



GESUNDHEIT UND GERECHTIGKEIT

Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz

VORWORT

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Universitätsklinikums Düsseldorf,

professionelle Arbeit lebt von einer ständigen Überprüfung der Qualität. Dies betrifft die Arbeitsvoraussetzungen, die Arbeitsprozesse und die Ergebnisse der Arbeit. Der Mensch ist hier Dreh- und Angelpunkt und schafft in seiner Arbeitswelt die Voraussetzungen für gute Qualität. Dies trifft ganz besonders auf die anspruchsvollen und komplexen Dienstleistungen im Gesundheitsbereich, in der Lehre und in der Forschung zu. Beratung in der Arbeitswelt trägt maßgeblich dazu bei, einem hohen Qualitätsanspruch gerecht zu werden. Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei besonders wichtige Ziele.

Unsere Beratungsangebote sollen Sie in Ihrer beruflichen Tätigkeit und auch in Ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen und Ihnen dazu verhelfen, sich selbst, Ihre berufliche Rolle und Ihre Arbeitsumgebung gut einzuschätzen. Das ist – neben aller Fachlichkeit – die Voraussetzung für einen erfolgreichen Berufsalltag.

Ein Schwerpunkt unseres Beratungsangebotes über die Psychosoziale Beratungsstelle ist dabei die Beratung zum Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz. Lesen Sie dazu in dieser Broschüre den Beitrag von Jürgen Riemer zum Thema „Gesundheit und Gerechtigkeit“. Im Anhang finden Sie außerdem ein Verzeichnis von vielen weiteren Ansprechpartner*innen und Servicestellen aus dem UKD, die Ihnen als Beschäftigte des Hauses zu verschiedenen Fragen und Themen zur Verfügung stehen.

Es grüßt Sie herzlich

Univ.-Prof. Dr. Ulrike Dinger-Ehrenthal
Direktorin des Klinischen Institutes für
Psychosomatische Medizin und Psychotherapie

INHALT

Einleitung	4
Wie entstehen Konflikte?	5
Das Bedürfnis nach einem guten Gefühl	5
Das Gesundheitsbalancemodell	6
Zwischenbilanz: Wie entstehen Konflikte?	7
Verhältnispräventive Maßnahmen am Arbeitsplatz	7
Verhaltenspräventive Maßnahmen am Arbeitsplatz	8
Kommunikation	8
Gesundheit und Gerechtigkeit	9
Schlussgedanke	9
„Beratung in der Arbeitswelt“ – Eine Dienstleistung der Psychosozialen Beratungsstelle für Mitarbeiter*innen des Universitätsklinikums Düsseldorf	10
Kontakt	11
Verwendete Quellen	11
Beratungsstellen und Service-Adressen	12

EINLEITUNG

Diese Broschüre thematisiert den Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz. Hintergrund ist der Gedanke, sowohl theoretische Aspekte als auch eine über zwanzigjährige Beratungserfahrung des Autors in der psychosozialen Beratung von Kolleginnen und Kollegen aus dem Universitätsklinikum Düsseldorf einfließen zu lassen, um Einsichten und Möglichkeiten zum konstruktiven Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz darzustellen. Die Broschüre will dazu motivieren, sich selbstkritisch mit dem Thema auseinanderzusetzen und auch dazu einladen, Beratung in Anspruch zu nehmen.

Inhaltlich liegt der Schwerpunkt darauf, wie aus psychologischen Sichtweisen heraus Konflikte entstehen.

Der Autor bedient sich dazu der in eigener Praxis vielfach bewährten Erkenntnisse aus der Positiven Psychotherapie und der Grundlagen aus der Stressforschung. Andere Themen, wie der Sonderfall „Mobbing“¹ oder die Darstellung der Eskalationsstufen nach Friedrich Glasl², bleiben außen vor. Nicht, weil sie unwichtig wären – ganz im Gegenteil –, sondern weil der Fokus insbesondere auf eine Darstellung grundsätzlicher Bedürftigkeiten des Menschen gelegt wurde, was erklären hilft, wieso wir in Konflikte geraten und wie wir darauf im praktischen Alltag am besten reagieren.

Dabei wird deutlich, dass es um ein hohes Gut geht: der Gesundheit. Der Autor vertritt die Ansicht, dass eine

gesunde Gesamtverfassung die beste Voraussetzung ist, um konstruktiv streiten zu können. Letztlich ist Gesundheit eine gute Voraussetzung, um auch Gerechtigkeit zu erlangen.

Weil das Thema aus vielen Perspektiven her betrachtet werden kann und auch viele spezialisierte Aspekte beinhaltet, die an dieser Stelle nicht ausreichend behandelt werden können, ist mit dem Anhang eine ausführliche Liste mit Ansprechpartner*innen aus dem Universitätsklinikum Düsseldorf hinzugefügt. Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen dort aufgeführten Personen herzlich für die Mitwirkung an dieser Liste bedanken!

Viel Spaß beim Lesen!

Jürgen Riemer

¹ Näheres dazu in: Leymann, H. (1998). Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann.

² https://de.wikipedia.org/wiki/Phasenmodell_der_Eskalation [20.10.2022]

WIE ENTSTEHEN KONFLIKTE?

Wenn wir das Wort „Konflikt“ lesen, haben wir Bilder im Kopf. Möglicherweise sehen wir zwei sich laut streitende Personen vor uns oder eine Schlägerei zwischen Gruppen oder ähnliche Bilder. Diese Bilder gehen oft mit starken Gefühlen wie Wut und Angst einher. Auch können diese Bilder mit Zerstörung und Gewalt in Verbindung gebracht werden. Ebenso mit Gewinnern und Verlierern oder mit Tätern und Opfern. Und dann gerät schlimmstenfalls auch noch alles außer Kontrolle...

Kein Wunder, dass sich viele Menschen vor solchen Konflikten schützen möchten,

insbesondere dort, wo sie vermeidbar wären. Das gilt natürlich auch für den Arbeitsplatz.

Es lohnt sich daher, mehr über Konflikte zu wissen, wie sie entstehen und wie sie verlaufen können. Wenn das klarer wird, dann haben wir eine bessere Aussicht auf einen konstruktiveren Umgang mit Konflikten oder schaffen es sogar, Konflikte gar nicht erst entstehen zu lassen.

Das Bild der sich laut streitenden Personen ist oft das Resultat eines Konfliktes, der bereits eine Vorgeschichte

hat und durch die nun lautstarke oder körperliche Auseinandersetzung wie ein Vulkan zum Ausbruch gekommen ist. Wir kennen die bildreiche Sprache die dazu verwendet wird wie zum Beispiel: „Da ist mir der Kragen geplatzt!“ „Das musste jetzt mal raus!“ „Da bin ich explodiert!“

Wie kommt es dazu, dass Menschen so aus der Fassung geraten? Dazu hilft ein Blick auf Erkenntnisse aus der Forschung.

DAS BEDÜRFNIS NACH EINEM GUTEN GEFÜHL

Der Medizinsoziologe Aaron Antonovsky entwickelte eines der einflussreichsten Gesundheitskonzepte³, das auch für unsere Frage sehr aufschlussreich ist. Unter der Fragestellung „Was erhält den Menschen gesund?“ erkannte er, wie wichtig es für uns Menschen ist, regelmäßig und in genügender Dosis einen Gefühlszustand zu erleben, den er „Kohärenzgefühl“ nennt.

„Das Kohärenzgefühl ist „eine globale Orientierung, die das Ausmaß ausdrückt, in dem jemand ein durchdringendes, überdauerndes und dennoch dynamisches Gefühl des Vertrauens hat, dass erstens die Anforderungen aus der inneren oder äußeren Erfahrungswelt im Verlauf des Lebens strukturiert, vorhersagbar und erklärbar sind, und dass zweitens die Ressourcen

zur Verfügung stehen, die nötig sind, um den Herausforderungen gerecht zu werden. Und drittens, dass diese Anforderungen Herausforderungen sind, die Investitionen und Engagement verdienen.“⁴

Antonovsky nimmt an, dass die Stärke des Kohärenzgefühls entscheidend dafür sorgt, gesund zu bleiben.

„Das Kohärenzgefühl besteht aus drei Komponenten:

- dem Gefühl von Verstehbarkeit,
- dem Gefühl von Handhabbarkeit bzw. Bewältigbarkeit und
- dem Gefühl von Sinnhaftigkeit bzw. Bedeutsamkeit.“⁶

Wenn ich also die Welt verstehe und sie für mich in Ordnung ist, und wenn ich den Eindruck habe, dass mein Handeln

etwas Positives bewirkt, und wenn ich dadurch den Eindruck habe, dass das Leben in dieser Welt einen Sinn ergibt, dann sind das beste Voraussetzungen für Gesundheit.

Menschen, die oft Kohärenzgefühl erleben, sind weniger anfällig für Ängstlichkeit und Depressivität, auch können sie Stresssituationen besser beantworten.⁷ Dieses Kohärenzgefühl streben wir – bewusst oder unbewusst – zu jeder Zeit an, um unsere Gesundheit zu erhalten.

Wir können daher annehmen, dass das regelmäßige Erleben von Kohärenzgefühl einen günstigen Einfluss darauf hat, ob Konflikte entstehen oder wie sie bewältigt werden.

³ Bengel, J.; Strittmatter, R.; Willmann, H. (1999). Was erhält den Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert. Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (BZgA), S.3

⁴ Antonovsky, 1993a, S.12 Übersetzung durch Franke&Broda in Bengel, J.; Strittmatter, R.; Willmann, H. (1999). Was erhält den Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert. Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (BZgA), S.85

⁵ Bengel, J.; Strittmatter, R.; Willmann, H. (1999). Was erhält den Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert. Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (BZgA), S.85

⁶ ebenda, S.85f

⁷ Bengel, J.; Strittmatter, R.; Willmann, H. (1999). Was erhält den Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert. Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (BZgA), S.87

DAS GESUNDHEITSBALANCEMODELL

Was kann denn nun helfen, um möglichst häufig in den Genuss dieses Kohärenzgefühls zu gelangen? Dazu hat der Neurologe, Psychiater und Psychotherapeut Nossrat Peseschkian mit Hilfe eines Rautenmodells⁸ wichtige Einflussfaktoren illustriert. Dieses Modell findet auch in der Konfliktberatung hier am UKD⁹ Anwendung:

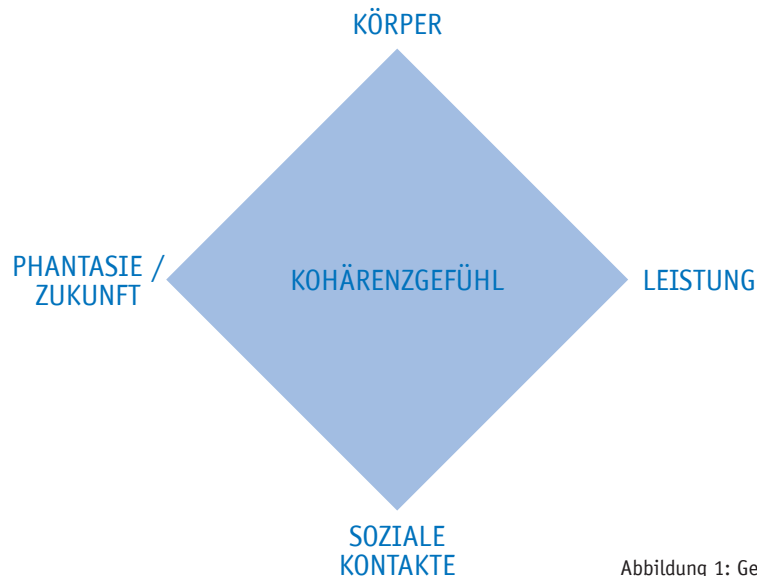


Abbildung 1: Gesundheitsbalancemodell - Raute

Betrachten wir einmal die Abbildung 1.:

Stellen Sie sich vor, Ihre Gesundheit sei eine rautenförmige Platte, die auf dem Wasser schwimmt. Schwimmt die Raute ruhig und gleichmäßig auf dem Wasser, erleben wir ein Kohärenzgefühl - wir befinden uns in einem sehr gesunden Zustand. Die Balance wird dabei durch die in den Ecken genannten Faktoren beeinflusst:

Körper

Habe ich Schmerzen? Erlebe ich körperliche Anstrengung? (Oder erlebe ich eher wohltuende Gefühle und Leichtigkeit?)

Leistung

Erlebe ich mich in einem Leistungstief oder bin ich gestresst durch die Leistungsanforderungen? (Oder fühle ich mich im Fluss und die gestellte Aufgabe geht mir gut von der Hand?)

Soziale Kontakte

Empfinde ich die anderen als Belastung oder fühle ich mich einsam? (Oder freue ich mich über meine Kontakte oder genieße es, auch mal allein sein zu können?)

Phantasie / Zukunft

Erlebe ich die Welt um mich als bedrohlich und erwarte nichts Gutes? (Oder fühle ich mich in der Welt geborgen und freue mich auf das, was kommt?)

Das Rautenmodell eignet sich gut zur Erklärung, wie Konflikte entstehen¹⁰:

Das Leben ist ein ständiger Prozess. Es befindet sich im Fluss und erzeugt Wellen. Die Raute wird deshalb immer unruhig hin- und herschwanken. Das Kohärenzgefühl wird dadurch nicht zu jeder Zeit erlebt, sondern verlangt

ein ständiges Bemühen um Wiederherstellung dieses Gefühls. Das kennen wir von den Gefühlen Hunger und Sättigung oder Kälte und Wärme. Das ist nicht bedenklich, sondern typisch für ein Leben mit seinen alltäglichen Anforderungen. Wir Menschen können das gut bewältigen, solange die Wellen nicht zu groß werden und Lebensumstände entstehen, die wir als Krisen bezeichnen. Die vier Einflussfaktoren Körper - Leistung - soziale Kontakte - Phantasie/Zukunft wirken dabei auf die gesundheitliche Verfassung. Je besser uns gelingt, diese Einflussfaktoren zu gestalten und positiv zu nutzen, desto besser ist unser Konfliktmanagement.

⁸ Peseschkian, N. (1998). "Psychosomatik und Positive Psychotherapie". S.58ff

⁹ Beratungsangebot der Psychosozialen Beratungsstelle für die Mitarbeitenden des UKD

¹⁰ Es findet daher auch im Rahmen der psychosozialen Beratung für Mitarbeitende des UKD Anwendung.

ZWISCHENBILANZ: WIE ENTSTEHEN KONFLIKTE?

Sollten die vorangegangenen Aussagen zutreffen, dann haben Konflikte viel mit dem inneren Erleben und dem körperlichen Wohlbefinden zu tun. Etwas in uns erzeugt sozusagen einen „Hunger nach Klärung und körperlichen Ausgleich“, damit wir uns besser fühlen und wir wieder ein Kohärenzgefühl erleben. Ein Mangel oder eine Störung führt dann zum Konflikt, der sich in einem Bedürfnis nach Klärung oder Sättigung ausdrückt. Gelingt es, den Mangel oder die Störung zu beseitigen, dann erleben wir ein wieder einkehrendes Wohlfühlgefühl – der Konflikt ist beantwortet.

Aber, nicht immer gelingt es, den Konflikt in dieser idealen Form zu lösen. Umstände können uns dazu auffordern unseren Hunger nach Klärung und körperlichen Ausgleich auszuhalten. Hier sind Strategien gefragt, die den Konflikt aushaltbar machen und eine akzeptable Aussicht auf eine Lösung herstellen. Dann können wir bestimmte Situationen durchstehen oder uns auf Kompromisse einlassen. Funktioniert das gut, dann bleibt unsere Gesundheit in Balance und wir erleben weiterhin das benötigte Kohärenzgefühl, das uns glücklich und zufrieden macht. Gelingt das nicht gut, dann gerät unsere

oben erwähnte „Raute“ – also unsere Gesundheit – in Schieflage.

Die Gründe für ungünstige Umstände können dabei vielfältig sein. Sie können an einer Welt liegen, die nicht gut auf die Bedürfnisse eines Menschen zugeschnitten ist → **eine Frage nach den Verhältnissen**. Oder sie können am Menschen selbst liegen, dem es nicht gelingt, in einer bestimmten Welt einen Raum zu einem gesunden Leben zu entwickeln → **eine Frage nach den Verhaltensweisen**.

VERHÄLTNISPRÄVENTIVE MASSNAHMEN AM ARBEITSPLATZ

Auf dem Arbeitsplatz begegnen uns viele dieser Dinge, die bis hierhin gesagt worden sind. Mit Blick auf den Arbeitsplatz soll nun danach geschaut werden, was hilft, Konflikte zu vermeiden oder – wenn sie auftauchen – konstruktiv zu lösen. Dabei kann helfen, was die Forschung zum Thema „Arbeit“ herausgefunden hat. Den Blickpunkt legen wir hier insbesondere auf die Erkenntnisse aus der Stressforschung. Denn der Begriff „Stress“ beschreibt sehr gut das, was wir unter den Wellen, die unsere Raute zum Wackeln bringen, weiter oben bereits angesprochen haben. Dazu finden wir im Stressreport 2012 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin folgende Aussage:

„Zunächst gilt Stress allgemein gesprochen als das Ergebnis eines Ungleichgewichts zwischen äußeren Anforderungen und den zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, diese zu

bewältigen. Immer also dann, wenn mehr von uns gefordert wird als wir leisten können oder meinen, leisten zu können, entsteht Stress. Ebenso kann jedoch auch eine dauernde Unterforderung, z.B. von Monotonie zu einer Stressreaktion führen. Faktoren, die eine solche Stressreaktion auslösen, heißen Stressoren. Merkmale, die den Umgang mit Stressoren unterstützen und erleichtern, werden Ressourcen genannt.“¹¹

Um diesen Stressoren zu begegnen, bedarf es verschiedener Maßnahmen. Einige wichtige – mit Blick auf die Verhältnisprävention - seien hier aufgezählt:

Personalauswahl / Eignung der Person für eine bestimmte Tätigkeit
Physisch/psychische Voraussetzungen. Berufliche Qualifikation. (Schafft es der Arbeitgeber, die richtige Personalauswahl zu treffen?)

Ausstattung des Arbeitsplatzes

Arbeitsergonomie. Schutz und Sicherheit.

Arbeitsorganisation

Dienstwege und Kommunikationsformen. Abläufe von Prozessen. Zuständigkeiten. Kompetenzen. Verantwortlichkeiten.

Soziale Umgebung

Kollegiale Bindungen und Abhängigkeiten. Betriebsklima. Rollenerwartungen. Selbstverständnisse und Arbeitskulturen.

Gratifikation

Entlohnung und Anerkennung.

Führungsstile

Autoritär, partnerschaftlich, defizitorientiert, ressourcenorientiert ...

¹¹Lohmann-Haislah, A. (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin). (2012). Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. ISBN 978-3-88261-725-2. S. 12

VERHALTENSPRÄVENTIVE MASSNAHMEN AM ARBEITSPLATZ

Um Konflikte zu vermeiden oder – wenn sie auftreten – konstruktiv zu begegnen ist es erforderlich zu erkennen, welche Möglichkeiten – welche Ressourcen – ich als Person habe, darauf Einfluss zu nehmen. Dazu hilft der Blick auf folgende Perspektiven:

Gesundheitliche Verfassung

Grundsätzlich sollte eine Arbeit in einem gesunden Zustand angetreten und erledigt werden. Kann hier einerseits vom Arbeitgeber verlangt werden, dass der Arbeitsplatz nach arbeitsmedizinischen Kriterien und auch nach Arbeitssicherheitskriterien ausgestattet ist, so bleibt es doch eine persönliche Aufgabe, im Rahmen der Selbstfürsorge all das zu tun, was uns hilft, gesund zu sein und zu bleiben. Da dieses Thema leicht sehr umfangreich behandelt werden kann, seien an dieser Stelle einige Beispiele genannt, die oft im Rahmen der psychosozialen Beratung angesprochen werden:

Finde ich genug Schlaf? Esse und trinke ich regelmäßig und ausreichend? Sorge ich für körperlichen Ausgleich? Nehme ich genug Pausen? Gibt es gesundheitliche Einschränkungen zu berücksichtigen?

Hinweis: Tauchen solche Themen in der psychosozialen Beratung auf, dann

wird hier eingeschätzt und dahingehend beraten, inwiefern andere Ansprechpartner*innen sinnvoll mit einzubeziehen sind, zum Beispiel der Betriebsärztliche Dienst (siehe Adressliste im Anhang), um sich dort individuell und vertraulich zu arbeitsmedizinischen Fragen beraten zu lassen. Ratsuchende Kolleg*innen entscheiden aber immer selbst, ob sie diese Stellen in Anspruch nehmen wollen.

Fachlichkeit und Erfahrung

Eine anspruchsvolle Tätigkeit erfordert notwendige Kompetenzen und Qualifikationen. Je souveräner ich eine Aufgabe erledigen kann, desto weniger besteht die Gefahr konflikthafter Situationen durch Überforderung. Eine solide Ausbildung einerseits, eine gute Einführung in den Arbeitsbereich und eine regelmäßige Fortbildung können hier helfen. Hinzu kommen die berufliche Erfahrung, Routine durch wiederholte Arbeitsabläufe und der fachliche kollegiale Austausch, die helfen, den gestellten Anforderungen sicher und dann vielleicht auch – statt mit Angst – mit Freude zu begegnen. Auch das hilft gut, Konflikte am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Hinweis: Hinsichtlich der Möglichkeiten zur Fortbildung bietet das UKD den Beschäftigten ein breites Angebot

über das Programm des Bildungszentrums für Kompetenzentwicklung im Gesundheitswesen an.

Sozialkompetenz

Über dieses komplexe Thema ließe sich ein eigenes Buch schreiben. An dieser Stelle soll auf Themenbeispiele hingewiesen werden, die typischerweise im Rahmen unserer Beratung behandelt werden. Dem Schwerpunktthema „Kommunikation“ wird anschließend ein eigenes Kapitel gewidmet.

Themenbeispiele und Fragestellungen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit): „Gelingt es mir, meine Anliegen in sprachlich geeigneter Form zu formulieren und an die richtigen Adressaten zu richten?“ „Welcher Moral folge ich, worauf lege ich Wert?“ „Kenne ich meine sensiblen Punkte, und wie kann ich damit umgehen?“ „Gelingt es mir, Hilfe in Anspruch zu nehmen, kann ich zugeben, Hilfe zu benötigen?“ Wie gehe ich mit anderen Standpunkten und Meinungen um?“ „Kann ich mich Regeln unterordnen oder fällt mir das schwer?“ „Wer glaube ich zu sein, welches Konzept habe ich von mir selbst?“ „Welche Rolle habe ich inne?“ „Welche Rollenerwartung haben die anderen an mich?“ usw.

KOMMUNIKATION

Eine gute Kommunikation lebt davon, gesehen und verstanden worden zu sein. Wir sind also gut beraten, Mittel und Wege zu finden, die diesen Kommunikationsprozess sicherstellen. Dann erleben wir uns kohärent. Wir können uns auf unser Gegenüber einlassen und sogar in gutem Einvernehmen wieder loslassen. In der Literatur wird dieser Prozess in drei aufeinander aufbauenden Interaktionsstadien beschrieben¹²:

Stadium der Verbundenheit

Das Erreichen dieses Stadiums ist zwingende Grundvoraussetzung für

eine konstruktive Kommunikation. Dieses Stadium lebt davon, dass wir nicht mehr darum ringen müssen, von der anderen Seite verstanden worden zu sein. Dann erst sind wir offen und bereit, die andere Seite zu hören. Wie geht das? Mit Hilfe der gegenseitigen Absicherung durch geeignete Rückmeldungen.

Beispiel 1:

„Sie denken es sei besser, mit dem Einbau des Ersatzteils noch zwei Tage zu warten, richtig?“ „Ja, in etwa so.“ „Also nicht richtig. Wie dann genau?“

„Ich würde gerne noch bis zwei Tage Beobachten, ob die Maschine ruhig und flüssig läuft und – sollte die Störung nochmal auftreten – dann tatsächlich das Ersatzteil einbauen.“ „Also: bis zwei Tage beobachten und bei gegebenem Störfall das Ersatzteil einbauen?“ „Ja, genau!“

Dieser vorbildliche Dialog macht deutlich, dass es darauf ankommt, ein „Ja, genau!“ zu erreichen, denn ein „Ja, in etwa so“ ist ein klarer(!) Hinweis darauf, dass der Kollege noch nicht genau verstanden hat, was der andere

¹² Peseschkian, N. (1998). "Psychosomatik und Positive Psychotherapie". S.72ff

Kollege gesagt hat. Diese scheinbare Kleinigkeit macht den entscheidenden Unterschied aus. Wenn wir uns also angewöhnen, hier sorgfältig zu sein, ersparen wir uns bereits eine Menge Missverständnisse und Ärger im Nachgang.

Stadium der Differenzierung und Stadium der Ablösung.

Beispiel 2:

„Ich habe aber Bedenken, dass morgen bei der Vorführung die Maschine einen Aussetzer haben könnte und der Kunde dann Abstand nimmt, sie zu kaufen. Mir wäre lieber, das Ersatzteil sofort einzubauen, auch wenn das möglicherweise gar nicht erforderlich wäre. Der Aufwand wäre ok., wenn dadurch der

Kunde die Maschine kauft.“ „Ok., das bedeutet, wir bauen das Ersatzteil ein, um auf der sicheren Seite zu sein.“ „Ja, genau. Was meinst Du?“ „Ok., das leuchtet mir ein. Ich kümmere mich gleich darum.“ „Super, dann bis später.“

Wie wir sehen, bleiben beide dabei, sich weiterhin rückzuversichern – die Verbundenheit muss gepflegt werden! Es kommt dabei aber auch zu einer Meinungsverschiedenheit. Das Vertrauen bleibt aber bestehen. Schließlich ist alles geklärt, nun können die Kollegen in Ruhe auseinandergehen und sich um andere Dinge kümmern.

Wenn wir uns am Arbeitsplatz diese Gründlichkeit in der alltäglichen Kom-

munikation aneignen, sind die Voraussetzungen für ein konstruktiv erlebtes Miteinander gegeben. Je mehr Menschen im Arbeitsumfeld diese Haltung teilen und praktisch umsetzen, desto besser wird das Arbeitsklima sein. Dies lässt sich auch durch eine entsprechende Struktur der dienstlichen Kommunikation unterstützen.

Tipp: Solche Kommunikation kann auch im Rahmen eines Teamentwicklungsprozesses thematisiert und eingeübt werden. Bei Interesse wenden Sie sich gerne an die Psychosoziale Beratungsstelle.

GESUNDHEIT UND GERECHTIGKEIT

„Ich werde ungerecht behandelt!“ Diese Aussage taucht natürlich oft im Rahmen der Konfliktberatung auf. Die bisher ausgeführten Themen haben sich mit den präventiven Ansätzen zum Erhalt der Gesundheit als wichtige Voraussetzung zur Begegnung und zum Umgang mit Konflikten beschäftigt. Neben dem Eindruck, ungerecht behandelt zu werden, gibt es aber auch objektivierbare Unrechtshandlungen. Ein typisches Beispiel wäre der Verstoß gegen eine tarifrechtliche Bestimmung oder eine Arbeitsschutzvorschrift. Oder auch Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz oder strafrechtliche Handlungen usw.. Für unseren Kontext ist es

wichtig darauf aufmerksam zu machen, dass ein konstruktiver Schritt im Umgang mit einem (vermeintlich) widerfahrenen Unrecht der ist, sich gut über die rechtlichen Aspekte zu informieren (z.B. darüber ob bestimmte Dinge erlaubt sind oder nicht). Je besser ich informiert bin, desto eher bin ich in der Lage zu entscheiden, wie ich auf ein Unrecht reagieren kann und wer mir dabei hilft. Der Kampf ums Recht ist dabei in der Regel nicht alleine auf einer sachbezogenen Ebene zu führen, sondern kostet den Menschen, die es betrifft, oft sehr viel Kraft. Wer kämpfen will, benötigt bestenfalls eine gute gesundheitliche Verfassung, besonders dann, wenn das Ringen um Recht mit

langwierigen Prozessen oder großem Widerstand verbunden ist.

>> Im Rahmen der Psychosozialen Beratung werden diese Aspekte angesprochen und oft ist es sinnvoll, Kontakt zu den weiteren im Anhang genannten Ansprechpartner*innen des Personaldezernates, des Personalrates, der Schwerbehinderten-Vertrauensperson, der Gleichstellungsbeauftragten und den Ansprechpartner*innen nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz AGG aufzunehmen, um sich zu informieren und zu erfahren, in welcher Weise sie zur Klärung des Rechtskonfliktes mitwirken können.

Tipp: Solche Kommunikation kann auch im Rahmen eines Teamentwicklungsprozesses thematisiert und eingeübt werden. Bei Interesse wenden Sie sich gerne an die Psychosoziale Beratungsstelle.

SCHLUSSGEDANKE

Ein letztes Wort zur Kommunikation als ein Schlüssel zur Konfliktlösung: Je besser es uns gelingt, unsere menschliche Bedürftigkeit wahrzunehmen und zu erklären, desto eher besteht die Chance, dies uns selbst und anderen mitzuteilen. Dazu bedarf es einer

Sprache, die ausdrücken kann, was uns bewegt. Erst wenn wir passende Worte gefunden haben, die beschreiben, worum es uns geht, haben wir eine gute Chance, einen konstruktiven Dialog mit unseren Kolleg*innen und Vorgesetzten zu führen. Dann ist es

auch viel leichter, Konflikte zu lösen, die mit unserem sozialen Umfeld zu tun haben. Dazu bedarf es der Bereitschaft, sich darin zu üben. Wird diese Einsicht auch von dem kollegialen Umfeld geteilt und praktiziert, steigt die Chance für eine gute Zusammenarbeit.

„BERATUNG IN DER ARBEITSWELT“

– EINE DIENSTLEISTUNG DER PSYCHOSOZIALEN BERATUNGSSTELLE FÜR MITARBEITER*INNEN DES UNIVERSITÄTSKLINIKUMS DÜSSELDORF

Beratung in der Arbeitswelt trägt maßgeblich dazu bei, einem hohen Qualitätsanspruch gerecht zu werden. Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden sind dabei besonders

wichtige Ziele. Unsere Beratungsangebote sollen Sie in Ihrer beruflichen Tätigkeit und auch in Ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen und Ihnen dazu verhelfen, sich selbst, Ihre beruf-

liche Rolle und Ihre Arbeitsumgebung gut einzuschätzen. Das ist - neben aller Fachlichkeit - die Voraussetzung für einen erfolgreichen Berufsalltag.

Beratungsangebote

Individuelle Beratung

- bei belastenden Konflikten am Arbeitsplatz
- in persönlichen Umbruchsituationen
- bei gesundheitlichen Problemen
- bei Belastung durch Familie und Beruf
- Berufliche Entwicklung, Ausbildung und Prüfung

Einzel- und Gruppen-Supervision

- Verbesserung der Kommunikation am Arbeitsplatz
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Teams und Hierarchieebenen
- Entwicklung effektiver Strukturen und Konzepte
- Steigerung der Arbeits- und Berufszufriedenheit
- Fallberatung
- Begleitung in besonders hoch belasteten Arbeitssituationen

Coaching für Führungskräfte

- Reflektion der eigenen Handlungsmuster
- Thematisierung der Rolle als Führungskraft
- Analyse der Organisations-Kultur
- Beratung zur Gestaltung der Kommunikation mit Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen
- Förderung strategischen Denkens

Fortbildung und Information

- Umgang mit Belastungen am Arbeitsplatz
- Neu als Führungskraft
- Konflikte lösen
- Ergebnisorientierte Gesprächsführung

Vertraulichkeit und Transparenz

Die Beratung erfolgt vertraulich. Gerne erklären wir Ihnen, wie wir das gewährleisten. Um sich für unsere Beratungsdienstleistung entscheiden zu können, sollen Sie verstehen, wie wir beraten.

Woran erkennt man eine gute Beratung?

Dazu hat die Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V. wichtige ethische Grundsätze und fachliche Standards aufgelistet. Gute Beratung sollte im Resultat dazu führen, dass ein ratsuchender Mensch folgende Fragen eindeutig mit "Ja" beantworten kann:¹³

- Habe ich den Eindruck, dass der Berater (m/w/d) mich und mein Anliegen versteht?
- Bekomme ich neue Denk- und Handlungsanstöße?
- Gewinne ich durch die Beratung einen besseren Einblick in meine Situation?

- Machen mir die Erfahrungen in der Beratung Mut?
- Hilft mir die Beratung dabei, auftretende Schwierigkeiten besser zu bewältigen?
- Erhalte ich genügend Zeit und Raum, um meinen eigenen Weg zu finden und seine Konsequenzen zu bedenken?

¹³https://dachverband-beratung.de/dokumente/Wie%20erkenne%20ich%20gute%20Beratung_DGfB_Flyer_2014.pdf [20.10.2022]

Kontakt:**Klinisches Institut für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie****Direktorin:**

Univ.-Prof. Dr. Ulrike Dinger-Ehrenthal

Psychosoziale Beratungsstelle für Mitarbeiter*innen**Jürgen Riemer**

Master of Arts – Beratung in der Arbeitswelt, Supervision und Coaching

Staatlich anerkannter Diplom-Sozialpädagoge (FH)

Zertifizierter Berater – Bundesfachverband Betriebliche Soziale Arbeit e.V.

Positiver Konfliktberater (nach N. Peseschkian)

Gebäude 15.16, 1. OG, Raum 9

PF 810

Moorenstr. 5

40225 Düsseldorf

Telefon: +49 211 81-16160

Telefax: +49 211 81-19760

e-Mail: riemer@med.uni-duesseldorf.deInternet: www.uniklinik-duesseldorf.de**VERWENDETE QUELLEN** (Seite 4-9)

- Lohmann-Haislah, A. (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin). (2012). Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. ISBN 978-3-88261-725-2.
- Bengel, J.; Strittmatter, R.; Willmann, H. (1999). Was erhält den Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert. Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (BZgA)
- Peseschkian, Nossrat, "Psychosomatik und Positive Psychotherapie" (1998). Frankfurt am Main, 3. Auflage

BERATUNGSSTELLEN UND SERVICE-ADRESSEN

BEIRAT FÜR UNTERNEHMENSKULTUR

AAuf welchem Weg können die Beschäftigten des UKD das Klinikum besser kennenlernen? Wo gibt es Gelegenheiten, mit Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu kommen? Und welche Regelungen tragen dazu bei, das Leben auf dem Campus angenehmer zu gestalten?

Mit diesen und ähnlichen Fragen beschäftigt sich der Beirat für Unternehmenskultur, in dem sich seit 2019 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus vielen Bereichen des UKD engagieren. Der Beirat soll so im engen Austausch mit dem UKD-Vorstand dazu beitragen, dass wir gemeinsam unser Klinikum jeden Tag ein Stück besser machen. Alle Mitglieder dienen als Ansprechpartner im Haus und nehmen gerne Ideen und Wünsche von anderen Beschäftigten auf, um diese in den Beirat zu tragen.

Aus den Rückmeldungen, die über den Beirat gesammelt werden – aber auch aus anderen Gremien, wie dem Oberärztinnen- und Oberarzt-Forum und dem Assistentinnen- und Assistentensprecher-Treffen – sind bereits konkrete Projekte mit festgelegten Verantwortlichkeiten entstanden und umgesetzt worden.

Wünsche und Anregungen an den Beirat für Unternehmenskultur richten Sie bitte an:

unternehmenskultur@med.uni-duesseldorf.de

BESCHWERDESTELLE NACH DEM ALLGEMEINEN GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Ziel des AGG ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Der Arbeitgeber - vor Ort vertreten durch die jeweilige Führungskraft - ist verpflichtet, gegen jede Benachteiligung, Belästigung, sexuelle Belästigung, die Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit erleiden, vorzugehen und die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen. Beschäftigte, die sich benachteiligt fühlen, haben das Recht, sich zu beschweren.

Die Beschwerdestelle hört zunächst die beschwerdeführende Person an und führt dann die erforderlichen weiteren Ermittlungen durch, z.B. durch Befragung des Vorgesetzten, anderer Beteiligter, der Personalabteilung etc.. Ziel ist immer die Beseitigung und künftige Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung. Die Beschwerdestelle steht auch allen Beschäftigten für Fragen zur Verfügung und organisiert regelmäßig Fortbildungen zum Thema Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.

Kontakt:

Frau Frauke Seutter
Telefon: 0211 81-17150
Frauke.Seutter@med.uni-duesseldorf.de

BETRIEBSÄRZTLICHER DIENST

Leitung: Dr. med. Ute Köhler-Göke
Fachärztin für Arbeitsmedizin und Innere Medizin
Telefon: 0211 81-16383
E-Mail: Ute.Koehler-Goeke@med.uni-duesseldorf.de

Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sind für alle arbeitsmedizinischen Belange zuständig. Dazu gehören u.a.:

- Die gesetzlich vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen (z.B. Biostoffverordnung, Gefahrstoffverordnung, Strahlenschutz- und Röntgenverordnung, Gentechniksicherheitsverordnung, Unfallverhütungsvorschriften)
- Beratung über Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz bei Gesundheitsgefährdung im Rahmen der Mutterschutzgesetzgebung
- Regelmäßige Begehungen von Arbeitsplätzen
- Arbeitsbezogene Einzelberatung auf Initiative der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters

Öffnungszeiten

Montag und Dienstag 7:30 - 16:00 Uhr / Mittwoch bis Freitag 7:30 - 15:30 Uhr

Blutabnahme und Impfungen:
 Täglich: 8:00 - 11:00 Uhr außer Mittwoch
 Ohne Voranmeldung mit Impfausweis vorbeikommen.

Gebäude: 12.44, 8. Etage
 Telefon / Anmeldung: 0211 81-17104 / 17241
 Telefax: 0211 81-19292
 betriebsarzt@med.uni-duesseldorf.de

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Aus dem Bereich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM-Team) möchte das Universitätsklinikum Düsseldorf alle Mitarbeitenden unterstützen, die nach §167 Abs. 2 SGB IX einen Anspruch auf BEM haben. Diesen Anspruch haben alle Mitarbeitenden, die im Laufe von 12 Monaten insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig gewesen sind.

Welche Ziele hat das BEM?

Die gesetzlich festgelegten Ziele des BEM sind die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, die Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit und der dauerhafte Erhalt des Arbeitsplatzes.

Möglichkeiten, die das BEM hat:

- die technische oder ergonomische Umgestaltung des Arbeitsplatzes
- die Anpassung der Arbeitsplatzumgebung (Arbeitsklima)
- die Umgestaltung von Arbeitsabläufen
- die organisatorische Minimierung der Arbeitsbelastung
- Umschulungen, Fort- und Weiterbildungen
- Medizinische Rehabilitationsmaßnahmen

Kontakt:

Michaela Erdt
 BEM-Koordinatorin - D01 Personaldezernat
 Gebäude: 14.75, 2. Etage, Zimmer 302
 Telefon: 0211 81-17092
 Michaela.Erdt@med.uni-duesseldorf.de

BETRIEBLICHE SOZIALBERATUNG FÜR DIE TOCHTERGESELLSCHAFTEN

Das Aufgabengebiet umfasst unter anderem:

- Alle Themen die, das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen betrifft. (z.B. Stressverarbeitung)
- Begleitung von MitarbeiterInnen in alltäglichen Situationen, die nicht alleine bewältigt oder gelöst werden können (Amtsbesuche, Formulare ausfüllen, etc.).
- Konfliktlösungen finden und als Mediator zur Seite stehen (z.B. Bei Problemen mit Kollegen oder auch Vorgesetzten).
- Schuldenaufstellung und Lösungen finden, z.B. mit Gläubigern reden und Ratenzahlungen vereinbaren oder auch Briefe mit dem MitarbeiterInnen erstellen.
- Suchtberatung
- Psychologische Beratung

Kontakt:

Dennis Hocksbergen
 Betriebliche Sozialberatung / D01 Personaldezernat
 Gebäude 12.41, Erdgeschoss, Raum 7
 Telefon: 0211 81 08527
 Mobil: 0176 104 00 935
 Mail: dennis.hocksbergen@med.uni-duesseldorf.d

BILDUNGSZENTRUM

Leitung: Matthias Grünewald

Angebot:

- Fortbildungen
- Digitale Pflichtunterweisungen
- Consulting und Systemisches Coaching

Kontakt:

Nadine Kießner

Sachbearbeitung Bildungszentrum

Gebäude 15.21, Raum 136

Telefon: 0211 81-17292

Nadine.kuessner@med.uni-duesseldorf.de

<https://www.uniklinik-duesseldorf.de/bildungszentrum-1>

CONSULTING UND SYSTEMISCHES COACHING

Das Bildungszentrum bietet Beschäftigten und Bereichen des UKD Consulting und systemisches Coaching an. Erfahren Sie auf dieser Seite mehr über diese Angebote. Zögern Sie nicht mit uns Kontakt aufzunehmen, wenn die Angebote Ihr Interesse geweckt haben.

Was ist Consulting?

Im Rahmen der Organisationsentwicklung können die gesamte Organisationsstruktur eines Arbeitsbereiches sowie die verwandten Standards, Systeme, Prozesse und Arbeitsmethoden auf den Prüfstand gestellt werden.

Was ist systemisches Coaching?

Hierunter wird eine individuelle Prozessberatung verstanden. Der Blick richtet sich insbesondere auf die Organisationsebene des beruflichen Umfeldes, die eigene Rolle, die Funktion und die individuelle Persönlichkeit (vgl. Carmen Beilfuß/Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e. V. DGSF). Die Prozessberatung verfolgt die Ziele, sowohl die persönlichen Kompetenzen der Klient*innen als auch die Anforderungen der Organisation an sie als Funktionsträger*innen zu beleuchten, zu reflektieren und zusammenzuführen.

Hierbei werden Kommunikationsbarrieren abgebaut und Kompetenzen für die Problemlösung fokussiert. „Systemisches Coaching verfolgt das Ziel, die Selbstorganisationsfähigkeit des Klienten wieder her zu stellen, und knüpft dabei in direkter Weise an sein Handlungspotential an.“ (Carmen Beilfuß/DGSF)

Informationen und Kontakt:

Doris Strauch

Systemische Coachin (DGSF)

Gebäude: 15.22 Ebene 00 Raum 105

Telefon: 0211 81-19020

Strauch@med.uni-duesseldorf.de

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Wichtige Aufgaben und Ziele sind:

1. die Beschäftigten des UKD bei den Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und zu beraten.

Beratung der Beschäftigten zu folgenden Themen:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Berufliche und persönliche Weiterentwicklung
- Mobbing
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz
- Jegliche Form von Gewalt am Arbeitsplatz
- andere gleichstellungsrelevante Themen, z.B. Diversity, Berufliche und persönliche Weiterentwicklung

Die Unterstützung der Beschäftigten erfolgt durch:

- Beratung
- Coaching
- Mediation
- Supervision

2. die Dienststelle des UKD in allen organisatorischen, sozialen und personellen Maßnahmen (nach Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes §17) zu unterstützen, welche die Gleichstellung von Mann und Frau sowie die Beseitigung von Benachteiligungen betreffen.

Kontakt:

Daniela Abraham
 Gleichstellungsbeauftragte
 Gebäude: 12.50, Erdgeschoss, Raum 3
 Telefon: 0211 81-18835
 Telefax: 0211 81-015-18835
 Daniela.Abraham@med.uni-duesseldorf.de

INTEGRATIONS- UND DIVERSITYMANAGEMENT

Aufgaben:

Das Integrations- und Diversity-Management ist die Anlaufstelle für alle Beschäftigten des UKD sowie deren Tochterunternehmen bei Themen rund um Vielfalt und Integration. Das Universitätsklinikum Düsseldorf garantiert Chancengerechtigkeit für alle UKD Mitarbeiter*innen – unabhängig von nationaler, kultureller, ethnischer Zugehörigkeit, von sexueller Identität, Behinderung, Religion, Weltanschauung, Alter, Geschlecht oder sozialer Situation.

Das aktuelle Angebot beinhaltet:

- Informationsangebot:
 allgemeine Informationen und Weitervermittlung zu internen Anlaufstellen, Ansprechpartner*innen und Zuständigkeiten, zu externen Kooperationspartnern und Beratungsstellen, auch zu Behörden
- Beratungsangebot:
 vertrauliche und individuelle Beratungen zu diversen Themen innerhalb und außerhalb des beruflichen Bereichs, um die persönlichen Potenziale zu entfalten, durch
 - professionelle ziel- und lösungsorientierte Wahrnehmung von aktuellen Aufgaben
 - Begleitung, Coaching und Beratung bei Veränderungsprozessen
 - die Bearbeitung aktueller persönlicher Themen
 - Erarbeitung von Strategien für den Umgang mit kulturellen Unterschieden
 - Motivationsgespräche
 - Unterstützung bei interkultureller Kommunikation
 - Umgang mit Konfliktsituationen

Kontakt:

Integrations- und Diversitymanagement
 Husein Alhammoud
 Gebäude: 14.75, Ebene 2, Raum 302
 Telefon: 0211 81-17141
 Husein.Alhammoud@med.uni-duesseldorf.de

KLINISCHES ETHIKKOMITEE

Das Klinische Ethikkomitee (KEK) des UKD ist ein unabhängiges, aus 15 – 20 Mitgliedern bestehendes interdisziplinäres Gremium, das bei grundsätzlichen ethischen Fragestellungen bei schwierigen Entscheidungen in medizinischen Grenzsituationen den Beteiligten und Betroffenen beratend zur Seite steht. Das KEK trägt zur Kultur und Identitätsbildung innerhalb des UKD bei, es leistet dadurch einen Beitrag zur Darstellung des UKD gegenüber Patienten und Patientinnen, ihren Angehörigen sowie der Öffentlichkeit. Das KEK ist unabhängig, weisungsungebunden und dient der Orientierung, Information, Beratung sowie der Sensibilisierung für die moralischen Dimensionen aller Aspekte der Krankenversorgung. Das KEK stellt ein Forum zur ethisch begründbaren Entscheidungsfindung in medizinischen Grenzsituationen bereit. Es eröffnet die Möglichkeit, systematisch und interprofessionell Entscheidungen in allen Bereichen der klinischen Versorgung ethisch zu reflektieren und aufzuarbeiten.

Wir sind für Sie da, für Patient*innen, Angehörige, Ärzt*innen, Pflegende und alle anderen Mitarbeiter*innen des UKD. Sprechen Sie uns an!

Sprechzeiten:

Montag bis Mittwoch, 12.00-16.00 Uhr

Donnerstag und Freitag, 07.30-12.00 Uhr

Kontakt:

Telefon: 0211 81-17798

kek@med.uni-duesseldorf.de

LIEGENSCHAFTEN / WOHNEN IM UKD

Wohnen im UKD, Anmieten von externen Räumlichkeiten, Abrechnen von genutzten Hörsälen sind nur einige der vielen Themen um die sich der Bereich D04.8-Liegenschaften kümmert. Sollten Sie Fragen zu diesen Themen haben, nehmen Sie gerne Kontakt auf.

Kontakt:

D04.8 Liegenschaften

Gebäude: 17.18, Ebene U1

Liegenschaften@med.uni-duesseldorf.de

Frau Stefanie Basler

Sachbearbeiterin Liegenschaftsverwaltung

Gebäude: 17.18, Ebene U1, Zimmer 027

Telefon: 0211 81-08207

Herr Waldemar Stange

Liegenschaftsverwaltung

Gebäude: 17.18, Ebene U1, Zimmer 026

Telefon: 0211 81-19068

MITARBEITERTICKET (RHEINBAHTICKETS)

Telefon: 0211 81-08379

Mitarbeiterticket@med.uni-duesseldorf.de

PERSONALMANAGEMENT

Leitung Personalmanagement:

Thorsten Münse (Dezernent)

Telefon: 0211 81-17126

Telefax: 0211 81-16526,

thorsten.muense@med.uni-duesseldorf.de

Bereiche:

- Personalcontrolling
- Clearingstelle
- Gehaltsabrechnung
- Recruitment und Personalentwicklung
- Personalangelegenheiten des wissenschaftlichen Dienstes
- Personalangelegenheiten des nichtwissenschaftlichen Dienstes
- Personalangelegenheiten des Pflegedienstes
- Generalia, Reisekostenabrechnung, Nebentätigkeiten
- Arbeitszeitmanagement
- Integrationsmanagement
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

Kontakt:

Vera Pater	0211 81-08591
Frauke Seutter	0211 81-17150
Marc Rosenberg	0211 81-04141
Matthias Rickmeyer	0211 81-08592
Carsten Heidemann	0211 81-17331
Franz-Friedrich Schmidt	0211 81-16055
Franz-Friedrich Schmidt	0211 81-16055
Klaus Gallé	0211 81-17231
Jörg Benter	0211 81-19002
Husein Alhammoud	0211 81-17141
Michaela Erdt	0211 81-17092

Eine Auflistung aller Ansprechpartner*innen des Personalmanagements finden Sie im Intranet (Pfad: Intranet->Verwaltung->Dezernat 01->Ansprechpartner/Zuständigkeiten).

PERSONALRÄTE

Beratung

In Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis können Beschäftigte sich beim Personalrat beraten lassen. Oft ist es sinnvoll, sich vor einer Entscheidung über einen Antrag zur Änderung der eigenen Vertragsbedingungen (z.B. Änderung der Wochenarbeitszeit, Sonderurlaub, Rentenantrag) über die möglichen Folgen zu informieren. Die Personalratsmitglieder stehen in Ihrer Aufgabe unter Schweigepflicht. Nach außen werden sie nur tätig, wenn es ausdrücklich gewünscht wird. Vereinbaren Sie bitte, wenn möglich, vorher einen Termin.

Kontakte:

Personalrat der nicht wissenschaftlich Beschäftigten

Vorsitzende: Manuela Schatz

Gebäude: 14.77

Telefon: 0211 81-19892

Manuela.Schatz@med.uni-duesseldorf.de

Der Personalrat für die nicht wissenschaftlichen Beschäftigten bietet Beratung und Information für zu folgenden Themen an:

- Arbeitsvertrag: Eingruppierung, Abrechnung, Urlaubsanspruch, Dienstjubiläum, Geltendmachung von Ansprüchen, befristete Beschäftigung, Kündigungsfristen, Auflösungsverträge, (Betriebs-)Rente
- mein Arbeitsplatz: Arbeitsplatzgestaltung, Gefährdungsbeurteilung, Gefährdungsanzeigen, Meldungen zur Soll-unterschreitung, Direktionsrecht, Anhörung, Abmahnung, kritische Gespräche
- Kranksein: Krankmeldung, Attestauflage, Arztbesuche, Lohnfortzahlung, Krankengeld, Wiederkehr nach langer Krankheit, BEM-Verfahren
- meine Entwicklung: Fortbildung, Bildungsurlaub, Arbeitsplatzwechsel
- Elternsein: Mutterschutz, Elternzeit, Kita, „Kindkrank“, Kinderbetreuung im Notfall
- Arbeitszeit: Reduzierung/Aufstockung, Dienstplan, Überstunden, Pausen, Gleitzeit, Einspringen

Personalrat der wissenschaftlich Beschäftigten

Gebäude 11.71

Vorsitzender: Dr. Michael Thewissen

Telefon: 0211 81-17080

Michael.Thewissen@med.uni-duesseldorf.de

PSYCHOSOZIALE BERATUNGSSTELLE

Die Beratungsstelle ist ein freiwilliges Angebot des Arbeitgebers an die Mitarbeitenden des UKD. Die Inanspruchnahme ist für die Mitarbeitenden kostenlos und darf während der Dienstzeit wahrgenommen werden. Die Gewährleistung des betrieblichen Ablaufes während der Abwesenheit ist dabei zu beachten. Die Beratung erfolgt vertraulich und unterliegt der gesetzlichen Schweigepflicht.

Beratungsangebote:

- Individuelle Beratung für Mitarbeiter*innen in beruflich oder persönlich belastenden Situationen
- Supervision für Einzelne und Gruppen
- Coaching für Führungskräfte

Kontakt:

Psychosoziale Beratungsstelle

Gebäude 15.16, 1. Etage, Raum 9

Jürgen Riemer, Master of Arts – Beratung in der Arbeitswelt, Coaching und Supervision

Staatlich anerkannter Diplom-Sozialpädagoge (FH)

Zertifizierter Berater (Bundesfachverband Betriebliche Soziale Arbeit e.V.)

Telefon: 0211 81-16160

BeratungsstellefuerMitarbeiter@med.uni-duesseldorf.de

Termine können über das Institutssekretariat telefonisch vereinbart werden:

Telefon: 0211 81-18855

SCHWERBEHINDERTENANGELEGENHEITEN

Das Beratungsangebot richtet sich an schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte Menschen. Rechtsgrundlage ist das Sozialgesetzbuch. Das Angebot richtet sich auch an Beschäftigte, welche einen Antrag auf Anerkennung gestellt haben oder vorhaben, diesen Antrag zu stellen und an Langzeiterkrankte und von Behinderung bedrohte Menschen.

Unsere Dienstleistungen:

- Beratung zu Rehabilitationsverfahren
- Beratung zu stufenweiser Wiedereingliederung ins Arbeitsleben
- Beratung zu Veränderung im Arbeitsleben
- Beratung bei Langzeiterkrankungen (größer 6 Wochen)
- Hilfe bei Antragstellungen

Die Schwerbehindertenvertretung nimmt an allen Sitzungen des Personalrates sowie an Arbeitsschutzausschusssitzungen teil.

Sprechstunden:

Montag, Dienstag, Mittwoch und Freitag von 8.00 Uhr bis 15.00 Uhr (nach Terminabsprache)

Sie können die Schwerbehindertenvertretung (SBV) während Ihrer persönlichen Arbeitszeit nach Terminabsprache in der Sprechstunde aufsuchen.

Kontakt:

Nicole Korsten

Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen

Telefon: 0211 81-16640

Telefax: 0211 81-19181

Nicole.Korsten@med.uni-duesseldorf.de

SEELSORGE

Für alle Mitarbeitende des UKD:

Das Angebot seitens der Klinikseelsorge steht neben den Patientinnen und Patienten und deren Angehörigen auch allen Mitarbeitenden der Klinik offen. Im Betrieb eines Krankenhauses kann es schnell zu Erfahrungen kommen, die für die Betroffenen eine enorme emotionale Belastung darstellen. Für den besseren Umgang mit solchen Erfahrungen kann eine Begleitung hilfreich sein. Ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit liegt darin, die Verarbeitung derartiger Erfahrungen im Rahmen von Gesprächen zu unterstützen.

Darüber hinaus bieten wir im Rahmen von Aus- und Weiterbildung, an der Pflegeschule, im Bildungszentrum sowie innerhalb der PJ-Ausbildung Kurse an. In diesen besteht die Möglichkeit, existenzielle Themen wie den Umgang mit Schwerkranken, mit Sterben, Tod und Trauer in Gruppen zu reflektieren und zu besprechen.

Die Gespräche mit uns unterliegen der seelsorglichen Schweigepflicht. Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der katholischen wie evangelischen Kirche sind wir diesbezüglich grundsätzlich keiner Stelle des UKD gegenüber rechenschaftspflichtig.

Für die vertraulichen Gespräche stehen eigene Büros sowie ein Besprechungsraum für Kleingruppen in der 1. Etage des Gebäudes 13.77 (gegenüber der Frauenklinik) zur Verfügung. Die Klinikseelsorge ist an 7 Tagen in der Woche von 8.00 bis 20.00 Uhr über die Telefonzentrale des UKD (extern 0211 - 81 00) erreichbar.

Kontakt:

Katholische Klinikseelsorge
Gebäude 13.77, 1. Etage
Telefon: 0211 81-17117
kks@med.uni-duesseldorf.de

Evangelische Klinikseelsorge
Gebäude 13.77, 1. Etage
Telefon: 0211 81-17123
Telefax: 0211 81-04931
Ev.Klinikseelsorge@med.uni-duesseldorf.de

