



CARUSO



**innovativ.  
empathisch.  
gut.**

Ankommen im  
New Work.

**ukdd.de**

Universitätsklinikum  
Carl Gustav Carus  
DIE DRESDNER



Universitätsklinikum  
Carl Gustav Carus  
DIE DRESDNER



Universitätsklinikum  
Carl Gustav Carus  
DIE DRESDNER



Universitätsklinikum  
Carl Gustav Carus  
DIE DRESDNER





Bikeleasing am  
Uniklinikum

**sei, wer du bist.  
sei ukdd.**

# Ankommen im New Work

Jahresbericht

Universitätsklinikum  
Carl Gustav Carus  
Dresden

2022/2023



Universitätsklinikum  
Carl Gustav Carus  
DIE DRESDNER.



New Work  
als Chance für die  
Kliniklandschaft

6

Wertschätzung ist  
kein Selbstläufer

70

**Gesundheit  
und Ernährung**

Caruso  
Carus Vital  
Rauchfrei

10

**Mobilität und  
Nachhaltigkeit**

Job-Ticket  
DienstRad

16

**Benefits**

Sommerfest  
Parkanlagen  
Mitarbeiter-Apotheke  
Kiosk

32

**Familie**

Familienbüro  
Beratung Pflege

40

**Zahlen  
Daten  
Fakten**

74

**Chronik  
2022**

86

**Engagement  
und Teambuilding**

Tag des Kuchens  
Carus Green  
Stiftung

22

**Attraktiver  
Arbeitsplatz**

Haustarifvertrag  
Betriebliche  
Altersvorsorge

28

**Karriere**

Externe Weiterbildung  
Carus Akademie  
Azubis leiten eine Station  
CRM-Training  
Forschungsförderung

48

**WellBeing**

Mitarbeiterberater  
Seelsorge  
CarusCare  
Inklusion

60





## Finde Deinen Job mit Aussicht

Übernimm gemeinsam mit Deinem Team Verantwortung.

**Schon gewusst?** Als einer der größten Ausbildungsbetriebe Sachsens bieten wir ein vielfältiges, modernes und praxisnahes Ausbildungsspektrum. Entschiede Dich für unsere ausgezeichneten Ausbildungschancen im medizinischen, pflegerischen, therapeutischen sowie administrativen Bereich.

Wähle aus einem unserer 16 Ausbildungsberufe oder den zahlreichen dualen und ausbildungsbegleitenden Studiengängen.

Wir freuen uns darauf, Dich kennen zu lernen.



Werde Teil unseres Erfolgs.  
und Wachstums.  
[ukdd.de/nachwuchs](http://ukdd.de/nachwuchs)

Universitätsklinikum  
Carl Gustav Carus  
01105 Dresden



Job-Ticket am  
Uniklinikum

**sei, wer du bist.  
sei ukdd.**

# New Work als Chance für die Kliniklandschaft



Berichte und Studien über die Krankenversorgung in Deutschland und Europa stimmen wenig euphorisch. Sie beschreiben nahezu unisono eine Situation der Krankenhäuser, die nie dramatischer war. Während sich der Konsolidierungsprozess im Krankenhaussektor 2019 und 2020 weiter fortsetzte, haben die Jahre 2021 und 2022 eine rasante Talfahrt mit sich gebracht – Tendenzen, die sich vorher andeuteten, zeigen sich seitdem weit deutlicher und führen zu einem wirtschaftlichen Desaster. Erste Kliniken melden Insolvenz an und weitere, vor allem im ländlichen Raum, werden folgen. Nahezu ebenfalls gleichlautend sind die Begründungen für die schlechte Situation: auslaufende Ausgleichszahlungen und steigender Personalmangel bei bestehender Fachkräftekrise. Dies führt zu einer zwangsweisen Leistungsreduktion und äußert sich in Bettenschließungen und einem wachsenden Investitionsstau durch fehlende Einnahmen. Wie geht das Universitätsklinikum Dresden damit um? Die Klinikumsvorstände Prof. Michael Albrecht und Frank Ohi über Herausforderungen, Lösungen und Chancen. ■



## Berichte über wegfallende Leistungen und Klinikschließungen hören sich nach einer Apokalypse an. Wie nah ist diese tatsächlich?

*Michael Albrecht:* Wenn man diese drohenden Szenarien uninterpretiert und unkommentiert so stehen lässt, bleibt tatsächlich wenig Grund für Optimismus. Doch das ist der falsche Weg. Mir fehlt in allen oft gehörten Klageliedern das Darlegen von eigenen Strategien für die Zukunft. Dabei geht es doch immer um die Mitarbeitenden. Für die Hochschulmedizin Dresden sehe ich keine Apokalypse. Denn wir haben diese Strategien immer mitgedacht und gelebt – auch für die Region.

## Was bedeutet das konkret? Wie sehen die Strategien aus?

*Michael Albrecht:* Wir müssen als Häuser – bei allem Verständnis für die aktuelle Situation – für die Mitarbeitenden attraktiv bleiben. Das bedeutet auch, dass wir uns einstellen müssen auf eine neue Generation an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die mit individuellen Wünschen, Haltungen und Vorstellungen einen Wandel auf dem Arbeitsmarkt einläutet. Andere Branchen haben das schon verstanden, Krankenhäuser dagegen reagieren eher langsam und tradiert. Es ist ja kein Geheimnis, dass Personalbindung und Personalgewinnung besonders für Krankenhäuser eine zunehmend wichtige Rolle spielen. Es fehlt aber an der Umsetzung. Es reicht eben nicht, den demografischen Wandel zu beklagen. Wir müssen beginnen, sorgsamer und wertschätzender mit der wertvollen Ressource der Mitarbeitenden umzugehen.

## Wie tun Sie das denn?

*Frank Ohi:* Wir sind eines der wenigen Häuser, die sehr früh begonnen haben, Modelle zu etablieren, die klar auf die Gesundheit und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden abzielen. Es ist letztlich eine Tatsache, dass wir durch teilweisen Mangel an Personal in sowieso schon hoch frequentierten Bereichen unseres Hauses, insbesondere im medizinischen und pflegerischen Bereich, eine deutliche Arbeitsverdichtung verzeichnen. Dabei gilt es nicht nur Stresssituationen und Zeiten großer Belastung auszugleichen, sondern auch mittel- und langfristig vorzubeugen.

## Wie sieht denn das Patentrezept am Universitätsklinikum aus?

*Frank Ohi:* Als Patentrezept würde ich es nicht bezeichnen. Aber wir üben uns im sorgsamem Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir haben nicht nur Konzepte zur Personalentwicklung etabliert, sondern arbeiten an einem echten Paradigmenwechsel. Dabei geht es uns nicht darum, die jüngeren Mitarbeitenden massiv zu bevorzugen. Vielmehr arbeiten wir auch daran, die Ressource der älteren Belegschaft zu wertschätzen. Sie sind unser Wissens- und Wertespeicher, das Fundament unseres Hauses.

Und wir müssen weg von einer reinen Berufsgruppenorientierung, hin zu einer übergreifend verzahnten Wissenskultur mit unvoreingenommenem Respekt voreinander. Professionelles Personalmanagement findet nicht in Silos statt, sondern muss prozessualen Anforderungen des Klinikbetriebes genügen. Das alles antizipieren wir, arbeiten wir auf und machen als Ergebnis sehr konkrete Angebote an unsere Mitarbeitenden.



## Woran orientieren die sich?

*Michael Albrecht:* An den sehr individuellen Situationen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – aber nicht an deren Berufsgruppe. Wir machen Angebote für Mobilität, für Gesundheitsförderung, zur Konflikt- und Problembewältigung sowie zu Herausforderungen des individuellen Alltags.

*Frank Ohi:* Hinzu kommt der gestiegene Anspruch und Wunsch nach mehr Flexibilität, der ebenfalls relevant ist bei unseren Überlegungen. Es hört sich sicher etwas mantraartig an, aber ich möchte, dass wir den Menschen Lebenszeit schenken. Das fängt mit einer Erleichterung des Alltags an und hört mit Konten auf, auf denen man sich individuell Zeit ansparen kann. Denn so lapidar es auch klingen mag – wir haben eine Verantwortung, die nicht beim Renteneintritt endet. Und auch der sollte möglichst nicht bis zur Schmerzgrenze gezogen werden. Hier spielen Lebenszeitkonten eine Rolle, die zum Beispiel einen früheren Austritt oder individuelle Arbeitsmodelle möglich machen.

## Und das alles reicht als Motivation, um im Universitätsklinikum Dresden als Mitarbeiterin oder als Mitarbeiter anzufangen?

*Michael Albrecht:* Zumindest hat es uns in den vergangenen Jahren geholfen, die Fluktuation an Mitarbeitenden zu kompensieren. Dabei ist es kein Geheimnis, dass auch wir Achillesfersen haben, also Bereiche, wo uns das nicht gelingt. Dazu gehören zum Beispiel die Anästhesie, die Intensivstationen und die Operationssäle. Hier gilt es, Strategien zu entwickeln, die diese Bereiche wieder attraktiver machen und uns zumindest auch einen Vorteil vor dem regionalen Wettbewerb sichern.

*Frank Ohi:* Wir haben deshalb sehr viel in unseren Haustarifvertrag investiert – nicht nur Budget,

sondern auch konzeptionelle Leistungen. Wir möchten, dass die Menschen, die in diesen sensiblen Bereichen arbeiten, eine Wertschätzung erfahren für die berufliche Mehrbelastung, die sie in Kauf nehmen. Mit Ausgleichszahlungen und Freizeitausgleichen wollen wir unmittelbar unterstützen. Viel wichtiger noch werden Pool- und Stabilitätskonzepte sein, die zukünftig helfen, Belastungssituationen bereits im Vorfeld zu vermeiden.

## Was halten Sie von dem immer wieder bemühten „Employer Branding“ als Geheimwaffe des Recruitments?

*Frank Ohi:* Wir haben eben viel über Bindung von Mitarbeitenden gesprochen. Natürlich geht es uns aber auch um Personalgewinnung, um zukunftsfähig zu sein. Beides muss Hand in Hand erfolgen. Denn: Es gibt nichts Nachteiligeres für das interne Klimagefüge als innovative Modelle nur für neue Mitarbeitende anzubieten und die Stammebelegschaft hinter potenziell neuen Kolleginnen und Kollegen zurückstehen zu lassen. Denn wir setzen natürlich auf den Schneeballeffekt einer zufriedenen Belegschaft als Aushängeschild für einen attraktiven Arbeitgeber, der Verantwortung für seine Mitarbeitenden übernimmt.

*Michael Albrecht:* Das sogenannte Employer Branding setzt genau da an. Es macht keinen Sinn, wenn wir Menschen gewinnen, die uns dann sofort wieder verlassen. Wenn Arbeitsatmosphäre und Rahmenbedingungen attraktiv sind, werden sich die Effekte daraus multiplizieren.

## Was erwarten denn potenzielle Beschäftigte vom Universitätsklinikum?

*Michael Albrecht:* Oftmals wecken wir das Interesse allein durch unsere Marke. Das haben wir auch statistisch erhoben. Menschen möchten gern ein Teil der Hochschulmedizin Dresden sein, was wir



ganz klar auf die starke Markenpositionierung in den vergangenen Jahren zurückführen. Zudem haben wir die Erfahrung gemacht, dass es nicht mehr nur ums Geld geht, wenn sich Menschen für einen Beruf an der Hochschulmedizin Dresden interessieren. Vielmehr ist das Gesamtpaket entscheidend – eine höchst sinnvolle Tätigkeit gepaart mit einem guten Arbeitsumfeld.

**Frank Ohi:** Hinzu kommen auch Themen wie Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung – bei denen wir ebenfalls Vorreiter sind, Projekte und Mitwirkung ermöglichen. Auch das zieht vor allem junge Bewerbende an. Und natürlich spielen sehr individuelle Wünsche eine Rolle, beispielsweise nach einer Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit dem Privatleben sowie der eigenen Familie. Auch hier bieten wir Konzepte und Unterstützungsleistungen, die dies möglich machen.

#### Was tun Sie konkret, um neue Mitarbeitende für das Haus zu identifizieren und zu gewinnen?

**Michael Albrecht:** Wir haben in den vergangenen Jahren überdeutlich gemerkt, dass wir mit klassischen Werbemaßnahmen keine nachhaltigen Erfolge erzielen. Wir bewegen uns in einem heiß umkämpften Markt, in dem das Ringen um Aufmerksamkeit teilweise groteske Züge angenommen hat. Ich glaube demnach nicht, dass wir auch nur einen neuen Mitarbeitenden für uns begeistern, wenn wir Straßenbahnen mit „hippen“ Botschaften bekleben.

**Frank Ohi:** Vielmehr geht es uns um den Dialog und das nachhaltige Interagieren mit unseren Zielgruppen. Wir setzen hier auf reale und virtuelle Begegnungen auf Plattformen, auf denen wir keine Streuverluste haben. Dazu gehören Messen, Betriebserkundungen, enge Interaktionen mit Schulen und der Agentur für Arbeit sowie auch innovative Formate. So haben wir schon mehrfach das Job-Speeddating angeboten und ermöglichen mit Virtual-Reality-Filmen das Erkunden des potenziellen Arbeitsplatzes.

#### Welche Herausforderungen gibt es denn außerhalb der klassischen Personalgewinnungs- und -haltungsthematik?

**Michael Albrecht:** Es wird in Zukunft bis zu 25 Prozent Ambulantisierung von allen stationären Behandlungen geben. Das wird eine unserer Herausforderungen, die wir massiv angehen müssen. Hier fehlen bisher tragfähige Konzepte, nicht nur in Bezug auf die Vergütung. Am Ende ist eine maximale Verzahnung des ambulanten und stationären Sektors notwendig. Die Hochschulmedizin Dresden ist dazu in engem Austausch mit der Politik und engagiert sich für Lösungen, die auch für die Menschen in der Region eine adäquate Krankenversorgung sicherstellen.

**Frank Ohi:** Wir werden uns mittel- und langfristig massiven strukturellen Veränderungen stellen müssen. Beispielhaft seien hier unsere Investitionen in die Gebäudesanierungen genannt, genauso wie unser Arbeiten an krisenfesten IT-Infrastrukturen – immer unter dem Vorzeichen der rapide steigenden Energiekosten.

**Michael Albrecht:** Wir stehen vor durchaus starken Veränderungen innerhalb unseres Gesundheitssystems. Anders als schon in der Vergangenheit ist diesmal der ökonomische Veränderungsdruck enorm hoch. Das wird kurz- und mittelfristig die Spreu vom Weizen trennen. Wir haben davor keinerlei Angst! Dank der herausragenden Leistung unserer Mitarbeitenden, der sicheren Kombination mit Forschung und Lehre und vor dem Hintergrund unserer Größe werden wir keine existentiellen Probleme haben!

Danke an alle Mitarbeitenden für ihre kontinuierliche Loyalität und ihren täglichen Einsatz – das macht uns stark! ■





Gerhard Böhl

# Schmeckt's?

Das Caruso ist zentraler Anlaufpunkt in der Mittagszeit – für Mitarbeitende, Besuchende sowie Patientinnen und Patienten.

## Das Caruso liegt zentral auf dem Campus – warum genau ist das Angebot so wichtig?

Die Mitarbeitenden bekommen hier zu allererst zuverlässig eine gute, günstige Mittagsversorgung. Dabei sind uns Abwechslung, gesunde Ernährung und auch Regionalität sehr wichtig. Und natürlich eine angenehme Umgebung. Es geht ja nicht nur darum, satt zu werden. Der gemeinsame Gang zum Mittag mit den Kolleginnen und Kollegen ist oftmals Teil einer gelebten Teamkultur. Man tauscht sich aus, spricht auch über Dinge fern des Berufsalltags. Dafür bietet das Caruso die richtige Umgebung.

## Was genau kommt denn auf den Tisch?

Die Kulinarik, Speisepläne und die Auswahl der Gerichte ähneln denen in anderen Kantinen und Betriebsrestaurants. Currywurst und Pommes sind der Renner und natürlich Pasta. Auch Schnitzel und noch besser Cordon bleu stehen ganz oben auf der Liste der Lieblingsessen im Uniklinikum. Was viele Gäste auch mögen, sind das umfangreiche Salatbuffet und die Nudeltheke.

## Das klingt nach viel Fleisch – wie hoch ist denn der Veggie-Anteil?

Wir bemühen uns durchaus, 50 Prozent der Speisen vegetarisch oder vegan anzubieten. Es wird dennoch immer Gäste geben, die auf Fleisch zum Mittag nicht verzichten wollen. Wir spüren aber auch, dass immer mehr Besuchende eine nachhaltige, regionale und fleischlose Mittagsversorgung fordern. Mit unserer eigenen Linie achten wir darauf, beziehen zum Beispiel die Produkte aus einem Umkreis von 100 Kilometern.

## Woher wissen Sie denn, dass es schmeckt?

Ein zuverlässiger Qualitätsmesser ist das Gästebuch, das regelmäßig genutzt wird. Einmal hat jemand geschrieben, dass wir den besten Burger überhaupt servieren – darüber freuen wir uns natürlich sehr. Wir haben aber auch durchaus Kritik – zu den Portionsgrößen oder wenn es mal nicht schmeckt. Das gehört dazu.

*Gerhard Böhl, Küchenchef*





»EINE GROSSE AUSWAHL, DIE SCHMECKT.«

*Felix Marschollek, Referent für strategische Entwicklungsplanung, 40 Jahre*

Ich gehe regelmäßig in unser Mitarbeiterrestaurant – im Schnitt drei Mal in der Woche. Die zentrale Lage auf dem Campus ist dabei ein großer Vorteil. Man ist schnell hingelaufen – egal, aus welchem Bereich des Klinikums man kommt. Ich nutze die Möglichkeit, um mich mit ehemaligen und aktuellen Kolleginnen und Kollegen zusammenzusetzen. Der Austausch ist wichtig und gut – nicht nur, wenn es um dienstliche Dinge geht, sondern auch bei Themen abseits des Büros. Was auch gut ist: die täglich wechselnde große Auswahl. Die Salatbar bietet eine abwechslungsreiche und umfangreiche Ernährung. Auch das Angebot an vegetarischem Essen ist in den letzten Jahren immer besser geworden. Ich liebe alles, was mit Käse überbacken ist. Respekt an das Team dafür, dass jeden Tag in kurzer Zeit über tausend Portionen ausgegeben werden. Wenn ich zwischendurch in eines der Bistros gehe, dann am liebsten in das Haus 21. Mir gefällt die Atmosphäre in der grünen Gartenhalle mit Blick nach draußen.

**Bis zu 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern sich im Caruso um das kulinarische Wohl der Kolleginnen und Kollegen der Hochschulmedizin. Weitere 15 Mitarbeitende bewirtschaften die fünf Bistros in den Häusern 21, 27, 59, 136 und im OP-Bereich Haus 32.**

- 110 Liter oder 550 Tassen Kaffee pro Tag
- 140 Kilogramm Nudeln pro Tag in verschiedenen Sorten (vegan, Vollkorn und normal)
- 900 Portionen im Caruso pro Tag – 300 Portionen in den Bistros pro Tag
- 50 Prozent davon jeweils Take away – 1.200 Besucher im Caruso pro Tag
- Gerichte kosten zwischen 3,50 und 6 Euro pro Portion, die halbe Portion kostet 2,95 Euro





Mathias Roth

# Viel mehr als nur Bewegung

Im Gesundheitszentrum Carus Vital können Mitarbeitende vielfältig aktiv werden und entspannen. Und das ganz nah am Arbeitsplatz.

## Was genau ist das Carus Vital?

Das Gesundheitszentrum bietet den Beschäftigten der Hochschulmedizin im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung einen körperlichen und seelischen Ausgleich zum Arbeitsalltag. Die Idee: Wer hart und angestrengt arbeitet, ob in der Pflege, im OP, der Verwaltung oder bei technischen und administrativen Aufgaben rund um den Klinikumsalltag, der muss auch auf sich und sein Wohlbefinden achten.

## Und was bietet das Carus Vital?

Das Carus Vital deckt eine große Bandbreite der primärpräventiven Verhaltensprävention ab: Bewegungs- und Entspannungskurse, Vortragsveranstaltungen, Seminare, Workshops und eigene „Carus Vital“-Events, wie die jährlich stattfindende Klinikolympiade oder Kräuterwanderungen an den Elbwiesen. Das Gesundheitszentrum befindet sich direkt auf dem Campus in der Johannstadt. So ist es ganz einfach, vor oder nach der Arbeit Sport zu treiben und sich zu bewegen. Das schätzen unsere Nutzerinnen und Nutzer sehr.

## Nur wer gesund ist und sich körperlich gut fühlt, kann auch gut den beruflichen und privaten Alltag angehen. Welchen Anteil leistet hier das Carus Vital?

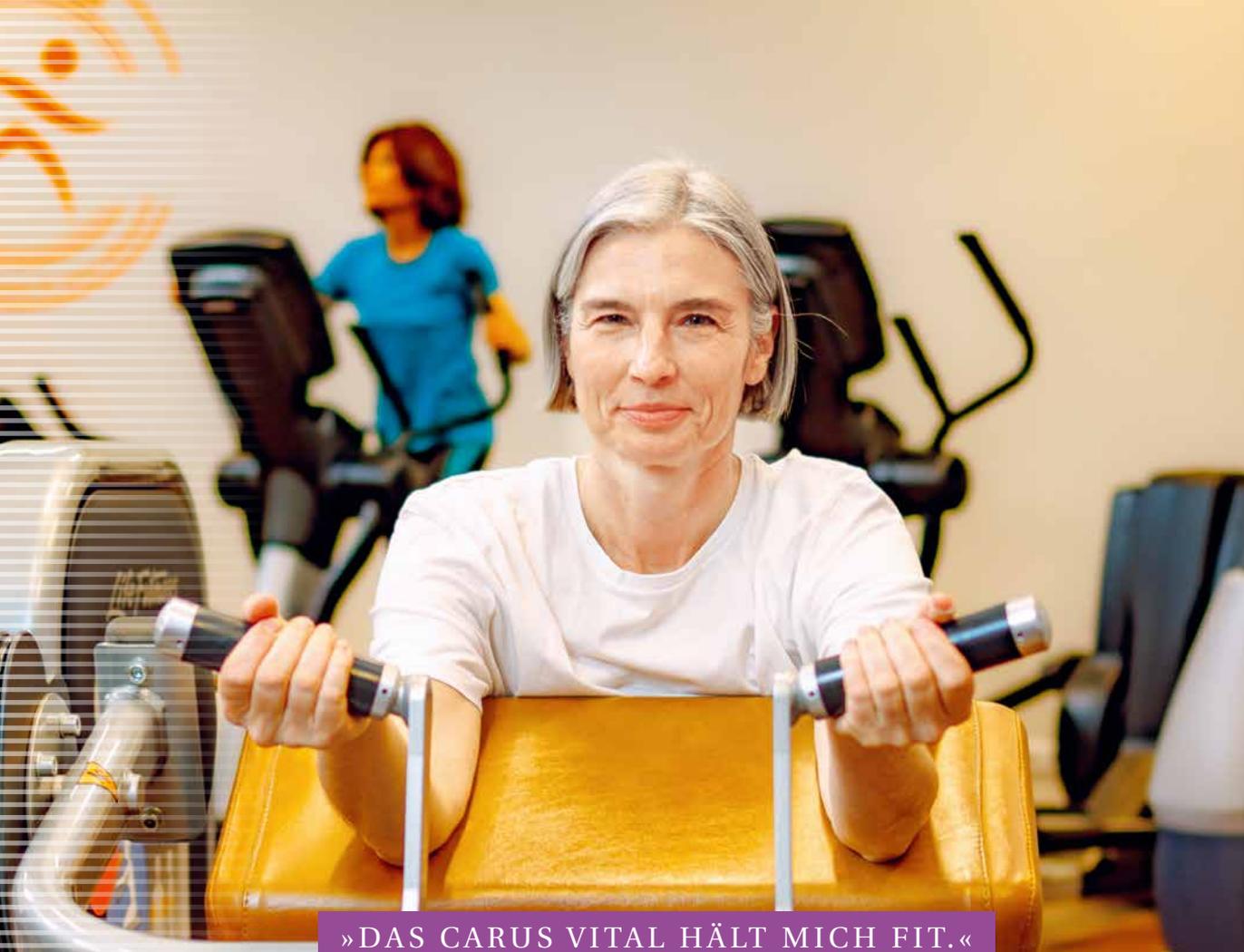
Es ist nicht nur die Möglichkeit, nah am Arbeitsplatz in Bewegung zu kommen. Beispielhaft ist hier die Eröffnung der Relax-Zone mit dem brainLight®-System zu erwähnen. Ein exklusiver Raum für Massage und Entspannung, welcher allen Beschäftigten wochentags von 7 bis 20 Uhr zur Verfügung steht. Das Carus Vital bietet darüber hinaus die Möglichkeit, zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen aktiv zu sein und in der Freizeit als Team zusammenzufinden. Das macht nicht nur Spaß, sondern fördert auch die Zusammenarbeit und das Miteinander. Dabei haben wir immer auch neue Angebote, probieren Trends aus und bieten Bewegungs- und Entspannungsangebote passend zur Saison an.

*Mathias Roth, Betrieblicher Leiter Gesundheitszentrum Carus Vital*



**Carus Vital**

Das Gesundheitsprogramm  
für alle Mitarbeitenden



»DAS CARUS VITAL HÄLT MICH FIT.«



*Dr. Kathrin Schmeißer, Fachärztin für Arbeitsmedizin, 54 Jahre*

Ich bin von Anfang an dabei und trainiere seit 2015 im Carus Vital. Das Angebot für Bewegung und Mobilität ist mir sehr wichtig. Da ich viele Stunden am Tag eine sitzende Tätigkeit ausübe, brauche ich dringend einen Ausgleich nach der Arbeit. Aufwärmen am Stepper, Zirkeltraining oder Training mit Gewichten, an Geräten oder mit Gummibändern sowie Ganzkörperübungen stehen auf dem Programm. Wichtig ist mir dabei auch die Stärkung der Rückenmuskulatur. Die Nähe zum Carus Vital ist für mich Luxus, ich kann nach der Arbeit oder von zu Hause aus zum Training laufen oder mit dem Fahrrad fahren, kann spontan und ohne großen Planungsaufwand entscheiden. Ich schätze am Carus Vital den freundlichen Empfang, gute Gespräche sowie Anregungen zur Verbesserung meines Trainings, Übungen, die auf meine persönlichen Bedürfnisse abgestimmt sind. Was das Training auch bedeutet: lachen, wohlfühlen, Kollegen treffen.

**Seit 2009 können Mitarbeitende im Gesundheitszentrum Carus Vital sportlich aktiv sein.**

Für 12 Euro im Monat kann in den Räumen direkt auf dem Campus individuell trainiert und auch an regelmäßigen Gruppenangeboten teilgenommen werden. Derzeit zählt Carus Vital circa 1.700 eingeschriebene Nutzerinnen und Nutzer. 75 Prozent sind Frauen und über 50 Prozent sind zwischen 26 und 45 Jahre alt. Darunter sind auch ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Ruhestand weiterhin gesundheitsorientiert aktiv sein wollen. Vorträge und Schnupperkurse, Bewegungs- und Sportangebote in verschiedenen Präventionsbereichen gibt es darüber hinaus auch für Nichtmitglieder.



Prof. Dirk Koschel

# Unterstützung für den Rauchstopp

Eine Arbeitsgruppe sensibilisiert Kolleginnen und Kollegen für die gesundheitlichen Folgen des Rauchens. Dabei geht es um konkrete Hilfe, keine Verbote.

## Warum setzt sich das Uniklinikum dafür ein, dass Mitarbeitende vom Rauchen loskommen?

Obwohl unsere Mitarbeitenden täglich am Arbeitsplatz mit den gesundheitlichen Folgen des langjährigen Rauchens konfrontiert sind, raucht ein relevanter Anteil von ihnen selbst. Deshalb wollen wir mit verschiedenen Angeboten und Aktionen zur Rauchentwöhnung ganz gezielt bei den Mitarbeitenden ansetzen und sensibilisieren. Dabei geht es nicht um Ausgrenzungen und Verbote, sondern um niedrigschwellige Angebote und um die Möglichkeit der Rauchenden, an der Entwicklung des zu etablierenden Rauchfrei-Programms mitzuwirken. In unserer Arbeitsgruppe „Rauchfreies Krankenhaus“ wirken deshalb Rauchende und Nichtraucher zusammen.

## Ist das denn der Weg zu einem komplett rauchfreien Krankenhaus?

Absolut nicht, das wäre auch nicht realistisch. Wir wollen nicht mit dem Zeigefinger unterwegs sein und Rauchende ermahnen. Es geht darum, für das Thema zu sensibilisieren und Möglichkeiten aufzuzeigen. Deshalb wirken in der Arbeitsgruppe auch Kolleginnen und Kollegen aus dem Qualitätsmanagement mit.

## Welche Möglichkeiten werden geboten, um vom Tabakkonsum loszukommen?

Das Rauchfrei-Zentrum bietet über die Carl Gustav Carus Management GmbH Rauchfrei-Kurse an, die auch unseren Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Die Teilnahme ist nicht umsonst, wird aber von den Krankenkassen unterstützt. Das ist eine wichtige Ergänzung unserer Bemühungen in der Arbeitsgruppe. Über die Kurse haben Mitarbeitende nah am Arbeitsplatz die Möglichkeit, sich einem rauchfreien Leben anzunähern. In der Gruppe sowie begleitet von einer telefonischen Betreuung geht es um vorbereitende Schritte, Risiken und Methoden. Dafür stehen Psychologinnen und Psychologen mit Zusatzqualifikationen zur Tabakentwöhnung zur Verfügung.

## Welche Erfolge sind schon wahrnehmbar?

Wir erfahren in unserer Arbeitsgruppe engagiertes Mitwirken und zudem Unterstützung auch durch den Vorstand. Nach der Auszeichnung der Medizinischen Klinik I des Uniklinikums mit dem Bronze-Zertifikat des globalen „Deutschen Netzes Rauchfreier Krankenhäuser & Gesundheitseinrichtungen“ hat der Klinikumsvorstand entschieden, die damit verbundenen Standards im kompletten Universitätsklinikum zu etablieren. Weiterhin hören wir immer wieder von Erfolgen – sowohl von Mitarbeitenden als auch Patientinnen und Patienten.

*Prof. Dirk Koschel, Leiter der Pneumologie*

## Gründe, warum es sich lohnt, mit dem Rauchen aufzuhören:

- ♥ Erhalten und fördern Sie Ihre Gesundheit!
- ♥ Werden/Bleiben Sie fit!
- ♥ Tun Sie etwas für Ihr jugendliches Aussehen!
- ♥ Unterstützen Sie aktiv den Erfolg Ihrer Therapie!
- ♥ Sparen Sie Geld!
- ♥ Schützen Sie die Menschen in Ihrem Umfeld!

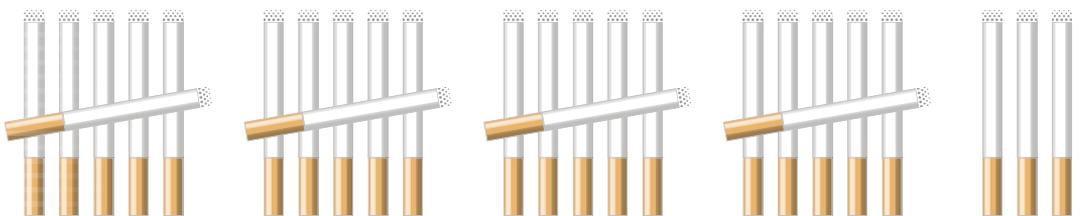
### Sie wollen mit dem Rauchen aufhören?

Das Rauchfreizentrum am Universitätsklinikum Dresden unterstützt Sie.

»SCHÖN, DASS MICH ENGAGIERTE LEUTE UNTERSTÜTZEN.«

*Susanne Thomas, Study Coordinator, Bereich MKI/Gastroenterologie, 35 Jahre*

Anfang 2023 habe ich den Rauchfrei-Kurs absolviert. Ich hatte große Erwartungen an mich und wollte unbedingt mit dem Rauchen aufhören – für mich und meine Gesundheit und als gutes Vorbild für meine Kinder. Der Kurs für die Mitarbeitenden hat mir dabei sehr geholfen. Kursleiter Sören hat uns in entspannter, vertrauter Onlineatmosphäre auf den Rauchfrei-Tag vorbereitet: Hintergründe erläutert, das Rauchen mit allen Vor- und Nachteilen bewusst gemacht, Druck genommen, alternative Methoden gezeigt, um das Rauchen zu ersetzen. Wir haben uns peu à peu unserem Ziel angenähert. Jeder Teilnehmer wurde in den wöchentlichen Sitzungen integriert. Sören ist auf jeden von uns persönlich und verständnisvoll eingegangen und hatte immer motivierende und unterstützende Worte für uns Teilnehmende. Es wurde uns ausreichend Zeit zum Besprechen von Hürden, Bedenken, Wünschen, Erfolgen etc. eingeräumt. Ich habe sehr vom Erfahrungsaustausch zwischen Sören und den Kursteilnehmenden profitiert. Ich würde solch ein Rauchentwöhnungsprogramm jedem empfehlen, der gewillt ist, das Rauchen aufzuhören. Man profitiert in jeglicher Hinsicht davon. Ich finde es toll, dass es direkt an meinem Arbeitsplatz solche Möglichkeiten und solch engagierte Leute gibt, die sich für das Rauchfrei-Programm einsetzen.



2023 haben bisher 23 Teilnehmende ein Training des Rauchfrei-Tickets absolviert.



Diana Muscalik

# Nachhaltig unterwegs

Das Universitätsklinikum ist bestens vernetzt im öffentlichen Nahverkehr. Das nutzen viele Mitarbeitende und sind mit dem Job-Ticket unterwegs.

## Warum ist es für das Uniklinikum wichtig, ein Job-Ticket anzubieten?

Der Campus liegt zentral in der Stadt und ist an den öffentlichen Nahverkehr gut angeschlossen. Eine Buslinie führt sogar mitten hindurch. Für Mitarbeitende, die es sich von den Arbeitszeiten einrichten können, ist das Job-Ticket eine gute Möglichkeit, bequem zur Arbeit zu kommen. Und das Uniklinikum fördert damit eine nachhaltige Mobilität seiner Mitarbeitenden.

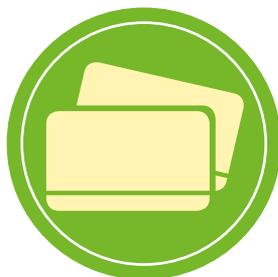
## Welche Vergünstigungen gewährt das Uniklinikum seinen Mitarbeitenden hierfür?

Für das nichtärztliche Personal ebenso wie für Auszubildende gibt es einen steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss in Höhe von 6,65 Euro monatlich. Der Haustarifvertrag für das ärztliche Personal sieht einen steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss von fünf Euro im Monat vor. Beides gilt jeweils für das Job-Ticket und für das Deutschlandticket.

## Wie wird das Angebot von den Mitarbeitenden angenommen und wahrgenommen? Welche Aspekte schätzen sie besonders daran?

Jeder vierte Mitarbeitende hat sich bereits für das Job-Ticket beziehungsweise das neue Deutschlandticket entschieden. Die Möglichkeit zur Mitnahme von Familienmitgliedern am Wochenende oder nach Feierabend oder des Fahrrads ist dabei eine sinnvolle Ergänzung, die gern genutzt wird.

*Diana Muscalik, Direktion Personal, Aus- und Weiterbildung*



Seit dem Frühsommer ist es für Mitarbeitende auch möglich, sich für das Deutschlandticket zu entscheiden. 350 Mitarbeitende haben vom Job-Ticket auf das Deutschlandticket gewechselt beziehungsweise dieses neu beantragt.





»MIT DEM JOB-TICKET BIN ICH NACHHALTIG UNTERWEGS.«

*Berit Elsner, Mitarbeiterin Personalmanagement, 27 Jahre*

Ich habe mich für das Job-Ticket entschieden, weil der ÖPNV für mich in Dresden aus zeitlichen und Nachhaltigkeitsgründen das Hauptverkehrsmittel ist und vom Arbeitgeber zusätzlich finanziell unterstützt wird. Ich nutze es täglich für den Weg von und zur Arbeit mit Bus und/oder Bahn, aber auch in meiner Freizeit, hauptsächlich für die Fahrten zu Trainings und Wettkämpfen. Abends, am Wochenende und an Feiertagen nehme ich oftmals eine weitere Person auf das Ticket mit.



Rund um das Uniklinikum gibt es vier Haltestellen mit direktem Zugang zum Campus: Augsburger Straße, Universitätsklinikum, Johannstadt und Pfothenhauerstraße. Hier halten vier Bus- und Straßenbahnlinien der Dresdner Verkehrsbetriebe: 6, 12, 62 und 64 sowie die Linie 520 des Verkehrsverbundes Oberelbe.





Katrin Janke-Mölmert

# Mit dem Fahrrad zum Job

Seit 2022 bietet das Uniklinikum seinen Mitarbeitenden das BikeLeasing an. Das Angebot ist beliebt und wurde auch deshalb noch einmal erweitert.

## Wie ist das Angebot DienstRad entstanden?

Der Vorstand hat immer wieder aus Gesprächen mit Mitarbeitenden mitgenommen, dass es den Wunsch nach diesem Angebot gibt. Viele Kolleginnen und Kollegen kommen gern mit dem Fahrrad zur Arbeit – der Elberadweg verläuft unweit des Klinikums. Und mitunter ist es sehr schwer, einen Parkplatz für das Auto zu finden. In vielen anderen Unternehmen gibt es das DienstRad bereits und es wird dort als Zeichen der Wertschätzung empfunden. Und wir unterstützen damit auch eine nachhaltige Mobilität am Klinikum – auch hierfür tragen wir Verantwortung und freuen uns, wenn möglichst viele Mitarbeitende mitziehen.

## Welche Vergünstigungen gewährt das Uniklinikum seinen Mitarbeitenden hierfür?

Durch das Leasingkonzept sparen Mitarbeitende mindestens ein Drittel im Vergleich zum direkten Kauf des Zweirades. Das Universitätsklinikum setzt zusätzliche Anreize mit einem monatlichen Zuschuss zur Leasingrate von zehn Euro sowie der Kostenübernahme des „Premium“-Versicherungspakets. Darin enthalten sind Leistungen bei Diebstahl, Akku-Defekt (bei E-Bikes), Materialfehlern, Teilediebstahl, Totalschäden, Produktionsfehlern, Elektronikschäden, Konstruktionsfehlern, Sturzschäden, Vandalismus, Unfallschäden und unsachgemäßer Handhabung. Über die BikeLeasing-App und -Plattform kann der gesamte Prozess eingesehen, Servicetermine können vereinbart oder Schäden gemeldet werden. Die monatlichen Leasingraten werden mit dem Bruttogehalt verrechnet.

## Wie wird das Angebot von den Mitarbeitenden angenommen und wahrgenommen?

Die Nachfrage ist riesig. Schon nach einem Jahr hatten wir über 650 Verträge bestätigt. Mittlerweile gehen wir auf die 700 zu. Viele Mitarbeitende entscheiden sich zusätzlich für weitere Ausrüstung, zum Beispiel Kinderanhänger. Und wir haben Nachfragen, ob es möglich ist, noch ein zweites Rad mit den Konditionen zu leasen. Davon würden zum Beispiel die Partnerinnen und Partner unserer Mitarbeitenden profitieren. Hierfür sind wir derzeit in der Abstimmung und wollen auch das möglich machen.

*Katrin Janke-Mölmert, Direktion Personal, Aus- und Weiterbildung*



**CARUSGREEN**  
Für eine gesunde Umwelt



»DAS NEUE RAD IST TÄGLICH IM EINSATZ.«

*Anne Birkefeld, Teamassistentin in der Direktion Qualitäts- und Medizinisches Risikomanagement und Beauftragte, 33 Jahre*

Ich wohne sehr nah am Klinikum und habe mich entschieden, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu kommen, da sich unter anderem die Parkplatzsuche hier sehr schlecht gestaltet. Daher habe ich das Angebot mit dem DienstRad dankend angenommen. Zudem sind E-Bikes und Fahrradanhänger nicht sehr günstig und somit für mich über das Angebot erschwinglich. Ich habe meinen Kolleginnen und Kollegen davon berichtet und empfehle es auch, weil die Versicherung vom Arbeitgeber übernommen wird. Das neue Rad ist täglich im Einsatz, nicht nur auf dem Weg zur Arbeit, sondern auch, um meine Tochter von der Kita abzuholen oder sie hinzubringen, zum Einkaufen oder auf Ausflügen. Zudem ist im Leasing praktisches Zubehör enthalten, wie Fahrradtaschen und der Fahrradanhänger, in dem ich meine Tochter sowie den ein oder anderen Einkauf transportiere.



»ICH BIN NUR NOCH MIT DEM FAHRRAD UNTERWEGS.«

*Gabriele Schulte, Hostess in der Patientenversorgung, 62 Jahre*

Ich habe schon lange damit geliebäugelt, mein 15 Jahre altes Fahrrad gegen ein neues auszutauschen. Dann habe ich von der tollen Möglichkeit erfahren, ein neues Fahrrad zu optimalen Kosten zu finanzieren. Ich bin von dieser Idee überzeugt und begeistert und habe deshalb auch meine Kollegen direkt darauf hingewiesen. Inzwischen ist das Fahrrad das einzige Verkehrsmittel, das ich nutze. Entdeckt habe ich es für mich in der Corona-Zeit, als ich eine Alternative zu den überfüllten Bahnen suchte. Und es ist eine prima Möglichkeit, vor und nach der Arbeit eine Stunde an der frischen Luft zu genießen.

*Katrin Pisna, Ergotherapeutin, 60 Jahre*

Das DienstRad ist ein sehr gutes Angebot für die Mitarbeitenden. So war es mir möglich, mein E-Bike zu finanzieren. Ich bin sonst mit den öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit dem Fahrrad unterwegs. Mit dem Fahrrad nach dem Dienst heimzufahren ist für mich die perfekte Entspannung nach einem anstrengenden Tag. Das E-Bike ist für mich optimal, weil ich so auch schnell Anhöhen bewältige. Nachdem ich voriges Jahr über Kollegen von dieser Möglichkeit erfahren hatte, mache ich inzwischen selbst Werbung dafür. Eine Kollegin aus meinem Team fährt nun ebenfalls ein E-Bike als DienstRad.

*Jeannine Jork, Stationsleitung Neuropädiatrie KIK-S7, 57 Jahre*

Ich fahre gern mit dem Rad – in der Freizeit und zur Arbeit. Da ist nicht nur der wirtschaftliche Aspekt, weil ich gegenüber der Fahrt mit dem öffentlichen Nahverkehr oder dem Auto spare. Ich spare auch Zeit, weil ich zum Beispiel keinen Parkplatz suchen muss. Außerdem ist die Fahrt mit dem Rad gut für die Gesundheit. Das DienstRad-Angebot ist einfach praktisch. Die Abwicklung ist unkompliziert und die Möglichkeit zur Finanzierung plus Zuschuss durch den Arbeitgeber auch finanziell interessant. Ich habe inzwischen mehrere Kolleginnen und Kollegen davon überzeugt.



Das Uniklinikum unterstützt die Mitarbeitenden mit dem Versicherungspaket „Premium“ sowie 10 Euro pro Monat zur Rate.

Zudem hat das Uniklinikum Kooperationen mit großen Fahrradhändlern abgeschlossen. Die Mitarbeitenden erhalten Wertgutscheine oder Rabatte.



## Ihre Vorteile

🚲 Kostenübernahme der Versicherung „Premium“

🚲 10 € Zuschuss zur Leasingrate durch das UKD

🚲 Dank Gehaltsumwandlung 33 % beim Kauf sparen



Birne-Mandel-Kuchen

# Tag des Kuchens soll miteinander verbinden

Viele Mitarbeitende des Uniklinikums Dresden haben Mitte Juni einen süßen Start in die neue Woche erlebt. Sie wurden mit selbstgebackenen Leckereien überrascht. Das Gesundheitszentrum Carus Vital hatte zum dritten Tag des Kuchens aufgerufen und dafür Backmischungen und Kuchenkartons zur Verfügung gestellt. Innerhalb einer Stunde wurden alle 100 Pakete einige Tage vorher an Mitarbeitende verteilt. Die haben am Wochenende ihren Backofen angeheizt, den Teig zusammengerührt und mit allerlei leckeren Zutaten ergänzt.

Früh am Morgen haben Mathias Roth und das Team vom Carus Vital die handgemachten Backkunstwerke entgegengenommen. Gut zwei Stunden später stapelten sich 100 Kuchenkartons im Fitnesscenter und warteten auf ihre Verteilung. Mit dem Handwagen machte sich das Team auf den Weg, um die Kuchen auf den angegebenen Stationen, aber auch beim Wachschatz, in der Patientenaufnahme und bei den Reinigungskräften abzuliefern. Die Freude bei den Teams war groß, ebenso wie der Aufwand, mit dem die Hobbybäckerinnen und -bäcker ihre Kuchen gestaltet und mit Dankesworten versehen haben.

„Ziel der Aktion ist es, die verschiedenen Teams miteinander zu verbinden und aktives Teamwork zu leben. Und das gelingt uns sehr gut. Die Freude am Schenken und auch derjenigen, die einen Kuchen bekommen haben, ist sehr groß“, sagt Mathias Roth mit Blick auf die Verteilung über den gesamten Campus.

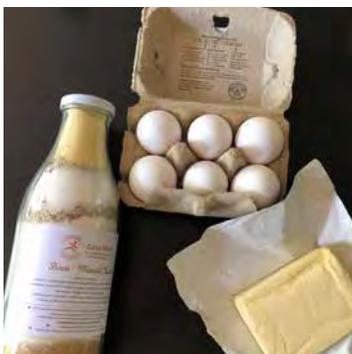




## Der Tag des Kuchens in Zahlen

- 100 Kuchenboxen
- Gesamtstrecke: circa 40 Kilometer
- Gesamtschritte: circa 30.000
- Gesamtkalorienverbrauch beim Verteilen: 4.000 kcal
- Kalorienzufuhr beim Essen: **bleibt geheim!**

Verteilung durch drei Trainerinnen sowie Trainer des Carus Vital und Übergabe von 9.00 bis 13.30 Uhr



# Ein Herz für Umwelt und Klima



Patrick Emmerlich

Nachhaltigkeit ist auch am Uniklinikum wichtig. Mitarbeitende können dies unterstützen und in der Umweltinitiative Carus Green mitwirken.

## Was genau ist Carus Green?

Die Klimakrise ist eines der größten Risiken unserer Zeit, die sich zuspitzenden Umweltveränderungen bedrohen die menschliche Gesundheit wesentlich. Dabei geht es vor allem um übermäßigen Verbrauch von Ressourcen. Im Uniklinikum als Maximalversorger wird versucht, über Mülltrennung und -vermeidung sowie die Steigerung der Effizienz im technischen Bereich dem hohen Ressourcenverbrauch entgegenzuwirken. Zusätzlich bietet die Umweltinitiative Carus Green Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich rund um Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz am Uniklinikum zu engagieren. Carus Green bündelt Aktivitäten wie das gegenseitige Sensibilisieren zum Energiesparen, die Motivation zur fleischreduzierten Ernährung und für nachhaltige Mobilität. Zudem setzt sich die Initiative für einen noch artenfreundlicheren Campus ein, hat den flächendeckenden Einsatz von Umweltpapier forciert und sich für noch mehr Grün auf dem Gelände starkgemacht.

## Was kann der Einzelne konkret machen?

Jede Menge: Ein Grad weniger Raumtemperatur im Büro schafft sechs Prozent Ersparnis. Computer und Bildschirme sollten bei Nichtbenutzung in den Energiesparmodus versetzt und zum Feierabend heruntergefahren werden. Ebenso sollte unnötige Beleuchtung vermieden werden. Ganz nebenbei verringern wir dadurch auch unseren eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck. Wichtig ist die Erkenntnis, dass wir die Probleme nur gemeinsam lösen werden und das Klinikum umweltfreundlicher gestalten können.

## Wo können Mitarbeitende Carus Green treffen?

Wir präsentieren unsere Aktivitäten im Intranet. Zudem trifft sich die Gruppe einmal im Quartal. Wir haben uns je nach Interesse in Arbeitsgruppen aufgeteilt, zu Biodiversität, Mobilität, Kommunikation, Ernährung, Ressourcen, Green IT und Strategie. Einmal im Jahr präsentieren sich die Mitglieder bei der „Langen Nacht der Wissenschaften“ oder dem hauseigenen Umwelttag. Regelmäßig findet zudem auch am Uniklinikum die Aktion Stadtradeln statt. Das Ziel: Noch mehr Kolleginnen und Kollegen sollen mit dem Rad zur Arbeit kommen. Wichtig ist uns, dass die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit im täglichen Umgang miteinander eine immer größere Rolle spielen. Nicht als Mahnung, sondern als gemeinschaftliches, wichtiges Thema. Glücklicherweise erkennen dies immer mehr Mitarbeitende an.

*Patrick Emmerlich, Referent für Umweltschutz*

Der Fuhrpark  
des Uniklinikums  
umfasst heute



Mein Baum –  
mein Dresden  
Herbst 2021



Seit elf Jahren können sich Mitarbeitende in der Umweltinitiative Carus Green engagieren. Derzeit sind 15 Mitglieder dabei, Tendenz steigend. Vieles wurde schon erreicht. Zum Beispiel wurden im Herbst 2021 im Rahmen der Aktion „Mein Baum – Mein Dresden“ 140 neue Sträucher auf dem Campus gepflanzt. Der Fuhrpark des Klinikums ist inzwischen auf insgesamt 15 vollelektrische Fahrzeuge angewachsen. Das entspricht einem Fünftel aller Fahrzeuge. Und immer mehr Mitarbeitende sind sensibilisiert für nachhaltige Mobilität.

*Kati Weise, Recruiting und Entwicklung, 37 Jahre*

*Christiane Darre-Guhr, Lagerwirtschaft, Möbellager, 43 Jahre*

*Dr. Diana Hertzschuch, Qualitätsmanagement, 36 Jahre*

Wir möchten mit der Initiative Wege aufzeigen, Ressourcen einzusparen und im ein oder anderen Bereich zum Umdenken anregen. Mit Carus Green gewinnt man Einblicke in die verschiedenen Abläufe unseres Hauses und kann – durch das Wissen und die Erfahrungen der Mitarbeitenden aus diversen Bereichen – eine unvoreingenommene Prüfung dieser vornehmen. Hier sind alle Mitarbeitenden gefordert: Nur gemeinsam können wir die Geschicke am Klinikum positiv lenken und Impulse für diese Themen setzen. Warum das wichtig ist? Ein Aspekt für die Wahl des Arbeitgebers ist mittlerweile unter anderem auch der Umgang mit Ressourcen. Neuen Kolleginnen und Kollegen ist es zunehmend wichtig, wie sich das Uniklinikum hier positioniert. Als Initiative können wir als zentrale Stelle eine breite Sensibilität für unser Anliegen schaffen.

»DER UMGANG MIT RESSOURCEN ENTSCHIEDET.«





Prof. Lena Seifert

# Mit Spenden Gutes tun

Die Stiftung Hochschulmedizin unterstützt auch die Herzensprojekte der Mitarbeitenden und hilft ihnen beim Spendeneinwerben.

## Warum wirbt die Hochschulmedizin Dresden über die Stiftung Spenden ein?

Die Versorgung von Patientinnen und Patienten in einem Klinikum der Supramaximalversorgung, moderne Wissenschaft und exzellente Ausbildung junger Ärztinnen und Ärzte sind facettenreich und finden oftmals über die Regelfinanzierung hinaus statt. Fundraising und Spendenaktivität unterstützen die Hochschulmedizin Dresden dabei und kommen letztendlich den Mitarbeitenden genau wie den Patientinnen und Patienten zugute. Die Stiftung unterstützt Projekte der Krankenversorgung, der Forschung und der Lehre.

## Wie können sich Mitarbeitende konkret einbringen?

Vielen Mitarbeitenden ist es ein großes Anliegen, mit ehrenamtlichem Engagement die Versorgung und Therapie der ihnen anvertrauten kranken Menschen weiter zu verbessern. Spielzeug für die Kinderklinik oder eine kindgerechte Ausstattung, ein Konzert auf dem Klinikgelände, therapiebegleitende Angebote für Krebserkrankte – die Palette an bereits geförderten Projekten ist groß. Allein fehlt den Initiatorinnen und Initiatoren oftmals die Zeit und die Kraft, um hier viele Spenden einzuwerben. Von unserem Engagement in der Lehre und Forschung profitiert zudem der berufliche Nachwuchs – auch dies kommt letztendlich allen in der Hochschulmedizin zugute.

## Dabei kann die Stiftung oftmals auf das große Engagement der Mitarbeitenden bauen.

Das stimmt. Es wurden durchaus sportliche Höchstleistungen erbracht, bei denen Ärztinnen und Ärzte sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu Fuß, per Rad und auch per Langlaufski für den guten Zweck unterwegs waren – oftmals extrem weite Strecken. Andere Teams haben Kekse gebacken. Oder sie bringen sich nach Feierabend bei Benefizveranstaltungen ein. Für die Stiftung und das Uniklinikum ist das ein schönes Zeichen: Es beweist, dass viele Mitarbeitende Lust am Mitwirken haben und die gute Sache gern unterstützen.

*Prof. Lena Seifert, stellvertretende Vorsitzende des Stiftungsvorstandes*



## Stiftung Hochschulmedizin Dresden





»SO KÖNNEN WIR UNS DIREKT EINBRINGEN.«

*Sebastian Geisler, Kinderkrankenschwester Kinderchirurgie, 32 Jahre*

Gerade wurden die beiden Stationen der Kinderchirurgie umgebaut und modernisiert. Wir hatten hier immer schöne, gemalte Bilder an den Wänden. Diese kindgerechte Gestaltung ist sehr wichtig für die kleinen Patientinnen und Patienten. Damit auch nach dem Umbau Zwerge, Comicfiguren, Tiere mit großen Knopfaugen und Eisenbahnen hier für eine schöne Stimmung sorgen, wurden über die Stiftung Hochschulmedizin Dresden Spenden gesammelt. Es ist schön, dass die Stiftung dieses Anliegen unterstützt hat. Ich hatte die Idee, neues Spielzeug für die kleinen Patientinnen und Patienten zu besorgen und weitere tierische Wand- und Deckenmalereien entstehen zu lassen. Das Luftwaffenmusikkorps Erfurt hat dabei mit einem Benefizkonzert der Bundeswehr in Dresden geholfen. Die Spenden wurden Anfang Januar in der Kinderchirurgie übergeben. Und das Ergebnis erfreut seit Mitte März die kleinen und größeren Patientinnen und Patienten. Wir Mitarbeitende haben uns so direkt mit einbringen können und wurden unkompliziert dabei unterstützt.



Seit 2012 hat die Stiftung insgesamt 5.200 Spenden und Zustiftungen im Gesamtwert von knapp sechs Millionen Euro erhalten. Hinzu kommen Großgeräte, Zustiftungen und Baukostenübernahmen. Die Einzelsummen variieren von fünf Euro bis zu einem sechsstelligen Betrag. Damit wurden 198 Projekte in der Krankenversorgung sowie 137 Projekte der Forschung und Lehre gefördert. Seitdem werden auch die „Carl Gustav Carus“-Förderpreise für herausragende wissenschaftliche Leistungen durch die Stiftung Hochschulmedizin Dresden vergeben.





*Bärbel Kristina Behr*

# Eine sichere Basis für das Personal

**Innovative Arbeitszeitmodelle sind der Schlüssel für die langfristige Bindung des Personals. Dafür gibt es zwei Haustarifverträge.**

**Die beiden Haustarifverträge bilden mit ihren Konditionen ein attraktives Gesamtpaket. Was genau beinhaltet dieses Paket?**

Die Haustarifverträge stehen damit für eine krisenfeste Vergütung und eine faire und vor allem moderne Arbeitszeitgestaltung. Der Vertrag für das ärztliche Personal wurde in Anlehnung an den Tarifvertrag für die Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken geschlossen und beinhaltet zudem eine ergebnisabhängige Jahreseinmalzahlung im Juni. Der Vertrag für das nichtärztliche Personal wurde in Anlehnung an den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder geschlossen und beinhaltet eine ergebnisabhängige Einmalzahlung im Juli sowie eine fixe Jahressonderzahlung im November. Angestellte Mitarbeitende der Medizinischen Fakultät werden nach dem TV-L bezahlt plus Jahressonderzahlung, beziehungsweise die Ärztinnen und Ärzte nach dem Tarifvertrag-Ärzte.

**Dabei geht es nicht nur um eine attraktive Bezahlung, oder?**

In den kürzlich verabschiedeten Haustarifverträgen wurden für das nicht-ärztliche Personal wirksame Regelungen zur Vermeidung von Überlastsituationen einigungsfähig. Vereinbart werden konnte eine Inflationsausgleichsprämie und eine Anhebung der Tabellenentgelte um fünf Prozent. Künftig gelten darüber hinaus fest definierte Belastungsgrenzen, die zum Beispiel das Verhältnis Pflegeaufwand zum notwendigen Pflegepersonal definieren. Können diese nicht eingehalten werden, erhalten die Beschäftigten einen tariflichen Belastungsausgleich in Höhe von 15 Prozent.

**Welche weiteren Konditionen gelten für das ärztliche Personal?**

In den Verhandlungen mit dem Marburger Bund Landesverband Sachsen war eine Änderung des Haustarifvertrages für die hier beschäftigten Ärztinnen und Ärzte einigungsfähig. So werden die Tabellenentgelte in zwei Stufen erhöht und es wurde eine Einmalzahlung vereinbart. Weiterhin haben wir uns auf Neuregelungen der Bestimmungen zur Regelarbeitszeit sowie zu den Bereitschafts- und Rufdiensten und eine neue Gestaltung der Dienstpläne geeinigt. Die Neuregelungen zu den Bereitschaftsdiensten der Ärztinnen und Ärzte sehen eine reduzierte Obergrenze dieser Dienste von 96 Stunden pro Monat vor. Diese Zahl darf nur überschritten werden, wenn die Patientensicherheit in Gefahr geraten könnte. Werden dann weitere Dienststunden angeordnet, erhalten die Mitarbeitenden für diese Mehrleistung Zeitzuschläge auf ihr Arbeitszeitkonto. Diese können zu einem späteren Zeitpunkt als Freizeit ausgeglichen oder vergütet werden.

*Bärbel Kristina Behr, Direktorin Personal, Aus- und Weiterbildung*

*Cornelia Hentschel und Dietmar Hackel, Personalrat*

Ohne Tarifverträge wären einige gewohnte und zum Teil liebgewonnene Leistungen an unserem Haus nicht selbstverständlich. Der Personalrat als Gremium vertritt die Beschäftigten und ist unter anderem dafür verantwortlich, die Einhaltung der Tarifverträge zu überwachen. Aus Sicht des Personalrates hat ein solcher Vertrag eine Schutzwirkung für die Beschäftigten, hilft und unterstützt in schwierigen Lebenssituationen im dienstlichen und privaten Umfeld. Ohne Tarifverträge gäbe es einige Leistungen nicht. Dazu gehören beispielsweise bis zu 39 Wochen Krankengeldzuschuss, bezahlte Freistellungen für bestimmte Anlässe, eine gleiche Bezahlung unabhängig des Geschlechtes, die Fünftageweche inklusive keiner Verplanung von Urlaub für Samstage, Jubiläumsgeld für festgelegte Beschäftigungszeiten, Jahressonderzahlung oder Zeitzuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nachtarbeit. Tarifverträge sind ein wichtiges Instrument und bieten die Möglichkeit, Beschäftigte zu motivieren und zu unterstützen. Sie schaffen einen Rahmen für gute und gesunde Arbeitsbedingungen und garantieren eine gerechte Behandlung aller Beschäftigten.

»EINE GERECHTE BEHANDLUNG ALLER BESCHÄFTIGTEN.«



»Ohne Tarifverträge wären einige gewohnte  
und zum Teil liebgewonnene Leistungen  
an unserem Haus nicht selbstverständlich.«



Cindy Kretzschmar

# Im Heute an morgen denken

Die private Altersvorsorge ist vielen Menschen ein Anliegen. Das Uniklinikum unterstützt seine Mitarbeitenden dabei.

## Welche Möglichkeiten bietet das Uniklinikum dem ärztlichen und dem nichtärztlichen Personal?

Generell regeln unsere Haustarifverträge die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge für die Mitarbeitenden. Eine Verpflichtung, diese wahrzunehmen, gibt es nicht. Beim nichtärztlichen Personal ist eine Mindestentgeltumwandlung prozentual vom monatlichen Tabellenentgelt vorgesehen. Der Arbeitgeberbeitrag liegt zwischen 1,5 und 2 Prozent, je nach Eingruppierung. Ärzte und Chefarzte können die Vorteile der nachgelagerten Besteuerung ohne einen festgelegten steuerlichen Höchstbetrag nutzen.

## Welche Beratungsangebote gibt es für Mitarbeitende, die sich dafür entscheiden wollen?

Jeder Mitarbeitende erhält mit den Einstellungsunterlagen einen Informationsnachweis zur betrieblichen Altersvorsorge. Bei Interesse werden die Daten des Beschäftigten an die Beraterinnen und Berater der KlinikRente übermittelt. Das Versorgungswerk KlinikRente ist der feste Partner für die betriebliche Altersversorgung (BAV) für das nichtärztliche Personal. Alle Mitarbeitenden können zudem individuell Termine über das Portal der KlinikRente online vereinbaren. Kontakte und Informationen dazu bietet das Intranet.

## Wie wird das Angebot angenommen?

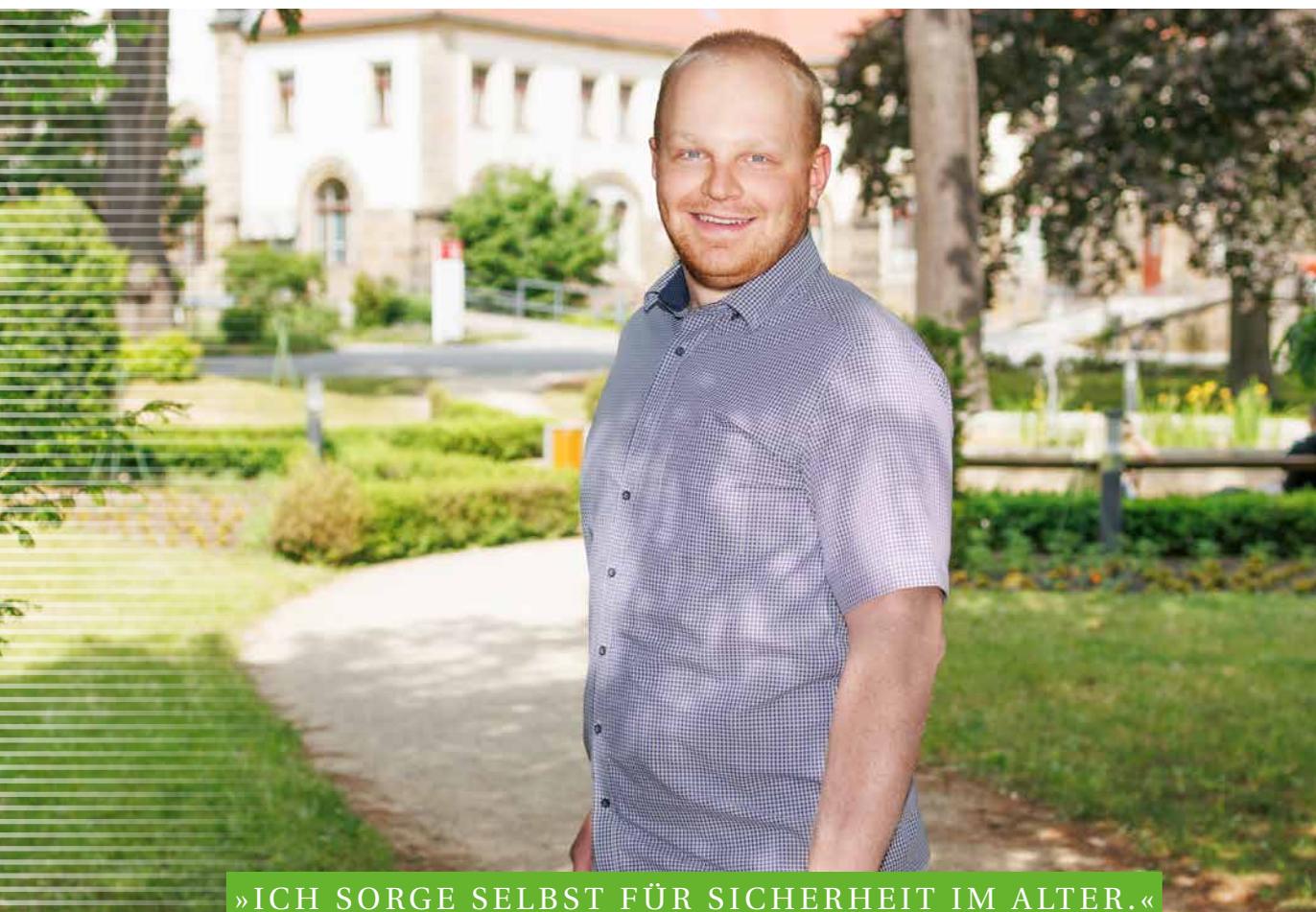
Durchaus gut. Über 2.000 Mitarbeitende zahlen derzeit in ihre betriebliche Altersvorsorge ein und profitieren von den Zuschüssen durch das Klinikum. Das sind hauptsächlich Kolleginnen und Kollegen aus dem nichtärztlichen Personal. Abschließen können einen solchen Vertrag übrigens alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrem Alter, also auch Auszubildende. Generell ist unter den Mitarbeitenden das Bewusstsein für die eigene Verantwortung zur Vorsorge durchaus groß und vorhanden. Das spüren wir. Schon bei den Einstellungsgesprächen wird aktiv danach gefragt.

*Cindy Kretzschmar, Direktion Personal, Aus- und Weiterbildung*

Über 2.000 Mitarbeitende nehmen die betriebliche Altersvorsorge wahr. Davon sind 1.950 aus dem nichtärztlichen Personal und 80 Ärztinnen und Ärzte.

Nichtärztliches Personal	Beitrag Arbeitnehmer	Beitrag Arbeitgeber
Gruppe 1	1,0 %	<b>2,0 %</b>
Gruppe 2	1,3 %	<b>1,7 %</b>
Gruppe 3	1,5 %	<b>1,5 %</b>

→ [www.klinikrente.de/UKD](http://www.klinikrente.de/UKD)



»ICH SORGE SELBST FÜR SICHERHEIT IM ALTER.«

*Robert Spauszus, Personalsachbearbeiter Direktion Personal, Aus- und Weiterbildung / Personalmanagement, 23 Jahre*

Aufgrund der Unsicherheit im deutschen Rentensystem und der steigenden Lebenshaltungskosten habe ich mich frühzeitig für eine betriebliche Altersvorsorge entschieden. Mit der vom Betrieb unterstützten Altersvorsorge kann ich selbst etwas für meine finanzielle Sicherheit im Alter tun. Besonders gut an diesem Angebot finde ich, dass das Versorgungswerk „KlinikRente“ ein Zusammenschluss aus mehreren Trägern ist und somit mögliche Risiken auf alle Träger verteilt. Zwei weitere Gründe für mich waren die Möglichkeit, die Leistungen schon mit 62 in Anspruch nehmen zu können, sowie die Wahlmöglichkeit zwischen einer lebenslangen Rente oder einer Kapitalzahlung.



Tim Wober

# Ein Dankschön an die Mitarbeitenden

Wer zusammen arbeitet, soll auch gemeinsam feiern.  
Der Eventmanager erzählt, warum das wichtig ist.

**Im Sommer 2022 hat nach zwei Jahren Covid-Pause wieder ein Sommerfest stattgefunden. Wie kam das bei den Gästen an?**

Die Freude darüber, endlich wieder gemeinsam zu feiern, war groß. Wir hatten über 3.000 Anmeldungen – mehr als in den Vorjahren. Ich denke, allein die Möglichkeit, mal an einer anderen Stelle als im Büro, auf Station oder in anderen Bereichen zusammenzukommen, war und ist für viele Mitarbeitende wichtig. Und ja: Auch, dass es leckere Speisen und Getränke und ein tolles Programm dazu gab, trägt dazu bei.

**Muss es denn immer gleich ein XXL-Fest sein oder kommen auch andere Formate infrage?**

Das Sommerfest ist ein Zeichen der Wertschätzung an die Mitarbeitenden und ein großes Dankeschön für den geleisteten Einsatz und das Engagement. Das ist den Vorständen wichtig. Ein derartiges Mammutfest kann aber natürlich nicht die Regel sein, schon gar nicht unter schwierigen ökonomischen Bedingungen. Zeichen der Wertschätzung kann man natürlich auch anders geben. Das haben wir zum Beispiel in den vergangenen Jahren mit der „Foodtruck“-Aktion und der Einladung zum Eis gemacht. In diesem Jahr planen wir ein sommerliches Picknick. Die Mischung aus kleinen und großen Gesten ist wichtig. Aber auch die Einsicht, dass dies etwas Besonderes und nicht selbstverständlich ist.

**Selbstverständlich auch deswegen nicht, weil hinter einer guten Aktion auch jede Menge Arbeit steckt.**

Das stimmt. So etwas kann man nicht allein stemmen. Die Kolleginnen und Kollegen aus dem Caruso, aus der Kommunikation und von Bau und Technik sind involviert. Hinzu kommen externe Partner, die uns unterstützen. Aber genau das macht es aus – dass viele gemeinsam wirken, um den Mitarbeitenden eine gute Zeit zu bescheren. Denn darum geht es: Wenn ich dann sehe, wie die Gäste beim Sommerfest oder bei anderen Aktionen das Angebot annehmen, Spaß und eine gute Zeit haben, dann weiß ich, Aufwand und Mühe haben sich gelohnt.

*Tim Wober, Eventmanager*



Guten Appetit!



STATT HEISS

- Über 5.000 Kugeln Eis sind im Sommer 2021 an die Mitarbeitenden der Hochschulmedizin Dresden ausgegeben worden.
- Bei der „Foodtruck“-Aktion im gleichen Sommer gingen 7.000 Burger, Burritos und Tortellini über den Tresen. Zusätzlich wurden 1.800 Portionen Burger, Salat und Lasagne im Caruso ausgegeben.
- Auch zum Jahreswechsel bekommen die Mitarbeitenden etwas Leckeres: Entenbraten wurde an den Weihnachtsfeiertagen an die Mitarbeitenden in der Spätschicht verteilt. 450 Portionen Rehbraten und 400 Portionen Wildgulasch mit Klößen gab es zu Silvester.

A photograph of two people wearing large, inflatable dinosaur costumes. The person on the left is in a grey and white T-Rex costume, and the person on the right is in a brown and black T-Rex costume. They are standing outdoors at what appears to be a summer festival or event, with trees and a clear sky in the background. A purple banner with white text is overlaid at the top of the image. At the bottom of the page, there is a decorative graphic of orange and yellow flames.

»EINE TOLLE GELEGENHEIT ZUM AUSTAUSCH.«

*Katja Thiele, Biologielaborantin, PMU – Patient-derived Tumor Model Unit, 26 Jahre*

Beim Sommerfest 2022 haben ich und ein Kollege als Dinosaurier verkleidet mitgefeiert. Schön, dass neben uns so viele Kolleginnen und Kollegen dem Wunsch nachgekommen sind, in einem zum Motto „Filmklassiker“ passenden Kostüm zu kommen. Das Sommerfest ist eine tolle Gelegenheit, privat und ungezwungen zusammensitzen und sich über Gott und die Welt zu unterhalten. Auch das Essen ist lecker und die Stimmung immer super. Warum das wichtig ist? Wir sind ein sehr kleines Team. Deshalb ist es umso wichtiger, ein freundschaftlich kollegiales Verhältnis zu pflegen. Immerhin verbringt man die meiste Zeit seines Tages mit den Kolleginnen und Kollegen. Neben dem Sommerfest gehen wir zum Beispiel regelmäßig gemeinsam essen, wenn es Anlässe zum Feiern gibt. Oder wir treffen uns auf Kaffee und Kuchen. Für dieses Jahr sind noch ein Besuch des Biergartens und eine Weinwanderung geplant.



Michael Kemnitz

# Erholung im Grünen

Die Grünanlagen im historischen Teil des Klinikums laden zur Pause inmitten üppiger Natur ein. Das freut Mensch und Tier.

**Die Grünanlagen im Uniklinikum sind etwas Besonderes.**

**Was genau macht den Reiz aus?**

Es ist die Abwechslung der verschiedenen Bereiche: Kreativ bepflanzte Beete, historischer Altbestand an Bäumen und Sträuchern, Brunnen und die Pflanzenvielfalt lassen an einigen Stellen vergessen, dass man sich eigentlich in einem Krankenhaus befindet. Vor allem im historischen, denkmalgeschützten Bereich des Klinikums, im Frauen- und im Herrengarten, trifft dies zu. Wer hier regelmäßig unterwegs ist, entdeckt immer wieder Neues.

**Damit es im Klinikum schön ist, ist ein Team von Gärtnerinnen und Gärtnern täglich vor Ort. Welches Feedback bekommen sie von Besucherinnen und Besuchern?**

Das Team wird oft angesprochen – von Patientinnen und Patienten, Besuchenden und den Mitarbeitenden. Vor allem die Wechselbepflanzung kommt gut an. Viele freuen sich daran, wie schön die Beete sind. Schön ist, dass durchaus Menschen hierherkommen, die gar nicht ins Krankenhaus müssen. Sie kommen, um die Grünanlagen zu genießen. Viele Mitarbeitende essen ihr Mittag in den Parks oder verlegen Besprechungen und Meetings nach draußen und auf die Wiese. Frische Luft, grünes Umfeld – das ist für viele besonders schön für die Pause. Patientinnen und Patienten sagen uns oft, dass das Uniklinikum eines der grünsten überhaupt ist.

**Das erfordert aber auch jede Menge Pflege. Was genau ist dafür notwendig?**

Wir haben ein tolles Team aus eigenen Gärtnerinnen und Gärtnern sowie externen Dienstleistern, die mit viel Herzblut und Liebe in den Anlagen unterwegs sind. Dabei geht es um die saisonale Pflege der Beete und Wiesen – Neubepflanzung, Gießen, Reinigung, Vorbereitung auf Winter und Frühjahr. Auch der Winterdienst gehört zu den Aufgaben der Kolleginnen und Kollegen.

**Ebenfalls erwähnenswert sind die fantasievollen Beete – wer entscheidet, welche Formen und Farben auf die Beete kommen?**

Die Planung der Wechselbepflanzung entsteht durch unsere Gärtnerinnen und Gärtnern, wenn vom Frühling noch keine Rede ist, beziehungsweise wenn das Wetter schlecht ist. Dabei orientieren sie sich nicht nur nach persönlichem Geschmack oder Fantasie. Vor der Kinderklinik werden Herzen, Gesichter oder Sterne gepflanzt – das freut die kleinen und großen Besuchenden dort besonders.

*Michael Kemnitz, Bau und Technik*



Dass sich in den Parks und Gärten im Uniklinikum nicht nur Mitarbeitende sowie Patientinnen und Patienten wohlfühlen, ist das ganze Jahr über zu beobachten. Vor allem in der Dämmerung oder zum Feierabend hoppelnd Feldhasen mitunter gemütlich über die Wiesen. Beobachter stören sie dabei kaum – genüsslich knabbern sie Gras. Vor allem im Frühling machen die Enten vielen Menschen auf dem Campus Spaß. Einmal quer über die Klinikstraße geht es mit dem Nachwuchs im Gepäck – manch einer hat dafür schon seinen nächsten Termin vergessen und lieber darauf geachtet, dass alle Entlein über die Straße kommen. Wer sich hier noch wohlfühlt: Turmfalken und Waldohreulen ziehen ihren Nachwuchs auf Bäumen oder Giebeln im Klinikum auf. Insekten fühlen sich im Duftgarten am Haus 7 wohl. Insektenhotels stehen an verschiedenen Stellen. Fledermäuse, Eichhörnchen, Füchse und sogar ein Dachs wurden schon im Klinikum beobachtet.



»WIR SIND EINES DER GRÜNTESTEN KRANKENHÄUSER.«

- Das Team der Gärtnerinnen und Gärtnern kümmert sich **zwei Mal pro Jahr** um eine saisonale Bepflanzung.
- Im Frühjahr werden bis zu **8.000 Pflanzen** gesetzt, vor allem Stiefmütterchen und Tausendschönchen, im Sommer kommen bis zu **6.000 Pflanzen** in die Beete, vor allem Pelargonien, Studentenblumen und Cannas.
- **Zwölf Beetanlagen** und etwa **340 Quadratmeter Fläche** werden saisonal bepflanzt.
- Im gesamten Klinikgelände stehen **circa 1.830 Bäume und Großsträucher**.
- Die brauchen auch viel Wasser: **Mehrere 1.000 Kubikmeter Wasser** sind notwendig – das kommt aus den Tiefenbrunnen im Klinikgelände.





PD Dr. Holger Knoth

# Die Apotheke am Arbeitsplatz

Mitarbeitende bekommen rezeptfreie Arzneimittel und ausgewählte Kosmetika zum günstigen Preis. Und müssen dafür gar nicht weit laufen.

## Was genau können die Mitarbeitenden günstiger erwerben?

Der Arzneimittelverkauf an Mitarbeitende der Hochschulmedizin findet jeden Dienstag und Donnerstag von 14 bis 16 Uhr in der Klinik-Apotheke (Haus 60) statt. Mitarbeitende können ein ausgewähltes Sortiment an nicht verschreibungspflichtigen Arzneimitteln zu einem reduzierten Preis erwerben. Dazu zählen zum Beispiel Allergie-, Husten- und Erkältungspräparate, Analgetika, Präparate zur Zahn- und Mundpflege und vieles mehr.

## Warum ist so ein Angebot wichtig?

Dieses Angebot stellt für alle Mitarbeitende eine Möglichkeit dar, von den guten Einkaufskonditionen der Klinik-Apotheke zu profitieren und direkt auf dem Gelände diese Arzneimittel preiswert zu erhalten. Der direkte Kontakt zu Kundinnen und Kunden ist uns Mitarbeitenden der Klinik-Apotheke wichtig. Im Austausch hören wir durchaus von den kleinen und großen Sorgen und können unser Fachwissen bei der Beratung direkt dort einbringen, wo es nötig ist.

## Welches Feedback bekommen Sie?

Das Angebot wird sehr gut angenommen. Das Feedback ist durchweg positiv, was sich auch darin widerspiegelt, dass es ein fester Personenkreis ist, der regelmäßig zu uns einkaufen kommt. Der Wunsch nach längeren Öffnungszeiten zeigt uns zudem, dass der Bedarf vielleicht noch größer ist.

*PD Dr. Holger Knoth, Leiter der Klinik-Apotheke*

Einkauf von  
**Ø 400**  
Blutegeln jährlich



Der Hauptfokus der Arbeit in der Klinik-Apotheke und ihrer 135 Mitarbeitenden liegt auf der stationären Versorgung und Betreuung der Patientinnen und Patienten mit Arzneimitteln.

Um die 4.900 Produkte gibt es dafür in der Klinik-Apotheke.

Rund 200 Grundsubstanzen sind vorrätig, um Eigenherstellungen wie Kapseln für die Pädiatrie, Salben oder Lösungen zuzubereiten.

Jährlich werden im Durchschnitt **400 Blutegel** eingekauft, in der Apotheke zwischengelagert, gepflegt und an die Stationen kommissioniert.

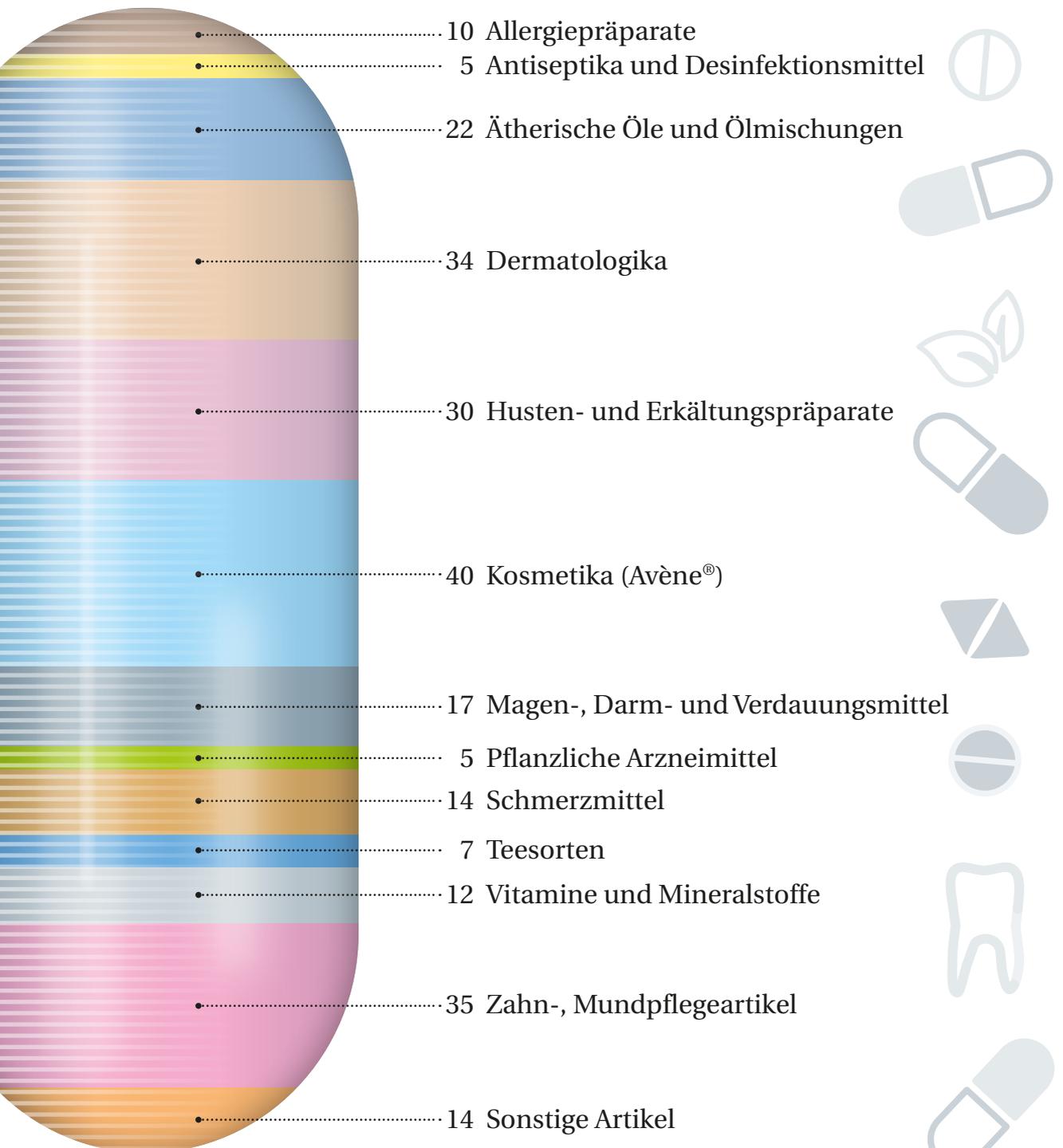
## Der interne Verkauf an Mitarbeitende ist ein Zusatzangebot – mit langer Historie.

Bereits vor der politischen Wende in Deutschland 1990 hat es am Krankenhaus in der Johannstadt einen Verkauf von Arzneimitteln für Mitarbeitende gegeben. Schon damals war dies ein wichtiger Beitrag, um Mitarbeitende zu unterstützen und zu binden.



Pro Öffnungstag kommen bis zu 40 Kundinnen und Kunden in den Verkauf.

Heute werden circa 245 Produkte je nach Lieferfähigkeit kostengünstig an Mitarbeitende verkauft.  
Hier eine Aufschlüsselung der Produkte im Personalverkauf:





Ralf Apley

# Ein Kiosk für alle

Intern werden nicht nur Kleinanzeigen geteilt und gebrauchte Möbel finden eine neue Verwendung. Viele Partner bieten Rabatte speziell für das Uniklinikum.

## Was genau ist der Kiosk?

Der Kiosk ist über das interne CARUSnet erreichbar und listet neben den täglich aktuellen Speiseplänen weitere unterschiedliche Angebote auf. Im Möbelkiosk werden nicht mehr benötigte Möbel und Medizintechnik angeboten. Diese Gegenstände können intern bestellt und weiter genutzt werden, was zahlreiche Neuanschaffungen unnötig macht, vor allem aber auf die Nachhaltigkeit einspielt. Weiterhin gibt es einen Kleinanzeigenmarkt, den die Mitarbeitenden nutzen können. Vor allem aber listet der Kiosk spezielle Einkaufsvorteile exklusiv für Angestellte der Dresdner Hochschulmedizin auf.

## Welche Rabatte und Aktionen bekommen die Mitarbeitenden geboten?

Ein Teil der Vorteilsangebote stammt von lokalen und regionalen Anbietern: zum Beispiel Apotheken, Fahrradläden oder einem Möbelhaus. In der Regel profitieren die Mitarbeitenden von rabattierten Preisen für Waren oder Dienstleistungen, teils aber auch von günstigen Komplettangeboten, zum Beispiel für Freibad in der Region. Mitarbeitende können zudem exklusiv beim Großhändler Selgros einkaufen, was sonst nur Selbstständigen und Freiberuflern möglich ist. Besonders beliebt sind die großen Mitarbeitervorteilsportale. Sie bieten Sonderkonditionen für eine riesige Auswahl an Onlineanbietern: Derzeit am beliebtesten ist der Rabatt von bis zu 40 Prozent auf das Sortiment im Adidas-Onlineshop.

## Wie nehmen die Mitarbeitenden das Angebot an?

Der Kiosk wird von Kolleginnen und Kollegen über alle Berufsgruppen hinweg gern genutzt. Allein die über 3.500 Mitarbeitenden, die sich in unserem Vorteilsportal von Corporate Benefits registriert haben, sprechen für die Attraktivität.

*Ralf Apley, Direktion Kommunikation und Unternehmensentwicklung*

Im Kiosk finden sich alle drei großen in Deutschland verfügbaren Mitarbeitervorteilsportale:



- [mitarbeiterangebote.de](https://mitarbeiterangebote.de)
- [mitarbeitervorteile.de](https://mitarbeitervorteile.de)
- [mitarbeiteraktionen.de](https://mitarbeiteraktionen.de)

Sie bieten Rabatte und Angebote in den Sparten Auto, Finanzen, Reisen, Mode, Freizeit, Sport, Tickets, Wohnen, Food, Technik und Mobilfunk

### Mitarbeiterrestaurant CARUSO Haus 22

- Mittagessen - Aktuelle Woche
- Mittagessen - Folgeweche
- Tageskarte - HEUTE

Ab Montag, 13.2.: Gästezuschlag in der Zeit von  
11:30 - 13:30 Uhr

Der während der Corona-Pandemie ausgesetzte  
Gästezuschlag wird ab dem 13.2. wieder eingeführt.  
Montags bis Freitags zwischen 11:30 und 13:30 Uhr  
zahlen Gäste, die nicht Angestellte der Dresdner  
Hochschulmedizin sind, einen Aufschlag von 2€ auf  
das Mittagsangebot.

Bitte legen Sie in dem genannten Zeitraum wieder  
wie gewohnt Ihren **Mitarbeiterausweis** vor, um das  
Mittagsangebot zum regulären Preis zu erhalten.

### Patientenküche/Bistros

- Mittagessen - Aktuelle Woche
- Mittagessen - Folgeweche
- Mittagessen der Bistros Haus 21, Haus 27 und Haus 59 >>
- Diätakatalog (Ernährungskatalog)

### Mensa Blasewitzer Str.

- Mittagessen - Aktueller Speiseplan für Heute, Morgen und die nächsten zwei Wochen



Suchbegriff

Quicklinks

2222 Notfall- nummern	Corona Info	Speisepläne
IT Service Desk 7070	Telemedi- Infrastruktur	Meine Personal- themen
Apothek- Anzeigens- Info	Hygiene Intelligence	Handbuch ADNIS

Veranstaltungen

- 21.06.2023, 14:00: Nephrologische  
Fortbildungsreihe
- 21.06.2023, 18:00:

40.000 Klicks pro Monat auf den Kiosk



Weiterhin gibt es hier Direkt- und Rabattangebote von regionalen und überregionalen Anbietern:

3  
Bank-  
institute

1  
Apotheke

1  
Großhandel

5  
lokale  
Fahrrad-  
läden

3  
Thermen  
in der  
Region

1  
Wohnbil-  
vermietung

1  
Möbelhaus



Luisa Walther

# Einklang von Familie und Beruf

Das Familienbüro bietet bei allen Fragen, die Mitarbeitende rund um Familienthemen und persönliche Lebenslagen haben, unkompliziert Hilfe.

## „Familienbüro“ – was bedeutet das genau?

Seit über 20 Jahren unterstützt das Universitätsklinikum Mitarbeitende bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unser Familienbüro ist aus dem damaligen „Kindergartenbüro“ herausgewachsen und besteht seit 2016 als zentrale Service- und Beratungsstelle für alle Mitarbeitenden, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Wir haben deshalb in den vergangenen sieben Jahren bedarfsgerechte Angebote entwickelt und beraten in verschiedenen Familienbereichen oder unterschiedlichen Lebenslagen. Weiterhin bieten wir familienbezogene Informationsveranstaltungen, Workshops und Elternangebote an.

## In welchen Themen können Mitarbeitende im Familienbüro beraten und unterstützt werden?

Das häufigste Beratungsthema ist tatsächlich das „Elternsein“ – also Fragen rund um Schwangerschaft, Elternzeit und Elterngeld, Teilzeitbeschäftigung oder andere Familienleistungen. Wir unterstützen bei der Suche und Vermittlung von Kitaplätzen, bieten kurzfristige Kinderbetreuung bei dienstlichen Notfällen und beraten individuell bei der Organisation und Bewältigung der Pflege von Angehörigen. Je nach individuellem Bedarf werden Mitarbeitende und ihre Familien bei unterschiedlichsten Herausforderungen unterstützt.

## Warum sind diese Unterstützungsangebote für den familiären Alltag wichtig?

Dem Universitätsklinikum ist es ein besonderes Anliegen, die Mitarbeitenden in der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen zu unterstützen. Wenn man Kinder oder pflegebedürftige Angehörige hat, ist es häufig schwierig, berufliche Verantwortung und Familienleben miteinander in Einklang zu bringen. Wer zwischen Karriere und Familie wählen muss, empfindet Stress und Druck – das wirkt sich auch auf den Job aus. Unsere Unterstützungsangebote helfen, dieses Dilemma aufzulösen. Familienfreundlichkeit ist zudem ein Vorteil, wenn es um neue Fachkräfte und beruflichen Nachwuchs geht.



Luisa Walther, Mitarbeiterin Familienbüro



»DIE NOTFALLBETREUUNG IST EINE ENORME HILFE.«

*Dr. Annekatriin Seidlitz, M.Sc. (Clinical Research), Fachärztin für Strahlentherapie, 35 Jahre, zwei Töchter, 4 und 7 Jahre*

Mein Mann und ich schätzen das Angebot der Notfallbetreuung sehr. Mein Mann ist auch voll berufstätig in einem Start-up für Medizinprodukte, sodass er kurzfristig meist schlecht einspringen kann. Unsere Eltern sind zum einen selbst noch berufstätig und wohnen auch leider nicht in Dresden. Damit ist der Babysitterservice für uns eine enorme Erleichterung, um kurzfristige Betreuungseingänge unserer beiden Töchter abzudecken. Das betrifft nicht nur das Einspringen bei Ausfällen von Kolleginnen und Kollegen, sondern auch kurzfristig anberaumte Meetings im Rahmen von Forschungsprojekten oder Workshops/Audits der onkologischen Zentren im NCT/UCC, die auch mal spät am Nachmittag stattfinden. Eine große Erleichterung ist, dass das Ganze so schnell initiiert und auch direkt eine fähige Babysitterin gefunden werden konnte. Dass das über eine Agentur läuft, sodass kein zusätzlicher bürokratischer Aufwand für uns als Eltern entsteht, ist nicht selbstverständlich und sehr positiv herauszuheben.



*Stefan Spreunat, Pfleger in der Anästhesie, 52 Jahre, eine Tochter, 6 Jahre*

Das Angebot von Kitaplätzen ist wichtig, gerade wenn es darum geht, neue Mitarbeitende zu gewinnen. Als „Familienfreundliches Unternehmen“ sollte dies Standard sein. Mir gefällt, dass eine so große Anzahl an Belegplätzen in verschiedenen Kitas unterschiedlicher Träger mit unterschiedlichen Zeiten geboten wird. Das ist vor allem für Leute wichtig, die im Schichtdienst arbeiten. Wir nutzen die Kitabetreuung in der Zeit von 6.30 bis 17.30 Uhr. Das Familienbüro empfinde ich als gutes Angebot. Ohne dies wäre es für uns wahrscheinlich sehr schwer geworden, einen Kitaplatz mit den erforderlichen Öffnungszeiten in der Nähe der Arbeit und mit einem geschlossenen Konzept zu finden.



»MEINE KINDER MACHEN FERIEEN, WO MAMA ARBEITET.«

*Sylvia Herold, wissenschaftliche Leitung der Molekularen Pathologie, 46 Jahre, zwei Töchter, 9 und 13 Jahre*

Meine Töchter haben beide bereits am Ferienprogramm des Familienbüros teilgenommen. Es hat ihnen super gefallen und sie möchten das nächste Mal gern wiederkommen. Ich finde das Angebot eine super Sache. Es hilft ungemein, da man sich in der Ferienwoche Fahrerei spart – ich fahre auf Arbeit und nehme die Kinder mit zum Ferienprogramm. Und die Kinder lernen die Arbeit von Mama kennen und können anderen Menschen mitteilen, wo und was ich arbeite. Und sie wissen jetzt auch, wo ich zu Mittag esse – die Nudeltheke im Caruso war für die Kinder natürlich großartig. Schön finde ich zudem, wie abwechslungsreich das Angebot ist: Eine Sporteinheit im Carus Vital oder der Gummibärchenversand per Rohrpost sind super Ideen.



*Andrea Boiti, Mediziner Klinische Infektiologie, 39 Jahre, ein Sohn und eine Tochter, 3 und 5 Jahre*

Ende Januar habe ich das Eltern-Kind-Zimmer genutzt. Die Kita hatte geplant zwei Tage geschlossen und die eigentliche Betreuung fiel aus gesundheitlichen Gründen weg. Deshalb habe ich mich über die Möglichkeiten informiert, am Uniklinikum zu arbeiten und gleichzeitig meine Kinder zu betreuen. Meine Chefin hat mich unterstützt, indem ich an diesem Tag einfache „Büroarbeit“ absolvieren konnte – ohne Patientenkontakt. Das Zimmer ist sehr nett und kinderfreundlich eingerichtet, inklusive Kindertisch und -stühlen. Es gibt viele Spielzeuge und Bücher für verschiedene Altersgruppen. Auch eine Wickelkommode ist vorhanden. Nebenan gibt es Küche und Badezimmer. Meine Kinder haben die Spielsachen und Bücher sehr gemocht. Damit konnte ich mich gut auf die Arbeit konzentrieren.

- Das Uniklinikum bietet seinen Mitarbeitenden 320 Kitabelegplätze in sechs kooperierenden Einrichtungen in Arbeitsplatznähe.
- Zudem stehen pro Mitarbeitendem 30 Stunden Kindernotfallbetreuung pro Jahr vom Arbeitgeber finanziert zur Verfügung, wenn dienstlich bedingte Notfälle abgedeckt werden müssen.
- 307 Stunden Kindernotfallbetreuung wurden im Jahr 2022 genutzt. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.
- 54 Schulkinder können pro Jahr an der Kinderferienbetreuung auf dem Campus in der Johannstadt teilnehmen. Die Betreuung ist zwei Wochen im Sommer und eine Woche im Winter möglich.
- 154 Mitarbeitende in Elternzeit freuen sich während ihrer Abwesenheit über einen Newsletter aus dem Familienbüro. Sie bleiben damit uptodate über alles Wichtige aus dem Uniklinikum.
- 1.000 Ferienpässe werden in den Sommerferien an Mitarbeitende mit Schulkindern ausgegeben, die Kosten dafür trägt das Uniklinikum. Es engagiert sich zudem im „Dresdner Netzwerk Beruf und Familie Dresden“.



Tom Seidel

# Beistand für pflegende Angehörige

Im Familienbüro finden auch Mitarbeitende Rat, die sich um ältere Familienmitglieder kümmern.

## Was genau umfasst das Angebot?

Die Beratung ist ein Angebot für Mitarbeitende, die selbst Pflegeperson sind, die pflegebedürftige Angehörige haben und einfach nur Rat suchen oder die kurz- oder mittelfristig von einer solchen Situation betroffen sein könnten. Sie ist kostenfrei und findet in diskretem Rahmen statt. Die Inhalte des Gesprächs unterliegen der Schweigepflicht und werden nicht dokumentiert. Die angesprochenen Themen sind mitunter sehr sensibel, weshalb wir das Gespräch auch außerhalb des Familienbüros führen. Vor der Beratung erfolgt eine ausführliche Sozialanamnese.

## Um welche Themen geht es dabei?

Oft geht es um die Beratung und Unterstützung zur Beantragung von Leistungen der Pflegeversicherung oder die Vorbereitung des Besuchs des Medizinischen Dienstes. Gerade die Hilfe bei den oftmals aufwändig auszufüllenden Anträgen wird dankbar angenommen. Weiterhin berate ich zu Kranken- und Pflegeversicherung in Bezug auf Pflege und zur gemeinsamen Erhebung des individuellen Bedarfs oder zu Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Pflegezeit.

## Warum ist das wichtig?

Wer unbelastet in den Job geht, ist produktiver, motiviert und offener gegenüber den alltäglichen Herausforderungen. Leider funktioniert das nicht immer. Gerade Belastungen, Sorgen oder Stress im privaten Umkreis wirken sich kontraproduktiv aus. Hier sollen die Mitarbeitenden Hilfe und Verständnis erfahren. Die Beratung findet nah am Arbeitsplatz statt. Die Hürden zur Terminvereinbarung oder Kontaktaufnahme sind gering. Zudem werden externe Hilfs- und Beratungsangebote oft als nicht ausreichend niedrigschwellig wahrgenommen oder sind einfach nicht bekannt. Da die psychosozialen Belastungen bei Vereinbarkeit von Pflege und Beruf recht hoch sein können, ist so ein Angebot seitens des Arbeitgebers wichtig.

## Welches Feedback erfahren Sie?

Viele Mitarbeitende, die die Beratung in Anspruch genommen haben, sind dankbar und fühlen sich gerade in Akutsituationen zunächst erst mal wieder handlungsfähig. Einige Mitarbeitende sind froh, endlich einen Ort gefunden zu haben, an dem sie ihre Sorgen und Anliegen in Bezug auf die Pflegesituation platzieren können und wo sie wahrgenommen und verstanden werden. Viele kommen noch ein zweites oder drittes Mal in die Beratung, da Pflegesituationen ja bekanntermaßen dynamisch sind und sich ständig verändern können.

*Tom Seidel, Bereichsleiter Sozialdienst*

Das Angebot der Pflegesprechstunde im Familienbüro wurde Anfang 2021 in Kooperation mit dem Kliniksozialdienst initiiert. Seitdem wurden 150 Beratungen beziehungsweise Folgeberatungen angeboten – 2022 waren es insgesamt 55.

Der Bedarf dafür steigt: Die Lebenserwartung der Menschen in Deutschland steigt kontinuierlich. Der Anteil der über 67-Jährigen in der Bevölkerung nimmt stetig zu. Damit erhöht sich auch der Anteil derjenigen, die sich im Laufe des Lebens der Pflege eines Angehörigen annehmen – dies oftmals parallel zum gewohnten Berufs- und Privatalltag.

Symbolfoto.



»ES HILFT MIR SEHR, DASS MIR ZUGEHÖRT WIRD.«

Ärztin\*, 45 Jahre

2021 ist meine Mutter pflegebedürftig geworden. Ich habe dies nicht sofort erfassen können. Meine Eltern wohnen zwei Autostunden entfernt von uns in einer eigenen Immobilie. Wir haben alle lange nicht erkennen wollen, dass meine Mutter dringend Hilfe braucht. Das Familienbüro mit der Pflegeberatung hat mir hier sehr geholfen – und jetzt, wo auch mein Vater pflegebedürftig ist, wieder. Was mir vor allem hilft, ist, dass mir hier zugehört und die Situation analysiert wird. Herr Seidel fragt auch, wie es mir dabei geht. Das Zusammenfassen und Erläutern der Möglichkeiten bezüglich Pflegegrad und Pflegedienst hat mir sehr geholfen. Auch die Beratung bezüglich Arbeitszeitreduktion ist gut. Ich empfinde es als sehr wichtig, dass es ein solches Angebot für die Mitarbeitenden gibt. In so einer Situation ist man leicht überfordert und weiß nicht so recht, wie man sich verhalten soll und an wen man sich wenden kann. Es ist wichtig, dafür einen Ansprechpartner zu haben, der auch Lösungsansätze aufzeigt und sich die Sorgen anhört. Ich spreche offen über die Problematik in meiner Arbeit, durch die Arbeitszeitreduktion werde ich auch danach gefragt. In den Gesprächen höre ich oft, dass andere dieselben Sorgen und Probleme haben und sich ebenfalls hierhin wenden.

\* Auf Wunsch anonymisiert.





**sei, wer du bist.  
sei ukdd.**



# So kann ich meinen Beruf mitgestalten

*Tobias Glaser, Pflegekraft, Stationsleitung MK3-S1/S3, 32 Jahre.*

Er absolviert nebenberuflich an der Dresden International University den Bachelorstudiengang „Management für Gesundheitsfachberufe“.

## Warum haben Sie sich für das Studium neben dem Berufsalltag entschieden?

Nach Abschluss meiner Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger 2017 war ich drei Jahre in der Strahlenklinik tätig. Meine tägliche Arbeit hat mich stets mit Freude und Stolz erfüllt. Und dennoch war da immer der Gedanke, dass etwas fehlt. Im Laufe meiner beruflichen Karriere hatte ich immer das Anliegen, mich fort- und weiterzubilden. Lebenslanges Lernen ist mir sehr wichtig. Also habe ich mich über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen im Uniklinikum erkundigt: Der Bachelorstudiengang „Management für Gesundheitsfachberufe“ schien mir perfekt, um mich weiterzuentwickeln, meine Führungsfähigkeiten auszubauen und neue Perspektiven zu öffnen, um meinen Beruf mitgestalten zu können.

## Welche beruflichen Schritte möchten Sie damit gehen und welche weiteren beruflichen Akzente setzen?

Zu Beginn des Studiums habe ich mir das Ziel gesetzt, nach meinem Abschluss eine Station als Leiter zu übernehmen und nach dem hohen universitären Standard zu leiten, den das Uniklinikum auszeichnet. Wie es der Zufall wollte, habe ich dann bereits im Januar 2022 die MK3-S1 als Stationsleiter aufgrund personeller Veränderungen übernehmen dürfen. Im Februar 2023 kam aus gleichen Gründen die Stationsleitung der MK3-S3 hinzu. Für beide Bereiche ist es mir fortan ein großes Anliegen, die Teamstabilität zu erhalten und zu fördern. Ebenso wollte ich als gutes Beispiel für meine Kolleginnen und Kollegen auftreten und ihnen zeigen, dass man mit Motivation und Engagement auch in herausfordernden Zeiten seine Ziele verwirklichen kann.

## Arbeit und Studium parallel – wie funktioniert das? Und wie unterstützt Sie das Uniklinikum dabei?

Arbeit und Studium parallel zu bewältigen ist definitiv eine Herausforderung – vor allem als Vollzeitangestellter. Mit einer 40-Stunden-Woche und jedem zweiten Wochenende, an dem von Freitag bis Sonntag Uni gilt, muss man sich seine Freizeit definitiv gut einteilen – nicht nur, um Vorlesungen nach- und vorzubereiten oder den Anforderungen im Beruf gerecht zu werden, sondern auch um das eigene Seelenwohl nicht zu vernachlässigen. Ich habe feste Tage, an denen ich mir Zeit für mich nehme und zum Sport gehe, Tage, an denen ich mir nur Zeit für meine Partnerin und Freunde nehme, und dann gibt es natürlich auch feste Tage, an denen Lernen im Vordergrund steht.

Das Universitätsklinikum unterstützt mich hierbei sehr – sei es durch bezahlte Freistellung für die Uni, durch finanzielle Unterstützung bei der Studiengebühr oder durch die Unterstützung bei theoretischen Fragen bezüglich des Studiums. Das Uniklinikum verfügt über einen enormen Pool an hoch qualifizierten Mitarbeitenden in allen Ebenen, die immer für Fragen und Hilfestellungen offen sind. Überall trifft man auf Menschen, die einem sehr entgegenkommen und einen fördern möchten.

## Wie reagieren die Kolleginnen und Kollegen darauf?

Sie unterstützen mich sehr und lassen mir ein hohes Maß an Vertrauen zukommen. Das gilt auch für die Stationsleitung, die ich bei Fragen immer ansprechen kann und die mir mit Rat und Tat zur Seite steht. Gleiches gilt bei der Unterstützung durch die Pflegedienstleitung oder die Pflegedirektion bei der Bearbeitung von Seminarthemen oder der Auswahl des Bachelorthemas.



*Birgit Banzhaf*

# Freiraum für Fort- und Weiterbildung

Mit der Carus Akademie bietet das Uniklinikum ein Fort- und Weiterbildungszentrum direkt am Campus. Gemeinsames, lebenslanges Lernen steht dabei im Mittelpunkt.

## **Was genau ist die Carus Akademie?**

Die Carus Akademie ist der Bildungsanbieter des Universitätsklinikums Dresden. Wir bieten unseren Mitarbeitenden, aber auch denen unserer externen 124 Kooperationseinrichtungen, Aus-, Fort- und Weiterbildung. Als hauseigene Institution sind wir viel näher dran an den Bedürfnissen der Lernenden und den Mitarbeitenden und können ein maßgeschneidertes Programm anbieten. Dafür eruieren wir die Bedarfe. Dabei setzen wir darauf, dass sich die Mitarbeitenden vor Ort begegnen und miteinander lernen. 85 Prozent der Lerninhalte werden von Mitarbeitenden aus dem Klinikum präsentiert. Zudem sind externe Dozenten und Lehrende aus dem Uniklinikum in der Carus Akademie tätig.

## **Dank Ihrer Analysen und Gespräche wissen Sie sehr konkret, was den Mitarbeitenden in Sachen lebenslanges Lernen wichtig ist. Worauf kommt es dabei an?**

Individuelle Lernziele stehen ganz oben auf der Liste – dafür ist der Fachbereich „Betriebliche Weiterentwicklung“ Ansprechpartner. Auch in Richtung Digitalisierung passiert derzeit ganz viel – auch bei den Bedürfnissen. Wir unterrichten schon lange nicht mehr nur im Frontalunterricht, sondern bieten auch Online- und Hybrid-Formate an. Die Nähe zur Praxis und auch zur Forschung ist ebenfalls ein nachgefragter Aspekt, genau wie Karriere und Weiterentwicklung. Der Wunsch, weiterzukommen, sich einzubringen, fit im Job zu sein ist wichtiger Aspekt in allen Berufsbereichen.

## **Warum ist es wichtig, eine eigene Ausbildungseinrichtung zu haben?**

Die Faktoren Weg und Zeit spielen eine entscheidende Rolle, genau wie die Qualität der Lehrenden durch unser Haus als Supramaximalversorger. Die Carus Akademie befindet sich fußläufig zum Campus – das ist wichtig auch für neue, junge Mitarbeitende. Die legen sehr viel Wert auf Weiter- und Fortbildungsangebote und fragen in den Einstellungsgesprächen konkret danach. Lebenslanges Lernen ist deshalb ein bedeutender Part im Recruiting, den wir mit der Carus Akademie bedienen. Was auch spannend ist: Die externen Teilnehmenden bringen Know-how mit, tauschen sich mit den Kolleginnen und Kollegen am Uniklinikum aus und bereichern so unsere Mitarbeitenden. Und entscheiden sich immer wieder nach einer Weiterbildung, an das Uniklinikum zu wechseln.

*Birgit Banzhaf, Leiterin Carus Akademie*



»ICH HABE GROSSE FREUDE, MEIN WISSEN WEITERZUGEBEN.«

*Anita Riffer, Fachgesundheits- und Krankenpflegerin Endoskopie, 44 Jahre*

Ich habe selbst von 2014 bis 2016 eine Fachweiterbildung im Bereich Endoskopie absolviert und große Freude daran gefunden, mein Wissen weiter auszubauen und auch weiterzugeben. Deshalb habe ich gleich die Weiterbildung in der Praxisanleitung angeschlossen. 2018 wurde ich nach und nach in den Unterricht an der Carus Akademie eingebunden und habe seither die theoretische und praktische Ausbildung im Fachbereich Endoskopie immer mehr erweitert. Ich bin nicht als Dozentin ausgebildet, aber in die Aufgabe mit viel Unterstützung hineingewachsen. Dennoch ist die Weiterbildungsarbeit nicht leicht mit dem Berufsleben vereinbar, aber die Leitung und mein Team in unserem Fachbereich halten mir so gut es geht den Rücken frei. Besonders in den Prüfungsphasen ist eine gute Zusammenarbeit mit allen Beteiligten Gold wert.



*Ralf Haidar, gelernter Tischler, seit 2018 Gesundheits- und Krankenpfleger, seit 2023 Fachkrankenpfleger für Onkologie, MK1 S1 Hämatologie/Onkologie, 43 Jahre*

Ich habe zwei Jahre lang eine Weiterbildung in der Fachpflege für Onkologie absolviert. Dabei konnte ich meinen Horizont erweitern, weil ein Austausch und auch Hospitationen mit Blick über den Tellerrand möglich waren. Das Netzwerken in andere Kliniken oder Einrichtungen wie die ambulanten Dienste oder das Hospiz hat mir am besten gefallen. Die kurzen Wege zwischen Arbeitsstelle und Carus Akademie sind von Vorteil, die Lernbedingungen sind durch moderne Tools wie digitale Tafeln optimal, die Dozenten kommen aus breit gefächerten Fachbereichen.



Tanja Dreischer

# Rein in die Praxis

Die Ausbildung am Uniklinikum ist vor allem eins: praxisnah. Das stärkt nicht nur die Lernenden und gibt ihnen Verantwortung, auch gestandene Teams und langjährige Mitarbeitende lernen dabei.

**Das Projekt „Auszubildende leiten eine Station“ hat bereits zwei Mal stattgefunden. Worum geht es?**

Unsere Auszubildenden der neuen generalistischen Pflegeausbildung übernehmen auf zwei Stationen die Verantwortung für die pflegerische Patientenversorgung, wobei sie sich selbst organisieren und sich eigenständig um die Patientinnen und Patienten „kümmern“. Gestandene Mitarbeitende der Stationen, die Praxisanleiterinnen und -anleiter sowie Kolleginnen und Kollegen der Zentralen Praxisanleitung stehen ihnen dabei zur Seite. Das klingt nach einem Sprung ins kalte Wasser, ist aber vor allem eine sehr intensive Erfahrung mit hohem Lernpotenzial.

**Was genau lernen die Auszubildenden denn dabei?**

Es ist vor allem die große Verantwortung für die Abläufe, die gelingende Teamzusammenarbeit und die ihnen anvertrauten Menschen auf den Stationen. Eigenverantwortliches Entscheiden und Planen sowie gegenseitiges Strukturieren und Aufteilen – diese Aufgaben können in der Ausbildung nur selten – und dann nur punktuell – von Auszubildenden übernommen werden. Auch das Gespräch mit einem Arzt oder der Ärztin gehörte bisher kaum zu ihren Aufgaben. In den zwei Projektwochen lernen sie genau dies kennen und bekommen so eine optimale Vorbereitung auf den Start ins Berufsleben.

**Wie kommt dies bei den Beteiligten, also den angehenden und langjährigen Pflegenden, an?**

Die Kolleginnen und Kollegen der beteiligten Stationen unterstützen dieses Projekt ausdrücklich. Ohne deren Engagement wäre es nicht realisierbar. Aber alle erkennen, dass wir durch den engen Kontakt zur Praxis, der über das geforderte Maß in den Ausbildungsplänen hinausgeht, die Auszubildenden an uns binden und ihnen ihren möglichen späteren Einsatzort näherbringen. Wir spüren, dass die Auszubildenden dieses hohe Maß an Verantwortung wertschätzen. Daher ist das Projekt auch ein Zugewinn für die gestandenen, langjährigen Mitarbeitenden auf den Stationen. Sie lernen die neuen Kolleginnen und Kollegen kennen und profitieren vom Austausch mit ihnen. Sie erweitern ihren Blickwinkel sowie die pädagogischen Kompetenzen.

*Tanja Dreischer, Fachbereichsleiterin Praxistransfer*

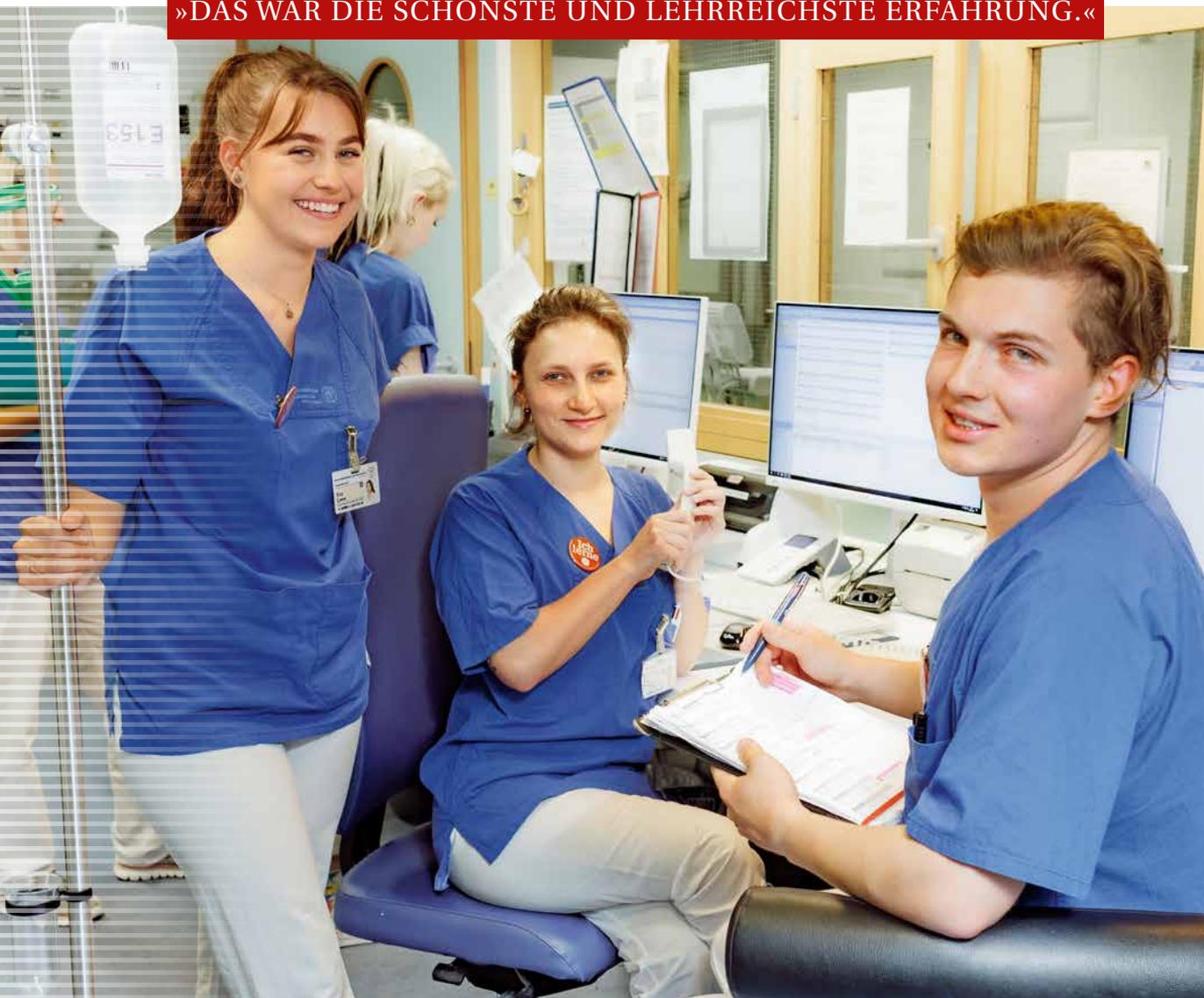
*Lea Wagner, Auszubildende Generalistische Pflege GEN 20/4, 25 Jahre*

Die zwei Wochen waren die schönste und lehrreichste Erfahrung, die ich in meiner Ausbildung zur Pflegefachfrau gemacht habe. Ich habe viel gelernt. Zum Beispiel kann ich jetzt meinen Alltag im Beruf mit den Patientinnen und Patienten und der notwendigen Dokumentation besser strukturieren. Auch die Koordination und Arbeitsaufteilung im Team in der Funktion als Schichtleitung klappt jetzt noch besser. Das Projekt hat uns allen einen noch besseren Einblick in die verschiedenen Aufgaben gegeben: wie eine Übergabe an das Team oder Medizinerinnen und Mediziner oder der Patiententransport funktionieren. Das war eine unglaubliche, lehrreiche Zeit und eine super Vorbereitung auf die praktische Prüfung. Es hat mir sehr viel Sicherheit in meiner praktischen Arbeit gegeben. Ich freue mich, nach den Prüfungen im September auf der Station starten zu können. Das Team kenne ich jetzt schon gut.

*Eva Liebe, Auszubildende Generalistische Pflege GEN 20/4, 20 Jahre*

Am Anfang hatte ich tatsächlich einige Bedenken, ob wir der Verantwortung gerecht werden können. Im Nachhinein war dies völlig unbegründet. Ich habe das Projekt als eine sehr aufregende und im Nachhinein gute Erfahrung während meiner Ausbildung empfunden. Durch gute Organisation und vor allem viel Reflexion mit dem Team auf der Station konnten wir als Klasse dieses Projekt gut durchführen und sind noch enger zusammengewachsen. Ich konnte vor allem an meiner Tagesstruktur und Organisation der Abläufe arbeiten. Das große Vertrauen, das uns geschenkt wurde, hat dabei sehr geholfen. Ich habe gelernt, mit Druck und Zeitmanagement umzugehen und gehe nun selbstbewusster an meine Arbeit. Das hilft mir extrem in meiner beruflichen Weiterentwicklung. Schön fand ich, dass wir trotz der vielen Aufgaben und dem eigenständigen Arbeiten auch emotional von allen Seiten gut aufgefangen wurden.

»DAS WAR DIE SCHÖNSTE UND LEHRREICHSTE ERFAHRUNG.«





»ICH HABE GELERNT, VERANTWORTUNG ZU ÜBERNEHMEN.«

Zwei Durchläufe von „Auszubildende leiten eine Station“ hat es bereits gegeben. Zuletzt – im Februar 2023 – haben 40 Auszubildende der generalistischen Pflegeausbildung an dem zweiwöchigen Projekt teilgenommen. Die Ausbildung am Universitätsklinikum ist vielfältig, modern und praxisnah. Unter den 9.000 Mitarbeitenden am Klinikum sind circa 600 Auszubildende.

### Die Ausbildung wird in 17 Berufen angeboten:

Pflegefachmann/-frau

Pflegefachmann/-frau – Vertiefung Pädiatrie

Medizinische\*r Technolog\*in für Radiologie

Medizinische\*r Technolog\*in für Laboratoriumsanalytik

Medizinische\*r Fachangestellte\*r

Zahnmedizinische\*r Fachangestellte\*r

Operationstechnische Assistenz

Physiotherapeut\*in

Krankenpflegehelfer\*in

Pharmazeutisch-kaufmännische\*r Angestellte\*r

Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen

Fachkraft für Lagerlogistik

Kaufmann/-frau für Büromanagement

Fachinformatiker\*in für Systemintegration

Tierpfleger\*in – Fachrichtung Klinik und Forschung

Koch/Köchin

Gebäudereiniger\*in

*Florian von Rechenberg, Auszubildender Generalistische Pflege GEN 20/4, 20 Jahre*

Am Anfang war es tatsächlich etwas schwierig, aus der Rolle des Schülers herauszukommen und die Verantwortung sowie alle Aufgaben einer Pflegekraft im Blick zu behalten. In den zwei Wochen haben wir gelernt, besser mit dieser Verantwortung umzugehen. Insgesamt denke ich, war das die meiner Meinung nach bestmögliche praktische Prüfungsvorbereitung. Ich habe für mich selbst mitgenommen, wie ich mir einen viel besseren und strukturierten Plan für meine einzelnen Arbeitsabläufe machen kann. Und ich habe meine Angst vor dem Telefon abgelegt. Vor allem beim Gespräch mit Ärztinnen und Ärzten sind Respekt und Unsicherheit groß. Als Schüler nutzt man gerne seinen „Welpenschutz“, um sich vor Telefonaten zu drücken. Das ging in den zwei Wochen nicht. So habe ich meine Unsicherheit überwunden.

*Jenny Hauswald, Pflegeleitung MK3-S1/S3 Akutgeriatrie, 32 Jahre*

Wir sind als Team noch enger zusammengewachsen und haben die interprofessionelle Arbeit gestärkt. Es war sehr schön zu sehen, wie die Auszubildenden und die examinierten Pflegekräfte Hand in Hand zusammengearbeitet haben und alle voneinander lernen konnten. Auch ich persönlich habe durch das Projekt meinen Blickwinkel auf die Pflege noch mal vertiefen können. Durch die Auszubildenden lernen Pflegende neue Ansätze bei der Versorgung in Bezug auf ihren Beruf kennen. In so einer dynamischen Tätigkeit ist es immer wichtig, sich weiterzubilden. Was mich besonders freut: Wir haben sehr viele junge, engagierte und fähige Menschen in unserem Beruf und unseren Teams. Dabei ist es selbstverständlich, dass wir voneinander lernen. Der Austausch im Team wurde so noch einmal gestärkt.



Prof. Thea Koch

# Gemeinsam lernen und handeln

Interdisziplinäre Zusammenarbeit im Team lässt sich trainieren. Das schweißt zusammen und stärkt das Selbstbewusstsein.

## Warum kommt es gerade in der Intensivmedizin auf Teamwork an?

In einem Notfall kommt es auf alle im Team an. Wir müssen uns gegenseitig vertrauen und als Ganzes funktionieren. Nur wenn wir zusammenarbeiten, erreichen wir das beste Ergebnis für unsere Patientinnen und Patienten. Gerade auf der Intensivstation haben wir ständig mit Notfällen zu tun. Dann geht es oftmals um Sekunden. Pflegende, Ärztinnen und Ärzte arbeiten dann Hand in Hand und kämpfen um das Leben der Patientinnen und Patienten.

## Was genau sieht das CRM-Training auf der ANE-ITS vor?

CRM steht für Crew Resource Management. Der Tag startet mit einem Theorieteil zur Methodik. Ein Zimmer der Station ist mit einer Simulationspuppe belegt. Kameras nehmen die Szenerie auf. Vom Nebenraum aus können Mitarbeitende dem behandelnden Team am „Patienten“ zusehen. Gemeinsam wird im Anschluss das Erlebte besprochen und ausgewertet. Neben einer Reanimation kommt es auch zu einer akuten Blutung nach einer bauchchirurgischen Operation, der Patient muss intubiert werden und erleidet einen Herzinfarkt nach einer Hüftoperation. Alle vier Szenarien gehören zum Alltag auf der Station. Während des Trainings bleiben alle Teilnehmenden in ihren eigentlichen beruflichen Rollen – so bleibt das Erleben so authentisch wie möglich.

## Warum empfinden Sie dies als wichtig für Ihr Team?

Wir wollen Fehler im Ablauf des Trainings erkennen und gemeinsam daran arbeiten, diese im Ernstfall zu vermeiden. Selten sind dies medizinische Fehler. In den meisten Fällen resultieren sie aus Missverständnissen in der Teamkommunikation und -führung. Wir reden zu wenig und brauchen vor allem in Notfallsituationen klare Regeln für die Kommunikation. Das schließt auch ein, dass sich alle Teammitglieder trauen, etwas zu sagen – unabhängig von ihrem Beruf und den damit verbundenen Aufgaben. Denn das Team trägt gemeinsam die Verantwortung für die Patientinnen und Patienten.

*Prof. Thea Koch, Direktorin Klinik für Anästhesiologie und Intensivtherapie*



»DIE KOMMUNIKATION IST KLARER GEWORDEN.«

*Dr. Axel Rand, Facharzt ANE-ITS, 36 Jahre, Maria Reden, Fachärztin ANE-ITS, 37 Jahre, Michaela Strätz, Pflegekraft ANE-ITS, 37 Jahre*

Ende 2022 und Anfang 2023 haben die Kolleginnen und Kollegen von der Anästhesiologischen Intensivstation das CRM-Training absolviert. Seitdem hat sich etwas verändert im Team. „Die Unterschiede im Miteinander und im Team sind spürbar. Wir reden jetzt viel mehr, geben uns gegenseitig Feedback“, sagt Axel Rand. „Es hat sich etwas verändert – die Kommunikation ist klarer geworden, genau wie die Teamleitung und die Aufgabenverteilung“, ergänzt Maria Reden. „Der gegenseitige Austausch, das Zuhören und das Anerkennen aller geäußerten Ideen ist Wertschätzung, Wertschätzung untereinander und füreinander“, sagt Michaela Strätz, Pflegekraft ANE-ITS.

CRM – das kommt ursprünglich aus der Luftfahrt. Dort trainieren Besatzungen situative Aufmerksamkeit, Kooperation, Führungsverhalten und Entscheidungsfindung – im Notfallszenario. Mitarbeitende am Uniklinikum können von der Methodik in einem CRM-Simulatortraining im Interdisziplinären Simulatorzentrum Medizin ISIMED profitieren. Dort wird das CRM-Training für Zwischenfallmanagement und für pädiatrische Notfälle angeboten.





Ali El-Armouche

# Karriere? Medizin!

Vielfältige Forschungsförderung und exzellente Arbeitsräume bieten jungen Medizinerinnen und Medizinern Entwicklungsmöglichkeiten.

Der Fortschritt in der Medizin ist spürbar, erscheint aber angesichts beispielsweise kontinuierlich steigender Zahlen von schweren onkologischen Erkrankungen zuweilen nicht schnell genug. Immer früher sind daher Medizinerinnen und Mediziner angehalten, sich zu spezialisieren. Das gilt sowohl für die klinischen Tätigkeiten als auch in der Wissenschaft. Gleichzeitig erweitert sich das Spektrum der translationalen Forschung mit der zunehmenden Digitalisierung und der Entwicklung neuer Materialien gerade in Dresden weit über den angestammten Bereich der biologischen und genetischen Forschung hinaus.

Angesichts dieses „Auseinanderstrebens“ sind Brücken zwischen der Wissenschaft und der klinischen Anwendung wichtiger denn je. Diese baut die Dresdner Hochschulmedizin mit der Dresden School of Clinical Science auf, die von Prof. Ali El-Armouche und seinem Team an der Medizinischen Fakultät der Technischen Universität Dresden etabliert wurde. Clinician und Medical Scientists haben eine klinische, naturwissenschaftliche oder ingenieurwissenschaftliche Ausbildung und bearbeiten im Rahmen des Programms überlappende Fragestellungen zu medizinischen Themen. Sie sind ein essenzieller Motor für den medizinischen Fortschritt, weil sie wissenschaftliche und technische Fortschritte am klinischen Bedarf ausrichten und für medizinische Fragestellungen die neuesten wissenschaftlichen und technologischen Errungenschaften mobilisieren.

Die Ausbildung von Clinician und Medical Scientists zu fördern, ist die Aufgabe der Dresden School of Clinical Science (DSCS). Diese Förderung erstreckt sich von der Promotionsphase im Carus Promotionskolleg oder einem der angeschlossenen Verbundforschungsvorhaben über die entscheidende Phase der Postdoc-Zeit beziehungsweise der Facharztweiterbildung bis hin zur Habilitation als „Advanced Clinician Scientist“. Durch interdisziplinäre und interprofessionelle Kommunikationsplattformen und Bündelung der Curricula schafft die DSCS optimale Voraussetzungen für die enge und nachhaltige Zusammenarbeit von klinischer Forschung und biomedizinischer Grundlagenforschung. Allen Förderlinien gemein ist das kompetitive Auswahlverfahren.





*Das „Clinicum Digitale“ am Else Kröner Fresenius Zentrum für Digitale Gesundheit gibt Studierenden der Medizin einen interdisziplinären Einstieg in die Medizintechnik und die digitale Medizin – ein innovativer Ansatz für den Nachwuchs.*

#### **Exzellentes Arbeitsumfeld bietet Chancen für die Wissenschaft**

Der NCT/UCC-Neubau vereint auf vier Etagen und über 3.000 Quadratmetern Nutzfläche Forschende, Ärztinnen und Ärzte sowie Patientinnen und Patienten unter einem Dach. Mit einzigartigen Forschungsplattformen wie Experimental-OP, modernsten Bildgebungs- und Strahlentherapie-Einheiten sowie molekularen, zellbiologischen und Laser-Laboren bietet der Neubau optimale Voraussetzungen für klinischorientierte Krebsforschung auf internationalem Spitzenniveau. Eine fächerübergreifende Tagesklinik schafft zusätzliche Behandlungsplätze. Für die Errichtung des Gebäudes stellte der Freistaat Sachsen 22 Millionen Euro bereit, weitere gut drei Millionen Euro kamen aus dem Bundeshaushalt sowie aus privaten Spenden.

Durch die hier eng verzahnte interdisziplinäre Patientenversorgung mit der translationalen Forschung wurde ein einzigartiges Arbeitsumfeld für die Wissenschaft und die Krankenversorgung geschaffen. Im NCT/UCC als onkologischem Spitzenzentrum arbeiten hochspezialisierte Fachkräfte aller onkologischen Disziplinen zusammen. Basierend auf dem modernsten Stand der Wissenschaft werden hier innovative Therapien entwickelt. Zehn angebundene Organkrebszentren sind für die Durchführung interdisziplinärer Tumorboards verantwortlich, sowie auf die Diagnostik, individuelle Behandlung und Nachsorge aller Patientinnen und Patienten mit einer bestimmten Tumorart spezialisiert.

In dem 2020 eröffneten Neubau im Herzen des onkologischen Campus arbeiten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verschiedener Fachbereiche kollaborativ an innovativen Forschungsthemen. Die spezielle Infrastruktur des Baus ermöglicht ein Forschungsumfeld, das sich an den Bedürfnissen der hier arbeitenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Medizinerinnen und Mediziner orientiert. Sie profitieren zudem von der engen Anbindung an die Trägerinstitutionen, das Deutsche Krebsforschungszentrum, das Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden, die Medizinische Fakultät der TU Dresden und das Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf.

Damit ist die Hochschulmedizin Dresden nicht nur die Anlaufstelle für eine exzellente Behandlung, sie fördert auch den Nachwuchs in allen medizinischen Professionen und bildet ihn nach internationalen Maßstäben aus. Das kommt den Patientinnen und Patienten zugute und bietet der Nachwuchsgeneration ein internationales Karrieresprungbrett.



Andreas Mrosk

# Neue Wege finden

Der Mitarbeiterberater Andreas Mrosk unterstützt Beschäftigte bei Herausforderungen im Alltag und im Beruf.

## Warum braucht das Universitätsklinikum einen Berater für die Mitarbeitenden?

Ein freier Kopf ist essenziell dafür, dass Wohlbefinden, Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit zusammenkommen. Aus den Erfahrungen der Corona-Jahre ist die Idee einer Anlaufstelle entstanden, bei der die Beschäftigten ein offenes Ohr für Alltagssorgen finden, sich sowohl einfach mal Dinge „von der Seele reden“ als auch auf die Suche nach Lösungen begeben können. Ein Kernpunkt dieses hausinternen, unabhängigen und vertrauensvollen Angebotes ist, dass die Beschäftigten hier berufliche sowie private Schwierigkeiten jeder Art ansprechen können, ohne sich vorher überlegen zu müssen, ob sie mit ihrem Anliegen richtig sind.

## Was genau bedeutet systemisch-lösungsorientierte Beratung?

Ein wichtiger Punkt ist, dass ich keine Lösung vorgebe, wir entwickeln diese in der Beratung gemeinsam. Schließlich kennen die Beschäftigten sich selbst und ihr Leben am besten und meistern im Alltag ständig Herausforderungen. Auf diese Erfahrungen bauen wir auf und nehmen persönliche Ressourcen, Stärken, Fähigkeiten, bisherige Lösungswege und deren Auswirkungen in den Blick – eben alles, was für die individuelle Lösungssuche hilfreich ist. Wir erweitern gemeinsam den Blick auf das Problem, oft ergeben sich so ganz neue Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten. Unsere Beratung ist Hilfe zur Selbsthilfe.

## Mit welchen Anliegen können sich die Mitarbeitenden an Sie wenden?

Bei diesem Angebot gibt es nahezu keine thematischen Grenzen. Stress und Überforderung, Ängste, Konflikte im Team oder in der Familie, Entscheidungsfragen oder persönliche Entwicklungswünsche sind nur einige Beispiele. Was das Ziel der Beratung sein soll, entscheidet immer der Klient bzw. die Klientin. Dabei ist mir wichtig, dass ich bei Bedarf auch an interne oder externe Expertinnen und Experten vermittele. Ein Beispiel: Wer Schulden hat, braucht in manchen Fällen eine Schuldnerberatung. Ich bereite auf den Besuch dort vor, sortiere unter Umständen gemeinsam die offenen Forderungen und unterstütze dabei, mutig die nächsten Schritte anzugehen.

*Andreas Mrosk, Mitarbeiterberater*

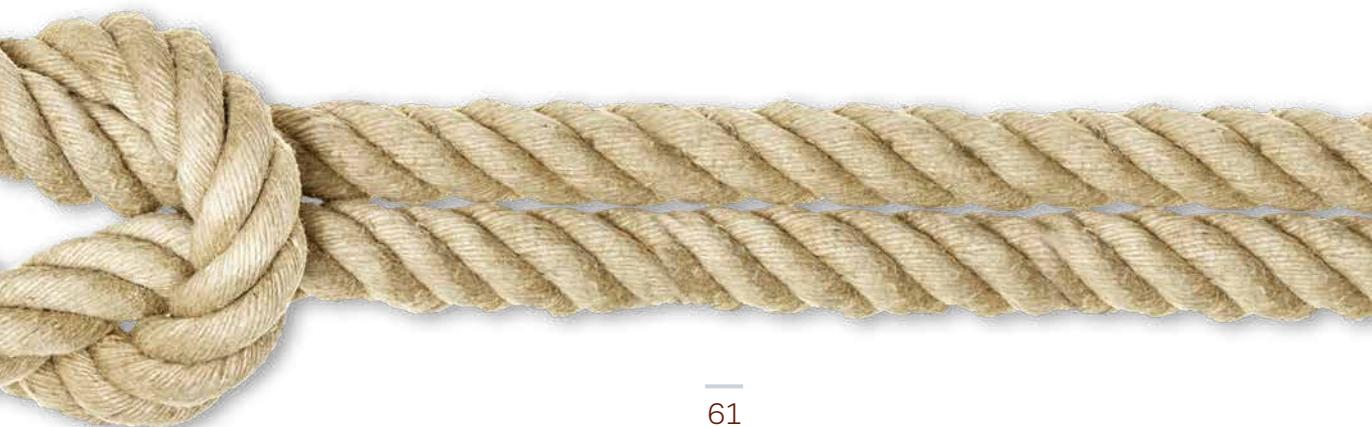


»IM NOTFALL IST JEMAND DA, DER ZUHÖRT.«

*Meike Jäger, Pflegedienstleiterin, 58 Jahre*

Als Pflegedienstleiterinnen und -leiter sind wir sehr nah an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden dran. Dabei geht es nicht nur um die Bedürfnisse bei der Dienstplanung, in Teamkonstellationen und bei persönlicher Weiterentwicklung. Wir haben auch ein Ohr, wenn mal etwas hakt – persönlich oder beruflich. Hier ist es schön zu hören, dass die Pflegenden das Angebot der Mitarbeiterberatung als sehr wohltuend empfinden. Es ist eine besondere Form der Wertschätzung, eine solche Möglichkeit zu bieten und zu wissen, dass im Notfall jemand da ist, der zuhört und zur Lösung von Herausforderungen beiträgt.

Ende 2022 hat der Mitarbeiterberater Andreas Mrosk sein Amt am Universitätsklinikum angetreten. Seitdem haben bereits über 400 Beratungsgespräche stattgefunden. Neben der systemisch-lösungsorientierten Beratung für einzelne Beschäftigte, Führungskräfte oder Teams (Supervision) sowie Mediation, kann er auch zu arbeits- und organisationspsychologischen Fragestellungen konsultiert werden. Bei der Mitarbeiterberatung haben Vertraulichkeit, Wertschätzung und Neutralität jederzeit oberste Priorität.





Michael Leonhardi

# Ein Ort für Ruhe

Das Seelsorgezentrum steht Patientinnen und Patienten, aber auch den Mitarbeitenden offen.

## Was ist das Besondere an der Seelsorge im Krankenhaus, wenn es um das Zusammenkommen mit den Mitarbeitenden geht?

Das Besondere ist, dass wir in einer Zwischenwelt leben. Zwischenwelt für die Mitarbeitenden, weil sie nicht krank sind und dennoch in ständigem Kontakt mit Menschen, die an etwas leiden und gesund werden wollen. Zwischenwelt aber auch für uns Seelsorgende – weil wir von außen auf die Arbeit sehen. Diese Spannung ist nicht immer einfach, kann aber eine Chance sein. Wir sind seelsorgerlich geschult und absichtslos in unseren Begegnungen ohne Zeitdruck. Als Seelsorgende können wir eine weitere Dimension des Lebens ins Spiel bringen, die spirituelle. Gerade an der Grenze zwischen Leben und Tod bricht diese Dimension auf und kaum einer bleibt unberührt. Da sprachfähig und ritualgeschult zu sein, ist eine wichtige Ressource eines Krankenhauses.

## In welcher Hinsicht steht die Seelsorge auch den Mitarbeitenden zur Verfügung?

Das Seelsorgezentrum, speziell der Raum der Stille, ist ein Gegenentwurf zur Hektik der Arbeit und den oft gemischten Gefühlen, die die Mitarbeitenden haben. Dafür einen besonderen spirituellen Ort zu haben, ist ein großes Privileg und ein wichtiger Teil der Spitzenmedizin. Zudem sind die Angebote der Seelsorge für alle Mitarbeitenden offen. Dazu zählen die Möglichkeit zum Einzelgespräch, die 30-Minuten-Musik sowie die Abend- und die Mittagsandacht. Hier wünschen wir uns für die Mitarbeitenden manchmal mehr Zeit – zum Beispiel in der Mittagspause. Sicherlich genauso wichtig ist die Präsenz der Seelsorge vor Ort. Das „Gespräch zwischen Tür und Angel“ ist nicht zu unterschätzen.

## Warum kommen Mitarbeitende in das Seelsorgezentrum?

Häufig kommen sie in der Begleitung von Patientinnen und Patienten, um diesen den Besuch im Seelsorgezentrum zu ermöglichen. Manche auch, um einen Ort für Stille und persönliches Gebet zu finden. Andere im Rahmen von Besprechungen, die im „Kleinen Saal“ stattfinden. Wir kommen aber auch zu den Mitarbeitenden. Die Kooperation der Seelsorge im Komitee für Klinische Ethikberatung und in der Medizinischen Ethikkommission ermöglicht eine Vernetzung ins Klinikum hinein und schafft Kontakte auf verschiedenen Ebenen. Ähnliches gilt auch für die Mitarbeit in Initiativen wie den „Sternenkindern“, wo Mitarbeitende und Seelsorge gemeinsam wirken.

*Michael Leonhardi, Pfarrer*



» EIN WUNDERBARER ORT, UM INNEZUHALTEN. «

*Sylvia Sadowsky, Mikrobiologie im Hygielabor, 50 Jahre*

Ich gehe sehr gern zur Mittagsandacht ins Seelsorgezentrum, die dort donnerstags um 12.30 Uhr stattfindet. Die Texte aus der Bibel, einfühlsame Erzählungen oder wahre Geschichten aus dem Leben von Menschen haben mich berührt. Am Anfang und Ende gab es besinnliche Musik und meist wurde noch ein Segen gesprochen. Leider ist es oft nicht einfach, die Teilnahme in der Mittagspause zu ermöglichen, hier wünsche ich mir mehr Flexibilität, dieses Angebot neben dem Mittagessen wahrnehmen zu können. Denn so eine kleine „Auszeit“ ist wirklich eine wunderbare Gelegenheit. Was ich auch sehr schätze, sind die Gespräche mit den Seelsorgenden über Gott und die Welt. Ich bin nicht christlich aufgewachsen, bin aber im Herzen Christ und konnte viele gute Impulse für mich mitnehmen. Das Seelsorgezentrum ist darüber hinaus immer ein wunderbarer Ort für mich, um innezuhalten und um im hektischen Alltag zur Ruhe zu finden. Ich kann es jedem empfehlen, dort mal vorbeizuschauen.



*Nicola Zöllner, Elternberatung FamilieNetz, 55 Jahre*

Seit 2008 arbeite ich als Sozialpädagogin in der Kinderklinik auf der Kinderintensivstation und betreue Eltern von Frühgeborenen oder krank neugeborenen Kindern. Das Seelsorgezentrum ist für mich vom ersten Tag an ein sehr wichtiger Ort. Nicht nur, dass ich mich selbst gern in der Mittagspause oder nach der Arbeit kurz in den Raum der Stille setze, um den Tag nochmals an mir vorbeiziehen zu lassen. In schwierigen Situationen, wenn ein Kind schwer erkrankt ist, der Zustand sich verschlechtert hat oder auch, wenn ein Kind versterben wird oder bereits verstorben ist, biete ich den Eltern den Weg ins Seelsorgezentrum an, um dort ein Licht für ihr Kind oder auch für die ganze Familie anzuzünden. Der Raum der Stille wird von vielen als wunderbar warmer, ummantelnder Raum für äußeren Schutz und Ruhe wahrgenommen. Meistens gehen sie gestärkt oder zumindest getröstet wieder, auch wissend, dass sie jederzeit wiederkommen können. Für mich ist die Zusammenarbeit mit der Seelsorge sehr kostbar – sowohl im Ethikkomitee, welches sich im Seelsorgezentrum monatlich trifft, als auch in Einzelbegleitungen, wenn ich das Gefühl habe, dass ein noch weiteres Netz der Unterstützung gespannt werden sollte. Dann verteilt sich auch die Last des Tragens leichter.



*Dr. Julia Schellong*

# Hilfe bei belastenden Ereignissen

Trotz aller Professionalität können Erlebnisse im beruflichen Kontext belastend sein. Am Uniklinikum kümmert sich ein ganzes Team um betroffene Kolleginnen und Kollegen.

## Was genau bedeutet CarusCare?

CarusCare bietet Mitarbeitenden nach belastenden Arbeitsereignissen zeitnahe und vertrauliche Entlastungsgespräche durch speziell geschulte Kolleginnen und Kollegen. Sie hören zu, informieren, beraten und begleiten bei Bedarf bei der Suche nach passenden Unterstützungsangeboten. Das Team ist multiprofessionell. Das Projekt „CarusCare“ ist ein Kooperationsprojekt unseres Betriebsärztlichen Dienstes, der Klinik und Poliklinik für Psychotherapie und Psychosomatik und dem Mitarbeiterberater.

## Welche Angebote fallen darunter?

Entlastungsgespräche können über unterschiedliche Wege durch betroffene Mitarbeitende, Vorgesetzte oder Mitarbeitende aus dem Team angefragt werden – telefonisch, per Mail oder direkt. Unser Ziel ist es, innerhalb von 24 Stunden ein Gespräch anzubieten. Im Intranet gibt es eine Liste geschulter Kolleginnen und Kollegen. Sie können auch direkt kontaktiert werden. Im Intranet bietet CarusCare Informationen zur Reaktion auf außergewöhnliche, belastende Arbeitssituationen, Tipps und weiterführende Angebote.

## Warum ist dieses Angebot für Mitarbeitende wichtig?

Es gibt Erlebnisse im Arbeitsleben, die sehr belastend sind und auch entsprechende körperliche und seelische Belastungsreaktionen nach sich ziehen können. Dies ist völlig angemessen und Ausdruck der Ausnahme-situation, eine sogenannte „normale Reaktion“ auf ein außergewöhnliches Ereignis. Beispiele sind belastende Erlebnisse bei der Patientenbehandlung wie der Unfalltod von Kindern oder erfolglose Reanimationen, Suizide von Patientinnen oder Patienten oder Mitarbeitenden oder auch gewalttätige Übergriffe im beruflichen Kontext – also alles, was trotz aller Professionalität an die Nieren geht. Manchmal ist die Hürde, professionelle Beratung in Anspruch zu nehmen, sehr hoch. Dann hilft unter Umständen erst einmal ein vertrauliches Gespräch zur ersten Entlastung oder zur Beratung, welche weiteren Schritte gegangen werden können.

## Wie empfinden Sie, wird dieses angenommen?

Ist der Weg einmal gegangen und der Kontakt geknüpft, erhielten wir sehr gute Rückmeldungen zu dem Angebot. Es ist durchaus möglich, dass sich die Belastung erst einige Zeit nach einem Ereignis bemerkbar macht. Auch dann kann ein Gespräch zur Klärung und Zuordnung hilfreich sein.

*Dr. Julia Schellong, Oberärztin Psychotraumatologie, Leitung CarusCare*



**Sprechen Sie (vertraulich) mit uns!**  
Zeitnahe Terminvergabe möglich unter  
Telefon: -7050  
Per Mail: [caruscare@ukdd.de](mailto:caruscare@ukdd.de)  
Persönlicher Ansprechpartner:  
CARUSnet → Service → CarusCare

Aktuell bieten zehn Mitarbeitende aus den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen des Universitätsklinikums eine Beratung an. Das Programm „CarusCare – Kollegiale Unterstützung bei Belastung“ nimmt ständig weitere Teilnehmende auf und schult regelmäßig zu aktuellen Themen. 2022 wurden sieben Personen beraten und es fanden mehrere Klärungsgespräche statt.

*Tom Gehre, Chirurgische Notaufnahme, Mitarbeitende helfen Mitarbeitenden, 35 Jahre*

Wir Menschen werden im Laufe unseres Lebens in der Regel bis zum 45. Lebensjahr mit einem potenziell traumatischen Ereignis oder einem seelisch existenziell bedrohenden Ereignis konfrontiert. Menschen, welche in der Medizin arbeiten, sind auch von Berufs wegen damit konfrontiert. Seelische Belastung ist also etwas Normales, allerdings sollte aus meiner Sicht kein Mensch diese Belastung alleine durchstehen müssen. In meiner Rolle im Rahmen des Programms Mitarbeitende helfen Mitarbeitenden kommt es oft vor, dass Kolleginnen und Kollegen traumatische Erlebnisse besprechen und damit verarbeiten wollen. Der häufigste Grund ist das unerwartete Versterben von Kindern, gefolgt von Suiziden eines Patienten oder einer Patientin. Außerdem sind gewalttätige Übergriffe oder Bedrohungs-situationen, bei denen sich Mitarbeitende an mich gewandt haben. Viele sind dankbar für dieses Angebot, auch weil sie sonst nicht offen darüber sprechen wollen oder können. In den vergangenen Jahren hat die Akzeptanz seelischer Belastung erfreulicherweise zugenommen, sodass auch die Hemmschwelle, Unterstützung anzunehmen, gesunken ist. Dennoch wird das Angebot meiner Meinung nach zu selten wahrgenommen, insbesondere zur Prävention nach außergewöhnlich belastenden Situationen sollten sich mehr Kolleginnen und Kollegen trauen, das Gespräch zu suchen. Häufig warten die betroffenen Mitarbeitenden auch zu lange, bis sie CarusCare kontaktieren.

»NIEMAND SOLLTE MIT SEINEN SORGEN ALLEIN BLEIBEN.«





Heike Vogelbusch

# Beratung, um Beschäftigung zu erhalten

Die Inklusionsvereinbarung macht Vielfalt als gelebten Wert der Hochschulmedizin sichtbar. Das fördert Sensibilisierung und Teamgefühl.

## Was genau beinhalten die Beratung und die Gesprächsangebote in puncto Inklusion und Schwerbehinderung?

Wir beraten, begleiten und unterstützen die Beschäftigten sowie Führungskräfte. Unser Ziel ist es, die Beschäftigung zu erhalten, auch wenn durch eine Behinderung dies zunächst unmöglich erscheint. Das Gespräch ist dann sehr wichtig. Es geht dabei nicht nur um Information, sondern auch um Sensibilisierung in allen Bereichen – also auch bei Kolleginnen und Kollegen und den Führungskräften.

## Wobei konkret unterstützen Sie?

Bei der Antragstellung oder Anpassung des Status „Schwerbehinderte Personen“ oder „Schwerbehinderte gleichgestellte Personen“ und bei der Auswahl und Beantragung von Unterstützungsmaßnahmen wie technischer Hilfen, personeller Unterstützung oder einer Arbeitsplatzanpassung. Dabei geht es auch um eine Förderung über externe Träger sowie spezifische Fort- und Weiterbildungen. Weiterhin ist das betriebliche Eingliederungsmanagement Teil unserer Bemühungen. Soziale Leistungen können im Rahmen gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Möglichkeiten beantragt werden. Und wir sind bei Gesprächen mit Bewerbenden dabei.

## Warum ist dies wichtig?

Vielfalt ist ein Teil der Unternehmenskultur und ein an der Hochschulmedizin Dresden gelebter, wichtiger Wert. Dabei geht es auch um eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben. Das ist auch in der Inklusionsvereinbarung festgeschrieben. Dank der unterstützenden Beratung schaffen wir es, dass wertvolle Arbeitskräfte mit unterschiedlichsten Kompetenzen auch weiterhin hier arbeiten können, auch wenn sich an ihrer persönlichen Situation etwas verändert hat. Wir sensibilisieren und fördern den Teamzusammenhalt.

## Wie wird das Angebot angenommen?

Die Resonanz ist gut. Wir spüren eine gegenseitige Wertschätzung bei allen Beteiligten.

*Heike Vogelbusch, Schwerbehindertenvertretung*



»ES IST SCHÖN, DIESE HILFE AN MEINER SEITE ZU WISSEN.«

Beratung zu Inklusion und Schwerbehinderung ist Teamwork. Deshalb kümmert sich ein ganzes Team um dieses wichtige Thema: Das sind die Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter sowie Mitarbeitende aus dem Bereich Personal, die beiden BEM-Beauftragten und die Inklusionsbeauftragte.

**2022 wurden etwa 25 Förderungen bei verschiedenen Trägern erfolgreich beantragt, die schwerpunktmäßig in der personellen Unterstützung lagen, aber auch Ausbildungs- und Eingliederungszuschüsse beinhalteten.**

**25**  
erfolgreiche  
Förderungen  
2022

*Claudia Lorenz, Physiotherapeutin, 39 Jahre*

Ich bin seit meiner Geburt sehbehindert und lebe mit einer Sehkraft von fünf bis zehn Prozent. Kita, Schule und Ausbildung habe ich damit gemeistert und mich danach erfolgreich am Universitätsklinikum beworben. Seit 2004 arbeite ich hier als Physiotherapeutin. Nach der Rückkehr aus meiner Elternzeit im vergangenen Jahr haben sich mein Arbeitsalltag und einige Abläufe aufgrund von Umstrukturierungen in der Physiotherapie verändert. In diesem Moment war ich froh, eine kompetente Beratung am Uniklinikum gefunden zu haben, die meinen Arbeitsplatz begutachtet und für mich unterstützende Hilfsmittel beantragt hat. Oftmals ist gar nicht bekannt, welche rechtlichen und finanziellen Möglichkeiten es gibt, Menschen mit einer Schwerbehinderung, aber auch ihre Teams, zu unterstützen. Am Ende dieses Prozesses steht mir nun ein Bildschirm mit Schwenkarm zur Verfügung, sodass ich mir diesen nah genug positionieren kann. Für das Lesen von Patientenakten auf Station bekam ich eine Lupe mit Licht, die in die Hosentasche passt. Es ist schön, diese materielle und auch ideelle Unterstützung an meiner Seite zu wissen. Mein Team unterstützt mich gleichermaßen. Auch das ist mir sehr wichtig und viel wert.





**sei, wer du bist.  
sei ukdd.**



Prof. Maria Eberlein-Gonska

# Wertschätzung ist kein Selbstläufer

Eine qualitativ hochwertige Patientenversorgung hängt unmittelbar mit der Zufriedenheit der Beschäftigten zusammen. Ein Blick aus Sicht des Qualitätsmanagements.

**Das Qualitäts- und Medizinische Risikomanagement steht Patientinnen und Patienten, Angehörigen und Mitarbeitenden gleichermaßen zur Verfügung. Welche Rückmeldungen geben die Beschäftigten, wenn es um Wohlbefinden und Zufriedenheit geht?**

Tatsächlich gibt es einige Kanäle, die von den Beschäftigten regelmäßig genutzt werden können. Das sind nicht nur das Service-, Ideen- und Beschwerdemanagement sowie das digitale Feedback, sondern natürlich auch die Mitarbeiterbefragungen vornehmlich in den Kliniken, Zentren und Instituten sowie auch das anonyme Fehlermeldesystem. Auch diese Rückmeldemöglichkeiten sind aus meiner Sicht zusätzlich zu den zahlreichen Benefits und Mitarbeitendenangeboten eine Form der Wertschätzung. Es geht dabei um konstruktive Kritik und die Möglichkeit – auch anonym – Sorgen und Unannehmlichkeiten kommunizieren zu können. Wir greifen diese Rückmeldungen unmittelbar auf, klären die Erwartungen und leiten, wenn möglich, Verbesserungsmaßnahmen ab.

**Mit welchen Anliegen melden sich die Mitarbeitenden bei Ihnen und dem Team hauptsächlich?**

Die Mitarbeitenden melden sich bei uns vor allem bei verschiedenen Defiziten und Störungen im beruflichen Alltag sowie bei Kommunikationsproblemen mit Patientinnen und Patienten, deren Angehörigen oder auch innerhalb der Teams. Unsere Aufgabe ist es, diese Beschwerden aufzunehmen, aufzuklären, gegebenenfalls Vorschläge zur Verbesserung abzuleiten und bei der Umsetzung vor Ort zu unterstützen.

Ein weiteres Beispiel sind Fahrraddiebstähle, die leider immer wieder in der Vergangenheit auf dem Campus aufgetreten sind. An dieser Stelle haben wir durch die regelmäßige Thematisierung in der alle 14 Tage stattfindenden Beschwerderunde den Vorstand für die Notwendigkeit



einer Lösung für die Beschäftigten sensibilisieren können. Nun gibt es abschließbare Fahrradboxen, die den Mitarbeitenden zur Verfügung stehen.

#### Welches Feedback erhalten Sie bezüglich der Benefits, die Mitarbeitenden zur Verfügung stehen?

Insgesamt haben wir im Jahr 2022 über 3.000 Rückmeldungen von Mitarbeitenden bekommen. Tatsächlich kommen nur relativ wenige davon ganz konkret zu den einzelnen Angeboten und Benefits. Viele davon sind positive Bewertungen unter anderem zur Angebotsvielfalt im Carus Vital, der Freundlichkeit der Mitarbeitenden im Caruso, der Ausgestaltung der Mitarbeiterfeste, dem Bike-Leasing oder auch der Idee des Foodtrucks, die wir 2021 angeboten haben. Kritisch wird regelmäßig das Parkplatzangebot auf dem Campus bewertet.

#### Die Palette an verschiedenen Benefits, Möglichkeiten der Mitwirkung und Angeboten für verschiedene Problemlagen für Mitarbeitende am Uniklinikum ist groß. Welche Bedeutung, glauben Sie, haben Mitarbeiterbenefits?

Meines Erachtens haben Mitarbeiterbenefits unterschiedliche Bedeutungen. Die Wichtigste für mich ist die Wertschätzung, die die Leitung den Beschäftigten damit für die tägliche Arbeit entgegenbringt. Das kann ein kleines Dankeschön sein in Form einmaliger Aktionen, wie dem Foodtruck oder der Eis- bzw. Kuchenaktion. Ich denke aber auch an langfristig etablierte Angebote, wie das Gesundheitszentrum, in dem die Mitarbeitenden mit verschiedenen Angeboten für eine gesunde und aktive Lebensweise motiviert werden. In diesem Zusammenhang ist die Erkenntnis wichtig, dass eine qualitativ hochwertige Patientenversorgung unmittelbar mit der Zufriedenheit der Beschäftigten verbunden ist. Diese Zufriedenheit kann auf verschiedenen Ebenen erreicht werden – zum Beispiel durch eine sichere Arbeitsplatzumgebung, durch stabile und definierte Prozesse mit klaren Zuständigkeiten, durch eine gute Kommunikations- und Informationskultur, durch Qualifizierungsangebote bis hin zu selbstverantwortlich ausgestalteten Arbeitsabläufen.

#### Wertschätzung ist kein Selbstläufer. Die Gefahr, dass Benefits als selbstverständlich wahrgenommen werden, ist groß.

Das Thema ist komplex und anspruchsvoll. Benefits sind immer nur ein Teil des Ganzen und können niemals die tägliche Wertschätzung durch die Leitung, das kollegiale Miteinander der Fachdisziplinen und Berufsgruppen oder den gegenseitigen Respekt für andere Meinungen und Haltungen ersetzen. Im Vordergrund steht immer das gemeinsame Miteinander für eine qualitativ hochwertige Patientenversorgung – da spielt die Anzahl der Benefits eine untergeordnete Rolle. Ein interessantes Mitarbeiterfeedback möchte ich an dieser Stelle zitieren: „Die Mitarbeiterhaltung sollte verbessert werden. Angebote wie DienstRad, Caruso und Job-Ticket sind sehr gute Angebote für dieses Ziel. Vielen Dank dafür!“

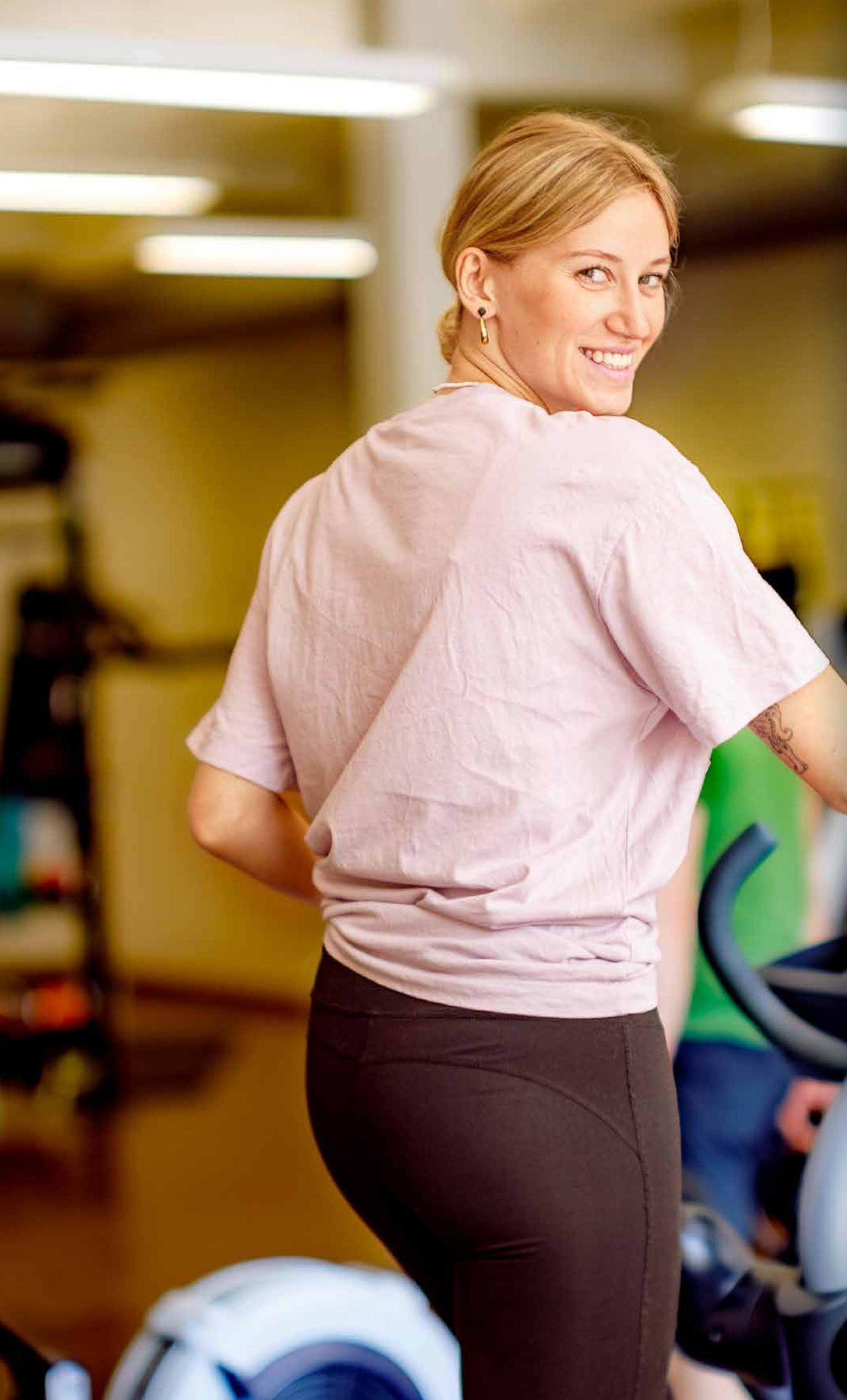
#### Und Sie selbst – welches Benefit mögen Sie am liebsten?

Für mich persönlich war und ist dies das Angebot des Carus Vital. Hier habe ich gelernt, meine Gesundheit ernst und auch selbst in die Hand zu nehmen. Es war für mich ein großer Sprung, eben nicht gleich morgens ins Büro, sondern zunächst zum Training zu gehen und mir Zeit für mich zu nehmen. Auch das ist eine wichtige Führungsaufgabe: fit zu sein und fit zu bleiben und die eigenen Mitarbeitenden hierfür zu motivieren. Außerdem überträgt sich die positive Energie auch auf die Art und Weise, Themen entspannter und mit guten Lösungen anzupacken.

*Prof. Maria Eberlein-Gonska,*

*Direktorin Qualitäts- und Medizinisches Risikomanagement und Beauftragte*







Gesundheits-  
prävention am  
Uniklinikum

**sei, wer du bist.  
sei ukdd.**

# Zahlen Daten Fakten

2022

# AKTIVA

## **Anlagevermögen**

Die wesentlichen Anlagenzugänge im Jahr 2022 betreffen den Neubau des Hauses 46 (Zentrum für Seelische Gesundheit) sowie Haus 58 (RLT-Anlage).

## **Umlaufvermögen**

Der Veränderung des Umlaufvermögens liegen unterschiedliche Entwicklungen der Einzelpositionen Vorräte, Forderungen und liquide Mittel zugrunde.

# PASSIVA

## **Eigenkapital**

Die Bilanzierung von Kapitalrücklagen stellt ausschließlich das durch den Gewährträger finanzierte Betriebsvermögen dar. Die Minderung des Eigenkapitals auf 76,7 Mio. Euro entspricht dem im Geschäftsjahr 2022 erzielten Jahresfehlbetrag.

## **Sonderposten**

Die Sonderposten zur Finanzierung von immateriellen Vermögensgegenständen und Sachanlagevermögen enthalten Fördermittel, Zuweisungen und Zuschüsse der öffentlichen Hand und Zuwendungen Dritter.

## **Rückstellungen**

Die Rückstellungen umfassen im Wesentlichen Rückstellungen für den Personalbereich, darunter für Altersversorgungsansprüche. Des Weiteren werden Rückstellungen für die Aufbewahrung von Geschäftsunterlagen sowie für Risiken für Ausgleichs-/MD-Prüfungen bilanziert.

## **Verbindlichkeiten**

Die Erhöhung der Verbindlichkeiten um 17,5 Mio. Euro begründet sich überwiegend mit der Zunahme der Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen sowie der Verbindlichkeiten nach dem Krankenhausfinanzierungsrecht.

**Bilanz zum 31.12.2022**

<b>AKTIVA</b>	<b>TEUR</b>
A. Anlagevermögen	592.259
B. Umlaufvermögen	383.440
C. Rechnungsabgrenzungsposten	768
<b>Summe Aktiva</b>	<b>976.467</b>

<b>PASSIVA</b>	<b>TEUR</b>
A. Eigenkapital	76.726
B. Sonderposten aus Zuweisungen zur Finanzierung des Sachanlagevermögens	556.984
C. Rückstellungen	158.124
D. Verbindlichkeiten	184.555
E. Rechnungsabgrenzungsposten	78
<b>Summe Passiva</b>	<b>976.467</b>

## **Gesamtergebnis**

Das Geschäftsjahr wurde mit einem Betriebsergebnis vor investitionsbedingten Effekten in Höhe von TEUR -1.710 und einem Jahresergebnis in Höhe von TEUR -2.682 beendet. Damit hat sich das Betriebsergebnis im Vergleich zu 2021 um TEUR 172 verbessert. Ursächlich für das weiterhin negative Betriebsergebnis sind vor allem Nachwirkungen der Corona-Pandemie sowie Auswirkungen des Ukraine-Krieges.

## **Erträge**

Im Geschäftsjahr 2022 konnte eine Steigerung der Betriebserträge auf TEUR 703.097 erreicht werden. Dennoch lag das Leistungsniveau im Berichtsjahr 2022 unter dem vor der Corona-Pandemie. Die Erlöse aus Krankenhausleistungen sind, abgemildert durch Ausgleichszahlungen und Preiserhöhungen, auf TEUR 467.074 zurückgegangen. Im Bereich der ambulanten und sonstigen Leistungen konnten Erlössteigerungen erzielt werden.

## **Aufwand**

Die Personalaufwendungen erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um 14,5 Mio. Euro und betragen 2022 insgesamt 386,1 Mio. Euro. Dies resultiert insbesondere aus den gestiegenen Mitarbeiterzahlen sowie Tarifsteigerungen.

Weitere wesentliche Mehrkosten des Geschäftsjahres 2022 betreffen insbesondere den Energie- und den medizinischen Bedarf sowie den Verwaltungsaufwand.

## Gewinn- und Verlust-Rechnung zum 31.12.2022

<b>Ausgewählte Positionen der Gewinn-und-Verlust-Rechnung zum 31.12.2022</b>	
	<b>TEUR</b>
<b>Erträge</b>	<b>703.097</b>
davon:	
Erlöse aus Krankenhausleistungen	467.074
Erlöse aus ambulanten Leistungen	125.467
Sonstige Erlöse/Erträge	110.556
<b>Aufwand</b>	<b>704.807</b>
davon:	
Personalaufwand	386.092
Sachaufwand	289.086
Sonstiger Aufwand	29.629
<b>Betriebsergebnis vor investitionsbedingten Effekten</b>	<b>-1.710</b>
Investitionsbedingte Effekte, Finanzergebnis, Steuern, Sondereffekte	-972
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>-2.682</b>

## Leistungsdaten Krankenversorgung 2022

<b>Vollstationärer KHEntgG-Bereich <sup>1)</sup></b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Planbetten	1.227	1.227
Fälle Katalog-DRG	52.000	52.251
Summe der Bewertungsrelationen (Case Mix)	66.711	69.064
Durchschnittliche Fallschwere (Case Mix Index)	1,283	1,322
Fälle krankenhausesindividuelle DRG <sup>2)</sup>	311	264
Fälle gesamt	52.311	52.515
Summe Bewertungsrelationen Pflegeerlös <sup>3)</sup>	433.941	469.541
Behandlungstage gesamt	364.985	372.695
Durchschnittliche Verweildauer (in Tagen) <sup>4)</sup>	6,98	7,10
<b>Vollstationärer BPflV-Bereich <sup>1)</sup></b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Planbetten	175	175
Berechnungstage Katalog-PEPP	49.319	50.271
Summe der Bewertungsrelationen (Case Mix) <sup>5)</sup>	54.236	56.273
Durchschnittl. Case Mix je Tag (Day Mix Index)	1,0997	1,1194
Berechnungstage krankenhausesindividuelle PEPP	189	131
Fälle gesamt	1.496	1.449
Berechnungstage gesamt	49.508	50.402
Durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	33,09	34,78
<b>Vollstationäre integrierte Versorgung</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Planbetten <sup>6)</sup>	8	8
Fälle	33	25
Behandlungstage	346	266
<b>Uniklinikum insgesamt, vollstationärer Bereich</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Planbetten lt. KHPl	1.410	1.410
Fälle	53.840	53.989
Berechnungstage	414.839	423.363
Durchschnittliche Verweildauer (in Tagen) <sup>4)</sup>	7,71	7,84
<b>Teilstationärer KHEntgG-Bereich <sup>1) 2)</sup></b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Tagesklinische Plätze	77	77
Fälle	6.086	6.631
Berechnungstage	14.375	16.081
Durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	2,36	2,43

## Leistungsdaten Krankenversorgung 2022

<b>Teilstationärer BPfIV-Bereich <sup>1)</sup></b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Tagesklinische Plätze	115	115
Berechnungstage Katalog-PEPP	22.322	19.968
Durchschnittl. Case Mix je Tag (Day Mix Index)	0,8467	0,8698
Summe der Bewertungsrelationen (Case Mix) <sup>5)</sup>	18.900	17.369
Berechnungstage krankenhausindividuelle PEPP	123	37
Fälle gesamt	863	776
Berechnungstage gesamt	22.445	20.005
Durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	26,01	25,78
<b>Teilstationärer Bereich, integrierte Versorgung</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Tagesklinische Plätze	9	9
Fälle	163	134
Berechnungstage	1.800	1.448
Durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	11,04	10,81
<b>Uniklinikum insgesamt, teilstationärer Bereich</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Tagesklinische Plätze lt. KHPI	201	201
Fälle	7.112	7.541
Berechnungstage	38.620	37.534
Durchschnittliche Verweildauer (in Tagen)	5,43	4,98
<b>Ambulanter Bereich</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Pauschal vergütete Fälle nach HSAV	164.794 <sup>9)</sup>	159.897 <sup>8)</sup>
Fälle Instituts-/Einzelermächtigungen	16.072	16.043
Fälle Stomatologie/Kieferorthopädie <sup>7)</sup>	21.514	22.794
Fälle ambulante Operationen	6.278	6.095
Notfälle außerhalb der Sprechzeit	22.564	19.784
Fälle Zytologie	6.281 <sup>9)</sup>	7.762 <sup>8)</sup>

### Erläuterungen:

- <sup>1)</sup> Budgetrelevante Entlassfälle.
- <sup>2)</sup> Entgelte nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 KHEntgG.
- <sup>3)</sup> Summe der BR-Pflege aus budgetrelevanten Katalog-DRG, krankenhausindividuellen DRG und Entgelten nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 KHEntgG.
- <sup>4)</sup> Bezogen auf Berechnungstage und Fälle inkl. gesunde Neugeborene.
- <sup>5)</sup> Inklusive Bewertungsrelationen aus ergänzenden Tagesentgelten (ET).
- <sup>6)</sup> Betten Universitäts SchmerzCentrum.
- <sup>7)</sup> Abrechnungsfähige zahnärztliche Leistungen ggü. den Krankenkassen. Abrechnungsfähige zahnärztliche Notfallleistungen ggü der KVZS; geschätztes Ist per 31.12.2022, Stand 05.01.2023.
- <sup>8)</sup> Abrechnungsfähige ärztliche bzw. zytologische Leistungen, inklusive der Fälle besonderer Kostenträger, Sozialhilfeempfänger, ohne Berücksichtigung der Deckelung; geschätztes Ist per 31.12.2021, Stand 14.02.2022.
- <sup>9)</sup> Abrechnungsfähige ärztliche bzw. zytologische Leistungen, inklusive der Fälle besonderer Kostenträger, Sozialhilfeempfänger, ohne Berücksichtigung der Deckelung; geschätztes Ist per 31.12.2022, Stand 13.02.2023.

<b>Aufsichtsrat</b>				
<b>Medizinischer Vorstand</b>		<b>Kaufmännischer Vorstand</b>	<b>Dekanin der Medizinischen Fakultät (beratend)</b>	
<b>Geschäftsleitung</b>		<b>Betriebsleitung</b>		
<b>Kliniken</b>				
Klinik und Poliklinik für Augenheilkunde	ZENTRUM FÜR INNERE MEDIZIN	CHIRURGISCHES ZENTRUM	UNIVERSITÄTS KINDER-FRAUENZENTRUM	UNIVERSITÄTS ZAHNMEDIZIN
Klinik und Poliklinik für Dermatologie	Medizinische Klinik und Poliklinik I : Abteilung Transfusionsmedizin	Klinik und Poliklinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin	Klinik und Poliklinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe	Klinik und Poliklinik für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie
Klinik und Poliklinik für Neurologie	Medizinische Klinik und Poliklinik III	Klinik und Poliklinik für Hals-, Nasen- und Ohrenheilkunde	Klinik und Poliklinik für Kinderchirurgie	Poliklinik für Kieferorthopädie
Klinik und Poliklinik für Nuklearmedizin		Klinik und Poliklinik für Neurochirurgie	Klinik und Poliklinik für Kinder- und Jugendmedizin : Abteilung Neuropädiatrie	Poliklinik für Parodontologie
Klinik und Poliklinik für Strahlentherapie und Radioonkologie		Klinik und Poliklinik für Viszeral-, Thorax- und Gefäßchirurgie		Poliklinik für Zahnärztliche Prothetik
Klinik und Poliklinik für Urologie		UniversitätsCentrum für Orthopädie, Unfall- & Plastische Chirurgie		Poliklinik für Zahnerhaltung mit Bereich Kinderzahnheilkunde
<b>Zentren der Hochschulmedizin Dresden (Auswahl)</b>		<b>Institute</b>		<b>Institute der Fakultät mit Aufgaben der Krankenversorgung</b>
Zentrum für Medizinische Informatik : Datenintegrationszentrum : Geschäftsbereich Informationstechnologie : Professur für Medizinische Informatik und Biometrie am IMB : CIO Bereich Medizin der TU Dresden	Zentrum für Evidenzbasierte Gesundheitsversorgung (ZEGV)  Else Kröner Fresenius Zentrum für Digitale Gesundheit (EKfZ)  Zentrum für translationale Knochen-, Gelenk- und Weichgewebeforschung	Institut für Infektiologie und Krankenhaushygiene  Institut für Klinische Chemie und Laboratoriumsmedizin  Institut für Klinische Genetik  Institut für Medizinische Mikrobiologie und Virologie Institut und Poliklinik für	Diagnostische und Interventionelle Neuroradiologie  Institut für Pathologie  Institut und Poliklinik für Diagnostische und Interventionelle Radiologie	Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin  Institut für Immunologie  Institut für Klinische Pharmakologie  Institut für Rechtsmedizin
<b>Tochter- und Beteiligungsgesellschaften</b>				
Carus Consilium Sachsen GmbH  Carl Gustav Carus Management GmbH  UKD Service GmbH	Medizinisches Versorgungszentrum am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus GmbH	Nuklearmedizin und bildgebende Diagnostik am Universitätsklinikum Dresden GmbH  MRT-Kooperations-GmbH	Deutsche Gesellschaft für Gewebetransplantation GmbH (Kooperation mit der Medizinischen Hochschule Hannover, dem Universitätsklinikum Leipzig, der Universitätsmedizin Rostock und dem Dietrich-Bonhoeffer-Klinikum Neubrandenburg)	Einkaufsgemeinschaft EK-UNICO GmbH

**Personalrat**

**UniversitätsCentren**

ZENTRUM FÜR SEELISCHE GESUNDHEIT

Klinik und Poliklinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie

Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie

Klinik und Poliklinik für Psychotherapie und Psychosomatik

Psychosoziale Medizin und Entwicklungsneurowissenschaften

Nationales Centrum für Tumorerkrankungen (NCT/UCC)

- : Gynäkologisches Krebszentrum
- : Hauttumorzentrum
- : Kinderonkologisches Zentrum
- : Kopf-Hals-Tumorzentrum
- : Neuroonkologisches Zentrum
- : Regionales Brustzentrum Dresden
- : Sarkomzentrum
- : Uroonkologisches Zentrum
- : Viszeralonkologisches Zentrum
- : Zentrum für Hämatologische Neoplasien

Universitäts AllergieCentrum (UAC)

UniversitätsCentrum für Autoimmun- und Rheumatische Erkrankungen (UCARE)

Universitäts DemenzCentrum (UDC)

Universitäts GefäßCentrum (UGC)

Universitäts Mukoviszidose Centrum (UMC)

Dresdner NeurovaskuläresCentrum (DNVC)

Universitäts PalliativCentrum (UPC)

Universitäts-Physiotherapie-Zentrum (UPZ)

Universitäts Plastisch-Ästhetisches Centrum (UPÄC)

UniversitätsProtonen Therapie Dresden – Klinik für Strahlentherapie/ OncoRay (UPTD)

Universitäts SchmerzCentrum (USC)

UniversitätsCentrum für Gesundes Altern (UCGA)

UniversitätsCentrum für Seltene Erkrankungen (USE)

Traumazentrum

Zentrum für Infektiologie und Krankenhaushygiene

Zentrum für feto-neonatale Gesundheit

Sächsisches Kinderpalliativzentrum

Ostdeutsches Lungenzentrum

**Geschäfts- und Zentralbereiche**

Geschäftsbereich Finanzen

Geschäftsbereich Controlling

Zentralbereich Medizincontrolling

Geschäftsbereich Personal und Recht

- : Personal
- : Recht
- : Compliance und Versicherungen
- : Arbeits- und Gesundheitsschutz

Geschäftsbereich Pflege, Service und Dokumentation

: Carus Akademie

Geschäftsbereich Logistik und Einkauf

Klinik-Apotheke

Geschäftsbereich Bau und Technik

Bauherrenteam

Zentralbereich Kommunikation

: Pressesprecher

Zentralbereich Qualitäts- und Medizinisches Risikomanagement

**Kooperierende Einrichtungen am Standort des Universitätsklinikums (Auswahl)**

Deutsches Konsortium für Translationale Krebsforschung – DKTK

Deutsches Zentrum für Diabetesforschung – DZD, Paul-Langerhans-Institut Dresden

Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen – DZNE

Herzzentrum Dresden GmbH

KfH – Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e. V.

Tumorzentrum Dresden e. V.

**Mitarbeitende am Universitätsklinikum, haushaltsfinanziert**

	Vollzeitkräfte Jahresdurchschnitt	Anzahl Personen 31.12.2022
<b>Verträge Uniklinikum</b>	<b>5.274,93</b>	<b>6.777</b>
davon:		
Ärztlicher Dienst		1.033
Pflegedienst		2.214
<b>durch Medizinische Fakultät gestelltes Personal an Einrichtungen des Universitätsklinikums</b>	<b>286,81</b>	<b>398</b>
davon:		
Ärztlicher Dienst		89
Pflegedienst		0
<b>Gesamt</b>	<b>5.561,74</b>	<b>7.175</b>
davon:		
Ärztlicher Dienst		1.122
Pflegedienst		2.214

**Auszubildende / Schülerinnen und Schüler**

	Anzahl Personen
<b>Schülerinnen und Schüler an der Carus Akademie</b>	<b>478</b>
<b>sonstige Auszubildende</b>	<b>76</b>
<b>Studierende Hebammenkunde*</b>	<b>19</b>

Studierende an der Medizinischen Fakultät, Wintersemester 2022/2023, Stichtag 1.12.2022

	Anzahl Personen
<b>Studierende gesamt</b>	<b>2.881</b>
<b>Medizin*</b>	<b>2.229</b>
davon Erasmus mit Abschluss im Ausland	19
davon Erstsemester mit Abschluss Staatsexamen	232
davon Studierende mit Abschluss Staatsexamen	1.978
Absolvierende	202
<b>Zahnmedizin*</b>	<b>362</b>
davon Erstsemester mit Abschluss Staatsexamen	58
davon Studierende mit Abschluss Staatsexamen	304
Absolvierende	56
<b>Public Health*</b>	<b>60</b>
davon Erstsemester mit Abschluss Master (Immatrikulation nur zu geraden Kalenderjahren)	31
davon Studierende mit Abschluss Master	29
Absolvierende	7
<b>Medical Radiation Sciences*</b>	<b>24</b>
davon Erstsemester mit Abschluss Master	11
davon Studierende mit Abschluss Master	13
Absolvierende	1
<b>MEDiC</b>	<b>153</b>
davon Erstsemester mit Abschluss Staatsexamen	51
davon Studierende mit Abschluss Staatsexamen	102
Absolvierende	0
<b>Hebammenkunde</b>	<b>53</b>
davon Erstsemester mit Abschluss Bachelor	30
davon Studierende mit Abschluss Bachelor	23
Absolvierende	0

\*Mehrfachnennungen möglich.

Promovierende an der Medizinischen Fakultät

laufende Promotionsverfahren				abgeschlossene Promotionsverfahren			
Dr. med.	1.458	PhD	197	Dr. med.	162	PhD	21
Dr. med. dent.	202	Dr. rer. medic	237	Dr. med. dent.	26	Dr. rer. medic	26



# ukdresden

928 Beiträge

8.505 Follower

216 Gefolgt

Universitätsklinikum Dresden

Krankenhaus

Beste Klinik Sachsens, #HochschulmedizinDresden



11. Januar 2022



27. Januar 2022



9. Februar 2022



14. März 2022



17. März 2022



29. März 2022



7. Juni 2022



16. Juni 2022



20. Juni 2022



2. September 2022



9. September 2022



22. September 2022



25. Oktober 2022



11. November 2022



1. Dezember 2022



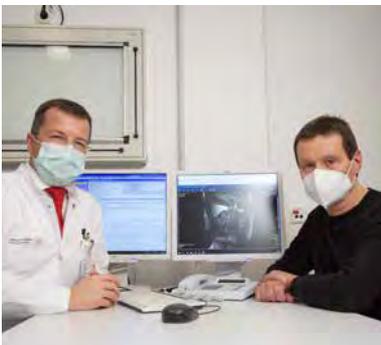
18. Februar 2022



23. Februar 2022



8. März 2022



5. April 2022



6. April 2022



30. Mai 2022



7. Juli 2022



2. August 2022



26. August 2022



6. Oktober 2022



10. Oktober 2022



18. Oktober 2022



7. Dezember 2022



29. Dezember 2022



2. Dezember 2022

# Chronik 2022

**11. Januar 2022**

## **Moderne Bildgebung schont Patientinnen und Patienten**

Das Universitätsklinikum setzt als eines von wenigen Krankenhäusern weltweit ein hochmodernes Röntgengerät mit neuartiger Software ein. Mit dem Somatom Rax der Firma Siemens sind Ganzkörperaufnahmen möglich, ohne dass diese aus mehreren Bildern zusammengesetzt werden müssen. Das mindert die Strahlenbelastung bei den Patientinnen und Patienten, führt zu genaueren Ergebnissen bei der Bildgebung und ermöglicht zudem eine bessere Bildqualität für Verlaufskontrollen.

**27. Januar 2022**

## **Warum sich Schwangere gegen Covid impfen lassen sollten**

Medizinerinnen und Mediziner aus der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe bestätigen die Ergebnisse einer internationalen Studie zu den Folgen einer Covid-Infektion bei Schwangeren. Demnach haben ungeimpfte Schwangere ein weitaus höheres Risiko sich zu infizieren, schwer oder schwerst zu erkranken. Deshalb empfiehlt die Ständige Impfkommission seit 17. September 2021 eine Covid-Schutzimpfung für Schwangere ab der 14. Schwangerschaftswoche und für Stillende. Diese Empfehlung bekräftigt das Universitätsklinikum.

**9. Februar 2022**

## **Grün angestrahlte Gebäude sind Zeichen der Verbundenheit**

Das Sächsische Kinderpalliativzentrum am Universitätsklinikum beteiligt sich an der Aktion „Lasst uns Deutschland grün erleuchten!“ des Deutschen Kinderhospizvereins. Mit dem am 10. Februar grün angestrahlten Eingangsbereich des Universitäts Kinder-Frauzentrums (Haus 21) drückt das Uniklinikum seine Verbundenheit mit dem Verein und den ehrenamtlich agierenden Helferinnen und Helfern aus. Sie begleiten Familien mit Kindern beziehungsweise Jugendlichen, die von lebensverkürzenden Erkrankungen betroffen sind.

**18. Februar 2022**

## **„Selten allein“ – mit Kunst anderen Betroffenen Mut machen**

Seltene Erkrankungen lassen sich nicht nur schwer erkennen, sondern erfordern häufig komplexe Therapien. Darum kümmern sich die Medizinerinnen und Mediziner am UniversitätsCentrum für Seltene Erkrankungen (USE). Um auf die Betroffenen und ihre Schicksale aufmerksam zu machen, beteiligt sich das USE an der bundesweiten Aktion „Selten allein“, bei der in deutschen Einkaufsbahnhöfen, wie dem Hauptbahnhof in Dresden, Kunstwerke von Erkrankten ausgestellt werden.

**23. Februar 2022**

## **Elf Geburten zum Schnapszahldatum**

Vier Mädchen und sieben Jungen sind am 22. Februar am Uniklinikum zur Welt gekommen. Die Gesundheit von Mutter und Kind steht immer im Mittelpunkt – auch an diesen besonderen Tagen. Das Team aus Ärztinnen und Ärzten, Pflegenden und Hebammen hat dabei zwei geplante Kaiserschnitte vorgenommen. Diese waren medizinisch notwendig und mit Blick auf die Gesundheit der Frauen und ihrer Kinder auf diesen Tag geplant. Ansonsten werden Kaiserschnitte nicht an speziellen Wunschdaten vorgenommen.

**8. März 2022**

## **Schonende Krebsbehandlung dank Protonentherapie**

Mehr als 1.500 Patientinnen und Patienten haben seit 2014 von der hochwirksamen und gleichzeitig schonenden Protonentherapie in Dresden profitiert. Mit jährlich bis zu 270 Betroffenen, die insgesamt knapp 9.000 Einzelbestrahlungen absolvieren, erfolgen die Behandlungen im Zwei-Schicht-Betrieb. Zu den häufigsten Indikationen gehören Tumore bei Kindern, Tumore in oder in der Nähe des Gehirns oder Rückenmarks, Tumore des Kopf-Hals-Bereichs und der Prostata sowie Tumore, die sich nicht anderweitig bestrahlen lassen.

**14. März 2022**

## **Neuer Gong auf der Kinder-Intensivstation**

Ab sofort erklingt auf der Intensivstation der Klinik für Kinder- und Jugendmedizin am Universitätsklinikum regelmäßig ein Gong. Der Anlass ist für die Patientinnen und Patienten mit einem wichtigen Schritt zurück ins Leben verbunden. Sie dürfen auf das Instrument, das einen Durchmesser von einem Meter aufweist, in dem Moment ihrer Entlassung schlagen. Das bietet den Kindern und Jugendlichen, die diese Station nun verlassen dürfen, die Gelegenheit, Freude und Zuversicht nach Wochen des Bangens auszudrücken.

**17. März 2022**

### Zum ersten Mal entbindet eine geflüchtete Ukrainerin im Uniklinikum

Knapp zwei Monate zu früh ist am Mittwoch (16. März) Kassia auf die Welt gekommen. Bei der Geburt wog das Mädchen 1.860 Gramm und war 43 Zentimeter groß. Kassias Mama, Iryna Mykhaylyk, ist die erste geflüchtete Ukrainerin, die in der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe entbunden hat und nun hier ebenfalls versorgt wird. Nach ihrer Ankunft in Deutschland hatten bei der 31-Jährigen in der 32. Schwangerschaftswoche Wehen eingesetzt, die schnelle Spontangeburt fand komplikationslos im Uniklinikum statt.

**29. März 2022**

### Gezielte Suche nach SMA sorgt erstmals für frühe Therapiestarts

Am Universitätsklinikum erhielten in den vergangenen Wochen zwei Neugeborene die AAV9-Vektor-basierte Gensersatztherapie mit Onasemnogen-Apavovec (Zolgensma) gegen die angeborene Spinale Muskelatrophie (SMA). Entdeckt wurde die neurologische Erkrankung der Säuglinge im Rahmen des Neugeborenen-screensings, das erst zum 1. Oktober 2021 bundesweit um die SMA erweitert wurde. Peter und Sofia Elena sind die ersten beiden Kinder, bei denen die Gentherapie am Uniklinikum so zeitig – vor Symptombeginn („präsymptomatisch“) – verabreicht werden konnte.

**5. April 2022**

### Urologie erweitert mit „Da Vinci“ roboterassistierte Chirurgie

Nach einem intensiven Trainingsprogramm im Dezember haben Ärzte der Klinik für Urologie am Universitätsklinikum die ersten Operationen mit dem neu erworbenen OP-Robotersystem „Da Vinci Xi“ vorgenommen. Das Gerät löste das vor acht Jahren in Betrieb genommene Vorgängermodell ab. Die variabel einsetzbare Optik ermöglicht in Kombination mit der optimierten Beweglichkeit aller vier OP-Arme ein erweitertes minimalinvasives OP-Spektrum mit Verkürzung der OP-Zeit.

**6. April 2022**

### Uniklinikum startet DienstRad-Leasing für Mitarbeitende

Für Mitarbeitende bietet das Uniklinikum jetzt die Möglichkeit des DienstRad-Leasings an. Mit einem noch mindestens 36 Monate andauernden Arbeitsverhältnis können sie einen Vertrag zum Erwerb eines Dienstrades mit dem Kooperationspartner Bikeleasing-Service schließen. Durch das Konzept sparen Mitarbeitende mindestens ein Drittel im Vergleich zu dem direkten Kaufpreis.

**30. Mai 2022**

### Uniklinikum wird zum rauchfreien Krankenhaus

Das Universitätsklinikum ist seit dem 30. Mai 2022 Mitglied im „Deutschen Netz Rauchfreier Krankenhäuser & Gesundheitseinrichtungen“. Aus dieser Mitgliedschaft resultiert die Pflicht, die Standards des „Global Network for Tobacco Free Health Care Services“ an der eigenen Einrichtung zu etablieren. Ziel ist es, mit niedrigschwelligen, jederzeit verfügbaren Angeboten den Ausstieg aus dem Tabakkonsum zu erleichtern. Zielgruppen sind gleichberechtigt Mitarbeitende des Uniklinikums sowie Patientinnen und Patienten.

**7. Juni 2022**

### 20-jähriges Jubiläum eines tatkräftigen Visionärs

Prof. Michael Albrecht blickt auf 20 Jahre als Medizinischer Vorstand des Universitätsklinikums zurück. Der 2002 erfolgte Wechsel des Anästhesisten und Intensivmediziners in den Vorstand markiert den Beginn einer medizinisch wie wirtschaftlich sehr erfolgreichen Entwicklung des Universitätsklinikums und der Hochschulmedizin Dresden insgesamt. Sein Dienstjubiläum wird nicht nur mit einer Feierstunde am 7. Juni begangen, sondern ist auch Anlass für die Auszeichnung mit dem Sächsischen Verdienstorden, der ihm am Abend durch Sachsens Ministerpräsident Michael Kretschmer verliehen wird.

**16. Juni 2022**

### Sommerkind Jonas ist das Jubiläumsbaby

Jonas ist da! Auf den kleinen Jungen haben nicht nur seine Eltern Karen und Matthias sehnsüchtig gewartet. Auch das Team im Kreißaal musste sich in diesem Jahr etwas länger gedulden. Jonas ist das 1.000. Baby, das in diesem Jahr in der Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe geboren wurde. Der Junge (3.415 Gramm, 50 Zentimeter) kam am 14. Juni 2022, 13.50 Uhr, zur Welt. Bei den bis dahin 970 registrierten Geburten wurden 527 Jungen und 473 Mädchen geboren. Darunter sind 30 Zwillingsgeburten.

**20. Juni 2022**

### Neues Großgerät ermöglicht innovative Krebstherapie

Die Kombination von Photonen und MR-Bildgebung ermöglicht am Uniklinikum eine Strahlentherapie bei gleichzeitigem Blick ins Körperinnere. Die Medizinische Fakultät und das Nationale Zentrum für Strahlenforschung in der Onkologie – OncoRay – erhalten den fünften MR-Linearbeschleuniger Deutschlands. Das Großgerät „Unity“ der Firma Elekta ermöglicht mit der Kombination von Photonenbestrahlung und MRT-Bildgebung eine noch präzisere Therapie beweglicher Tumore.

## 7. Juli 2022

### Digitales Tool unterstützt Organspenden

Das Universitätsklinikum wird für besonderes Engagement im Organspendeprozess ausgezeichnet. Dabei spielten die Entwicklung und Implementierung des Screeningtools DETECT und das Engagement bei der Nutzbarmachung dieses Tools für andere Entnahmekrankenhäuser eine wichtige Rolle. Dieses Tool unterstützt ärztliche Teams dabei, einen möglicherweise bevorstehenden irreversiblen Hirnfunktionsausfall anhand gesammelter Daten der Patientinnen und Patienten auf der Intensivstation frühzeitig zu erkennen.

## 2. August 2022

### Klinik-Rankings: Uniklinikum erreicht erneut Top-Platzierung

Mit der Studie „Deutschlands beste Krankenhäuser“ der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (FAZ) und dem vom Nachrichtenmagazin „stern“ herausgegebenen „Deutschlands Top 100 Krankenhäuser“ haben im Juli gleich zwei renommierte Verlage Rankings veröffentlicht. Dabei erreichte das Uniklinikum in der Liste des „stern“ nach der Charité, dem Universitätsklinikum Schleswig-Holstein und dem Klinikum der LMU München Platz vier. Beim FAZ-Ranking wird das Dresdner Uniklinikum auf Platz elf geführt.

## 26. August 2022

### Dresdner Notfalltag setzt auf regionalen Know-how-Transfer

In enger Kooperation mit den Fachkolleginnen und -kollegen der regionalen Leitstellen, Krankenhäuser sowie Rettungsdienste richten die am Universitätsklinikum in die Notfallversorgung eingebundenen Ärztinnen und Ärzte am 9. September 2022 den 5. Dresdner Notfalltag aus. Im Mittelpunkt stehen Ansätze der präklinischen Diagnostik sowie Interventionen und Optionen einer telenotärztlichen Unterstützung der Rettungskräfte.

## 2. September 2022

### Jahresbericht 2021 – mit Strategiewechsel das Gesundheitswesen stabilisieren

Mit dem Titel „Systemwechsel“ zieht das Universitätsklinikum in seinem Jahresbericht 2021 eine erste Bilanz nach zwei Jahren Corona-Pandemie. Die Zahlen aus den beiden Jahren belegen den hohen Aufwand des Universitätsklinikums, die Covid-19-Kranken adäquat zu versorgen. Allein von April 2020 bis März 2022 waren dies knapp 3.500 Personen. Der Jahresbericht zeigt auf, welche Leistung die Hochschulmedizin Dresden in den zwei Jahren Pandemie erbracht hat. Und entwirft Ideen und Visionen, wie ein Systemwechsel in der Krankenversorgung aussehen könnte.

## 9. September 2022

### Rudern gegen Krebs feiert zehnjähriges Jubiläum

Nach zwei Jahren Pause meldet sich die Benefiz-Regatta „Rudern gegen Krebs“ zurück: Mehr als 200 Freizeitsportlerinnen und -sportler, Patientinnen und Patienten, Mitarbeitende, Unterstützende der Hochschulmedizin sowie Repräsentantinnen und Repräsentanten zahlreicher Unternehmen treten am 24. September in Viererbooten am Blauen Wunder gegeneinander an. Ihr Ziel: möglichst viele Spenden zu sammeln, um Menschen mit der Diagnose Krebs dabei zu unterstützen, die Krankheit zu bewältigen – körperlich wie seelisch.

## 22. September 2022

### Besser vorbereitet für Pandemien

Wie geht die Universitätsmedizin mit kommenden Pandemien und Krisen im Gesundheitswesen um? Wie kann eine flächendeckende Gesundheitsversorgung auch in kritischen Zeiten sichergestellt werden? Antworten auf diese Fragen sind wichtig, um in Zukunft vorbereitet zu sein. Die 36 Uniklinika Deutschlands – darunter das Universitätsklinikum Dresden – bauen im Projekt PREPARED eine leistungsstarke Infrastruktur auf, um hochwertige Gesundheitsversorgung und medizinische Forschung sicherzustellen.

## 6. Oktober 2022

### Versorgungsnetz sichere Geburt nimmt Arbeit auf

Sachsen ist das Bundesland mit der niedrigsten Neugeborenensterblichkeit. Trotzdem steht auch der Freistaat vor der Herausforderung, die Versorgung von Schwangeren und deren Neugeborenen in ländlichen Regionen künftig zu sichern. Mit dem Versorgungsnetz „Sichere Geburt“ steht jetzt eine weitere Versorgungsstruktur für Risikoschwangere sowie kranke Neugeborene und deren Familien zur Verfügung. Hierbei fließen Expertise und Erfahrungen des Zentrums für Feto-Neonatale Gesundheit unter der Leitung von Prof. Mario Rüdiger ein.

## 10. Oktober 2022

### MITS-Eröffnung: bundesweit einzigartiges Diabetes-Zentrum geht in Betrieb

Im Rahmen eines öffentlichen Festaktes wurde der innovative Neubau des MITS an der Ecke Augsburgstraße / Fiedlerstraße in der Dresdner Johannstadt am Montag, 10. Oktober 2022, offiziell eingeweiht. Der hochmoderne Forschungsneubau gibt fortan Experten der Inneren Medizin, der Endokrinologie, der Immunologie, der Chirurgie, der Transplantationsmedizin, der Zellbiologie und der Materialwissenschaften eine neue Arbeitsstätte. Gemeinsam werden sie unter einem Dach interdisziplinär neue medizinische Ansätze entwickeln.

**18. Oktober 2022**

### **Dresdner Uniklinikum erneut als bestes Krankenhaus Sachsens ausgezeichnet**

Das Universitätsklinikum nimmt erneut einen Spitzenplatz im Reigen deutscher Krankenhäuser ein. Auf der Klinikliste des Nachrichtenmagazins „Focus“ erreicht das Uniklinikum wie im vergangenen Jahr Platz fünf unter Deutschlands Krankenhäusern und behält damit seine Spitzenposition. Damit ist es erneut bestes Krankenhaus in Sachsen. Der Klinikwegweiser 2023 zeichnet in diesem Rahmen 19 Kliniken des Dresdner Uniklinikums für die Behandlungsqualität bei insgesamt 45 Krankheitsbildern mit der Spitzenkategorie „TOP Klinik“ aus.

**25. Oktober 2022**

### **Vierlinge am Uniklinikum geboren**

Sham, Joud, Ahmad und Ayham geben der Geburtsstatistik in diesem Jahr eine ganz besondere Note: Die Vierlinge wurden Mitte August am Universitätsklinikum geboren. Die letzte am hochschulmedizinischen Campus der Johannstadt dokumentierte Vierlingsgeburt liegt knapp 40 Jahre zurück. Die Vorbereitung der aktuellen Vierlingsgeburt, der Kaiserschnitt und die Nachbetreuung von den beiden Mädchen Sham und Joud, den beiden Jungen Ahmad und Ayham sowie der Mutter ist eine außerordentliche Teamleistung.

**11. November 2022**

### **300 Menschen setzen auf der Elbe Zeichen für Zuversicht**

Auch in diesem Jahr setzt das Universitätsklinikum sichtbare Zeichen zum Welt-Pankreaskrebstag. Dafür hat die Klinik für Viszeral-, Thorax- und Gefäßchirurgie einen Partner für eine spektakuläre Aktion gewinnen können. Die Weiße Flotte stellt mit den Schiffen „Dresden“ und „Leipzig“ gleich zwei Elbdampfer bereit, die am 17. November kostenlos die Elbe zwischen Pieschen und Loschwitz befahren. Damit wird das Anliegen des Welt-Pankreaskrebstags auf eine besondere Weise sichtbar: mit lila angestrahlten Decks und insgesamt 300 Passagierinnen und Passagieren an Bord.

**1. Dezember 2022**

### **Dresdner Kinder-Intensivmediziner leitet DIVI-Bundeskongress**

Prof. Sebastian Brenner, Bereichsleiter Pädiatrische Intensivmedizin an der Klinik für Kinder- und Jugendmedizin des Universitätsklinikums, ist Präsident des am 30. November in Hamburg eröffneten 22. Kongresses der Deutschen Interdisziplinären Vereinigung für Intensiv- und Notfallmedizin e.V. (DIVI). Als

Kinder-Intensivmediziner steht Prof. Brenner für das Kongressmotto „Starke Teams durch Kommunikation“, denn die Kommunikation spielt in der Notfall- und Intensivmedizin eine enorm wichtige Rolle, insbesondere für die Bewältigung lebensbedrohlicher Situationen.

**7. Dezember 2022**

### **Uniklinikum startet mit neuem Beratungsangebot für Mitarbeitende**

Im Dezember hat ein professioneller Mitarbeiterberater seine Arbeit am Uniklinikum aufgenommen. Er steht als unabhängiger Ansprechpartner allen Mitarbeitenden zur Verfügung und leistet individuelle psychologische Unterstützung in Problemsituationen. Nach über zwei Jahren Pandemie ist der Bedarf nach einem ganzheitlichen Ansatz gestiegen. Die Position des Mitarbeiterberaters wird mit Andreas Mrosk besetzt, der diese Funktion bereits in einer großen sächsischen Klinikengruppe innehatte.

**29. Dezember 2022**

### **1.000. Schlaganfallpatient ins Nachsorgeprogramm „SOS-Care“ aufgenommen**

Mitte Dezember wurde mit Burkhard Oppitz der 1.000. Schlaganfallpatient während der stationären Akutversorgung in der Klinik für Neurologie des Universitätsklinikums ins Nachsorgeprogramm „SOS-Care“ aufgenommen. Das am Uniklinikum mit Unterstützung der AOK PLUS entwickelte Programm sichert über eine strukturierte und ambulante Nachsorge eine optimale Versorgung der Betroffenen. Dies belegen Erhebungen, in denen die Gesundheitsdaten von rund 500 Patientinnen und Patienten analysiert wurden, die das „SOS-Care“-Nachsorgeprogramm durchliefen.

**2. Dezember 2022**

### **Geburtsbilanz: Helena und Mattheo bestimmen den Jahreswechsel**

Am 1. Januar 2023 erblickte Mattheo (52 Zentimeter / 3.490 Gramm) um 3.34 Uhr das Licht der Welt. Er folgte auf Helena, die am 31. Dezember 2022 genau um 20 Uhr geboren wurde. Am Uniklinikum wurden 2022 durch das Team im Kreißsaal insgesamt 2.333 Geburten betreut, bei denen 2.414 Babys zur Welt kamen. Darunter sind 76 Zwillingsgeburten sowie je eine Drillingsgeburt und eine Vierlingsgeburt. Die insgesamt recht stabile Entwicklung der Geburtenzahlen ist ein Vertrauensbeweis junger Eltern in die Hochschulmedizin Dresden.

## Impressum:

Herausgeber

Vorstand des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden

Fetscherstraße 74, 01307 Dresden,

Telefon +49 351 458-0, [www.ukdd.de](http://www.ukdd.de)

Kontakt

Kommunikation und Unternehmensentwicklung, Claudia Dietz,

Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden

Telefon +49 351 458-2028, [kommunikation@ukdd.de](mailto:kommunikation@ukdd.de)

Konzept, Redaktion, Gestaltung

© 2023 | Ketchum GmbH Dresden, [www.ketchum.de](http://www.ketchum.de)

Copyright: Bild · Grafik · Illustration

Thomas Albrecht, Annechristin Bonß, Claudia Dietz, Michael Doerwald, Marc Eisele,

Michael Kemnitz, Kirsten Johannes Lassig, Holger Ostermeyer, Christoph Reichelt, Marcel Tenschert,

Stephan Wiegand, Universitätsklinikum Carl Gustav Carus, Foto Dähn, iStock.com

2. Auflage, 5.000 Stück, 07|2023

© 2023 · Alle Rechte vorbehalten.

Das Urheberrecht für Konzept sowie gestalterische Umsetzung dieses Buches liegt komplett bei dem Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden sowie bei der Ketchum GmbH. Die Vergabe der zeitlich und räumlich unbegrenzten Nutzungsrechte obliegt den oben bezeichneten Urhebern. Eine Adaption bedarf der ausdrücklichen Zustimmung durch die oben bezeichneten Urheber. Nachdruck und Vervielfältigung der redaktionellen Texte einschließlich Speicherung und Nutzung auf optischen und elektronischen Datenträgern sind nur mit Zustimmung der oben bezeichneten Urheber möglich. Die ganze oder teilweise Adaption des Konzepts und damit der Gestaltung durch unberechtigte Dritte ist untersagt.



**Universitätsklinikum  
Carl Gustav Carus**  
DIE DRESDNER.





Fit und aktiv am  
Uniklinikum

**sei, wer du bist.  
sei ukdd.**



/ukdresden

**ukdd.de**