

Personalabteilung

Der Geschäftsbereich 2 – Personal betreut alle Mitarbeitenden von der Begründung des Dienstverhältnisses bis zu dessen Beendigung.

Ansprechpartner:

- ▶ Thomas Haas
Leiter Abteilung Personalmanagement
Haas_T@ukw.de
Telefon: 0931 201-55561
- ▶ Arbeitsrechtfragen:
Volker Politzki Dr. Karsten Eirich
Politzki_V@ukw.de Eirich_K1@ukw.de
Telefon: 0931 201-56817 Telefon: 0931 201-56826

Beratungsstelle für Beschäftigte des UKW

Wir beraten Führungskräfte des UKW:

- ▶ Zu Herausforderungen in der Mitarbeiterführung
- ▶ Zum Umgang mit Suchtauffälligkeiten und -problemen am Arbeitsplatz

Wir beraten Beschäftigte des UKW:

- ▶ In belastenden Situationen
- ▶ Zu sozialen und persönlichen Aspekten, die die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz beeinträchtigen
- ▶ Bei Wiedereingliederung nach (psychischer) Erkrankung
- ▶ Im Umgang mit Suchtmittelgebrauch sowie bei Essstörungen

Ansprechpartnerin:

- ▶ Dr. Susanne Buld
Buld_S@ukw.de
Telefon: 0931 201-54441

Betriebsarzt

Aufgabe der Betriebsärzte ist die Förderung und Erhaltung der Gesundheit sowie der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Themenschwerpunkte sind die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sowie die Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen (Berufskrankheiten). Außerdem die betriebsärztliche Untersuchung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Ansprechpartner:

- ▶ Dr. med. Andreas Schöpfel
Schoepfel_A@ukw.de
Telefon: 0931 31-82570

www.betriebsarzt.uni-wuerzburg.de

Stabsstelle Medizinsicherheit

Die Stabsstelle Medizinsicherheit steht dem Vorstand sowie den Einrichtungen des UKWs in allen Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes beratend zur Verfügung. Beratungsschwerpunkte sind:

- ▶ Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln
- ▶ Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen
- ▶ Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln
- ▶ Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsabläufe, der Arbeitsumgebung einschließlich der Ergonomie
- ▶ Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- ▶ Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und ggf. Berufskrankheiten
- ▶ Beratung bei Planung von Baumaßnahmen / Nutzungsänderungen

Ansprechpartner:

- ▶ Dr. Anagnostis Valotis
Telefon: 0931 201-59455
Valotis_A@ukw.de

<https://intranet.ukw.de/GB-St/SMS>

Personalrat

Der Personalrat ist die gewählte Vertretung der Mitarbeitenden gegenüber dem Arbeitgeber. Dieser arbeitet auf der Grundlage des bayerischen Personalvertretungsgesetzes.

Themenschwerpunkte sind zum Beispiel:

- ▶ Einstellung, Eingruppierung, Beförderung, Höhergruppierung, Arbeitszeit, Gestaltung Arbeitsplatz, Kündigung
- ▶ Beratung allgemein
- ▶ Begleitung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Beruf und Familie

Ansprechpartner:

- ▶ Christian Huß
Huss_C@ukw.de
Telefon: 0931 201-55060

<https://intranet.ukw.de/PR>

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in der Dienststelle. Sie ist für alle Belange schwerbehinderter Beschäftigten und Gleichgestellten gemäß Sozialgesetzbuch IX zuständig. Sie fördert die Eingliederung, vertritt die Interessen, berät und hilft den (schwerbehinderten) Menschen in der Dienststelle. Mit ihrem Fachwissen und den Kontakten zum Inklusionsamt, den Integrationsfachdiensten und anderen Einrichtungen kann die SBV bei Bedarf gezielt den Kontakt zu den Fachleuten herstellen.

Ansprechpartnerin:

- ▶ Renate Beuschel
Beuschel_R@ukw.de
Telefon: 0931 201-55022

www.ukw.de/schwerbehindertenvertretung

Besuchen Sie unsere Homepage:
www.ukw.de/beratungsstelle-fuer-beschaeftigte

Herausfordernde Situationen in der Mitarbeiterführung

In Beratungssituationen mit Führungskräften gibt es ein zentrales Thema: „Wie gehe ich mit schwierigen Mitarbeitern um?“
Aber was bedeutet das genau? Gibt es schwierige Mitarbeiter wirklich? Wann wird ein Mitarbeiter als schwierig wahrgenommen? Vorgesetzte geben mitunter schnell eine Antwort auf diese Frage: Er tut nicht das, was man von ihm will. Sie ist demotiviert, er bringt keine Ergebnisse, sie ist faul, frech, er intrigiert oder sie verbreitet schlechte Stimmung.
In der Beratung und Begleitung wird deutlich, es sind nicht die Menschen per se – nicht schwierige Führungskräfte oder schwierige Mitarbeiter. Nicht selten findet man eine Gemengelage vor, eine herausfordernde Situation in der Mitarbeiterführung, geprägt durch die Persönlichkeiten und Erfahrungshintergründe der beteiligten Personen oder der Umstände.

Fürsorgepflicht, was ist das überhaupt?
Neben den fachlichen Aufgaben, die an der Arbeitsstätte erledigt werden müssen, hat der Arbeitgeber, vertreten durch den jeweiligen Vorgesetzten, eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitenden, d.h. die Pflicht, zum Wohlergehen der Mitarbeiter Sorge zu tragen.

Führungsarbeit bedeutet also, neben fachlichen Tätigkeiten, die Gestaltung einer stabilen Beziehung zu den Mitarbeitenden. Fühlen sich Mitarbeitende anerkannt und ernst genommen, trägt dies in entscheidendem Maße zu ihrem Wohlbefinden und ihrer Leistungsfähigkeit bei. Sollten Probleme auftreten, findet man als Führungskraft insbesondere dann eine konstruktive Lösung, wenn von Anfang an eine tragfähige vertrauensvolle Beziehung aufgebaut wurde.

Um gegenüber seinem Vorgesetzten Vertrauen aufzubauen sind für die Mitarbeitenden folgende Punkte zentral: Verlässlichkeit, Verbindlichkeit, Berechenbarkeit, Klarheit, Loyalität, Vertrauen, Wertschätzung und Anerkennung.

Auf welche Verhaltensweisen sollte die Führungskraft achten?
Es gibt für sich genommen keine generellen Auffälligkeiten. Menschen sind verschieden. Das ist normal. Allerdings hat man sich auf der Basis des beruflichen Auftretens irgendwann für einen Mitarbeiter entschieden. Wenn zu den Verhaltensweisen, die man zu Beginn der Zusammenarbeit kennen und schätzen gelernt hat, Veränderungen in eine unerwünschte Richtung festgestellt werden, dann sollte die Führungskraft tätig werden und reflektieren. Übrigens kann eine veränderte Wahrnehmung auch dadurch begründet sein, dass sich die Führungskraft selbst verändert hat oder andere Vorstellungen und Erwartungen hat oder, dass sich die Arbeit an und für sich verändert hat (vgl. Abbildung).

Die Verhaltensweisen, die eine Führungskraft im Blick behalten sollte, sind klar an das Auftreten am Arbeitsplatz geknüpft. Hier einige Beispiele: hohe Fehlzeiten (sowohl längere als auch kürzere), Unpünktlichkeit, häufige Unterbrechungen, schwankende Arbeitsleistung, häufige Fehler, geringe Flexibilität bei neuen Aufgaben, aufbrausendes Auftreten, Unzuverlässigkeit, Labilität, über längeren Zeitraum erschöpftes Auftreten, häufiges Klagen, ungepflegtes Auftreten etc.



Aufmerksam sein
Die Führungskraft sollte ihre Mitarbeitenden nicht aus dem Blick verlieren. Hinsehen und Veränderungen wahrnehmen sind der erste Schritt, die Ressourcen des Teams gut einschätzen zu können. Abgesehen davon, nur wer in regelmäßigem Kontakt zu seinen Mitarbeitenden steht, wird vertrauensvolle, häufig entscheidende Dinge zur Leistungsfähigkeit erfahren.

Das Gespräch suchen
Bleiben Veränderungen in eine unerwünschte Richtung über einen längeren Zeitraum bestehen, dann sollte die Führungskraft den Mitarbeitenden darauf ansprechen. Im Gespräch werden Leistungsminderungen und/oder Verhaltensauffälligkeiten ohne Wertung benannt und beschrieben. Achtung: Eine psychiatrische Diagnose stellt nur der Facharzt. Eine medizinische Diagnose von einem Vorgesetzten ist zu unterlassen.

Mitarbeitenden anhören
Der Mitarbeitende muss immer die Gelegenheit haben, zu den beschriebenen Verhaltensveränderungen angehört zu werden. Vielleicht gibt es eine einfache Erklärung. Nicht selten ist dem Mitarbeitenden seine Verhaltensveränderung bis zum Ansprechen durch den Vorgesetzten selbst noch nicht aufgefallen. Nun wird Zeit benötigt, das Gehörte einzuschätzen und zu reflektieren.

Gewünschtes Verhalten definieren
Damit sich der Mitarbeitende auf die Wünsche des Vorgesetzten einstellen kann, ist es unabdingbar, klare Aussagen zum gewünschten Verhalten zu geben. Erreichbare Erfolgskriterien können ebenso weiterhelfen.

Lösungswege suchen
Die Führungskraft sollte mit dem Mitarbeitenden in die Diskussion gehen und gemeinsam nach Lösungen suchen, um eine Verbesserung der Situation herbeizuführen. Es ist hilfreich, realistische Zwischenziele fest zu legen und gemeinsam zu definieren, woran erkennbar ist, dass die Ziele erreicht sind. Gibt es Möglichkeiten, den Mitarbeitenden bei der Verhaltensänderung zu unterstützen?

Nochmal reden
Um dem Mitarbeitenden Sicherheit zu geben, ist es wichtig nach einer definierten Zeit erneut ins Gespräch zu kommen. Auch wenn das ursprüngliche und erwünschte Verhalten wieder erreicht wurde, sollte dem Mitarbeitenden mitgeteilt werden, dass die Führungskraft wieder zufrieden ist. Wenn nicht, muss man sich zwingend über den aktuellen Stand austauschen und weitere Schritte einleiten. Unter Umständen ist die Zusammenarbeit mit einem oder mehreren Diensten des UKW hilfreich, um die Situation zu verbessern. In Fällen längerer Erkrankung ist ein Gespräch im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zu führen.

Schriftlich festhalten
Für alle geführten Gespräche ist es hilfreich, diese schriftlich zusammen zu fassen. Allein die Tatsache, die Gesprächsinhalte zu Papier zu bringen, führt zu einer Konkretisierung der Situation sowie der gewünschten Verhaltensweisen. Darüber hinaus haben alle Parteien noch einmal Gelegenheit das Gesprochene zu reflektieren und sicher zu stellen, dass alle Punkte von allen gleich verstanden wurden.

Unterstützung suchen
Sollten die Beteiligten in einen oder anderen Punkt unsicher sein, gibt es am UKW viele Stellen, bei denen man Informationen einholen und Unterstützung finden kann. Sie finden diese am Ende dieses Flyers. Beziehen Sie nach Möglichkeit frühzeitig die Personalabteilung in den Prozess ein.

- Zusammenfassung**
- ▶ Hinsehen und Veränderungen wahrnehmen
 - ▶ Problem ohne Interpretation ansprechen
 - ▶ Mitarbeitende anhören
 - ▶ Gewünschtes Verhalten definieren
 - ▶ Gemeinsame Lösungswege suchen
 - ▶ Nachsorgegespräch vereinbaren
 - ▶ Schriftlich festhalten
 - ▶ Unterstützung suchen