

ÖPR-Info Juli 2025

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

was wäre, wenn alles bliebe? Das kann nicht sein, wissen Sie, da nichts aus sich selbst heraus besteht, sondern in Abhängigkeit und im Zusammenhang mit unzähligen Faktoren, die dann die Gegenwart bilden; bis daraus wiederum ein verändertes Konstrukt entsteht und immer so weiter. Zugegeben, wenn sich alles zu rasch ändert, wünschen wir Stillstand, einen Ruhepunkt, um Kraft zu schöpfen und das zu gewahren, was vor sich geht; das, was uns betrifft von dem zu trennen, was nicht mit uns übereinstimmt. Doch da eine Baustelle, nun hier eine Baustelle, neue Ordnungen und Herausforderungen, die unsere Aufmerksamkeit beanspruchen. Seien Sie gewiss, dass auch der Personalrat sich auf Neuerungen einstellen muss – oder diese selbst herbeiführt. Und der Personalrat ist stets auf Ihrer Seite, wenn die Veränderungen vielleicht überhand nehmen und Sie Rat und Zuspruch wünschen.

•

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung

Der Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung hatten es die letzten Jahre oft erwähnt: dass die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung nicht nur wünschenswert sei, sondern auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes eine Obliegenheit der Dienststelle ist, die die Interessenvertretungen selbstverständlich unterstützen. Im Mai erfolgte an Sie per E-Mail die Einladung zur Teilnahme an der Erhebung zur „Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“, an der sich etliche von Ihnen beteiligten. Die Ergebnisse dieser Online-Befragung, die vom ÖPR moderiert wurde, werden am 22. Juli im Großen Sitzungssaal öffentlich vorgestellt; im besten Fall können schon einige Maßnahmen daraus abgeleitet werden. Der Personalrat fordert Sie hiermit herzlich auf, diese Veranstaltung zu besuchen und die Gelegenheit zu nutzen, sich in die Gestaltung zielführender Handlungsweisen einzubringen!

•

Mitarbeitergespräche

Als eine Folgerung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung vor drei Jahren etablierten der Personalrat und die Hochschule die „Dienstvereinbarung über Mitarbeitergespräche für Beschäftigte des nichtwissenschaftlichen Dienstes“, die im Sommer 2024 in Kraft trat. Wir ersuchen alle Kolleginnen und Kollegen, welche zum Geltungsbereich zählen, von diesem Instrument der Aussprache und Verständigung zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten Gebrauch zu machen. Wir reden ständig von Kommunikation oder von fehlender Kommunikation und sollten die regelmäßige Durchführung der Mitarbeitergespräche zu einem festen Bestandteil des offenen Miteinanders machen. Schließt natürlich nicht aus, dass wir uns auch außerhalb jenes Rahmens kollegial verständigen sollten.

•

Dienstvereinbarung Hitze

Vor genau 50 Jahre sang man noch „Wann wird’s mal wieder richtig Sommer“

https://www.youtube.com/watch?v=KzEOvyDcVas&list=RDkzEOvyDcVas&start_radio=1 (Jede Epoche verfügt über die ihr eigenen Ausdrucksmittel.)

Angeichts der Beschwerden zunehmend heißer Sommer hat der Personalrat sich das Antragsrecht zu eigen gemacht und einen Entwurf einer Dienstvereinbarung gegen Hitzeeinwirkung bzw. für Maßnahmen gegen übermäßige Belastung durch Hitze in den PH-Räumlichkeiten eingereicht. Ganz im Sinne auch der Arbeitsstättenverordnung werden in unserem Konzept arbeitsorganisatorische wie arbeitsschutztechnische Maßnahmen vorgeschlagen, die Ihre Gesundheit und Ihr Wohlbefinden besser vor Hitze schützen sollen.

•

Arbeitszeit und mobile Arbeit während Bauphasen

Es ist Gewissheit: der Rückbau/Abbau der alten Sporthalle erfolgt demnächst. Der Personalrat ist mit der Personalabteilung bezüglich der Flexibilisierung der Arbeitszeiten, der Arbeitszeitmodelle und ebenso von mobiler Arbeit/Homeoffice im Gespräch. Rechtzeitig vor dem Beginn der Abbauarbeiten werden Sie über die Möglichkeiten der veränderten Formbarkeit der Arbeitszeiten während dieser Phase und welche Mittel Ihnen dann offenstehen informiert.

•

PH-Ausflug nach Bad Wildbad am 25. September

Nach mehreren Jahren hat es der Personalrat unternommen, Ihnen eine Reise in einem komfortablen Reisebus anzubieten und sieht darin eine willkommene Abwechslung. Der diesjährige Tagesausflug führt uns – wir sagten es – nach Bad Wildbad und Umgebung. Wir sind sicher, dass es eine kurzweilige und unterhaltende Partie wird, die Ihnen Freude und Anregung geben soll. Derzeit bemühen wir uns noch um eine möglichst kostengünstige Lösung für alle, die teilnehmen wollen. Die Einladung mit den nötigen Informationen sowie der Möglichkeit zur verbindlichen Anmeldung senden wir Ihnen bald zu. Wir freuen uns schon jetzt auf einen schönen gemeinsamen Ausflug!

•

Engagiert für bessere Personalprozesse: Der Örtliche Personalrat im AGICA-Projekt aktiv

In den vergangenen Monaten hat sich der Örtliche Personalrat (ÖPR) im Rahmen des Forschungsprojekts AGICA intensiv mit dem Thema Personalprozesse beschäftigt. Das Projekt „AGICA“ wird von Prof. Dr. Susan Harris-Huermann am Institut für Bildungsmanagement der PH Ludwigsburg geleitet. Ziel ist es, den Wissenstransfer zwischen Hochschulforschung und Hochschulverwaltung praktisch zu gestalten und weiterzuentwickeln. Weitere Informationen finden Sie unter www.agica.de.

Im Zuge des Projekts wurden Vertreter*innen des ÖPR zur Teilnahme am AGICA-Workshop „Personal in Wissenschaft und Verwaltung gemeinsam denken: Ideen gestalten Zukunft“ eingeladen. In diesem Workshop wurden gemeinsam kreative Impulse und konkrete Ideen erarbeitet, die vielversprechende Ansätze für die Weiterentwicklung unserer Personalprozesse liefern. Zwei Ergebnisse möchten wir kurz vorstellen:

◆ ***Onboarding-Konzept mit Campusrundgang***

Eine Arbeitsgruppe – unter Beteiligung des ÖPR – entwickelte ein Onboarding-Konzept zur besseren Orientierung und schnelleren Integration neuer Mitarbeitender. Ziel ist es, neue Kolleg*innen von Anfang an willkommen zu heißen, ihnen den Einstieg zu erleichtern und sie effektiv in unsere Strukturen einzuweisen. Ein geplanter Campusrundgang sowie strukturierte Informationsangebote sollen dabei helfen, unsere Willkommenskultur weiter zu stärken und nach außen sichtbar zu machen.

◆ ***Patenprogramm für bereichsübergreifenden Austausch***

Ein weiteres Projekt ist das in Entwicklung befindliche Patenprogramm, das neuen Beschäftigten hilft, sich in der PH Ludwigsburg zurechtzufinden und mit Kolleginnen aus unterschiedlichen Bereichen zu vernetzen. Erfahrene Mitarbeitende begleiten die neuen Kolleginnen als Pat*innen während der Einarbeitungszeit. Geplant ist zudem die Bereitstellung einer digitalen Plattform über Moodle, die den Austausch unterstützt und hilfreiche Informationen zentral bereitstellt.

Wir freuen uns über das Engagement aller Beteiligten und sehen in den entwickelten Ansätzen einen wichtigen Beitrag zur Stärkung unserer Personalprozesse – für ein noch offeneres und kollegialeres Miteinander an der PH Ludwigsburg.

Ihnen alles Gute,

Ihr Personalrat