Behinderung und Studium, hier in einem barrierefreien Arbeitsraum im Studierenden Service Center.

Erfolgreich Scheitern

Von Franz Bauske



Yanek Stärk präsentierte auch einen seiner Songs und erhielt großen Applaus.

„FuckUp Nights Cologne meets Uni Köln“ – im ersten Moment mag dieser provokante Titel der neuen Veranstaltungsreihe für ein Eventformat an der Universität etwas befremdlich klingen. Die deutsche Übersetzung „Erfolgreich Scheitern“ klingt da schon ein wenig vertrauter. Dennoch stellt man sich die Frage, wie man die beiden kombinierten Gegensätze ‚Erfolg‘ und ‚Scheitern‘ in einem Satz verstehen soll. „Erfolgreich Scheitern“, kann das ein erstrebenswertes Ziel sein?

Fragt man die Initiatoren der global agierenden FuckUp Nights-Bewegung lautet die Antwort „Ja, man kann erfolgreich scheitern. Unzählige Menschen tun dies tagtäglich. Ob im privaten oder beruflichen Bereich, Scheitern gehört zum alltäglichen Leben dazu. Weil aber Scheitern, u.a. auch in Deutschland, ein Tabuthema ist, bleiben die Gescheiterten vor Scham ungeschaut und ungehört. Wichtiger wäre es, das Schamgefühl zu überwinden und das Erlernte somit an andere weiterzugeben. Was 2012 in Mexiko seinen Anfang nahm, ist mittlerweile auch in Köln etabliert: Die „FuckUp Nights“ (FUN) ist eine globale Bewegung,

die unternehmerisches Scheitern entstigmatisieren und durch öffentliches Bekennen eine positive Fehlerkultur etablieren will.

Mithilfe von gescheiterten Unternehmerinnen und Unternehmern, die den Mut fassen, private Momente vor Fremden öffentlich zu teilen und von ihren gescheiterten Unternehmungen zu erzählen, streben die Organisatoren der FUN ein Umdenken an. Denn gerade auch Fehlscheidungen können einen enormen Lerneffekt für Mitmenschen haben. Wer gewinnen will, muss auch verlieren können. Wer scheitert, muss auch wieder aufstehen!

Das war auch die Botschaft von Prof. Dr. Christian Schwens, seit

April dieses Jahres Inhaber des Stiftungslehrstuhls für Managementlehre an der WiSo-Fakultät der Universität zu Köln. Primär befasst sich Schwens mit den Themen Entrepreneurship und Unternehmensgründung, also der Suche nach kreativen Geschäftsideen und neuen Marktchancen. Als ehemaliger Leiter von Gründungsinkubatoren sagt Schwens: „Start-Ups sind Gründungsgeschichten, die nicht selten mit einem hohen Risiko behaftet sind. Dies bedeutet Handeln unter hoher Unsicherheit. Man verlässt also die eigene Komfortzone, um mit einer Geschäftsidee das große Geld zu machen. Das kann manchmal ganz schön nach hinten losgehen und wehtun.“ Scheitern und die

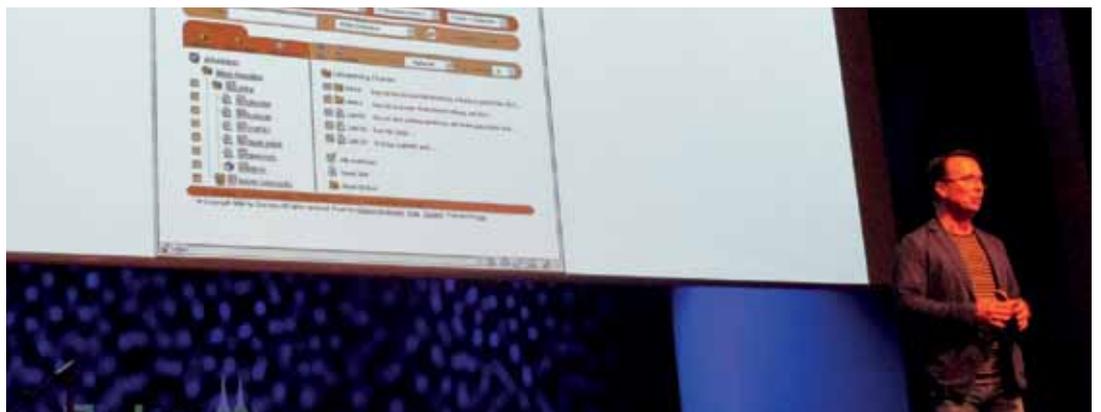
Chance erfolgreich zu sein, liegen also sehr nah bei einander.

Mit einer einmaligen Idee erfolgreich durchzustarten war auch die Vorstellung von Marco Zingler, Miteigentümer und Geschäftsführer von Denkwerk GmbH, einer bekannten Digitalagentur in Köln-Ehrenfeld. Bis Zingler mit diesem renommierten Unternehmen erfolgreich wurde, gab es eine Reihe von Stolpersteinen zu überwinden, über die er sehr offen und ehrlich berichtete. Vor Jahren gründete er „Oneview“, eines der ersten deutschen Social Networks,

Dumme und Gescheite unterscheiden sich dadurch, dass der Dumme immer dieselben Fehler macht und der Gescheite immer neue.

Kurt Tucholsky

mit dem Gedanken Bookmarks zusammenzustellen und zu teilen. In der Zeit vor Google (1999) schien das eine revolutionäre, sogar mit zwei internationalen Auszeichnungen prämierte Idee zu sein. Der daraus resultierende weltweite Bekanntheitsgrad ließ nicht



Zingler vor seiner oneview homepage.



Simon Brewig zeigte eine Animation seines photovans.

lange auf sich warten, führte aber auch dazu, dass die Idee allein in den USA 44-mal von anderen Unternehmen kopiert wurde. Zingler berichtete in diesem Zusammenhang von einem sehr unangenehmen Beispiel: Das neue Bookmarking-System sollte auf der CEBIT 2000 einem großen Publikum präsentiert werden. Da im eigenen Haus für die Realisierung die Kapazitäten fehlten, wurde ein externes Softwareunternehmen beauftragt. Leider hatte Zingler als Auftraggeber im Vorfeld der Messe jedoch versäumt, sich fortlaufend über den aktuellen Stand der Entwicklung informieren zu lassen. Am Tag vor der Messeeröffnung teilte ihm die Firma mit, dass sie kein Produkt liefern könne – nicht mal funktionsfähige Teile. Große Messe, großer Auftritt, aber nichts anzubieten. Die depressive Stimmung, die infolgedessen über Monate in der Firma zu spüren war, konnte jeder der Zuhörerinnen und Zuhörer in der Aula nachvollziehen.

Der dritte Speaker des Abends, Popmusiker Yanek Stärk alias KENAY, berichtete von seinem Auf und Ab in der Musikbranche. Von Sony Music vor ein paar Jahren als einer der aussichtsreichsten Newcomer in der Pop-Musik angekündigt, wurde er dann doch bitter fallen gelassen.

Schon als Kind hatte Yanek Musik gemacht und sich an Wettbewerben beteiligt, mit dem Ziel seine eigene Musik zu komponieren und zu spielen. Schnell wurde SONY auf ihn aufmerksam und nahm ihn unter Vertrag. Zahlreiche Berater standen ihm zur

Seite, er glaubte den Fachleuten aus dem Musikgeschäft, wurde rumgereicht und sein Kalender ein Jahr im Voraus mit Terminen vollgepackt. 2016 kam seine erste CD raus – ein Flop! Der Umsatz der ersten Wochen entsprach nicht im Geringsten den Erwartungen, Yanek wurde fallen gelassen und blieb lange Zeit geschockt und traumatisiert zurück. In den darauffolgenden Monaten versuchte er sich mit einem Job im Callcenter über Wasser zu halten. Heute geht es ihm besser. Derzeit wagt er einen neuen Schritt Richtung Traumerfüllung: Gerade nimmt er neue Stücke in Berlin auf.

Der letzte gescheiterte Unternehmer des Abends, Simon Brewig, hatte 2005 die Idee, mit mobilen Fotostudios (PhotoVan) auf Veranstaltungen und Messen durchzustarten. Was zunächst nach „The Next Big Thing“ aussah wurde ein ziemlicher FuckUp.

Ein Mercedes Sprinter wurde mit allen möglichen High End-Produkten ausgerüstet, die man zur Herstellung von Fotos benötigte. Für Firmenfeiern, große Events und Präsentationen von Unternehmen oder Privatleuten gebucht, machte ein Fotograf digitale Bilder, die binnen Sekunden versandt oder auch druckfertig vor Ort an den Kunden ausgeliefert werden konnten. Der bis zur Belastbarkeitsgrenze mit Technik bestückte Wagen kostete ein Vermögen. Interessenten für diese mobilen Fotostudios waren allerdings in erster Linie Fotografen, die keinen entsprechenden Kredit bei den Banken bekamen. Die Idee scheiterte.

Die von der Moderatorin Corinna Lehmann (Abteilung 82 Marketing) moderierte Veranstaltung soll auch im kommenden

Jahr wieder an der Universität zu Köln stattfinden. „Nach dem großen Erfolg von 2017 und auch in diesem Jahr, freuen wir uns sehr, das Format der FuckUp Nights Cologne hier bei uns fest zu etablieren. Und das nicht nur weil wir als Universität diesen so wichtigen kulturellen Aspekt „Mut zum Scheitern“ unterstützen wollen, sondern weil wir mit fast 50.000 Studierenden auch eine sehr große Zahl an potenziellen Gründerinnen und Gründern haben“, so die Moderatorin. ✨

Ausbildungsbotschafter_innen werben in Schulen für ihren Beruf

Ausbildungsbotschafter/innen bringen Ihr Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber bei den Fachkräften von morgen ins Gespräch. Sie stellen Schülerinnen und Schülern an allgemeinbildenden Schulen Unternehmen und Berufe vor, die weniger bekannt und populär sind und werben dafür. Sie tun dies auf Augenhöhe mit den Schüler_innen und erzielen mit ihren Einsätzen großes Interesse.

Hier geht es zum Imagefilm des Projektes „Ausbildungsbotschafter NRW“, einem Zusammenschluss aus 18 Handwerkskammern und Industrie und Handelskammern aus unserem Bundesland: <https://youtu.be/WUE8FERbFsU>



Foto: Thomas Rolke

Stephan Schöne an einer Universalwerkzeugfräsmaschine.

Er ist einer der ersten Ausbildungsbotschafter der Handwerkskammer zu Köln und hat bereits 12 Schuleinsätze absolviert. In der Entwicklungswerksatt für Beschleuniger und Beschleunigerexperimente des Institutes für Kernphysik der Universität zu Köln wird er zum Feinwerkmechaniker, Fachrichtung Feinmechanik, ausgebildet. Im Imagefilm des Projektes „Ausbildungsbotschafter NRW“ hat er als Hauptdarsteller mitgewirkt.

Das Logo zum Hundertjährigen

Ein Zeichen setzen

Von Franz Bauske



Spätestens seit Peter Behrens¹ zu Beginn des vorigen Jahrhunderts als Künstlerischer Beirat der Allgemeinen Elektrizitätsgesellschaft (AEG) ein einheitliches Erscheinungsbild verpasste, ist die Bedeutung von wiedererkennbaren Zeichen – heute sagen wir – Logos erkannt worden. Was damals neu war, ist heute Standard, nicht nur für ein Unternehmen als Ganzes sondern auch für jede Art von Aktivitäten, die mit dem Unternehmen – oder in unserem Falle der Universität – zusammenhängen.

Unsere Universität, eine der ältesten in Europa, hatte schon eine Geschichte seit 1388, bevor Napoléon die Hochschule schloss. Jetzt ist es 100 Jahre her, da sie neu gegründet wurde. Und da lassen wir uns einen Anlass zu feiern nicht entgehen. Vor allem die Mitarbeiter aus dem Dezernat 8 arbeiten an einem Gelingen dieser Feierlichkeiten.

Vornweg ist Martina Markus, Mitarbeiterin in der Abteilung Marketing, damit beschäftigt gewesen das Logo zu entwickeln. Sie verantwortet als Mitarbeiterin dieses Teams auch das Medientdesign der Universität. Die Vorbereitungen für so eine Kampagne schilderte sie mir in ihrem Büro, das hinter der Zentralen Poststelle liegt.

Die Kommunikation des Universitätsjubiläums soll stets im Gesamtkontext der Dachmarke „Universität zu Köln“ gesehen werden und zur nachhaltigen Markenprofilierung beitragen. Kern ist die Kommunikation mittels einer Kampagne mit hoher Präsenz in der Stadt und in den Medien. Die Kampagne soll einen identitätsstiftenden Charakter vermitteln. Menschen, die mit der Universität und der Stadt verbunden sind, auch bekannte Persönlichkeiten, sollten ein wesentlicher Bestandteil der Kampagne sein.

Der Titel sollte das Jubiläum „100 Jahre ‚neue‘ Universität zu

Köln“ beschreiben. Der Fokus „Bürgeruniversität“ und damit die Verbindung der Universität in die Stadt wird in der Kommunikation als Leitgedanke aufgegriffen.

Die Auswahl der Schwerpunktthemen und des endgültigen Logos erfolgte über das Rektorat. In der letzten Abstimmungsphase wurde beschlossen, den Fokus auf die Vielfalt an der Universität zu Köln zu legen. So entstand das Logo mit den Elementarteilchen.

Das Logo „100 Jahre neue Universität zu Köln 1919-2019“ wird bei sämtlichen Kommunikationsmaßnahmen für das Universitätsjubiläum eingesetzt. Die bunten „Elementarteilchen“ symbolisieren die besondere Vielfalt in Forschung und Lehre an der Universität zu Köln in Verbindung mit der Kultur und dem Leben in der Stadt Köln. Die Farben stehen für die Fakultäten der Universität. Die auseinanderstrebende Form der Partikel symbolisiert ein Ziel des Jubiläums: die Bewegung von der Mitte, aus dem Zentrum der Uni-

versität, hinaus in die Stadt und die Gesellschaft. Das Wissen soll in die Stadt getragen werden und die lebendigen Farben und Formen sind als Einladung zu verstehen, das Jubiläum gemeinsam mit der Universität zu begehen. ✨



Foto: Martin Langhorst

Martina Markus ist ausgebildete Mediendesignerin und seit 2010 an der Uni (vorher in Agenturen und als freiberufliche Grafikerin tätig). Sie arbeitet auf einer sog. Matrixstelle zu 50 % für die physikalischen Institute und 50 % für die anderen Fakultäten und die Verwaltung.

¹ Das MAKK, Museum für angewandte Kunst, widmet dem Designer Peter Behrens zum 150. Geburtstag eine sehenswerte Ausstellung #Alleskönner noch bis zum 1. Juli 2018.

To-go in Köln

Von Sylvia Rakovac



Foto: Sylvia Rakovac

Die Welt ist hektisch, der Zeitplan der Menschen eng getaktet – alle sind ständig unterwegs (okay, in der Rush-Hour und auf den Autobahnen um Köln eher weniger). Um die knapp bemessene Zeit nicht mit untätigem Rumsitzen beim Frühstück oder in Pausen zu verschwenden, wird der dringend benötigte Kaffee zur geistigen Belebung, schnell auf die Hand genommen. Das Angebot ist groß. Mittlerweile gibt es keinen Bäcker, kein Café, Schnellrestaurant oder Systemgastronomiebetrieb ohne Hightech-Kaffeefullautomat oder – besonders hip – riesiger Siebträgermaschine mehr. Der Pappbecher wird über die Theke gereicht, säuberlich verschlossen mit einem Plastikdeckel mit wiederverschließbarer Trinköffnung. Coffee-to-go-Becher wo man nur hinsieht: in den Händen von Gehenden, Stehenden und Fahrenden, im überquellenden Papierkörben, im Rinnstein, auf den Grünflächen ... Müllvermeidung und Nachhaltigkeit sieht anders aus.

Die Liebe zum Heißgetränk währt nur durchschnittlich 15 Minuten, dann wird der Pappbecher zum Abfall. Von den 450.000 Litern Kaffee, die in Köln täglich getrunken werden, wird ein Teil über ca. 180.000 Einwegbecher verkonsumiert. Das macht im Jahr ca. 65 Millionen Becher für die Abfalltonne. Diese Becher verbrauchen Energie und Rohstoffe bei der Herstellung, dem Transport zu den Verbrauchsstellen und ebenso bei der Abfuhr. Oft landen sie aber gleich in der

Umwelt, wie dem Park, Grüngürtel oder Grünstreifen am Straßenrand.

Am besten nimmt man sich von zu Hause einen Kaffee im eigenen, wiederverwendbaren Becher mit. Aber was kann man tun, wenn der Kaffee von zu Hause gar nicht so gut schmeckt, wie der vom Lieblingscafé, oder einem zwischen-durch nach einem Kaffee gelüftet? Es gibt durchaus die Möglichkeit eine Kugel Vanilleeis zum mittlerweile erkalteten, mitgebrachten Getränk zu geben, was besonders im Sommer eine leckere Variante ist. Für das Wohlbefinden muss es trotzdem der frisch aufgebrihte und vor allem heiße, aromatische Kaffee sein.

Die Problematik ist erkannt und es gibt Ideen und Strategien. In den meisten Gastronomiebetrieben kann der eigenen Becher befüllt werden. Ich wurde sogar schon gefragt: „Muss der noch gespült werden?“ Wirklich zuvorkommender Service. Aber selbst wenn der eigene Becher zu Hause vergessen wurde gibt es Abhilfe: das Pfandsystem. In dem einen Café wird ein Kaffee mitgenommen und in einem anderen wird der leere Becher wieder abgegeben. Funktioniert wie beim Flaschenpfand. Aber was so einfach klingt, hat natürlich einen Haken, denn es gibt unterschiedliche Systeme. In Köln haben sich zwei Systeme entwickelt, das ReCup und das Cup4Cup Pfandsystem. Um die Übersicht zu behalten, hilft das Internet. Unter der Webadresse <https://coffee-to-go.koeln/>, die

aus einer Initiative der Stadt Köln, den AWB Köln, der IHK Köln, sowie Vertretern aus Wirtschaft und Verbänden hervorgegangen ist, findet sich eine Karte mit den Standorten der Betriebe, die entweder an einem der Pfandsysteme teilnehmen oder zumindest den mitgebrachten Becher befüllen.

Die Gastronomiebetriebe des Studierendenwerks gehen noch einen Schritt weiter. Wer keine Pfandtasche nimmt oder keinen Becher mitbringt, zahlt seit dem 01. April drauf. Der Einwegbecher kostet 20 Cent und ein passender Deckel nochmal 10 Cent. Wer viel Kaffee trinkt sollte sich das gut überlegen. An der TH Köln erhält man statt eines gewöhnlichen Einwegbechers den „growpauli“-Becher. Der ist innen nicht mit Plastik beschichtet

(dessen Weichmacher nebenbei bemerkt im Verdacht stehen, auf das Hormonsystem zu wirken), sondern mit Maisstärke. Dadurch ist der Paulibecker kompostierbar und anstatt verbrannt zu werden, wird er in Kompost für Gardening-Projekte in Köln verwandelt. Allerdings muss sortenrein in Paulimülleimern gesammelt werden.

Möglichkeiten der Vermeidung von Einwegbechern gibt es also genug, nur dran beteiligen müssen sich die Verbraucher und Verbraucherinnen. Die Sisyphusarbeit der Beseitigung bleibt allerdings weiterhin an den tüchtigen Händen der Beschäftigten der Müllbeseitigungsfirmen hängen.

Übrigens: Das funktioniert natürlich auch mit Tee. ☀



Poster: Studierendenwerk

„Menschliche Betreuung und

Von Johannes Müller, Dezernat 9

Auf Druck des Verbands der Deutschen Hochschulen war im Februar 1928 auch an der Kölner Universität eine sog. „Akademische Auslandsstelle“ – der Vorläufer des Akademischen Auslandsamts – gegründet worden (siehe „mituns“ 3/2018), die zum Sommersemester 1928 ihre Arbeit aufnahm und gleich im ersten Geschäftsjahr schon einen eigenen, typisch kölschen Stil entwickelte. Man sei bestrebt gewesen, so heißt es im ersten Geschäftsbericht, „nicht irgendwie <amtlich> den Verkehr mit den ausländischen Gaststudenten aufzunehmen, als vielmehr den an der Universität Köln studierenden Ausländern ein Gefühl des Verbundenseins und der Möglichkeit eines regen menschlichen Austauschs mit dem Leben unserer Stadt bzw. des Rheinlands zu verschaffen.“¹ Deshalb habe man alles vermieden, „was irgendwie den Anschein des Offiziellen und Behördlichen erwecken konnte, da dies bekanntlich auf Ausländer noch abstoßender wirkt als etwa auf Deutsche.“¹ Von Anfang an stehen daher gesellige Abende zu Semesterbeginn und Abschluss, regelmäßige Stammtische (in der damals angesagten Studentenkeipe „Ewige Lampe“) und Exkursionen (z.B. zu den Leverkusener Farbwerken, zum Tagebergbau in Hürth, nach Maria Laach in die Eifel, nach Königswinter den Rhein hinunter oder gar zu den Krupp-Werken nach Essen) im Vordergrund der Betreuung der ausländischen Studierenden. Fast schon nebenher lief die Beratungstätigkeit und die Begleitung bei den unvermeidlichen Behördengängen und Formalitäten. Dazu gab es neben der Beratung im Büro in der Claudiusstraße schon früh einen sog. „Lotsendienst“, der wie ein modernes „Buddy-Programm“ anmutet: Hier halfen deutsche

Studierende ihren ausländischen Kommilitonen bei der Bewältigung der ersten Semesterwochen und bei der schon damals recht komplizierten Studienplan-Organisation. So setzte die Auslandsstelle ganz pragmatisch die eigene Überzeugung um, dass „menschliche Betreuung und freundschaftliche Förderung“ vor „mechanisierte Organisation und veräußerlichte Interessenvertretung“ gehen müsse.

Und doch hatte die Auslandsstelle auch die Interessenvertretung der ausländischen Studierenden im Auge. Noch im Gründungsjahr 1928 regte sie die Gründung eines „Bunds der ausländischen Studierenden“ an der Universität Köln an, um einen legitimierten Ansprechpartner beim Ausbau der Auslandsstelle und bei der Verbesserung der Betreuungsangebote und Studienbedingungen der Ausländer zu haben.²

Eine weitere Hauptaufgabe, die zeitweise sogar alle Ressourcen extrem beanspruchte, war die Betreuung auswärtiger studentischer Reisegruppen. Akademische Studienreisen waren zu dieser Zeit die beliebtesten und verbreitetsten Kurzzeitprogramme in den internationalen Wissenschaftsbeziehungen. Dabei dienten die Auslandsbüros der Universitäten oder der organisierten Studentenschaft als

² Vgl. Barth, Landheer: Die Ausländer an der Universität Köln. Wünsche und Anregungen, in: Kölner Universitätszeitung (KUZ), 14/1929 (23.2.1928).



Kölner Ratgeber für ausländische Studierende von 1929

„Relaispunkte“ der Reiseorganisation. Ausländische Studierendengruppen – mit und ohne professoraler Reiseleitung – konnten jederzeit darauf zählen, dass ihnen auf Zuruf von den einheimischen Kommilitonen ein Besuchsprogramm vor Ort organisiert wurde. In den Semesterferien bedeutete das für einen touristisch attraktiven Standort wie Köln Hochkonjunktur: Die sog. Reiseabteilung der Auslandsstelle betreute zwischen Anfang Juli und Ende September eine enorme Zahl an durchreisenden Reisegruppen und organisierte je nach Wunsch und Zeit bis zu einwöchige Besuchsprogramme mit Führungen, Exkursionen und Tagesausflügen ins Umland. Für den Sommer 1929 listet der Geschäftsbericht z.B. schier unglaubliche 22 studentische Reisegruppen aus aller Welt auf – aus Europa, Nord- und Südamerika sowie Südafrika. Selbst während der Wirtschaftskrisen-Jahre versorgte Köln Jahr für Jahr ein gutes Dutzend Studierendengruppen. Ohne den begeisterten Einsatz von (ehrenamtlichen) studentischen Mitarbeitern wäre eine solche Reiseleitung kaum zu bewältigen gewesen.

Das belegt, das „Internationalisierung zu Hause“ kein neues Konzept ist und schon in der Weimarer Zeit überraschende Formate kannte!

Innerhalb kürzester Zeit entwickelte sich die Akademische Auslandsstelle – allgemein als Aka abgekürzt – zu „einer Einrichtung an der Universität zu Köln, die aus ihrem Charakter nicht mehr wegzudenken ist.“³ Obwohl die Zahl der ausländischen Studierenden mit der Weltwirtschaftskrise dramatisch einbrach – 1928/29 waren noch über 100 Ausländer in Köln eingeschrieben, nach 1930 wenig mehr als 30 –, baute die Aka ihre Angebote weiter aus. Gemeinsam mit der Studienstiftung des Deutschen Volkes mietete die Aka in Uni-Nähe ein Haus, das für soziale Aktivitäten genutzt wurde und in dessen oberen Stockwerk sich auch semesterweise anmietbare Gästezimmer befanden. In diesem sog. Bursenhaus in der Metzgerstraße gab es ab Mitte 1929 einen regelmäßigen (kostengünstigen) Mittags- und Abendtisch für ausländische Studierende, wöchentliche Gesprächskreise zu tagespolitischen Themen gemeinsam mit den Stipendiaten der Studienstiftung – und zweimal wöchentlich Deutschkurse für Ausländer.

Alle diese Aktivitäten realisierte die Auslandsstelle ohne einen geregelten Etat und ohne bezahltes Personal – und trotz einer äußerst prekären institutionellen Anbindung: Offiziell war die Aka nämlich zunächst eine lokale Außenstelle der zentralen Deutschen Akademischen Auslandsstelle des Deutschen Hochschulverbands und unterstand somit deren Leiter, Dr. Reinhold Schairer. Die Kölner Hochschule stellte zwar Räum-

¹ Alle Zitate aus Geschäftsbericht 14.10.1929, UAK, Zug 28/353

³ Geschäftsbericht der Aka vom 17.11.1931, UAK, Zug 28/353

freundschaftliche Förderung“

lichkeiten zur Verfügung und benannte Personal, richtete aber weder Planstellen noch ein eigenes Budget für die Auslandsstelle ein. Der akademische Direktor, Prof. Dr. Thiess, arbeitete ehrenamtlich und der Geschäftsführer, Dr. Heinz Neef, konnte die Leitung der Aka nur übernehmen, weil er ohnehin als angestellter Geschäftsführer der Kölner Studentenbourse (dem Vorgänger des heutigen Kölner Studentenwerks) hauptamtlich mit Studierenden-Services betraut war. Der Hochschulverband wiederum konnte lediglich einen kleinen Zuschuss in Höhe von 300 RM gewähren und verwies auf die jeweilige Hochschulleitung. So überrascht es nicht, dass die Kölner Aka in ständiger Geldnot war und häufig klagte: „Drückend bemerkbar blieb allerdings auch im Berichtsemester die katastrophale Mittelknappheit. Sie bewirkte unzählig oft, dass wir den verschiedenen Mitarbeitern der Aka noch nicht einmal ihre im Interesse der Sache persönlich aufgebrauchten Unkosten ersetzen konnten.“⁴⁴

Diese Situation änderte sich erst, als Anfang 1931 verschiedene landesweite Initiativen der internationalen akademischen Austauscharbeit zusammengeführt und staatlich gefördert wurden: Die Auslandsstelle des Hochschulverbands fusionierte zum 1.1.1931 mit dem akademischen Austauschdienst der Deutschen Studentenschaft und der dem Außenministerium unterstehenden Alexander von Humboldt-Stiftung. So entstand der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD).⁵ Dieser übernahm fortan eine Grundförderung auf niedrigem Niveau und trat den Universitäten hinsichtlich der weiteren Finanzie-

4 Ebd.

5 Vgl. Deutscher Akademischer Austauschdienst, in: KUZ 11/1931, 17.12.1931

UNIVERSITÄT KÖLN AM RHEIN
DEUTSCHE SPRACHKURSE FÜR AUSLÄNDER
 (AUCH FÜR NICHT-STUDENTEN)
WINTER-SEMESTER 1936/37
2. NOV. 1936 BIS 22. FEBR. 1937
 Grammatik, Literatur, Konversation, Phonetik, Stilistik,
 Diktate, Übersetzungen, Handelsdeutsch
 (Kurse für Anfänger und Fortgeschrittene je 6 Stunden wöchentlich)
 Zum Abschluß der Kurse findet eine Prüfung statt, worüber eine
 Teilnahmebescheinigung ausgestellt wird
 Da die Kurse während des Semesters stattfinden, bietet sich Gelegen-
 heit, auch Vorlesungen der Universität zu besuchen
 Mit den Kursteilnehmern werden Ausflüge in das durch seine
 Schönheit berühmte Rheintal und Besichtigungen der bedeutendsten
 Werke des rheinisch-westfälischen Industriegebietes unternommen
Gebühr für den Semesterkurs: 15.— RM
 Auskunft und Anmeldung:
AKADEMISCHE AUSLANDSSTELLE AN DER UNIVERSITÄT KÖLN
 KÖLN AM RHEIN, UNIVERSITÄT, LANGEMARCK-PLATZ

Sprachkurse gehörten von Anfang an zum Angebot der Akademischen Auslandsstelle

rung der Auslandsstellen deutlich fordernder – und erfolgreicher – entgegen. Seither bezog die Kölner Aka regelmäßig ein jährlich neu auszuhandelndes Budget vom Kuratorium der Universität in knapp vierstelliger Höhe.

Mit der Machtübernahme der Nazis wehte 1933 plötzlich ein anderer Wind, wengleich sich die Kölner Auslandsstelle unter ihrem neuen Leiter, dem Romanisten Dr. Ivo Dane, redlich bemühte, an ihrem „menschelndem“ Kurs festzuhalten. Auf „Empfehlung“ des nunmehr fest in NS-staatlicher Hand befindlichen DAAD wurde auch die Kölner

der neu eingerichteten Zentralstelle für das Ausländerstudium erwirken, aber auf die nationale Verteilung der ausländischen Studierenden hatte das kaum Auswirkungen: bis 1939 war die Zahl der ausländischen Studierenden wieder auf knapp 60 angestiegen, die aus aller Herren Länder kamen – auch aus Übersee und aus späteren „Feindstaaten“ wie England, Frankreich oder den USA.

Erst der Krieg brachte hier einen tiefen Einschnitt – auf einmal ließen sich die ausländischen Studierenden an zwei (bis drei) Händen abzählen. Stattdessen galt das Interesse zunehmend den „Volksdeutschen“ aus den eroberten Gebieten: Köln hatte besonders mit Bewerbern aus dem Elsaß, aus Lothringen und aus Luxemburg zu tun; es betraf aber auch deutschstämmige Bewerber aus Polen, dem Baltikum und Russland, denen mit erstaunlichem Misstrauen begegnet wurde. Denn es galt zu verhindern, „dass sich ausländische Staatsangehörige, die sich in ihrer Heimat nicht zum deutschen Volkstum bekennen, als Volksdeutsche ausgeben.“⁴⁷

„Echte“ Ausländer kamen nun fast nur noch aus den besetzten oder verbündeten Gebieten – v.a. Holland, Belgien, Italien, Bulgarien. Wie sehr der Krieg den akademischen Austausch überschattete, zeigt die Tatsache, dass 1942 eine Kommission für die „Entschädigung fliegergeschädigter ausländischer Studierender“ eingerichtet werden musste. 1944 kam schließlich der gesamte akademische Betrieb zum Erliegen und die Universität Köln stellte den Lehrbetrieb – wie viele andere Universitäten auch – zum Wintersemester 1944/45 ein. ☀

Auslandsstelle als eingetragener Verein neu konstituiert mit der klaren Aufgabe, die „alles umfassende Institution“ für die Betreuung ausländischer Studierender zu werden, die auch die „unbedingt erforderliche Zusammenarbeit“ der übrigen universitären Stellen einfordern konnte.⁶ Vieles blieb aber zunächst Rhetorik und Köln gelang es einige Jahre, relativ unbeeindruckt vom politischen Wechsel die Auslandsstelle ideologiefrei zu halten. Zwar musste auch die Kölner Aka seit 1933 ausländische Studienbewerber gründlich prüfen und eine Freigabe bei

6 So ein Rundschreiben der Aka vom 25.11.1933, UAK, Zug 28/353

7 Rundschreiben des Reichsministers für Wissenschaft, Erziehung und Volksbildung vom 17.5.1940, UAK, Zug 28/713

Herzlich Willkommen an der Uni

Die Redaktion behält sich das Recht zu eventuellen Kürzungen der Fragebögen vor.

Foto: Andreas Witthaus



Annika Ufer

Beschäftigt seit: 04/2018

Arbeitsplatz: P3 Projekt Erfolgreich studieren.

Welche ist für Sie die schönste Jahreszeit? Frühling.

Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? Herr der Ringe.

Ihr perfektes Wochenende: Ausschlafen, in Ruhe frühstücken, Zeit für die Familie haben, viel Zeit draußen verbringen.

Ihre liebste Freizeitbeschäftigung? Lesen, spazieren gehen, Fotos machen.
Ihr größtes Idol: Mal der, mal die.

Irena Lazdovskaja

Beschäftigt seit: 02/2018

Arbeitsplatz: Musikwissenschaftliches Institut, Bibliothek.

Welche ist für Sie die schönste Jahreszeit? Sommer.

Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? Omar Chajjam, alle.

Ihr perfektes Wochenende: Reise, wandern.

Ihre liebste Freizeitbeschäftigung? Fotografie.

Ihr größtes Idol: Steve Jobs.

Julia Jansen

Beschäftigt seit: 02/2018

Arbeitsplatz: D7 Forschungsmanagement /GATEWAY.

Was machen Sie, wenn sie einen Stunde Zeit haben? Lesen, duschen, Sport, telefonieren

Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? Aktuell: Anna Karenina (Tolstoi) & Rettet die Wahrheit (Claus Kleber).

Ein lang gehegter Wunsch? Perfekt Englisch sprechen.

Wo gehen Sie am liebsten essen? Meersehen, Bagatelle, Bali.

Ihr perfektes Wochenende? Draußen mit Familie & Freunden.

Thomas Kiewel

Beschäftigt seit: 04/2018

Arbeitsplatz: 54.2.

Welche Musik hören Sie gerne? Rock & Pop.

Wenn Sie drei Wünsche frei hätten, welche wären das? Sämtliche Sprachen beherrschen, die Kontinente bereisen.

Was ist für Sie der schönste Ort der Welt? Der Weg dorthin.

Dirk Palken

Beschäftigt seit: 02/2018

Arbeitsplatz: Institut für Anorganische Chemie.

Welche ist für Sie die schönste Jahreszeit? Frühling.

Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? Englisch Wörterbuch.

Ihr perfektes Wochenende: Kinobesuch, Pokerrunde mit Freunden.

Ihre liebste Freizeitbeschäftigung? PC-Spiele.

Ihr größtes Idol: Stefan Raab.

Dorothea Pöttinger

Beschäftigt seit: 03/2018

Arbeitsplatz: Institut für Evangelische Theologie.

Welches ist für sie die schönste Jahreszeit? Frühling.

Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? The girl on the train.
Ihr perfektes Wochenende: Bundesliga schauen und eine Fahrradtour.

Ihre liebste Freizeitbeschäftigung? Schwimmen.

Ihr größtes Idol? Nicht vorhanden.

Nina Dräger

Beschäftigt seit: 04/2018

Arbeitsplatz: IMVR, Institut für Medizinsoziologie, Rehabilitationsw. und Versorgungsw.

Welcher ist ihr Lieblingsfilm? Dirty Dancing.

Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Tanzen.

Welches ist Ihr Lieblingszitat? Das Leben ist zu kurz für „Irgendwann“.

Ein lang gehegter Urlaubswunsch: Costa Rica.

Was ist für Sie der schönste Ort von Köln? Deutz.

Monika Schmitz

Beschäftigt seit: 03/18

Arbeitsplatz: Abt. 22 Studierendensekretariat.

Welche Musik hören Sie gerne? Classic Rock.

Welches Talent hätten Sie gerne? Besser multitasken.

Wenn Sie drei Wünsche frei hätten, welche wären das? Mehr Zeit haben.

Was ist für Sie der schönste Ort der Welt? Natürlich Köln.

Bernard Borchart

Beschäftigt seit: 02/2018
 Arbeitsplatz: Institut für Berufs-,
 Wirtschafts- und Sozialpädagogik,
 Teamassistent.
 Welcher ist ihr Lieblingsfilm?
 Auferstanden.
 Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde
 Zeit haben? Lesen, Zeichnen, Sport.
 Welches ist Ihr Lieblingszitat?
 Das Leben ist das Produkt deiner
 Gedanken (Mark Aurel).
 Ein lang gehegter Urlaubswunsch:
 Dublin.
 Was ist für Sie der schönste Ort von
 Köln? Kölner Dom.

Dorothea Pakebusch

Beschäftigt seit: 01/2018
 Arbeitsplatz: CMR.
 Welche ist für Sie die schönste
 Jahreszeit? Herbst.
 Welches Buch würden wir auf Ihrem
 Nachttisch finden?
 Das Muskel Workout.
 Ihr perfektes Wochenende: Wandern
 im Bergische oder im Siebengebirge bei
 Sonnenschein.
 Ihre liebste Freizeitbeschäftigung?
 Wandern, Lesen, im Garten arbeiten.
 Ihr größtes Idol: Paula Modersohn-
 Becker.

Angelika Köhler

Beschäftigt seit: 10/2017
 Arbeitsplatz: Reisekostenstelle.
 Welche ist für Sie die schönste
 Jahreszeit? Frühling.
 Welches Buch würden wir auf Ihrem
 Nachttisch finden? Lese abends in der
 Monatszeitschrift Reader's Digest –
 Das Beste.
 Ihr perfektes Wochenende: Beisammen-
 sein mit Sohn und seiner Freundin.
 Ihre liebste Freizeitbeschäftigung?
 Schwimmen, lesen, fernsehen.
 Ihr größtes Idol: Albert Einstein.

Maike Haaf

Beschäftigt seit: 05/2018
 Arbeitsplatz: Personalmanagement.
 Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde
 Zeit haben? Sport.
 Welches Buch würden wir auf Ihrem
 Nachttisch finden? Die Zarin.
 Ein lang gehegter Wunsch: Weih-
 nachtsshoppen in New York.
 Wo gehen Sie am liebsten essen?
 Antikhof (bei Kiel).
 Ihr perfektes Wochenende: Ein Ausflug
 mit meiner Familie.

Wilhelm Krimkowski

Beschäftigt seit: 01/2018
 Arbeitsplatz: Reisekostenabteilung
 44.2.
 Welche Musik hören Sie gerne? Rock-
 musik.
 Welches ist Ihr Lieblingszitat? Du bist
 das, was du tust.
 Wenn Sie drei Wünsche frei hätten,
 welche wären das? Weltreise, Haus im
 Grünen, Frieden auf Erden.
 Was ist für Sie der schönste Ort der
 Welt? Dresden.

Silke Schranz

Beschäftigt seit: 04/2018
 Arbeitsplatz: Zentrale Studienberatung.
 Was machen Sie, wenn sie einen Stunde
 Zeit haben? Wonach mir gerade ist
 Welches Buch würden wir auf Ihrem
 Nachttisch finden? Einen Alpenkrimi
 (am besten als Hörbuch).
 Ein lang gehegter Wunsch? Ein Hund.
 Wo gehen Sie am liebsten essen? Beim
 Italiener um die Ecke.
 Ihr perfektes Wochenende? Ausgeglic-
 chener Mix aus Aktivität und Entspan-
 nung bei ganz viel Sonne.

Anne Korfmacher

Beschäftigt seit: 04/2018
 Arbeitsplatz: Abt. 52.
 Welches ist für Sie die schönste
 Jahreszeit? Sommer
 Welches Buch würden wir auf Ihrem
 Nachttisch finden? Z. Zt.: Gavin
 Extence: Das unerhörte Leben des Alex
 Woods oder warum das Universum
 keinen Plan hat.
 Ihr perfektes Wochenende? Nichts tun.
 Ihre liebste Freizeitbeschäftigung?
 Siebdruck + Essen.
 Ihr größtes Idol: Keins.

Imke Schmid

Beschäftigt seit: 02/18
 Arbeitsplatz: Institut für Wirtschafts-
 pädagogik.
 Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde
 Zeit haben? Yoga.
 Welches Buch würden wir auf Ihrem
 Nachttisch finden? Hannah Arendt,
 Biografie.
 Wo gehen Sie am liebsten essen?
 Kintaro Köln.
 Ihr perfektes Wochenende: Sonnige
 Tage und warme Abende. Mit Freunden
 und Familie im Garten.

Erika Häusler

Beschäftigt seit: 01/2018
 Arbeitsplatz: Personal, Reisekosten.
 Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde
 Zeit haben? Im Garten arbeiten.
 Welches Buch würden wir auf Ihrem
 Nachttisch finden? Koran.
 Ein lang gehegter Wunsch: Ballon fahren.
 Wo gehen Sie am liebsten essen?
 Bei Muttern.
 Ihr perfektes Wochenende:
 Sonnenscheinwandern im Wald.

Matthias Hühne

Beschäftigt seit: 03/2018
 Arbeitsplatz: Debitorenbuchhaltung
 (Abt. 62).
 Was machen Sie, wenn sie einen Stunde
 Zeit haben? Lesen
 Welches Buch würden wir auf Ihrem
 Nachttisch finden? „Es“-Stephen King.
 Ein lang gehegter Wunsch? Große
 Modellbahnanlage.
 Wo gehen Sie am liebsten essen? Sushi.
 Ihr perfektes Wochenende? Sieg des
 1.FC Köln.

Betriebliches Vorschlagswesen



Am 13. April 2018 wurden Frau Özdemir (3.v.l.) für ihre beiden Vorschläge zu den Themen „Strategische Rekrutierung und Bindung von Nachwuchskräften“ und „Einführung von Feedbackgesprächen nach der Probezeit“ sowie Herr Gören (4.v.l.) für den Vorschlag zur „Einführung einer digitalen Fundgrube“ im Rahmen des Betrieblichen Vorschlagswesens prämiert. Von links: Ina Gabriel (VK), Brigitte Schnitzler (PR), Frau Nazli Özdemir (Abt. 41), Herr Musa Gören (Abt. 54), Lutz Potthast (Abt. 54)

Urlaubsregelung

Von Chistina Meier

Was liegt näher, als vor den Ferien über Urlaub zu schreiben? Dass allen Beschäftigten der Uni 30 Tage Urlaub zustehen, ist klar (TV-L § 26). Auszubildende und Beamtenanwärter/innen haben 29 Tage Urlaub. Wer neu an der Uni ist, erwirbt den Urlaubsanspruch nach 6 Monaten.

Hier versuchen wir einige Fragen zu beantworten.

Was, wenn...

... man nicht das ganze Jahr gearbeitet hat? Wer mitten im Jahr eine Stelle aufnimmt, bekommt nur anteilig Urlaubstage. Für jeden vollen Monat Arbeit 1/12 von 30 Tagen.

... man die Arbeit wegen Teilzeit an vier Tagen in der Woche arbeitet? Auch hier wird der Urlaub anteilig berechnet. Die Formel lautet:

$30 \text{ Urlaubstage} \times \text{Anzahl der Arbeitstage in der Woche} / 5$. Mathematisch gekürzt bedeutet das: $6 \times \text{Anzahl der Arbeitstage pro Woche}$. Für die Tage, an denen man regulär nicht arbeitet, muss auch kein Urlaubstag genommen werden.

... man auf die Schulferien angewiesen ist, obwohl das Semester noch läuft? Eine nicht einfach und standardmäßig zu beantwortende Frage. Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern muss vorrangig in den Ferien Urlaub gewährt werden. Gibt es mehrere Kolleg/innen, sprechen Sie sich frühzeitig ab. Auch auf die Belange des Arbeitgebers muss Rücksicht genommen werden. Dabei ist die Vorlesungszeit an der Uni kein Ablehnungsgrund für Urlaub.

... man vor dem Urlaub erkrankt? Es gilt das bei Erkrankungen

übliche Verfahren. Sie melden sich krank und nennen auch die voraussichtliche Dauer. Dauert die Erkrankung länger, gehen Sie zum Arzt und legen anschließend das Attest vor. Sollten Sie zum Urlaubsbeginn wieder gesund sein, melden Sie sich beim Arbeitgeber auch wieder gesund. Erst dann treten Sie den Urlaub an. Früher hieß es, man müsste erst wieder einen Tag arbeiten gehen, bevor man in Urlaub darf. Das muss man nicht, aber die Gesundheitsmeldung muss erfolgen.

... man während des Urlaubs erkrankt? Auch dann müssen Sie sich beim Arbeitgeber melden und bei längerer Erkrankung ein Attest vorlegen. Sind Sie im Ausland, müssen Sie auch Ihren Aufenthaltsort nennen. Wenn Sie wieder zu Hause sind, müssen Sie dies mitteilen. Die Urlaubstage bekommen Sie gutgeschrieben.

Wann gilt ein Urlaub als genehmigt?

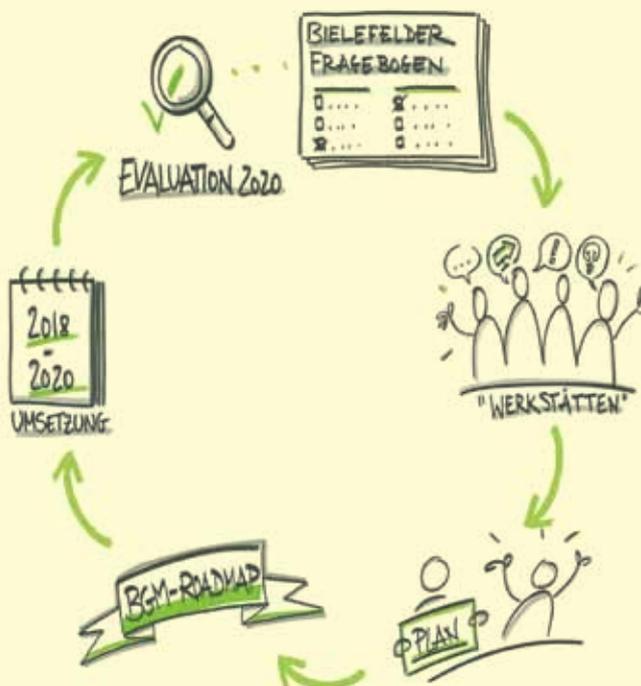
Weder Bundesurlaubsgesetz noch Tarifvertrag regeln die Frage. Hier hilft nur die Rechtsprechung weiter. Ist innerhalb von etwa 4 bis 6 Wochen keine Rückmeldung zum beantragten Urlaub gekommen, gilt er als genehmigt. Ablehnungen sollten nur schriftlich akzeptiert werden. In dem Fall kann der Personalrat weiterhelfen. Einzelne Tage Urlaub aufgrund unvorhergesehener Fälle sollten auch kurzfristig möglich sein.

Soweit eine kurze Übersicht. Jeden Einzelfall hier darzustellen, sprengt jede Ausgabe der mituns. In Zweifelsfällen sprechen Sie mit Ihren Vorgesetzten oder vertraulich mit dem Personalrat.

Wir wünschen Ihnen eine schöne Urlaubszeit! ☀

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Von der Befragung über die „Werkstätten“ zu lokalen Handlungsplänen und einer BGM-Roadmap - für gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen an der Universität zu Köln Nachdem im Frühjahr 2016 die Beschäftigtenbefragung „Bielefelder Fragebogen“ zu psychosozialen Belastungen und Ressourcen am Arbeitsplatz durchgeführt wurde, fanden im Zeitraum Juli 2017 bis Februar 2018 „BGM-Werkstätten“ in den Fakultäten, der Zentralverwaltung und den zentralen Einrichtungen (sog. Organisationseinheiten) der Universität statt. Die TeilnehmerInnen aus Wissenschaft und Verwaltung entwickelten dabei bedarfsgerechte Ziele und Maßnahmen, um den Belastungsbildern aus der Befragung entgegen zu wirken und die Ressourcen der Beschäftigten zu stärken. Daraus wurden im Frühjahr 2018 offizielle Stellungnahmen durch die Leitungen der Organisationseinheiten verfasst, die konkrete Handlungspläne zur lokalen Umsetzung von hoch priorisierten Maßnahmen in den jeweiligen Bereichen beinhalten. Auf dieser Basis hat das BGM-Steering Committee in einem Strategie-Workshop Maßnahmen für eine universitätsweit gültige BGM-Roadmap abgeleitet, die anschließend - parallel zu den lokalen Prozessen - in einer Umsetzungsphase 2018 - 2020 implementiert werden. Um die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu überprüfen, findet im Jahr 2020 eine Evaluation über eine zweite Beschäftigtenbefragung mit ggfs. angeschlossener Nachsteuerung statt. Weitere Informationen zu BGM an der Universität zu Köln finden Sie auf dem neuen Gesundheitsportal unter www.bgm.uni-koeln.de ☀



UniSport-Angebote



© Fotallia - Robert Kneschke

Von Sabine Muskalla und Angelina Ullrich, UniSport

Es ist Montagabend, 23:00 Uhr. Nach einem lustigen Abend verlasse ich mit meinen Freunden ein Restaurant in der Kölner Innenstadt. Alle verabschieden sich und jeder geht seines Weges. Auf dem Weg zur Bahnhaltestelle begegne ich einer zwielichtigen Gestalt. Sie sucht angriffslustig den Blick, was bei mir zu Angst und Unsicherheit führt. Hektisch beginne ich in der Tasche nach meinem Handy zu suchen und beschleunige den Schritt. Die Gedanken kreisen nur noch um diese Person: Ob ich wohl in Ruhe gelassen werde? Soll ich die Straßenseite wechseln? Darf ich mich umdrehen oder besser nicht? Was mache ich, wenn ich doch angesprochen werde?

Viele von uns haben so etwas schon einmal erlebt.

Selbst wenn ich versuche vorzubeugen und mich von gewissen Orten zu bestimmten Zeiten fernhalte, ist das keine Garantie. So vor-

hersehbar ist unsere Umwelt nicht. Bin ich erst einmal mitten in einer unklaren oder sogar bedrohlichen Atmosphäre, weiß ich oft nicht, wie ich mich verhalten soll.

Was kann jede/r Einzelne tun?

Das Ziel ist es gefährliche Situationen frühzeitig zu erkennen, nicht in Panik zu geraten und einen kühlen Kopf zu bewahren. Denn schon ein selbstbewusstes Auftreten kann dabei helfen, unheimliche Augenblicke besser zu meistern und dem Gegenüber zu signalisieren, dass ich keine Angst habe. Beim Erwerb dieser wertvollen Kompetenzen helfen die Kurse vom UniSport.

Im Workshop Selbstbewusstseinstaining lerne ich zu mir selbst zu stehen. Er dient der Entwicklung von Spontanität, Kreativität und Offenheit gegenüber neuen Situationen. Im Mittelpunkt der drei praktischen Einheiten steht der gesunde und realistische Blick auf

mich selbst. An diesem Workshop können nur Frauen teilnehmen.

In dem Kurs Selbstverteidigung geht es darum, mich und andere in einer körperlichen Auseinandersetzung bestmöglich zu schützen. Wir werden sehen, wie wir auf Stress reagieren und wie Stress unsere Wahrnehmungs- und Handlungsmöglichkeiten einschränkt. In praktischen Einheiten erlernen wir das richtige Fallen und erarbeiten Lösungen für verschiedene Szenarien. Diese können jedem Teilnehmer und jeder Teilnehmerin gemäß den individuellen Möglichkeiten zur maximalen Effizienz verhelfen – ohne Aggression, unaufgeregt und präzise.

Abgerundet wird das Angebot vom UniSport durch den Workshop Praxisorientierte Selbstverteidigung. Selbstverteidigung regelmäßig zu trainieren ist extrem wichtig, um auf den Ernstfall gut vorbereitet zu sein. Der Schwerpunkt der Workshops liegt auf teildynamischen

und hochdynamischen Trainingssequenzen. Um das Szenario so realistisch wie möglich zu gestalten werden auch Alltagsgegenstände in die Selbstverteidigung miteinbezogen. Der Selbstverteidigungskurs und der Workshop praxisorientierte Selbstverteidigung stehen Frauen und Männern gleichermaßen offen.

Neugierig geworden?

Dann schauen Sie auf die Seite vom UniSport, www.unisport.koeln, hier finden Sie in der Rubrik Kampfsport nähere Infos zu den Angeboten.

Zum Wintersemester werden die Workshops bzw. der Kurs voraussichtlich an denselben Wochentagen und gleichen Uhrzeiten wie aus der Tabelle ersichtlich stattfinden. ☀

Ihre Ansprechpartnerin beim UniSport: Sabine Muskalla
Telefon: 470-2107
E-Mail: s.muskalla@verw.uni-koeln.de

Aktuelle Termine aus dem Sommersemester

Kurs	Tag	Zeit	Zeitraum	Ort	Kursleiter/in	Entgelt (Kölner Studierende/ Beschäftigte&Andere Studierende/Gäste)
Selbstbewusstseinstaining für Frauen	Do	19:15-21:15	19.04. + 03.05.+ 17.05.18	Mensa, SR 05	Nadine Ebersberger	22.00/ 30.00/ 67.00
Selbstverteidigung	Mo	20:30-22:00	23.04.-02.07.18	SOS Förderschule Redwitzstr. 80	Ralf Klöfkorn	30.00/ 45.00/ 60.00
Praxisorientierte Selbstverteidigung	Sa	13:00-17:00	30.06.18	USZ Kleine Halle	Sascha Kühnel	15.00/ 20.00/ 45.00

Interview mit Markus Greitemann zum Abschied

Neue Baustellen

Das Interview führte Christina Meier

Markus Greitemann war 8 Jahren Dezernent des D 5 - Bau und Liegenschaften. Zu Ende Mai 2018 hat er die Universität verlassen, um sich bei der Stadt Köln neuen Herausforderungen zu stellen.

mituns: Was haben Sie in Ihrer Zeit an der Uni erreicht?

Der Modellversuch „Dezentrales Liegenschaftsmanagement“ ist ein voller Erfolg geworden. Inzwischen ist die Eigenständigkeit für das Bauen und Betreiben von Gebäuden auch im Hochschulgesetz verankert. Damit ist die UzK die einzige Universität in NRW, die ihre Liegenschaften eigenverantwortlich und das heißt ohne den BLB, über den gesamten Lebenszyklus von Gebäuden betreuen darf.

Dafür galt es gemeinsam mit den Mitarbeitern das Dezernat neu aufzustellen. Sichtbares Zeichen dafür, dass die organisatorischen und personellen Maßnahmen, die wir gemeinsam entwickelt und umgesetzt haben, greifen, sind die Bautätigkeiten der letzten

Jahre und in der Zukunft die im Ergebnis den Sanierungsstau abbauen und zusätzliche Flächenbedarfe befriedigen sollen.

mituns: Was ist Ihr größtes „Verständnis“?

Der Masterplan 2030 und die daraus abgeleiteten Stufen- und Projektpläne werden mittel- und auch langfristig die bauliche Hochschulstandortentwicklung beeinflussen. Er gilt als strategischer Leitfaden und zumindest in den nächsten 5 Jahren als bindendes Planungsinstrument für Projektentwicklungen und -Umsetzungen. Der Masterplan ist zudem Basisinstrument für das Flächenmanagement, somit auch für die Personalbemessung im Dezernat für Planen und Bauen sowie für die Gebäudebewirtschaftung. Er sollte Basis aller Maßnahmen sein, die in den nächsten Jahren bauliche Rahmenbedingungen schaffen, die die Studierenden und die Mitarbeiter/innen an der Universität verdienen.

mituns: Welche Herausforderungen erwarten Sie bei der Stadt?

Wie in der Presse zu lesen war, erwartet mich eine „Herculesaufgabe“, die mir den nötigen Respekt abnötigt, die ich allerdings auch mit viel Freude angehen werde.

Ich habe das Glück, meine berufliche Laufbahn mit einer solch großartigen Aufgabe in dieser phantastischen Stadt abzurunden. Am meisten freue ich mich auf die neuen Mitarbeiter/innen, mit denen ich Wege finden möchte, die Herausforderungen wie Schaffung von zusätzlichem Wohnraum, Abbau des Sanierungsstaus in den Schulen und den Museen sowie Bereitstellung von neuen Flächen für Schulen zu stemmen. So wie ich gehört habe, ist bereits eine Strukturreform in der Verwaltung in Gang gesetzt worden, die auch Planungs- und Genehmigungsprozesse verschlanken soll. Alles, was für meine Mitarbeiter/innen gut ist und was diese entlastet, ist ein Garant für Erfolg. Genauso wie bei der Universität kann ich nur mit der Unterstützung meiner Mitarbeiter/innen und der Politik Dinge im Sinne der Nutzer/Bürger umsetzen.



Markus Greitemann

mituns: Was möchten Sie Ihrem Nachfolger mit auf den Weg geben?

Sie/er soll sich in Ruhe ein Bild machen oder machen lassen, denn er/sie kann sich auf gute Kollegen und Kolleginnen und auf eine funktionierende Organisation bis in die Hochschulleitung stützen und verlassen. Sie/er trifft auf hochloyale Kollegen und Kolleginnen. Zudem wünsche ich meiner Nachfolge eine glückliche Hand, viel Gesundheit und einen guten „Draht“ zur Stadt Köln (was vielleicht nicht so schwer sein sollte). Meinen Mitarbeiter/innen und Kolleg/innen wünsche ich vor allem persönliches Glück und Gesundheit und dass sie mich nicht ganz vergessen.

mituns: Herzlichen Dank für dieses Gespräch und Ihnen alles Gute bei der Stadt! 🌟

**MEDIEN-
APOKALYPSEN**

29.05.18 - 30.09.18
IM FOYER DER USB KÖLN

HOFFNUNGEN UND ÄNGSTE ZUM MEDIALEN WANDEL

KinderUni-Geschichten



Von Astrid Costard; Fotos: KinderUni-Team

Eine mit dem bmx-Rad in den Hörsaal rauschende Dozentin, auf dem Kopf einen Fahrradhelm, die dann erläutert, wie wichtig und schützenswert unser Gehirn ist – einen solchen Vorlesungseinstieg in das Thema „Die Krankheit ‚Alzheimer Demenz‘“ gibt es vermutlich nur bei der KölnerKinderUni. Weiter geht es mit dem Bau eines Nervennetzes aus Wolle, Gedächtnisübungen und einer gespielten Szene zwischen Alois Alzheimer und seiner Patientin Auguste Deter. Bis zuletzt lassen sich die 8- bis 12-jährigen KinderUni-Studis von Frau Prof' Elke Kalbe und Ann-Kristin Folkerts, assistiert vom 12-jährigen Lasse Kalbe, mitnehmen und schließlich dazu anregen, ihren eigenen Umgang mit Bildung, Bewegung, sozialem Miteinander und Ernährung zu überdenken. Diese Faktoren, so lernen wir, helfen unserem Gehirn gesund zu bleiben.

Eine andere Szene: Drei Kinder stehen vorne im Hörsaal, gekenn-

zeichnet mit einem grauen Hut, einer Aktentasche und einem Teddybär. Das Kind mit dem Hut muss die Szene verlassen, die Requisiten werden jeweils an das nebenstehende Kind weitergegeben, plötzlich ist der Aktentaschenträger zum grauen Hutträger geworden, die Teddybärbesitzerin hält die Aktentasche und ein neues Kind spielt mit dem Teddy. Dr. Steffen Roth hat sich der Herausforderung gestellt, unser Rentensystem und als dessen Grundlage die Abfolge von Generationen spielerisch darzustellen.

In über 50 Vorlesungen, Workshops und Projekten vom 5. Februar bis zum 28. März haben Dozentinnen und Dozenten bei der diesjährigen KölnerKinderUniversität Themen aus ihrem Wissenschaftsbereich präsentiert. Alle 6 Fakultäten waren beteiligt, hinzu kamen ein Theaterprojekt in der Studiobühne sowie ein Projekt mit der Musikfabrik, das seinen Abschluss in einem kleinen Konzert beim Festival „Acht Brücken“ fand.

Die Kinder konnten einen Comic zeichnen und sich mit dem Spiel der Energie oder der Notfallversorgung und Wiederbelebung befassen. Mikroben und Kalmare wurden erforscht und lebhaft wurde darüber diskutiert, ob und ab wann Kinder wählen sollten. Die KinderUni-Studis erfuhren etwas über das Leben im Gefängnis, arbeiteten in einem Fotolabor und übten Programmieren mit Scratch.

Vor allem den engagierten Dozent*innen und Studierenden sowie den ehrenamtlichen Helfer*innen gebührt ein besonderer Dank dafür, dass die diesjährige KinderUni wieder so facettenreich und für so viele Kinder realisiert werden konnte. Ein herzliches Dankeschön gebührt selbstverständlich auch den Förderern der KölnerKinderUniversität 2018: Der Ford Fund hat u.a. den Shuttle vieler Schulgruppen zu den KinderUni-Veranstaltungen ermöglicht. Die Imhoff-Stiftung hat durch

die Unterstützung des Ensemble Musikfabrik die Gelegenheit zur Auseinandersetzung mit zeitgenössischer Musik gegeben.

„So ganz nebenbei“ wurde noch mit Hilfe des Rechenzentrums ein neues Anmeldesystem entwickelt, das vom KinderUni-Team mit viel Freude und, wie bei Implementierungen so üblich, auch ein wenig Leid eingeführt wurde – die KölnerKinderUniversität war damit nicht nur für die Kinder eine spannende und lehrreiche Zeit.

Was noch folgt: Veranstaltungen für Hochbegabtenkurse, die Teilnahme am UniLauf, im September die Aufführung des neuen Musiktheaters durch den KinderUni-Chor sowie die Diplomfeier mit einer Raumfahrt-Show der DLR. In den Herbstferien geht es weiter mit der JuniorUni BrainDrops für die 13- bis 15-Jährigen. Anmeldungen werden ab September gerne entgegengenommen! 



Oben: Teilnehmer_innen engagieren sich im Projekt Musikfabrik

Links: Kinder experimentieren zur Entstehung von Wetterphänomenen.

REchts: Dr. Steffen Roth erklärt KinderUni-Teilnehmer_innen den demographischen Wandel in einem Rollenspiel.

Pinnwand



Fußball-WM-Quiz

Die Fußball-WM in Russland ist nun wieder DAS Gesprächsthema in allen Ecken und Kanten, allen Fluren und Treppenhäusern, allen Büros, Werkstätten und Laboren, in der Straßenbahn, im Zug und sonst überall auch noch. Testen Sie Ihr Wissen mit unseren Fragen.

1. Wie viele Mannschaften nehmen teil?
2. Wie viele Stadien stehen zur Verfügung?
3. Wie viele Partien werden ausgetragen?
4. Welches Land nimmt zum ersten Mal teil?
5. Welche Stadt ist kein Austragungsort? St. Petersburg, Kaliningrad, Saratov, Kasan?
6. Wie schwer ist der WM-Pokal?
7. Wer bestreitet das Eröffnungsspiel?
8. Wer sind die Vorrundengegner von Deutschland?
9. Welcher ehemalige FC-Spieler hält drei WM-Rekorde und welche?
10. Über wie viel Zeitzonen erstreckt sich Russland?

Antworten auf Seite zwei.



Fußball-UniCup 2018: Wer ist das beste Uni-Team Kölns?

Der UniCup geht im Jahr 2018 in seine vierte Auflage. Erneut werden 32 Teams um die Krone des Uni-Fußballs in Köln gegeneinander antreten. Der Kölner UniCup ist gewappnet für einen tollen Fußball-Sommer mit hochklassigem (Kunst-)Rasensport, attraktiven Preisen und jeder Menge Spaß – beste Stimmung garantiert! Fair Play und die Leidenschaft für den Fußball stehen dabei im Vordergrund. Die Organisation und Leitung des UniCups liegt beim Universitätssport der Universität zu Köln.

- 30.06. und 01.07.18 // Vorrunden-Wochenende I ab 11:00 Uhr
 Samstag, 30.06.18 / Vorrundenspieltag 1 für Gruppe A+B / Spiel 1-4
 Sonntag, 01.07.18 / Vorrundenspieltag 1 für Gruppe C+D / Spiel 1-4
 07. und 08.07.18 // Vorrunden-Wochenende II ab 11:00 Uhr
 Samstag, 07.07.18 / Vorrundenspieltag 2 für Gruppe C+D / Spiel 5-7
 Sonntag, 08.07.18 / Vorrundenspieltag 2 für Gruppe A+B / Spiel 5-7
 13.07.18 // Finaltag ab 17:30 Uhr
 Freitag, 13.07.18 // Achtelfinale bis Finale mit 16 Mannschaften

Viele Fotos aus den Vorjahren und mehr Infos unter: http://unisport.koeln/sportspiele/fussball/fussball_unicup/index_ger.html

Antworten Fußball-WM-Quiz

Zu 1. 32
 Zu 2. 12
 Zu 3. 64
 Zu 4. Panama
 Zu 5. Saratov (weitere Austragungsorte: Moskau mit zwei Stadien, Jekaterinburg, Nischni Nowgorod, Rostow am Don, Saransk, Samara, Sotschi, Wolgograd)
 Zu 6. Ca. 6 kg
 Zu 7. Russland gegen Saudi-Arabien
 Zu 8. Mexiko, Schweden und Südkorea
 Zu 9. Farid Mondragon (Torwart von 2007-2010); ältester Spieler (43 Jahre und drei Tage); längster Zeitraum zwischen zwei Teilnahmen (16 Jahre); längster Zeitraum zwischen erster und letzter Teilnahme (20 Jahre)
 Zu 10. 11

Erste Hilfe nicht nur auf der Arbeit

Hätten Sie es gewusst?

Von Dr. Ralf Müller

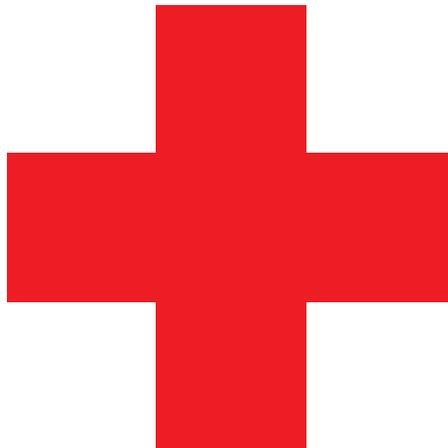
Ihre Kollegin bekommt Nasenbluten, in welcher Körperhaltung klingt das Nasenbluten am schnellsten ab?

- a) Die Kollegin auf einen Stuhl setzen und den Kopf in den Nacken legen?
 b) Die Kollegin auf einen Stuhl setzen und den Kopf vornüberbeugen?
 c) Die Kollegin auf den Bauch legen?
 Am effektivsten ist es, den Kopf im Sitzen vornüber zu beugen, damit das Blut abfließen kann (also b). Zusätzlich sollte die betroffene Person einen kalten Lappen oder eine Kühlkomresse in den Nacken gelegt bekommen. Hört die Blutung nach 10 Minuten nicht auf, sollte ein Arzt aufgesucht werden.

Sie schneiden sich selber an einem Blatt Papier, was wahrlich sehr schmerzhaft sein kann und oft sogar blutet, was machen Sie?

- a) Sie gehen unauffällig auf Toilette, spülen die Wunde mit Wasser wegen der Papierfasern aus und kleben ein Pflaster drauf.
 b) Sie desinfizieren die Wunde z. B. mit Jod oder Wasserstoffperoxid und kleben dann ein Pflaster drauf.
 c) Sie kleben direkt ein Pflaster drauf.
 Zum Schutz vor möglichen Infektionen besonders auch bei größeren blutenden Verletzungen sollten Wunden keimfrei (entsprechendes Verbandsmaterial) abgedeckt werden. In diesem Fall also c. Säubern und Desinfizieren sollte besonders dann nur geschultes Personal durchführen. Denken Sie daran, auch kleine Verletzungen in das Verbandbuch einzutragen. Sollte sich später eine Beeinträchtigung daraus

ergeben, ist der Versicherungsschutz durch die Unfallkasse NRW sichergestellt.



Ihr Kollege zieht sich eine Verbrennung an der Hand zu, was sollte man tun?

- a) Sie holen schnell Butter aus der Küche und reiben die Hand damit vorsichtig ein.
 b) Sie tragen eine Brandsalbe oder immerhin Feuchtigkeitscreme vorsichtig auf.
 c) Sie raten ihm, die Hand erstmal längere Zeit unter Wasser zu halten.
 Verbrennungen oder Verbrühungen sollte man mit Wasser kühlen (also c), nicht zu kalt und nicht zu lange um Auskühlen zu vermeiden. Hausmittel wie Butter und Mehl sind ungeeignet. Brandsalbe erst nach deutlichem Abklingen des Brandgefühls verwenden. Bei größeren Stellen diese keimfrei abdecken (empfehlenswert Tücher mit Metallbeschichtung) und die Wunde ärztlich versorgen lassen.

Zu diesem fragenden Artikel hat mich einfach ein sehr geschickt unterhaltsam aufgebauter Erste-Hilfe-Kurs (siehe auch Infokasten) mit lehrreichen Fragespielen zu Anfang dieses Jahres motiviert.

Alle diese sehr positiv bewerteten Kurse werden ja an unserer Uni Köln von Mitarbeitern der Malteser (genauer Malteser Hilfsdienst e.V.) abgehalten. Weiterhin sollten die Fragen aufzeigen, dass jeder auch im Nichtarbeitsleben schnell zum Thema Erste-Hilfe gefordert werden kann, also sollte man die Chance hier an unserer Uni zu dem Thema wahrnehmen. Oder hätten Sie alles richtig gewusst?

Anmeldungen und Infos können über das hochschulinterne Fortbildungsprogramm der Stelle 02.2 Arbeits- und Umweltschutz getätigt und eingesehen werden. Gerne können Fragen zur Online-Anmeldung und zu den Kursen an seminar-arbeitsschutz@verw.uni-koeln.de geschickt werden.

Das Thema 1. Hilfe wirft natürlich auch immer weitere Fragen wie z.B. Falschbehandlungsfolgen oder spätere Haftung für Ersthelfer/innen auf. Hierzu sei gesagt: Das Einzige was man falsch machen kann ist nichts zu tun. Bei Fragen können sie sich gerne an die Redaktion oder (unsere Sicherheitsabteilung) wenden. Wir greifen dann dieses Thema auch mit den konkreten Fragen gerne nochmal natürlich mit sachkundiger Unterstützung unserer Malteser auf. ☀

Nach § 323 c Strafgesetzbuch ist jeder Mensch dazu verpflichtet, einer Person Hilfe zu leisten, wenn die Situation es verlangt, ohne sich jedoch selbst zu schaden. Sofortmaßnahmen wie z.B. das Absichern der Unfallstelle, das Absetzen des Notrufes und die Betreuung von Verletzten können bereits Menschenleben retten. In einer Notfallsituation kann jede Minute zählen!

Werden Sie Ersthelfer! In einem Erste-Hilfe-Kurs lernen Sie die Anwendung der Ersten-Hilfe kennen oder können diese nochmals auffrischen. Sowohl die Erste-Hilfe-Ausbildung als auch der Auffrischungslehrgang in Form eines Trainings beinhalten 9 Unterrichtseinheiten. Eine Auffrischung sollte alle zwei Jahre erfolgen.

Nach §26 DGUV Vorschrift 1 sind in Hochschulen mindestens 10 % der anwesenden Versicherten als Ersthelfer auszubilden. Dabei sind auch erforderliche Vertretungen im Falle von Urlaub oder Krankheit der Ersthelfer zu berücksichtigen.

