

Infoheft

der Personalvertretungen



Editorial

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr neigt sich seinem Ende zu und wir erhoffen uns vom Jahr 2017, dass es unsere Hoffnungen und Wünsche erfüllen wird. Gesundheit ist die Grundvoraussetzung dafür, dass wir in der Lage sind, die Anforderungen, die an uns im privaten Bereich und auf Arbeit gestellt werden, erfolgreich zu begegnen. Das Thema Gesundheit ist deshalb das Leitmotiv für dieses Heft.

Eine große Anforderung stellt die Einführung der E-Verwaltung an der Uni dar. Was ist das und wie stellt sich die Universität dieser Herausforderung?

Kann jeder selbst am Arbeitsplatz etwas für seine Gesunderhaltung tun?

Muss ich jederzeit und für jedermann erreichbar sein oder macht das krank?

Was bietet die Universität ihren Beschäftigten im Gesundheitsmanagement an?

Unter Nachgefragt bei ... erfahren Sie etwas über Ausbildung an der Universitätsbibliothek. Außerdem laden wir Sie ein, an den Personalversammlungen des Personalrats der wissenschaftlich Beschäftigten teilzunehmen.

Und denken Sie daran, im nächsten Jahr werden die neuen Personalräte gewählt!

Wir wünschen Ihnen eine schöne und ruhige Adventszeit, ein fröhliches und beschwerdefreies Weihnachtsfest und alles Gute, vor allen Dingen Gesundheit, für das Jahr 2017!

Ihre Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit der Personalvertretungen

Inhalt:

Editorial	2
Besser auch mal abschalten - ein kleiner Denkanstoß	3
Einführung der E-Verwaltung an der Universität	6
Gesundheit am Arbeitsplatz	9
Gesundheitsmanagement an der Uni	11
Nachgefragt bei ...	14
Personalversammlung für die wissenschaftlich Beschäftigten	17

Besser auch mal abschalten

– ein kleiner Denkanstoß

Gabriele Schmidt, PR der nichtwissenschaftlich Beschäftigte

Internet und Handy sind aus dem normalen Alltag nicht mehr weg zu denken. Wir verabreden uns auf facebook mit Freunden, buchen online den nächsten Urlaub, googeln den neuen Kollegen, schreiben SMS und abonnieren Nachrichten aufs Handy. Es gibt keine Frage, die nicht mit einem sofortigen Zücken des Smartphones beantwortet werden kann – Wissenszuwachs von gigantischem Ausmaß.

Unser Leben wird digitalisiert – jeden Tag ein bisschen mehr. Die moderne Technik macht es möglich, die Geräte werden immer handlicher und leichter, sie sind Telefon, Fotoapparat, Radio, Computer – alles in einem. Es ist egal wo Du bist, die Welt ist bei Dir, Du bist hautnah am Geschehen, wann immer auf dieser Welt etwas passiert und es passiert sooo viel...

Wir kennen den hektischen Griff in die Tasche – hat es da nicht gesummt – mein geliebtes Smartphone – das inzwischen in der Tischordnung seinen Platz schon dauerhaft anstelle des Dessertlöffels eingenommen hat? Werde ich jetzt etwa die Nachricht des Tages – nein des Jahres verpassen – Angelina und Brad – oh nein, sie haben sich getrennt um 0:27 Uhr. Wir kennen auch inzwischen die vielen gesenkten Häupter, die uns tagtäglich entgegen stolpern. Fällt uns eigentlich noch auf, dass morgens in der Bahn kaum noch jemand eine Zeitung auf schlägt oder gar ein Gespräch mit seinem Nachbarn beginnt?

Wir sind digital unterwegs in allen Lebenslagen und zu jeder Uhrzeit. Inzwischen kann man auch beinahe zu jeder Zeit an jedem Ort arbeiten – mobiles Arbeiten im Park, im Café, im Zug oder auf der heimischen Couch... So kann man Privates und Dienstliches perfekt miteinander verbinden. Vereinbarkeit von Beruf und Familie – die Vorteile sind nicht von der Hand zu weisen. Dieser Trend zum mobilen Arbeiten wird inzwischen von vielen Beschäftigten gewünscht. Arbeitszeit und Arbeitsort flexibel an die persönliche Lebenssituation anpassen zu können, das hat durchaus seinen Reiz.

Aber – es ist auch eine Art der „Entgrenzung“, die inzwischen die Arbeitswelt erreicht hat . Unter diesem Stichwort wird seit einigen Jahren das Phänomen diskutiert, dass Menschen immer und überall erreichbar sind, oder erreichbar sein wollen. Wer kennt es nicht, man schaut auch während des Urlaubes in die Mails, Arbeitsunterlagen werden am Abend zu Hause vorbereitet und trotz Krankheit bleibt man erreichbar.

Ein ständiger Standby Modus !

Ja, wir haben für alles gute Argumente! Und die Haupttriebkraft ist unsere eigene Motiva-

tion. Sie kann von großem Interesse an der Sache bestimmt sein (intrinsische Motivation), aber auch von der Angst, Ansprüchen nicht zu genügen oder Erwartungen nicht erfüllen zu können.

Nach Umfragen sind es bis zu 90% der Beschäftigten, die für Arbeitsbelange auch in ihrer Freizeit erreichbar sind. Dabei haben Untersuchungen gezeigt, dass Arbeitgeber lediglich von einem Viertel der Erwerbstätigen so etwas ausdrücklich erwarten. Das ist schon bedenklich genug – aber drei Viertel wollen das also? Oder glauben es zu müssen? Bei einer solch hohen Motivation kann ja eigentlich auch nichts schief gehen, oder doch? Hier schlagen Arbeitspsychologen inzwischen Alarm, denn im modernen, mobilen Arbeitsleben trägt der Beschäftigte die Hauptlast und damit auch die Hauptverantwortung für das Arbeitsergebnis und auch für sich selbst. Aber egal welche Motivation dahinter steht, der Körper fragt nicht danach, wenn er irgendwann den „Dauerbetrieb“ nicht mehr aushalten kann, weil die drohende emotionale Erschöpfung von seinem Besitzer nicht wahrgenommen wurde.

Und noch etwas – weil viele von uns sich so verhalten, bildet sich auch eine neue (Un) Kultur und eine neue Erwartungshaltung heraus. Die Weiterleitung der Weiterleitung sorgt dafür, dass wir gießkannenartig mit Informationen überschwemmt werden, wobei der Sender selbstverständlich davon ausgeht, dass ich den ganzen Tag online bin und jederzeit auf jede eingehende Information reagiere.

Es geht also darum, auch unter mobilen Bedingungen langfristig kompetent und gesund zu arbeiten. Eine bewusste innere Steuerung ist dazu der Schlüssel. Arbeitsschutzgesetze, betrieblicher Gesundheitsschutz, Gefährdungsbeurteilungen, Verhaltens- und Verhältnisprävention helfen uns dabei, aber sie ersetzen nicht unsere eigene Verantwortung.

Besser manchmal OFF – als immer ON



Oh, (du armer) Tannenbaum

Ein schneeverstaubter Tannenbaum
stand mit den Nadelholzkollegen
noch gestern an des Waldessaum
und muss jetzt nur der Deko wegen

bekerzt, verkugelt und gesternt
das Weihnachtsfest bestücken,
die Wurzel hat man ihm entfernt,
doch Tante, Onkel, Oma, Opa
weinen vor Entzücken.

Da träumt er nun im warmen Raum
von seinem kühlen Nadelwald,
wo er als stolzer Tannenbaum
er würde dereinst groß und alt.

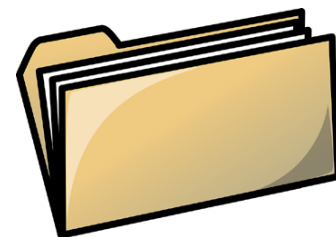
Im Sommer wuchs er jährlich mehr
als 15 Zentimeter
und eines, das erbost ihn sehr,
das ist hier dies Gezeter,

dass er ja schief gewachsen sei,
doch dafür nimmt er Rache,
beginnt mit seiner Nadelei -
spätestens nach ,ner Woche.

Hilde Hack



Einführung der E-Verwaltung an der Universität



Jutta Türr, AG Öffentlichkeitsarbeit

Da das Thema „Einführung der E-Verwaltung an der Universität Rostock“ bestimmt viele interessiert, habe ich mit Frau Dr. Hambach einen Gesprächstermin vereinbart und die unterschiedlichsten Fragen zu dem Thema gestellt.

Was ist eine E-Akte?

Der Begriff Akte umfasst viel mehr als die eigentliche Akte aus Papier.

Es ist ein zentraler Begriff der Schriftgutverwaltung, um Schriftstücke geordnet aufzubewahren und Verwaltungsvorgänge nachvollziehbar zu dokumentieren.

Wie sehen die ersten Schritte aus?

Der erste Schritt wird die Beantwortung der Fragen sein:

Was muss veraktet werden?

Und was muss außer elektronischen Akten weiterhin in Papier aufbewahrt werden?

Eine Systematisierung der gesamten Schriftgutverwaltung muss erfolgen, damit wir Schriftgut in der E-Akte aufbewahren und gemeinsam darauf zugreifen können.

Der zweite Schritt nach Einführung der E-Akte ist dann die elektronische Darstellung der Vorgänge (E-Vorgangsbearbeitung).

Welche Vorteile bietet die E-Akte?

- Alle Berechtigten greifen auf eine Akte zu, d.h. alle haben jederzeit die gleichen, vollständigen Informationen.
- Alle Berechtigten können an einer gemeinsamen Akte arbeiten. Es gibt keine Kopien, es liegt immer der gleiche Stand vor.
- Die Abwesenheitsvertretung kann besser organisiert werden.
- Durch ständige Sicherung der Bestände wird eine hohe Ausfallsicherheit gewährleistet.
- Zugriffsberechtigungen werden organisiert. Damit ist eine hohe Datensicherheit gegeben.
- Der Vorgang der Bearbeitung wird protokolliert, so dass man die Zugriffe und Veränderungen jederzeit nachvollziehen kann.

Wie wird bei der Einführung vorgegangen?

Die Universität hat sich für ein schon an vielen Stellen etabliertes Software-System, das System d.3 der d.velop AG entschieden.

Voraussetzung, um dieses System zu füllen und arbeitsfähig zu machen, ist unter anderem die Entwicklung eines gemeinsamen Aktenplans an der Universität.

Die Einführung der E-Verwaltung wird in mehreren Schritten erfolgen.

1.Schritt ist die Bereitstellung der technischen Infrastruktur und des organisatorischen Regelwerkes. Die fachwissenschaftliche Grundlage, nach dem der Aktenplan entwickelt und die Schriftgutverwaltung organisiert wird, ist die behördliche Schriftgutverwaltung.

2.Schritt - Es werden Mitstreiter gesucht, die auf eigenen Wunsch die ersten Schritte gehen. Hier sind das Referat Akademische Selbstverwaltung (D1.2) und die Stabstelle Berufungen (B) ganz vorn mit dabei.

Beide Piloten sind offen gegenüber der Einführung der E-Akte, erkennen die eigenen Vorteile und können somit auf schnelle, positive Ergebnisse hinarbeiten.

Ein weiterer Schritt wird die elektronische Darstellung des Rechnungsdurchlaufs sein. Alle Rechnungen der Universität, die ab 1.1.2017 anfallen, werden in E-Akten abgelegt.

Die Rechnungen selber werden zunächst noch aufgehoben, aber nicht mehr wie bisher aufwendig in einzelne Aktenordner einsortiert, obwohl nach den geltenden gesetzlichen Bestimmungen die meisten Dokumente nach dem Scannen bereits vernichtet werden könnten.

Die Einführung der E-Akte an der gesamten Universität ist ein langer Prozess. Er wird noch Jahre dauern.

Die jetzige Planung geht bis 2020. Bis dahin ist die Finanzierung gesichert.

Wie werden die Mitarbeiter, die ja letztendlich mit dem System arbeiten müssen, einbezogen und wie kann man verhindern, dass die neue Arbeitsweise die Mitarbeiter krank macht?

Frau Hambach betont, dass gute Kommunikation das allerwichtigste ist. Es wird viel Zeit damit verbracht, in verschiedenen Formaten mit den beteiligten Kolleginnen und Kollegen zu sprechen:

- Es gibt Koordinatoren aus den einzelnen Struktureinheiten im Projektteam, die die Kollegen und die Arbeiten vor Ort kennen und so den Kommunikationskanal zwischen dem Projektteam und den Mitarbeitern bilden. Einmal in der Woche findet ein Gespräch statt über den Stand der Einführung, über die Probleme, die auftreten, aber auch über die Sachen, die gut laufen.
- Es sind Seminare zu Schriftgutverwaltung und Arbeitsorganisation angedacht. Es gibt bereits ein Schulungskonzept, um die Mitarbeiter auf ihre neuen Aufgaben vorzubereiten.

ten. Die ersten Schulungen wurden bereits durchgeführt und in 2017 werden weitere Schulungen angeboten.

- Den Mitarbeitern wird neue, benötigte Technik zur Verfügung gestellt werden.
- Eine Arbeitsplatzbegehung findet statt, um die Arbeitsplätze ergonomisch ausstatten zu können und eine gesundheitliche Belastung, auch psychische Belastung, der Mitarbeiter zu minimieren oder auszuschließen.
- Bei Problemen können externe Berater zur Lösung hinzugezogen werden.
- Um die Einführung der E-Akte in die Struktureinheiten für alle planbar und nachvollziehbar zu machen, gibt es einen Ablaufplan für die Einführung.
- Es soll Rücksicht genommen werden auf Hochzeiten anfallender Arbeit.
- Es soll so wenig wie möglich ein zeitlicher Druck aufgebaut werden. Ob dies in jedem Falle möglich ist, wird die Zeit zeigen.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass die Arbeit mit der E-Akte von den Kolleginnen und Kollegen zu Beginn als höhere Belastung wahrgenommen wird, einfach weil sich die Arbeitsweise des einzelnen verändert. Probleme und Störungen in der Anfangszeit müssen möglichst schnell gemeinsam beseitigt werden, damit die immer komplexeren Aufgaben durch jede Kollegin und jeden Kollegen mittelfristig besser zu bewältigen sind.

Was kann jeder selber tun, um seine eigene Gesunderhaltung am Arbeitsplatz zu unterstützen?

Jeder Mitarbeiter ist angehalten, gut für sich selbst zu sorgen, um seine Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Dabei geht es auch um ein aktives Mitwirken am Arbeitsplatz. Ein wichtiger Teil wird die Selbstorganisation am Arbeitsplatz sein. Es ist sehr wichtig, seine Arbeit gut zu strukturieren, Prioritäten bei den anstehenden Aufgaben zu setzen, auf eine gute Arbeitshaltung und Einrichtung des Arbeitsplatzes zu achten, Pausen zu organisieren und diese auch einhalten, ein gutes Arbeitsklima zu schaffen und vieles mehr. Zu diesen Themen wird das Gespräch mit den Mitarbeitern gesucht und es werden auch Schulungen und Beratungen angeboten.

Die E-Akte wird, wenn denn alles so laufen wird, wie sich die Verantwortlichen es vorstellen, die Arbeit in der Verwaltung systematisieren und erleichtern. Dann wird sie ein ganz normaler Bestandteil der Arbeit sein.

Gesundheit am Arbeitsplatz

Jutta Türr, Schwerbehindertenvertretung

Viele von uns verbringen mehr Zeit am Arbeitsplatz als im Kreise ihrer Freunde. Zu Hause wird mehr oder weniger auf eine gesunde Lebensweise geachtet. Man will ja lange gesund und fit bleiben.

Am Arbeitsplatz machen sich aber nur wenige Gedanken um einen gesunden und optimalen Arbeitsverhältnisse. Und gehen abends erschöpft und verspannt nach Hause.

Aber unser Arbeitsalltag ist nicht zu unterschätzen! Stundenlanges Stehen oder Sitzen, verkrampte Haltungen und Fehlbelastungen durch Bildschirmarbeit, fehlerhafte Gestaltung der Arbeitsplätze, Multi-Tasking-Arbeit, klimatisierte Räume ...

Und dazu noch die psychischen Belastungen wie ständiger Publikumsverkehr, Unterbrechungen durch Telefon, E-Mail und anderen Mitarbeitern, Termindruck und hohe Arbeitsbelastung. Auch die Umgangsformen und der Umgangston im Team und der Führungsstil haben Einfluß, Sozialneid kann zu großen Spannungen führen.

Zum großen Teil ist hier natürlich der Arbeitgeber in der Pflicht. Und jedes Unternehmen sollte daran interessiert sein, dass seine Mitarbeiter körperlich und geistig fit und effizient bleiben.

Ein Gesundheitsmanagement sollte also für ein Unternehmen ein wichtiger Aspekt der Unternehmenskultur sein. Was gehört dazu?

- Arbeits- und Gesundheitsschutz: arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, Gripeschutzimpfungen, Arbeitsplatzbegehungen, Gefährdungseinschätzungen (auch Einschätzung der psychischen Gefährdung am Arbeitsplatz), Arbeits- und Brandschutz und Kontrolle deren Einhaltung, Schulung von Führungskräften
- Weiterhin kann es die Gesundheit fördern durch Einrichten ergonomische Arbeitsplätze, rückengerechte Bürostühle, geprüfte Bildschirme, Lärmschutz, ausreichend Tageslicht, gute Raumtemperatur, Frischluft und angenehme Raumfeuchte
- Und ein betriebliches Gesundheitsmanagement kann das alles noch sehr unterstützen: Animation der Mitarbeiter zu sportlichen Aktivitäten, indem Kurse angeboten werden oder Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten gezahlt werden, Wiedereingliederung nach langer Krankheit oder Abwesenheit.
- Auch bei uns an der Uni steigt der Anteil der psychischen Erkrankungen an. Auch hat in den letzten Jahren die Schwere der psychischen Erkrankungen und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsalltag zugenommen. Dadurch kommt es zu Störungen im Arbeitsablauf, zu einer zusätzlicher erheblicher Belastung der nicht erkrankten Mitarbeiter und es kann,

hält dieser Zustand länger an, zur Verschlechterung des Arbeitsklimas kommen. Dies stellt dann wieder eine zusätzliche psychische Belastung für alle da.

Unsere Universität bietet ein Gesundheitsmanagement an.

Folgender Link auf den Seiten der Universität führt Sie dahin:

<http://www.uni-rostock.de/struktur/verwaltung/verwaltungsstruktur/personal-und-personalentwicklung-d4/universitaeres-gesundheitsmanagement/>

Aber auch jeder Mitarbeiter steht in der Pflicht, gut auf sich zu achten und alles dafür zu tun, dass er durch seine Arbeit und seinen Arbeitsplatz nicht krank wird. Dazu gehört in erster Linie, dass man den Arbeitgeber auf vorhandene Missstände aufmerksam macht und verlangt, dass diese abgebaut werden.

Aber bei vielen Sachen können wir auch bei uns selbst beginnen:

- Trinken wir ausreichend über den Tag? Büroluft ist meistens sehr trocken!
- Können wir durch Grünpflanzen am Arbeitsplatz zum besseren Klima beitragen?
- Wie oft lüften wir im Büro?
- Gibt es Möglichkeiten, uns mehr Bewegung am Arbeitsplatz zu verschaffen? Kann ich statt zum Telefon zu greifen oder eine E-Mail zu schicken, nicht vorbei gehen?
- Machen ich Pausen und wenn ja, sind diese ausreichend lang?
- Nutze ich Möglichkeiten, das Mittagessen nicht direkt am Arbeitsplatz einzunehmen?
- Esse ich auf Arbeit zu einseitig, zu fettig, zu süß?
- Kann ich Zwischenmahlzeiten und Snacks durch gesunde Sachen wie Obst, Milch und Salat ersetzen? Kann ich sie eventuell ganz ausfallen lassen?
- Muss ich ständig am Arbeitsplatz erreichbar sein?
- Organisiere ich meine Arbeit vernünftig? Setze ich Prioritäten?
- |Arbeite ich hektisch und unkonzentriert? Verzettele ich mich?
- Überschätze ich meine eigene Leistungsfähigkeit?
- Wie gehe ich mit eigener Krankheit um? Bleibe ich zu Hause oder nehme ich das Risiko auf mich, die Arbeitskollegen anzustecken und selber noch kranker zu werden?



Der Mensch soll im Mittelpunkt des Arbeitsprozesses stehen. Diese Sicht erwarten wir von unseren Arbeitgebern.

Wir sollten dies auch von uns verlangen.

URgesund – Universitäres Gesundheitsmanagement steckt an

Steffen Malo, Personal und Personalentwicklung

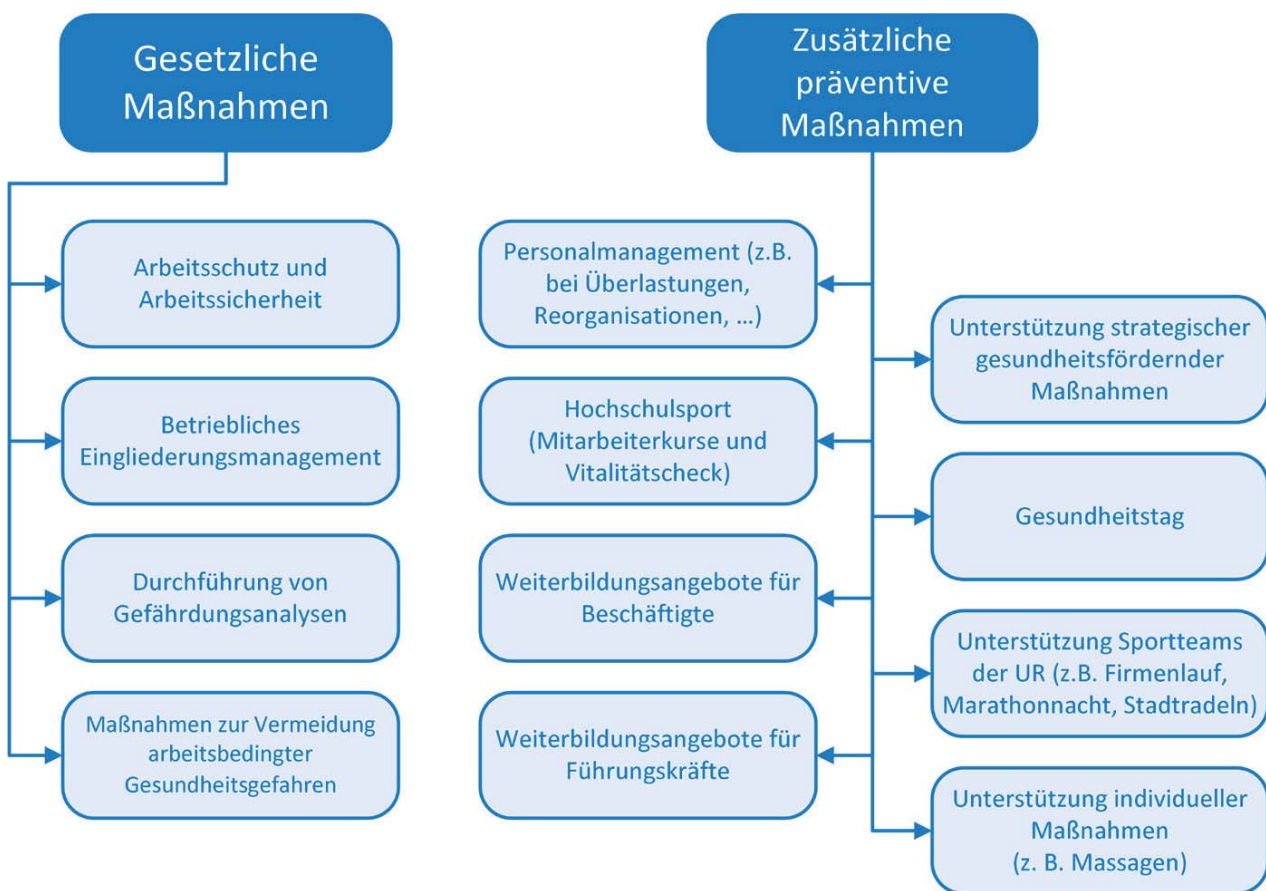
Seit 2007 gibt es ein universitäres Gesundheitsmanagement an der Universität Rostock. Als Projekt unter der Leitung von Herrn Tesche im Dezernat Personal und Personalentwicklung entstanden, initiiert und unterstützt URgesund mittlerweile verschiedenste gesundheitsfördernde Aktivitäten an der Universität Rostock. Unter der fachlichen Leitung des Lenkungs-kreises als Beschlussorgan werden über die gesetzlichen Vorgaben hinaus gehende Angebote für die Beschäftigten entwickelt, erprobt und möglichst in den Dauerbetrieb überführt. URgesund ist aktiv im bundesdeutschen Arbeitskreis gesundheitsfördernde Hochschulen und unterstützt im Benchmarking-Mentoren-Club auch andere Hochschulen beim Aufbau eines universitären Gesundheitsmanagements. Im Rahmen von Mitarbeitendenbefragungen werden auch Aspekte der körperlichen und psychischen Belastung im Arbeitsalltag erfasst und unter Beteiligung der Beschäftigten geeignete Maßnahmen zur Reduzierung dieser Belastungen erarbeitet. Die nächste Befragung an der Universität Rostock findet 2018 statt. Gesundheitliche Belastungssituationen im Arbeitsalltag können von Beschäftigten auch im Rahmen der Mitarbeitergespräche thematisiert werden, eine Dienstvereinbarung für die zentralen Bereiche wurde vor kurzem abgeschlossen, diese Vereinbarung kann auch auf die wissenschaftlichen Bereiche übertragen werden.

Eine der tragenden Säulen des universitären Gesundheitsmanagements ist der Hochschulsport. So werden in enger Zusammenarbeit vielfältige Sportaktivitäten für Beschäftigte angeboten. Vertiefend können Beschäftigte einmal jährlich ihren Vitalitätszustand überprüfen lassen und erhalten in persönlichen Beratungsgesprächen wertvolle und detaillierte Hinweise für individuelle Maßnahmen zur Verbesserung des Wohlfühlens (Ernährung, Sport,...). In Zusammenarbeit mit dem Hochschulsport wurde auch der diesjährige Gesundheitstag am 17. Juni im Rahmen des Wasserfestivals durchgeführt. Im Fokus waren natürlich besonders wassersportliche Aktivitäten, aber es gab auch interessante wissenschaftliche maritime Projekte zu entdecken.

Einen grundlegenden Überblick über die Aktivitäten von URgesund gibt die Abbildung. Das Informationsangebot der Webseite von URgesund wird im Zuge der Umstellung der Webseiten überarbeitet, so dass alle Angebote zusammengeführt und leichter gefunden werden.

Mit Unterstützung des Rektorates ist die Finanzierung von URgesund bis 2020 gesichert, auch wenn hier aus Sicht des Gesundheitsmanagements mehr Nachhaltigkeit notwendig wäre. Ab Januar 2017 wird URgesund personell durch eine/n Sachbearbeiter/in verstärkt, so dass im operativen Bereich wieder mehr Unterstützung für die Beschäftigten der Universität Rostock möglich ist.

Eine gesunde Universität hat nicht nur ihre Beschäftigten, sondern auch die vielen Studierenden im Blick. Entsprechend soll zukünftig in enger Kooperation mit dem Studentenwerk Rostock ein studentisches Gesundheitsmanagement konzipiert und aufgebaut werden.



Kontakt:

Steffen Malo, Referatsleiter Strategische Personalentwicklung
 Andreas Tesche, Dezernent Personal und Personalentwicklung



24 Wörter im Advent

Nüsse knacken

Plätzchen backen

Shoppen gehen

Däumchen drehen.

Bude putzen

Bäumchen stutzen

Lieder singen

Zeit verbringen.

Förmchen stechen

Zweige brechen

Karten schreiben

... locker bleiben!

Sabine Umla-Latz

Nachgefragt bei.....

Martina Koller,

Ausbilderin in der Universitätsbibliothek (UB)

Sophia Heller, PR der nichtwissenschaftlich Beschäftigten



Das sind meine inzwischen fertigen Azubis. Die drei Jungs Paul Werner, Kevin Parl und Andy Schmidt (von links) haben im Juli diesen Jahres die Lehre beendet. Cora Tuchel bereits 2014. Alle vier konnten nach Beendigung der Lehre übernommen werden.

Seit wann sind Sie Ausbilderin an der UB?

Die Berufsausbildung hat schon eine sehr lange Geschichte an der Universitätsbibliothek Rostock.

Als Ausbilderin darf ich diese „Historie“ seit 2000 aktiv mitgestalten.

Was sind Ihre Hauptaufgaben dort?

Meine Aufgabe ist es die Ausbildung innerbetrieblich zu koordinieren und die Azubis zu betreuen.

Jährlich zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres muss ein betrieblicher, individueller Ausbildungsplan für jeden Azubi erstellt werden. Grundlagen sind hier der Rahmenausbildungsplan und der Beschulungsplan der Berufsschule in Waren/Müritz.

Die Auszubildenden durchlaufen in den drei Jahren alle Bereiche der UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK und lernen viele verschiedene Abteilungen mit unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern kennen.

Neben der praktischen Ausbildung in den jeweiligen Bereichen finden regelmäßige Lehrunterweisungen durch die Ausbilder statt. Praktika und Projekte sind zu organisieren.

Ich bin sehr froh, dass seit September diesen Jahres Herr Volker May an meiner Seite

ist. Gemeinsam werden wir, die zurzeit fünf Azubis, durch drei interessante und vielseitige Ausbildungsjahre führen.

Wie viele Auszubildende haben Sie schon ausgebildet?

Wenn ich zurück blicke sind es bereits 18 Azubis, die ich als direkte Ausbilderin begleitet habe.

Ausbilden heißt, bei den jungen Menschen die Begeisterung für diesen Beruf zu wecken. Eine sehr schöne und verantwortungsvolle Aufgabe, die nicht immer und gleichermaßen gelingt.

Wir haben das Glück in einem Medienberuf zu arbeiten und die Chance, für uns den schönsten Beruf daraus zu machen.

Wieviel Freude und Zufriedenheit jeder finden kann, hängt oft auch vom persönlichen Engagement und der eigenen Leidenschaft ab. Die vielen Wandlungen, die das Berufsbild bisher erfahren hat, machen es interessant, vielseitig und modern.

Was sagen Sie zur allgemeinen Entwicklung der Ausbildung an der Universität Rostock?

Als Ausbildungsstätte hat die Universität beste Voraussetzungen alle Ausbildungsziele in den unterschiedlichsten Ausbildungsberufen umfänglich sowie fachgerecht zu vermitteln. Leider werden einige Berufe seit längerer Zeit nicht mehr ausgebildet. Dies stimmt mich nachdenklich und traurig.

Auch die Ausbildungsplätze in der UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK waren keine Selbstverständlichkeit, sondern Ergebnis langer und intensiver Bemühungen der Direktion insbesondere von Herrn Zepf.

Aktuell laufen zwei Ausschreibungen für 2017, zum FaMI-Fachrichtung Archiv und zum Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration, hier erfolgt die Ausbildung in Zusammenarbeit mit dem ITMz.

Die Stabsstelle Organisationsentwicklung, unter der Leitung von Frau Dr. Hambach, hat die Ausbildung in den letzten Jahren vorbildlich unterstützt und organisiert. Ein herzliches Dankeschön an dieser Stelle.

Was würden Sie gern an der Universität Rostock bezüglich der Ausbildung verändern?

Ich würde mir ein breit aufgestelltes, vielseitiges Angebot unterschiedlichster Ausbildungsberufe wünschen.

Die Universität ist ganz sicher hauptsächlich für Wissenschaft, Forschung und Lehre, und

für die Studenten da.

Um diese grundsätzlichen Aufgaben in vollem Maße und in bester Qualität zu erfüllen, muss die Grundstruktur stimmen. Darum wäre es sinnvoll und klug die wunderbaren Möglichkeiten und bestehenden Voraussetzungen zu nutzen, um für die Zukunft die jungen Mitarbeiter selbst auszubilden.

Für mich bedeutet dies Chance und Weitsicht zugleich. Und darum brauchen wir auch künftig die fröhlichen Azubis mit bunten Träumen und innovativen Ideen an der Universität.

Ihr Lebensmotto ist....?

Leben, Lieben, Lachen, ich bin ein fröhlicher Mensch und versuche das Leben mit allen Sinnen zu genießen. Meistens gelingt es....

Mehr Informationen finden Sie unter:

http://www.ub.uni-rostock.de/ub/index_xde.shtml



Personalversammlungen für das wissenschaftliche Personal

Marika Fleischer, PR der wissenschaftlich Beschäftigten

Ob diese Ankündigung sich ohne weiteres in ein Heft zum Thema Gesundheit einfügt, sei dahingestellt.

Tatsache ist, dass es um die Gesundheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dieser Uni mit Sicherheit nicht besser bestellt ist als um die der anderen Beschäftigten. Das Thema Gesundheit wird nur gern verdrängt, weil es (scheinbar?) drängendere Probleme gibt: die Verlängerung des Fristvertrages bzw. die Frage, ob es einen nächsten Vertrag geben wird, einen Veröffentlichungstermin oder die Unsicherheit darüber, wer Versuchsdaten nutzen darf. Für Sie persönlich ist der Personalrat auf den ersten Blick vielleicht kein relevantes Thema oder gar ein möglicher Ansprechpartner. Gerade das könnte er im Einzelfall aber werden, wenn Sie z.B. Beratung und Unterstützung benötigen. Was wiederum zu der Erkenntnis führen könnte, dass ein Personalrat eine gute Sache ist.

Wer mehr wissen möchte, sich für seine Interessenvertretung interessiert oder einfach seinen Horizont erweitern will, sei hiermit herzlich eingeladen zur Personalversammlung des wissenschaftlichen Personals der Universität. Ihre Personalvertretung, der Personalrat für die wissenschaftlich Beschäftigten (WPR), hat dazu folgende Themen vorbereitet:

- **Novellierung WissZeitVG: besser oder schlechter als gedacht?**
Austausch zu ersten Erfahrungen, Problemen und Lösungswegen
- **„Meine Ideen – mein Eigentum?“**
Grundwissen zum Themenkreis: geistiges Eigentum - Urheberrecht, Nutzungsrecht, Verwertungsrecht
- **Personalratswahl im Mai 2017: Bestimmen Sie mit!**
Fakten und Anregungen für Wählende, Helfende und (potentiell) Kandidierende
- **Was ich schon immer mal fragen wollte...**
Ihre Fragen, Meinungen und Anregungen

Wie in jedem Jahr kommen wir mit dieser Veranstaltung zu Ihnen:

- am Mittwoch, 7. Dezember um 13 Uhr in den Ulmencampus (Haus 1/Raum 134) und
- am Donnerstag, 8. Dezember um 15 Uhr in den Südstadtcampus (Albert-Einstein-Straße 2, Seminargebäude, Raum 17).

Diese Einladung ist auch im Netz unter <http://www.personalrat.uni-rostock.de/pr-wpr/pr-wpr-info/> nachzulesen. Mit wenigen weiteren Klicks können Sie sich auch über die Versammlungen der letzten Jahre informieren, unsere Informationsblätter lesen oder aus den Tätigkeitsberichten der letzten Jahre entnehmen, was wir Ihnen mitzuteilen hatten. Wir versprechen Ihnen: Sie werden Neues erfahren.

Dieses Versprechen gilt auch für die Personalversammlung. Vermerken Sie den Termin im Kalender und sagen Sie auch Ihren Kolleginnen und Kollegen Bescheid.

Wir freuen uns darauf, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen!

Im Mai 2017 ist es wieder soweit: Die Wahlen zu den Personalräten stehen an, es wird sowohl in der Universität (GPR, WPR, NPR) und auch im Bildungsministeriums (HPR) gewählt.

Machen Sie von Ihrem guten Recht Gebrauch, gehen Sie wählen!



Weihnachtszeit

Wenn sich im Wald die
Fichten lichten
und Rentier-Rudolfs leuchtend auf
Vorstadt-Rasen grasen,

wenn Väter brav an Glühweinständen
Einkaufstüten hüten
und Mütter in diversen Dosen
Plätzchensorten horten,

wenn Kinder um Geschenke auf
Zetteln betteln
und nicht nur Weihnachtsmänner ihre Ohren unter
roten Mützen schützen,

wenn 50 Meter Lichterketten in Bäumen oder
Hecken stecken
und in den Fenstern glitzern
gerne Sterne,

wenn sich Kerzen stolz auf
Zweigen zeigen
und zum „Heilig Abend“ 24
Türen führen -

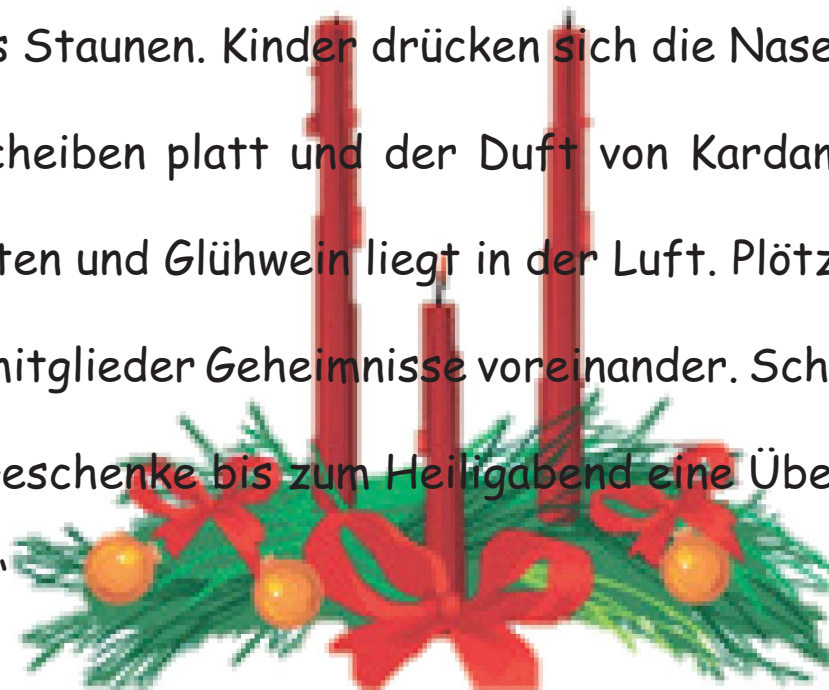
Achtung! Dann ist's soweit:

W e i h n a c h t s z e i t ! ! ! !

Hilde Hack



„Die Adventszeit hat etwas Magisches an sich. In den Innenstädten sieht man nebeneinander geschäftiges Treiben und andächtiges Staunen. Kinder drücken sich die Nasen an Schaufensterscheiben platt und der Duft von Kardamom, Zimt, Bratwürsten und Glühwein liegt in der Luft. Plötzlich haben Familienmitglieder Geheimnisse voreinander. Schließlich sollen die Geschenke bis zum Heiligabend eine Überraschung bleiben.“



Mehr Informationen und aktuelle Mitteilungen finden Sie immer auch auf den Internetseiten der Personalvertretungen unter:
www.personalrat.uni-rostock.de

Impressum

Die Personalvertretungen

Redaktion AG Öffentlichkeitsarbeit

Sitz Doberaner Str. 115, 2.OG
D18057 Rostock

Fon +49 (0)381 498 5751
+49 (0)381 498 5752

Fax +49 (0)381 498 5753

Mail personalrat@uni-rostock.de