



**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

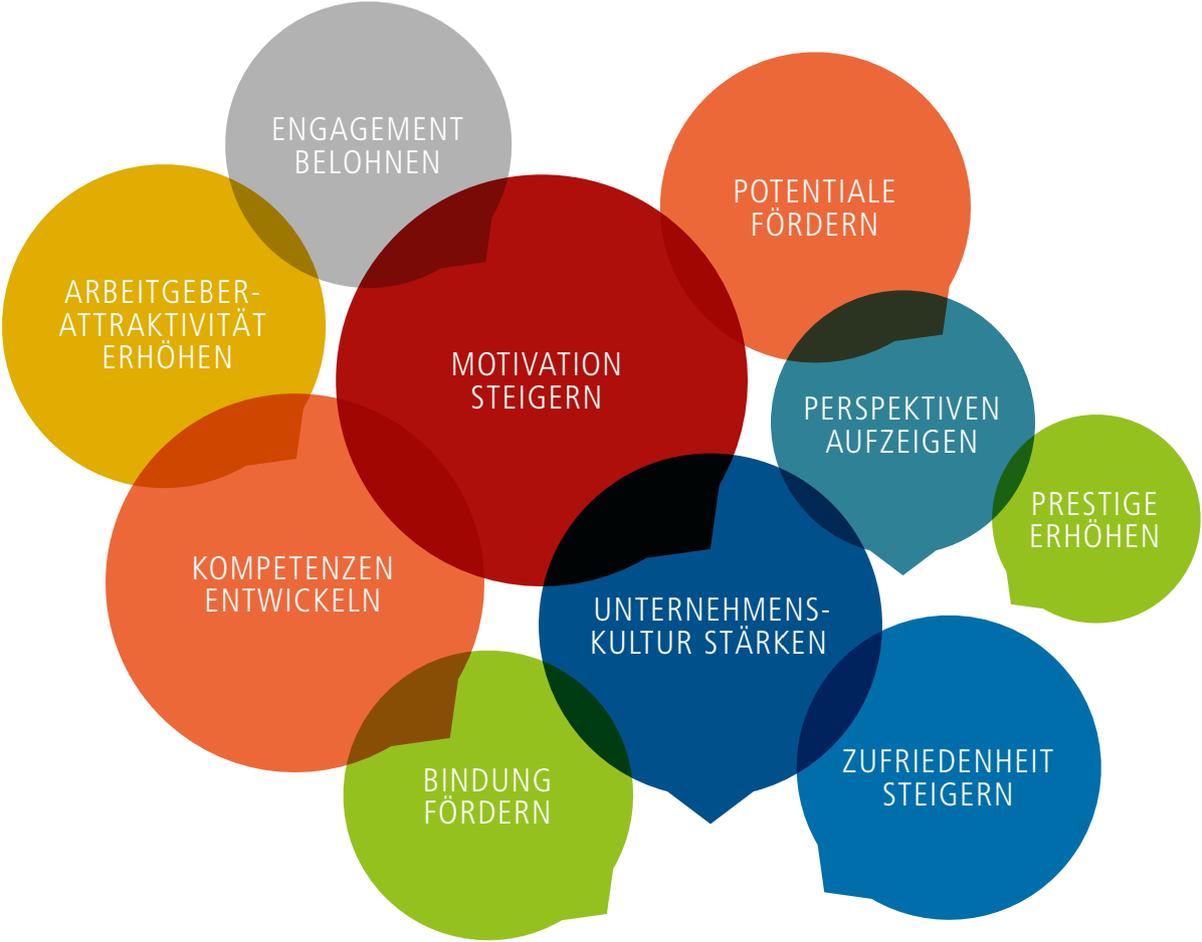
**Universitätsklinikum
Carl Gustav Carus**
DIE DRESDNER.



Personalentwicklungs- programm

für die Beschäftigten der Hochschulmedizin Dresden

www.ukdd.de

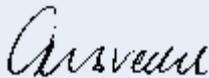


„Qualifizierung ist Teil unserer täglichen Aufgabe und eine Investition in die Zukunft!“

Das Universitätsklinikum Dresden und die Medizinische Fakultät Dresden (kurz Hochschulmedizin Dresden) leben von den persönlichen, sozialen und fachlichen Stärken ihrer Beschäftigten. Verankert im Leitbild des Klinikums, stellt das Engagement und die Qualifizierung unserer Beschäftigten eines unserer Grundprinzipien dar. In der Realität wollen wir dies erreichen, indem ihre Kompetenzen kontinuierlich weiterentwickelt werden. Hierfür bieten wir ein breit gefächertes, bedarfsorientiertes Personalentwicklungsprogramm.

Ein zentrales Element der Personalführung ist es, die Entwicklung der Beschäftigten zu analysieren und voranzutreiben. Aus diesem Grund stellen wir verschiedene Instrumente und Beratungsangebote zur Verfügung, die eine individuelle Weiterentwicklung sowie die Gesundheit erhalten und fördern.

In dieser Broschüre stellen wir sämtliche Angebote sowie Instrumente unseres Hauses vor, welche zur beruflichen und persönlichen Entwicklung unserer Beschäftigten beitragen.



Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht
Medizinischer Vorstand (Sprecher)



Prof. Dr. Heinz Reichmann
Dekan der Medizinischen Fakultät Carl Gustav Carus



Dr. Thomas Hurlebaus
Leiter Geschäftsbereich Personal und Recht



Inhalt



Nachwuchsprogramme

Ausbildung	10
Duales und ausbildungsbegleitendes Studium	11
Famulatur und Praktisches Jahr	12
Fachärztliche Ausbildung	13
Angebote für Schüler*innen und Freiwilligendienste	14
Praktika und Hilfskraft-tätigkeiten	15



Einarbeitung neuer Beschäftigter

Begrüßungsveranstaltung	18
Einarbeitungsleitfaden	19
Mentoring	20
Probezeitgespräche	21



Anlassbezogene Gespräche

Jährliches Mitarbeitergespräch	24
Karriere- / Entwicklungsgespräch	25
Kompetenzanalyse	26
Zielvereinbarung	27



Entwicklungsperspektiven

Fort- und Weiterbildung an der Carus Akademie	30
Studieren am Universitätsklinikum	31
Angebote der Medizinischen Fakultät	32
Modulares Führungs- kräftetraining	36
Coaching	37
Teamentwicklung und Mediation	38
Carus Job	39



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Haus der Gesundheit	42
Betriebliches Eingliederungs- management (BEM)	43
Arbeits- und Gesundheitsschutz	44
Gesundheitsprogramm	
Carus Vital	46
Carus Care	47



Austritt von Beschäftigten

Austrittsgespräch	50
Arbeitszeugnis	51

Erfahrungsberichte unserer Beschäftigten



„Vor einigen Jahren hatte ich einen schweren Bandscheibenvorfall. Durch das BEM-Gespräch zur betrieblichen Wiedereingliederung wusste ich, dass ich und meine Beschwerden ernst genommen werden. Gemeinsam wurden Möglichkeiten diskutiert, ob es in der Rettungsstelle eine Tätigkeit gibt, die meinen krankheitsbedingten Anforderungen entspricht. Es wurde das Bestmögliche versucht, mich wieder entsprechend meinen Erfahrungen und Qualifikationen in das Arbeitsleben zu integrieren. Und wie man sieht, ist das bestens gelungen!“

Uta Freudrich – Stationsleiterin im UniversitätsCentrum für Orthopädie, Unfall- und Plastische Chirurgie



„Im Führungskräfte-Training setzt man sich mit unterschiedlichen Themen auseinander und tauscht sich mit Kolleginnen und Kollegen darüber aus. Als Führungskraft hat man bereits einzelne Aspekte vorher gehört und Erfahrungen gesammelt, aber es ist natürlich immer gut, noch einmal theoretischen Input zu erhalten. Dadurch habe ich Zusammenhänge besser verstanden und dann natürlich auch in der täglichen Arbeit umsetzen können. Dabei war das Training zur Kommunikation und zur Führung als solches für mich sehr wertvoll und hilfreich.“

Dr. Xina Grählert – Leiterin Koordinierungszentrum für klinische Studien – Medizinische Fakultät



„Da die Carus Akademie vor Ort ist, war es für mich optimal, an einem Englischkurs teilzunehmen. Bei der Anmeldung für die Fortbildung wurde ich kompetent durch eine Mitarbeiterin der Carus Akademie beraten. Der Kurs selbst wurde super organisiert, mit einer tollen Dozentin, die uns immer motiviert hat. Durch ihren lockeren und lebensnahen Unterricht hat es einfach sehr viel Spaß gemacht, daran teilzunehmen.“

Katrin Janke-Mölmert – Sachbearbeiterin im Geschäftsbereich Personal und Recht



„Ich gehe überwiegend vor dem Spätdienst ins Carus Vital, meistens so zwei bis drei Mal die Woche – das ist optimal für mich! So konnte ich schon über 15 kg abnehmen. Auch meine Rückenschmerzen, die ich früher öfters hatte, sind auf ein Minimum begrenzt. Ich merke auf jeden Fall, dass ich fitter bin.“

Sven Kluge – Gesundheits- und Krankenpfleger in der Klinik und Poliklinik für Urologie



„Durch das Studium Management für Gesundheitsfachberufe an der DIU habe ich jetzt die Möglichkeit erhalten, die physiotherapeutische Leitung für ein Projekt zu übernehmen. Durch das Studium ist man nicht nur auf seinen eigenen Bereich fixiert, sondern versteht das Klinikum als Ganzes besser. Vor allem der Transfer von Theorie und Praxis durch praxisnahe Dozentinnen und Dozenten an der DIU hat mir besonders gefallen.“

Eva Stark – Physiotherapeutin im Universitäts-Physiotherapie-Zentrum



„Seit 2010 führe ich das Jährliche Mitarbeitergespräch in meinem Team. Die Beschäftigten schätzen vor allem das Vier-Augen-Gespräch und dass bestimmte Themen angesprochen werden können, die den Raum nicht verlassen. Es ist ein ungemeiner Vertrauensgewinn für beide Seiten. Dadurch ist es einfacher, Dinge zu hinterfragen und auf Wünsche und Anregungen des Beschäftigten einzugehen.“

Thomas Koch – Stationsleiter in der Klinik und Poliklinik für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie



Nachwuchsprogramme

Als größter Arbeitgeber im Regierungsbezirk Dresden und einer der größten Ausbildungsbetriebe Sachsens bietet die Hochschulmedizin Dresden ein modernes und anspruchsvolles Arbeitsumfeld. Wir betrachten es daher als unsere gesellschaftliche Verpflichtung sowie als eines unserer obersten Ziele einen qualitativ hochwertigen Berufseinstieg zu gewährleisten. Denn nur mit qualifizierten Nachwuchskräften können wir in Zukunft eine hohe Qualität in der Patientenversorgung sicherstellen und uns im zunehmenden Wettbewerb stark positionieren. Aus diesem Grund wollen wir mit attraktiven Nachwuchsprogrammen einen optimalen Start in das Arbeitsleben ermöglichen.

Ausbildung	10
Duales und ausbildungsbegleitendes Studium	11
Famulatur und Praktisches Jahr	12
Fachärztliche Ausbildung	13
Angebote für Schüler*innen und Freiwilligendienste	14
Praktika und Hilfskrafttätigkeiten	15



Ausbildung

Das Universitätsklinikum ist einer der größten Ausbildungsbetriebe Sachsens und bietet neben der Ausbildungsvielfalt ein modernes und praxisnahes Ausbildungsspektrum an. Sowohl in den medizinischen und pflegerischen Bereichen als auch in den kaufmännischen Geschäftsbereichen können ausgezeichnete Ausbildungschancen wahrgenommen werden.

Wir bilden in folgenden Bereichen aus:

Medizinische und pflegerische Berufe:

- Pflegefachmann/-frau
- Pflegefachmann/-frau Vertiefung Pädiatrie
- Krankenpflegehelfer/in
- Operationstechnische/r Assistent/in
- Physiotherapeut/in
- Medizinische/r Fachangestellte/r
- Medizinisch-technische/r Radiologieassistent/in
- Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r

Kaufmännische und andere Berufe:

- Fachinformatiker/in für Systemintegration
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Kaufmann/-frau für Büromanagement
- Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen
- Pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r

UKD Service GmbH:

- Gebäudereiniger/in
- Koch/Köchin

**Universitätsklinikum
Carl Gustav Carus**
DIE DRESDNER.



CarusAkademie
am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden



UKD SERVICE
Catering · Hauswirtschaft

KONTAKT

Carus Akademie
Akademiesekretariat · Tel.: 0351 458-2423
Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-2594

WEITERE INFORMATIONEN

www.ukdd.de/ausbildung

Duales und ausbildungsbegleitendes Studium



Duales Studium

In einem Dualen Studium werden theoretische Phasen an der Berufsakademie und praktische Studienabschnitte miteinander verbunden. Ziel dieses Studienkonzeptes ist es, sowohl ein praxisintegriertes als auch ein wissenschaftsbezogenes Studium anzubieten und bedarfsgerecht Fach- und Führungskräfte auszubilden.

Folgende Bachelorstudiengänge stehen zur Auswahl:

- Bauingenieurwesen Hochbau
- Betriebswirtschaft – Handel
- Bildgebende und strahlentherapeutische Techniken
- Elektrotechnik – Elektrische Energietechnik
- Gesundheits- und Sozialmanagement
- Medizintechnik
- Physician Assistant
- Versorgungs- und Umwelttechnik
- Wirtschaftsinformatik

Studium begleitend zur Ausbildung

An der Carus Akademie des Universitätsklinikums Dresden gibt es die Möglichkeit, in Kooperation mit der Dresden International University, ein Bachelorstudium zu absolvieren. Die Personen durchlaufen die normale Ausbildung an der hauseigenen Carus Akademie und studieren nebenberuflich an der Dresden International University.

Folgende Bachelorstudiengänge stehen zur Auswahl:

- Physiotherapie



KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-2055

WEITERE INFORMATIONEN

www.ukdd.de/studium



Famulatur und Praktisches Jahr

Famulatur

Die Famulatur hat den Zweck, Studierende der Humanmedizin mit der ärztlichen Patientenversorgung in Einrichtungen der ambulanten und stationären Krankenversorgung vertraut zu machen. Außerdem bietet es die Möglichkeit, eine Entscheidung für das Wahlfach des Praktischen Jahres oder für die folgende ärztliche Tätigkeit zu treffen.

Ablauf:

In der Regel finden die Famulaturen in der vorlesungsfreien Zeit statt und sind fester Bestandteil der ärztlichen Ausbildungsordnung mit einer Dauer von insgesamt vier Monaten.

Bewerbung:

Die Bewerbungsunterlagen werden direkt in der Fachklinik eingereicht.

Praktisches Jahr

Das Ziel des Praktischen Jahres (PJ) ist die Vertiefung und Erweiterung der im vorangegangenen Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten unter Aufsicht, Anleitung und Verantwortung des ausbildenden ärztlichen Personals.

Ablauf:

Das PJ gliedert sich in drei Abschnitte mit einer Dauer von je 16 Wochen. Jeweils eines dieser Tertiale wird in den Fächern Innere Medizin, Chirurgie und in einem klinisch-praktischen Wahlfach durchgeführt. Zur Einführung in das PJ erhalten die Studierenden eine zentrale Begrüßungsveranstaltung und ein WarmUp.

Bewerbung:

Die Bewerbung erfolgt über das PJ-Portal der Medizinischen Fakultät.



KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-2077
praktisches.jahr@ukdd.de

WEITERE INFORMATIONEN

www.ukdd.de/nachwuchs
www.ukdd.de/pj

Fachärztliche Ausbildung



Die Hochschulmedizin Dresden ist nicht nur Maximalversorger, sondern auch Lehrkrankenhaus für den ärztlichen Nachwuchs. Um gewährleisten zu können, dass unsere ärztlichen Beschäftigten hervorragende medizinische Leistungen erbringen und so zum Erfolg der Dresdner Spitzenmedizin beitragen, bieten wir für den Berufseinstieg ein vielfältiges und strukturiertes Weiterbildungskonzept. Wir als Hochschulmedizin Dresden besitzen die vollständige Weiterbildungsbefugnis für die fachärztliche Ausbildung sowie zahlreiche Schwerpunktweiterbildungen. Das garantiert eine umfangreiche Ausbildung, geleitet durch renommiertes ärztliches Personal.

Weiterbündungsverbund Carus Consilium Sachsen

Das Carus Consilium Sachsen (CCS), eine 100%ige Tochter des Universitätsklinikums Dresden, hat einen Weiterbündungsverbund gegründet, um junge Mediziner*innen in Sachsen für die fachärztliche Ausbildung der Allgemeinmedizin zu begeistern und auf die hausärztliche Tätigkeit optimal vorzubereiten. Mit einem gemeinsam abgestimmten Weiterbündungsplan werden diese in ambulanten und stationären Institutionen ausgebildet und erhalten somit eine fundierte und strukturierte fachärztliche Ausbildung in Allgemeinmedizin.



1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr
Allgemeinmedizin	Innere Medizin	Chirurgie	Fakultative Fächer nach Wahl	Allgemeinmedizin
„Block 1“		„Block 2“		„Block 3“

KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-2055

WEITERBÜNDUNGSVERBUND

Carus Consilium Sachsen GmbH · Tel.: 0351 458-5039
info@carusconsilium.de · www.carusconsilium.de



Angebote für Schüler*innen und Freiwilligendienste

Angebote für Schüler*innen

Kennenlernen – Informieren – Ausprobieren

Die Hochschulmedizin Dresden ermöglicht Schüler*innen authentische Einblicke in die Berufs- und Arbeitswelt am Klinikum. Bei den verschiedenen Programmen können sie den Klinikalltag kennenlernen, vielfältige Erfahrungen sammeln und wichtige Erkenntnisse zur beruflichen Orientierung erlangen.

Folgende Angebote für Schüler*innen bieten wir an:

- Schülerbetriebspraktikum
- Betriebserkundungen in verschiedenen Bereichen

Freiwilligendienste

Die Hochschulmedizin Dresden bietet Interessierten, die sich beruflich orientieren oder im Anschluss an ihre Schule oder ihr Studium praktisch tätig sein wollen, Freiwilligendienste an.

Folgende Freiwilligendienste bieten wir an:

- Freiwilliges Soziales Jahr
- Bundesfreiwilligendienst



WEITERE INFORMATIONEN UND KONTAKT

www.ukdd.de/nachwuchs

Praktika und Hilfskrafttätigkeiten



Praktika

Im Rahmen eines Praktikums erhalten junge Erwachsene viele interessante Einblicke in die Kliniken, Institute und Geschäftsbereiche. Das Universitätsklinikum Dresden bietet zahlreiche Praktika in medizinischen, pädagogischen, pflegerischen und kaufmännischen Bereichen an.

Folgende Praktika stehen zur Auswahl:

- Schülerbetriebspraktikum
- Pflegepraktikum im Medizinstudium
- Pflegepraktikum zur beruflichen Orientierung
- Weitere Praktika im Rahmen eines Studiums oder einer Umschulung

Hilfskrafttätigkeiten

Hilfskräfte unterstützen die Beschäftigten der Kliniken, Institute oder Zentren in ihrer wissenschaftlichen Arbeit und den hiermit zusammenhängenden Verwaltungstätigkeiten. Die regelmäßige Arbeitszeit einer Hilfskraft beträgt insgesamt maximal 19 Wochenstunden.

Folgende Hilfskrafttätigkeiten stehen zur Auswahl:

- Studentische Hilfskraft
- Wissenschaftliche Hilfskraft

WEITERE INFORMATIONEN

www.ukdd.de/nachwuchs



Einarbeitung neuer Beschäftigter

Der erste Eindruck zählt – nach diesem Motto wollen wir auch die ersten Arbeitstage und -wochen unserer neuen Beschäftigten positiv gestalten. Dabei ist uns als Arbeitgeber besonders wichtig, gleich von Anfang an ein „Wir-Gefühl“ zu vermitteln. Unter kompetenter Anleitung und Beratung werden die Beschäftigten in das Klinikum und das Team ihres Bereiches integriert und erhalten alle wichtigen Informationen für einen optimalen Start.

Begrüßungsveranstaltung	18
Einarbeitungsleitfaden	19
Mentoring	20
Probezeitgespräche	21



Begrüßungsveranstaltung

Für alle neuen Beschäftigten der Hochschulmedizin Dresden findet mehrmals im Jahr eine zentrale Begrüßungsveranstaltung statt. Ziel der Veranstaltung ist es, wesentliche Informationen komprimiert zu vermitteln, um den Personen somit einen optimalen Arbeitsbeginn an unserem Haus zu ermöglichen.



Ablauf

An diesem Tag lernen die neuen Beschäftigten wichtige Ansprechpersonen sowie eine Vielzahl von unterschiedlichen Bereichen kennen, z. B.:

- Geschäftsleitung
- Geschäftsbereich Personal und Recht
- Zentralbereich Qualitäts- und Medizinisches Risikomanagement
- Zentralbereich Krankenhaushygiene/Umweltschutz
- Gesundheitszentrum

Im Anschluss an die Präsentationen steht mit einer Führung über den Campus die Möglichkeit offen, mehr über das Klinikum und seine Geschichte zu erfahren.

Nach der Mittagspause findet eine Basisschulung zur Anwendung und zum Umgang mit dem Klinikinformationssystem ORBIS statt. Die ORBIS-Schulungen sind für alle Beschäftigten, die in der Krankenversorgung tätig und mit der Erfassung, Bearbeitung und Auswertung von patientenbezogenen Daten betraut sind.



KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet: [Meine Personalthemen](#) › [Personalrecruiting](#) › [Begrüßungsveranstaltung](#)

Einarbeitungsleitfaden



Um den Arbeitsbeginn und die Integration im Team zu erleichtern, vor allem aber um eine qualitativ hochwertige Einarbeitung zu gewährleisten, werden neue Beschäftigte nach einem Leitfaden eingearbeitet. Ziel einer solchen strukturierten Einarbeitung ist es, sich schnell mit den neuen Aufgaben vertraut zu machen und eine aktive Beteiligung an der Einarbeitung zu ermöglichen.

Vorgehensweise

Alle neuen Beschäftigten bekommen eine Ansprechperson beratend zur Seite gestellt, die orientiert am Einarbeitungsleitfaden anlernt und permanent Unterstützung gibt.

Die Ansprechpersonen und Vorgesetzten führen zusammen mit den neuen Beschäftigten regelmäßige Gespräche, um ein Feedback über den Ablauf der Einarbeitung zu erhalten, ihnen eine Rückmeldung über ihre Leistungen zu geben sowie ihre individuellen Bedürfnisse zu erkennen.



KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-2055

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet: [Meine Personalthemen](#) › [Personalentwicklung](#) ›
[Eintritt und Einarbeitung neuer Mitarbeiter](#)



Mentoring

Zielgruppe

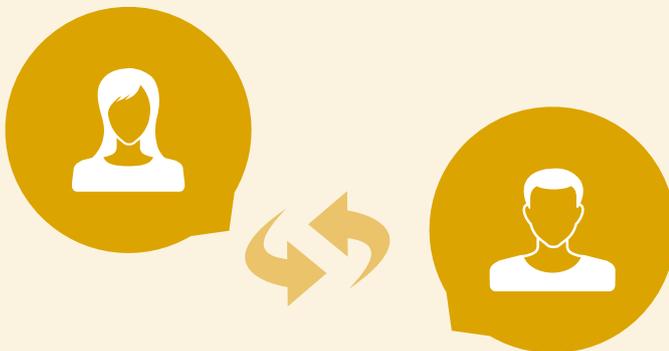
- Beschäftigte, die ihr Wissen/ihre Erfahrung weitergeben möchten
- Beschäftigte, die sich in der Einarbeitung befinden oder die eine Unterstützung im Arbeitsalltag benötigen

Ziel

Beim Mentoring handelt es sich um ein Programm, in dem jemand Erfahrenes (Mentor*in) den unerfahrenen bzw. neuen Beschäftigten (Mentees) Wissen und Erfahrungen übermittelt. Ziel ist es, im Team voneinander zu lernen sowie die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis zu fördern.

Vor allem in der Einarbeitung von neuen Beschäftigten ist dieses Instrument ein wichtiger Bestandteil für einen optimalen und teamorientierten Einstieg in den Job oder ein neues Tätigkeitsfeld.

Gern beraten wir Sie bei der Erstellung eines individuellen Mentoring-Konzeptes.



KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-2055

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet: [Meine Personalthemen](#) › [Personalentwicklung](#) › [Mentoring](#)

Probezeitgespräch



Anwendungsbereiche/Zielgruppe

- Neu eingestellte Beschäftigte
- Beschäftigte aus Übernahme (Auszubildende)
- Beschäftigte nach Umsetzung

Ziel

Das Verhältnis neuer Beschäftigter zu unserem Unternehmen wird am stärksten von den Eindrücken und Geschehnissen der ersten Arbeitswochen geprägt. Aus diesem Grund ist ein Probezeitgespräch wichtig, um den Aufbau und die Vertiefung der Beziehung zu fördern.

Dieses Gespräch dient der gemeinsamen Standortbestimmung der Beschäftigten, um ein gutes Fundament für das weitere Arbeitsverhältnis zu schaffen. Am Ende des Probezeitgespräches steht die Entscheidung über die Übernahme seitens des Unternehmens bzw. der Annahme durch die Beschäftigten.



Anwendungsempfehlung

- Nach vier bis sechs Wochen Reflexionsgespräch
- Nach zehn bis zwölf Wochen Feedbackgespräch
- Acht Wochen vor Beendigung der Probezeit Abschlussgespräch

Dokumente

- 📄 Hinweise & Anleitung zum Probezeitgespräch
- 📄 Formular Probezeitgespräch
- 📄 Formular Beendigung der Probezeit

KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Ihr zuständiges Personalmanagementteam

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet: Meine Personalthemen › Personalentwicklung ›
Eintritt und Einarbeitung neuer Mitarbeiter › Probezeitgespräch



Anlassbezogene Gespräche

Mit der Durchführung der anlassbezogenen Gespräche verfolgen wir als Arbeitgeber das Ziel, unsere Unternehmenskultur zu stärken. Diese soll durch ein regelmäßiges Feedback der Führungskräfte an ihre Beschäftigten geprägt sein und eine offene Kommunikation gewährleisten. Dadurch werden Potenziale ermittelt und gezielt gesteuert.

Jährliches Mitarbeitergespräch	24
Karriere- / Entwicklungsgespräch	25
Kompetenzanalyse	26
Zielvereinbarung	27



Jährliches Mitarbeitergespräch

Anwendungsbereich/Zielgruppe

- alle Beschäftigten und Führungskräfte

Ziel

Das Jährliche Mitarbeitergespräch ist ein vertieftes Vier-Augen-Gespräch zwischen den Beschäftigten und den Vorgesetzten. Dabei werden das vergangene Jahr bzgl. Leistungen, Kompetenzen und Zusammenarbeit reflektiert sowie die zukünftige Entwicklung und Ziele geplant. Die Beschäftigten sollen durch dieses Gespräch in erster Linie die Wertschätzung ihrer Führungskraft erhalten. Darüber hinaus gibt es ihnen Orientierung, Feedback sowie Transparenz über die Anforderungen.

Auch Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Förderung der Gesundheit können hier vertrauensvoll thematisiert werden.

Dokumente

-  Hinweise und Anleitung zur Durchführung von Jährlichen Mitarbeitergesprächen
-  Gesprächsformular

Hinweis: Bitte verwenden Sie die elektronisch angelegten Formulare im CARUSshare

TIPP

Kombinieren Sie das Jährliche Mitarbeitergespräch mit zusätzlichen Gesprächsbausteinen wie einer detaillierten Kompetenzanalyse oder Zielvereinbarung.



KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-2077

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen › Personalentwicklung ›
Mitarbeitergespräche › Jährliches Mitarbeitergespräch

Karriere-/Entwicklungsgespräch



Anwendungsbereich/Zielgruppe

- Beschäftigte mit Entwicklungswunsch
- Beschäftigte mit erkanntem Entwicklungspotenzial
- Beschäftigte, die eine Weiterbildung/ein Studium antreten wollen
- Beschäftigte, die vor einer Beförderung/neuen Weiterbildungs- bzw. Ausbildungsetappen stehen

Ziel

Das Karriere-/Entwicklungsgespräch dient der individuellen Laufbahnplanung von Beschäftigten. Dabei werden durch eine detaillierte Kompetenzanalyse die Stärken sowie Verbesserungspotenziale ermittelt und konkrete Ziele, insbesondere Entwicklungsmöglichkeiten, geplant. Auf Basis des jeweiligen Karrieremodells der Berufsgruppe erhalten die Beschäftigten Transparenz über mögliche Karriereetappen und die dazugehörigen Anforderungskriterien.

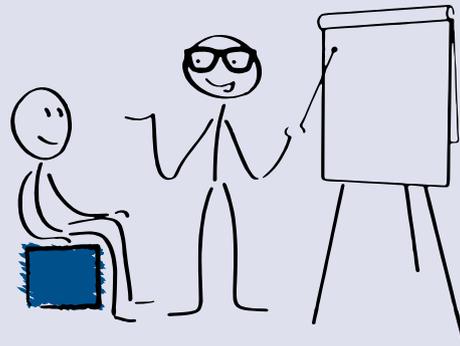
Dokumente

Zunächst wurden für die Hauptberufsgruppen an unserem Haus, den Pflege- und Funktionsdienst und den Ärztlichen Dienst, ein Karriere-/Entwicklungsgespräch mit speziell definierten Kompetenzen entwickelt.

- Leitfaden
- Gesprächsformular

Karriere-/Entwicklungsgespräch für den Ärztlichen Dienst

Karrieregespräch für den Pflege- und Funktionsdienst



KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-2055

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen › Personalentwicklung ›
Mitarbeitergespräche › Karriere-/Entwicklungsgespräch



Kompetenzanalyse

Anwendungsbereich/Zielgruppe

- Beschäftigte mit Wunsch zur Einschätzung ihrer Kompetenzen
- Zum gezielten Einsatz der Beschäftigten
- Zur Definition von Anforderungen an eine bestimmte Stelle
- Vor einer Beförderung
- In der Probezeit
- Vor der Entscheidung für eine größere Qualifizierungsmaßnahme
- Vor einer Entfristung
- Innerhalb von Rotationsphasen eines Beschäftigten

Ziel

Die Kompetenzanalyse dient der detaillierten Bewertung der Leistungen, der Fähigkeiten und des Verhaltens der Beschäftigten. Dabei wird genau bestimmt, wo die Stärken bzw. Verbesserungspotenziale liegen, um diese gezielt zu entwickeln bzw. zu steuern.

Dokumente

-  Gesprächsformular
-  Kompetenzkatalog

 Kompetenzanalyse- Ärztinnen & Ärzte

 Kompetenzanalyse- Führungslaufbahn-
Pfleger- und Funktionsdienst

 Kompetenzanalyse- Fachlaufbahn-
Pfleger- und Funktionsdienst

 Kompetenzanalyse- Verwaltung & Forschung

TIPP

Die Kompetenzanalyse ist fester Bestandteil des Karriere-/ Entwicklungsgesprächs. Weiterhin kann sie variabel im Jährlichen Mitarbeitergespräch, separat in anderen Gesprächen sowie in der Rekrutierung eingesetzt werden.

KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-2055

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen › Personalentwicklung ›
Mitarbeitergespräche › Kompetenzanalyse

Zielvereinbarung



Anwendungsbereich/Zielgruppe

- Beschäftigte im AT-Bereich
- Beschäftigte mit einer Leistungszulage

Ziel

Die Zielvereinbarung ist ein spezielles Instrument zur Vereinbarung von besonderen Leistungen, die Beschäftigte zu erbringen haben. Diese Leistungen orientieren sich an den Zielen der Hochschulmedizin Dresden, der Struktureinheit sowie des Bereiches und sollen in folgenden drei Dimensionen vereinbart werden:

- Qualitätsorientierung
- Wirtschaftlichkeitsorientierung
- Mitarbeiter-/Wissensorientierung

Die Zielvereinbarung dient dazu, die individuellen Fähigkeiten der Beschäftigten gezielt einzusetzen und somit den Erfolg sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhöhen.

Prozess

Die Vereinbarung von Zielen sowie die Zielauswertung finden im Rahmen des Jährlichen Mitarbeitergesprächs statt. Sie werden über den Start des Zielmanagementprozesses Anfang des Jahres per E-Mail informiert.

Bitte nutzen Sie für die Zielvereinbarung des aktuellen Jahres sowie die Zielauswertung des vergangenen Jahres die elektronisch angelegten Formulare im CARUSshare.

SMART



spezifisch



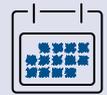
messbar



akzeptiert



realistisch



terminierbar



KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Ihr zuständiges Personalmanagementteam

WEITERE INFORMATIONEN

CARUSshare › Geschäfts-/Zentralbereiche › PER ›
Prozess zum Zielmanagement



Entwicklungsperspektiven

Unser Ziel als Arbeitgeber ist es, die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Beschäftigten entsprechend ihrer individuellen Voraussetzungen und Entwicklungsmöglichkeiten zu fördern. Zur Steigerung der Personalbindung und Motivation werden mit attraktiven Entwicklungsperspektiven die Kompetenzen vermittelt, die zur Wahrnehmung der jeweiligen Aufgabe erforderlich sind.

Fort- und Weiterbildung an der Carus Akademie	30
Studieren am Universitätsklinikum	31
Angebote der Medizinischen Fakultät	32
Modulares Führungskräfte training	36
Coaching	37
Teamentwicklung und Mediation	38
Carus Job	39



Fort- und Weiterbildung an der Carus Akademie

Die Carus Akademie, das Aus-, Fort- und Weiterbildungszentrum des Universitätsklinikums Dresden, bietet ein umfangreiches Qualifizierungsprogramm zum „Lebenslangen Lernen“ an.

Zielgruppe

Für Beschäftigte der Hochschulmedizin Dresden und für externe Interessenten bietet die Carus Akademie sowohl allgemeine als auch maßgeschneiderte Qualifizierungen. Dabei ist die Hauptzielgruppe des Bildungsangebotes die Berufsgruppe der Pflegekräfte. Das umfassende Angebot beinhaltet neben speziellen beruflichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten auch berufsgruppenübergreifende Kurse sowie Trainings/Workshops für Führungskräfte.

Das Aus-, Fort- und Weiterbildungsspektrum ist im aktuellen Jahresprogramm einsehbar. Weitere Angebote und Informationen stehen auf der Webseite der Carus Akademie sowie im Intranet zur Verfügung.

CarusAkademie

am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden



TIPP

Gemeinsam mit den einzelnen Kliniken/Bereichen führt die Carus Akademie verschiedene Symposien, zum Beispiel zum Thema Krankenhaushygiene, durch.



KONTAKT

Carus Akademie / Berufliche Weiterentwicklung · Carola Leibbrand
Tel.: 0351 458-3316 · carusakademie@ukdd.de

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet · Carus Akademie · www.ukdd.de/carusakademie

Studieren am Universitätsklinikum



Zur fachlichen und persönlichen Weiterbildung unterstützt die Hochschulmedizin Dresden als Arbeitgeber gern. Engagierten und motivierten Beschäftigten wird eine finanzielle Förderung für verschiedene Studiengänge an der DIU angeboten.

Bachelorstudiengänge

- Anwendungsorientierte Pflegewissenschaften
- Management für Gesundheitsberufe

Masterstudiengänge

- Health Care Management
- Clinical Research

Zertifikatskurse

- Stations- und Funktionsleitung
- Case Management

Förderungen durch die Hochschulmedizin Dresden erfolgen nach individueller Absprache mit den Führungskräften und anschließender Bestätigung durch den Vorstand.



KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-3164

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen › Personalentwicklung › Studieren
am UKD in Kooperation mit der DIU · www.di-uni.de



Angebote der Medizinischen Fakultät

Die Symbiose aus Krankenversorgung, Forschung und Lehre prägt das alltägliche Handeln der Beschäftigten des Universitätsklinikums und der Medizinischen Fakultät Carl Gustav Carus. Der gemeinsame Erfolg basiert auf hervorragend ausgebildetem Nachwuchs, Forschungskompetenz und Wissensvorsprung.

Eine Auswahl spezieller Entwicklungsangebote

- Berufliche Weiterbildung für Beschäftigte der TU Dresden: <https://tu-dresden.de/karriere/weiterbildung>
- Programm der FHS für öffentl. Verwaltung und Rechtspflege Meißen, Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen: www.avs.sachsen.de
- Weiterbildungsprogramm der TUDIAS: www.tudias.de
- SPRINT-Programm: https://tu-dresden.de/karriere/weiterbildung/personal_der_tu_dresden/sprint-programm

Einblicke in unsere internationalen Partnerhochschulen

Im Rahmen eines vom DAAD geförderten Projektes haben sowohl Beschäftigte im wissenschaftlichen als auch im administrativen Bereich die Möglichkeit, für einige Zeit ihre Amtskolleginnen und -kollegen bei der Arbeit zu begleiten und berufsspezifische Auslandserfahrungen zu sammeln.

Unsere Partnerhochschulen:

- King's College London, Großbritannien
- Hong Kong University, Hong Kong
- Flinders University, Adelaide, Australien



KONTAKT

Für das nichtwissenschaftl. Personal (MFD):
Dezernat Personal, Sachgebiet 2.2. · Andrea Breitenborn
Tel.: 0351 463-34469 · andrea.breitenborn@tu-dresden.de

Für das wissenschaftliche Personal (MFD):
Dezernat Studium und Weiterbildung · Zentrum für Weiterbildung der TU
0351 463-37811 · zfw@tu-dresden.de

ANSPRECHPARTNER

Referat Entwicklung und Internationales · Felix Klee
Tel.: 0351 458-19499 · felix.klee@tu-dresden.de

MITZ – Medizinisches Interprofessionelles Trainingszentrum



Das MITZ ist die zentrale Einrichtung der Medizinischen Fakultät für die praktische Ausbildung manueller Fertigkeiten sowie kommunikativer und sozialer Kompetenzen. Zielgruppe sind Medizinstudierende und Zahnmedizin-studierende der Medizinischen Fakultät Carl Gustav Carus im Rahmen der curricularen Lehre sowie zahlreicher fakultativer Kurse.



Weitere Angebote

- Programm Standardisierte Patienten (Einsatz von Schauspielpatientinnen und -patienten für realitätsnahes Üben praktischer Fertigkeiten)
- Planung und Koordinierung neuer Lehrformate in das Curriculum des Medizinstudiums
- Fachkompetenzen für gemeinsames interprofessionelles Lernen von Medizinstudierenden und Auszubildenden aus dem Pflegebereich
- Möglichkeiten für UKD-Beschäftigte mit Lehrauftrag sowie externe Lehrkräfte die Infrastruktur und das didaktische Know-How des MITZ für eigene Lehrveranstaltungen zu nutzen (u. a. SP-Programm, Modelle, Simulationsräume, IPL, e-Prüfungen)
- Wahlfach „Fehler in der Medizin“ in Kooperation mit dem ZB Qualitäts- und Medizinisches Risikomanagement
- Ultraschalllehrzentrum



KONTAKT

Referat Lehre · Leiterin MITZ · Marie-Christin Willemer
Tel.: 0351 458-18542 · mitz@ukdd.de

WEITERE INFORMATIONEN

www.tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/medizinische_fakultaet/inst/mpz



Workshop Medizindidaktik

Für sein Fach zu brennen und die Begeisterung weiterzugeben – das gelingt guten Lehrenden. Durch den Erwerb didaktischer Fertigkeiten und fachübergreifenden Austausch können diese dabei unterstützt werden. Das Referat Lehre der Medizinischen Fakultät bietet regelmäßig Didaktik- und Prüfungs-Workshops an. Die Workshops gestatten es den Teilnehmenden, nach Vermittlung theoretischer Prinzipien die eigene Lehr- und Lernumgebung mitzugestalten.

Ziel

Die Workshops sollen den Lehrenden und Prüfenden eine Methodenvielfalt aufzeigen, die eine kompetenzorientierte Ausbildung unserer Studierenden unterstützt.

Nach erfolgreichem Abschluss der Workshops und dem Nachweis einer Transferleistung erhalten Sie ein Zertifikat „Medizindidaktische Basisqualifikation“. Dieses wird auf Basis des Konsenspapiers des bundesweiten MedizinDidaktikNetzes zur gegenseitigen Anerkennung von Leistungen auch an anderen Standorten anerkannt.

Zielgruppe

- Lehrende in der Medizin/Zahnmedizin und in medizinnahen Studiengängen

Inhalte

- Grundprinzipien des Lehrens und Lernens
- Lernziele, Lernstile und Lehrplandesign
- Optimierte Anwendung und Varianz von Lehr- und Prüfungsformaten
- Problem- und fallorientiertes Lernen in Tutorien
- Feedback in der Lehre
- Theorie/Praxis zum betrieblernen Lehren
- Basisfertigkeiten Training – was macht das MITZ?
- Fallbeispiele als Lehrinstrument
- Wie lassen sich Vorlesungen/Vorträge optimieren?

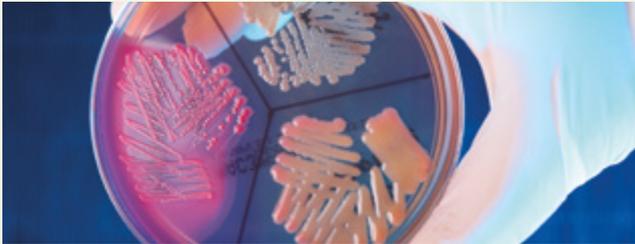
KONTAKT

Für Anmeldung und Rückfragen:
med-lehre-prozessmanagement@mailbox.tu-dresden.de

ABLAUF

Die dreitägigen Basis-Kurse finden jeweils halbjährlich in der vorlesungsfreien Zeit (September/März) statt. Die Prüfungsworkshops werden einmal im Jahr durchgeführt.
Gebühren: Kostenlos für Beschäftigte der Hochschulmedizin Dresden

Workshop Einführung in die Forschungsförderung



Von der Projektplanung bis zur erfolgreichen Durchführung eines Projektes ist ein effizientes Forschungsmanagement notwendig. Hierzu gehören die Beratung bei der Überprüfung der Projektfinanzierung, die Eröffnung und Verwaltung von Drittmittelprojekten sowie die regelmäßige interne und externe Berichterstattung. In diesem Workshop werden interne Finanzierungsprogramme und Fördermaßnahmen an der Hochschulmedizin Dresden vorgestellt, der Ablauf im Projektmanagement erklärt und die notwendigen Planungsschritte für eine schnelle und effiziente Projektverwaltung erläutert.

Zielgruppe

- Forschungsnahe, forschungsaktive und forschungsinteressierte Beschäftigte der Hochschulmedizin Dresden (Verwaltungspersonal, wissenschaftliches Personal, medizinisch-technisches Personal, Studierende)

Ziel

- Bekanntmachung der Forschungsförderungsstrukturen an der Hochschulmedizin Dresden
- Ermächtigung der Teilnehmenden zur effizienteren Abwicklung von Forschungsanträgen
- Erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln

KONTAKT

Referat Forschung

Laura Reichmann · Tel.: 0351 458-18828 · Laura.Reichmann@ukdd.de

Referat Drittmittelmanagement

Anke Gläßer · Tel.: 0351 458-2369 · Anke.Glaesser@ukdd.de

Koordinierungszentrum für Klinische Studien (KKS)

Dr. Xina Grählert · 0351 458-5161 · kontakt@kksdresden.de

ABLAUF

Der Workshop findet anlassbezogen statt.

Gebühren: Kostenlos für Beschäftigte der Hochschulmedizin Dresden.



Modulares Führungskräftetraining

Zielgruppe

- Beschäftigte, die eine Führungsaufgabe ausüben
- Beschäftigte, die vor der Übernahme einer Führungsaufgabe stehen

Ziel

Mit dem Modularen Führungskräftetraining möchten wir Beschäftigten in Leitungspositionen wichtige Führungs- und Fachkompetenzen vermitteln und ihnen Instrumente für den Führungsalltag an die Hand geben. Durch eine moderne Führungskultur mit gut ausgebildeten Führungskräften wollen wir nachhaltige Wettbewerbsvorteile in einem dynamischen Marktumfeld erlangen.

Am Ende des Trainings erhalten Sie für das Grundtraining das **Zertifikat „Führungskraft am UKD“**. Nach erfolgreicher Teilnahme am Grund- und Aufbautraining erhalten Sie das **Diplom „Führungskraft am UKD“**.

Für alle Trainings werden Weiterbildungspunkte bei der Sächsischen Landesärztekammer und bei der Registrierungsstelle beruflich Pflegender beantragt.



Inhalte

Grundtraining: Führungskompetenzen:

- Auftaktveranstaltung inkl. Potenzialanalyse
- Führen in der Theorie
- Führen in der Praxis/Managementtechniken
- Umgang mit Teamkonflikten
- Selbst- und Stressmanagement

Aufbautraining: Fachkompetenzen:

- Krankenhausmanagement/Controlling
- Changemanagement
- Qualitäts- und medizinisches Risikomanagement
- Personalmanagement/Arbeitsrecht/
Fehlzeitenmanagement/Betriebliches
Gesundheitsmanagement

KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung
Tel.: 0351 458-2077

DETAIL

Grundtraining: 8 Tage (Zeitraum 6 Monate)
Eigenanteil Kosten: 150,00 €
Aufbautraining: 7 Tage (Zeitraum 6 Monate)
Eigenanteil Kosten: 150,00 €

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen ›
Personalentwicklung ›
Modulares Führungskräftetraining

Coaching



Zielgruppe

- Führungskräfte
- Nachwuchsführungskräfte
- Fachkräfte in Schlüsselpositionen



Ziel

Coaching ist eine Beratung für Personen mit anspruchsvollen Aufgaben und besonderen Funktionen an der Hochschulmedizin Dresden. Es dient der Stärkung und Stützung bei herausfordernden Entscheidungen in Konflikt- und Krisensituationen oder bei der Mitgestaltung von Veränderungsprozessen. Dabei bereitet es Ratsuchende auf Kommendes vor oder reflektiert Erfahrungen.

Gern beraten wir Sie bei der Vermittlung von externen Coaches.

Vermittlung

Nach Durchführung eines Modularen Führungskräfte-trainings besteht die Möglichkeit, ein individuelles Einzelcoaching zu absolvieren. Beschäftigte, die nicht am Führungskräfte-training teilgenommen haben, können eine Beratung zur Vermittlung von externen Coaches erhalten.

KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-2055 / 2077

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen › Personalentwicklung › Coaching



Teamentwicklung und Mediation

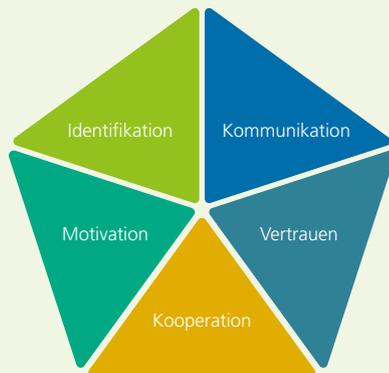
Zielgruppe Teamentwicklung

- Teams bzw. Arbeitsgruppen aus jedem Bereich

Ziel

Bei der Teamentwicklung soll ein gemeinsames Bewusstsein für Ziele und Richtung der Tätigkeiten geschaffen werden. Durch unterschiedliche Workshops wird ein Wir-Gefühl und eine gemeinsame Vision entwickelt. Motivation und Vertrauen werden geschaffen – die Grundlage für eine erfolgreiche und effiziente Zusammenarbeit.

Gern beraten wir Sie für Ihre individuelle Teamentwicklungsmaßnahme.



Zielgruppe Mediation

- Zwei oder mehrere Beschäftigte, die sich in einem tieferen Konflikt befinden und nach Lösungen suchen



Ziel

Mediation ist die Vermittlung in Konfliktsituationen/ Streitfällen durch unparteiische Dritte. Ziel dabei ist es, eine einvernehmliche Lösung zu finden, unter Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse beider Parteien.

Gern beraten wir Sie bei der Vermittlung von internen bzw. externen Mediatorinnen und Mediatoren.

KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-2055



Neue Perspektiven im Uniklinikum – Wir beraten und begleiten Sie!

Zielgruppe

- Beschäftigte mit dem Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung
- Beschäftigte, die sich auf Grund von strukturellen oder persönlichen Gründen verändern möchten



Ziel

In allen Berufsgruppen stehen Sie täglich vor neuen Herausforderungen und zunehmend komplexeren Arbeitsabläufen im beruflichen Alltag. Zudem können persönliche, gesundheitliche oder familiäre Begebenheiten dazu führen, dass Sie Ihr Berufsleben in eine neue Richtung lenken wollen oder müssen.

Mit Carus Job hat die Hochschulmedizin Dresden für alle Beschäftigten eine Möglichkeit eingeräumt, sich mit dem Bestreben nach Veränderung und/oder Qualifizierung unabhängig beraten lassen zu können. In einem Vier-Augen-Gespräch werden die Hintergründe bzw. Beweggründe für einen Veränderungswunsch erörtert und anhand der Kenntnisse und Fähigkeiten mögliche Beschäftigungsoptionen im Universitätsklinikum besprochen. Auch in Bezug auf Entwicklungsmöglichkeiten am Hause findet eine Beratung statt.

Weiterhin steht Carus Job auch den Führungskräften beim optimalen Einsatz ihrer Beschäftigten – entsprechend ihrer Kompetenzen und Potenziale – beratend zur Seite.

KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-2055

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen › Personalentwicklung › Carus Job



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ein aktives Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) betrachten wir als unternehmerische Aufgabe, denn gesunde, engagierte und leistungsfähige Beschäftigte sind die Grundlage für den gemeinsamen Erfolg der Hochschulmedizin Dresden. Als Arbeitgeber ist uns bewusst, dass die Komplexität im Arbeitsalltag zunimmt. Aus diesem Grund hat die Erhaltung und Förderung der Gesundheit unserer Beschäftigten für uns eine große Bedeutung. Ziel des BGMs ist es, die Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten, Beschäftigte zu einem gesundheitsbewussten Verhalten zu befähigen und sie langfristig im Arbeitsprozess zu halten.

Haus der Gesundheit	42
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	43
Arbeits- und Gesundheitsschutz	44
Gesundheitsprogramm Carus Vital	46
Carus Care	47



Haus der Gesundheit

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Abteilung Personal (PER)

Personalentwicklung, Personalmanagement

Schwerpunkte:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Personalentwicklung (Carus Job, Führungskräfte)
- Organisationsentwicklung
- Familienbüro
- Lebensphasenorientiertes Personalmanagement
- Überbetriebliche Kooperation mit sozialen Leistungsträgern

Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz (AGS)

Ganzheitlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie individuelle Prävention

Schwerpunkte:

- Beratung zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen -> Ableitung von Schutzstrategien
- Arbeitsmedizinische Individualvorsorge und Schutzimpfungen
- Begleitung und Beratung bei Leistungswandlung und in besonderen Lebensphasen

Gesundheitszentrum Carus Vital (CV)

Betriebliche Gesundheits- förderung (BGF)

Schwerpunkte:

- Bewegung
- Ernährung
- Stressbewältigung und Entspannung
- Suchtprävention/Krebsprävention
- Projektgruppen für Gesundheitsförderung
- Spezielle Gesundheitsförderungsprogramme

Um ein ganzheitliches BGM in der Hochschulmedizin Dresden zu implementieren, müssen drei wesentliche Handlungsfelder berücksichtigt und eng miteinander verzahnt werden. Nur durch deren Verknüpfung kann ein umfassendes BGM erreicht und bisher ungenutzte Leistungspotenziale freigesetzt werden. Deshalb stützt sich unser BGM genau auf diese drei Säulen, wie sie im „Haus der Gesundheit“ abgebildet sind.

Alle Ansprechpersonen sowie ausführliche Erläuterungen zu den entsprechenden Themen sind im aktuellen **BGM-Leitfaden** zu finden. Über das Jahresprogramm der Carus Akademie und das Gesundheitsprogramm Carus Vital werden unterschiedliche Seminare durch die Akteure der einzelnen Themen angeboten wie z. B. „BGM als Führungsaufgabe“ oder „Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und Analyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“.

Dokumente

 Leitfaden Betriebliches Gesundheitsmanagement

KONTAKT

Projektkoordinatorin BGM · Geschäftsbereich Personal und Recht
Tel.: 0351 458-3785 · bgm@ukdd.de

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen ›
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



Wir bringen Sie zurück ins Arbeitsleben!

Das BEM ist ein Klärungsprozess, in dem nach Möglichkeiten gesucht wird, wie die Gesundheit unserer Beschäftigten nachhaltig verbessert bzw. stabilisiert werden kann. Dies erfolgt im Rahmen von sogenannten **BEM-Gesprächen**, welche immer aus einem individuellen BEM-Team bestehen. Dabei ist das Ziel, den Beschäftigten bei der Überwindung ihrer Arbeitsunfähigkeit zu helfen, weiteren Arbeitsunfähigkeiten vorzubeugen und somit den Arbeitsplatz zu erhalten. Bei diesem Gespräch werden die Krankheitsursachen analysiert und gemeinsam ein Maßnahmenplan festgelegt.

Einen BEM-Prozess kann zum einen jeder Beschäftigte auf eigenen Wunsch anregen. Zum anderen ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, gemäß § 167 SGB IX allen Betroffenen ein Angebot zu einem BEM-Gespräch zu unterbreiten. Auch Personen, welche eine stufenweise Wiedereingliederung oder Belastungserprobung absolvieren, wird ein solches Gespräch angeboten. Zur Unterstützung schwerbehinderter Beschäftigter und ihnen gleichgestellter Menschen wird zusätzlich die Schwerbehindertenvertretung mit in den BEM-Prozess eingebunden.

Angebote zur Integration

- Stufenweise Wiedereingliederung
- Veränderungen der Tätigkeit oder der Arbeitszeit
- Leidensgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitsmedizinische Beratung
- Arbeitsversuche
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Suche nach einem neuen Arbeitsplatz

Dokumente

-  Gesprächsbogen Betriebliches Eingliederungsmanagement
-  Leitfaden Betriebliches Eingliederungsmanagement
-  Leitfaden Betriebliches Gesundheitsmanagement



KONTAKT

BEM-Beauftragte · Geschäftsbereich Personal und Recht
Tel.: 0351 458-7400

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen › Betriebliches Gesundheitsmanagement › Abteilung Personal › Betriebliches Eingliederungsmanagement



Arbeits- und Gesundheitsschutz



Betriebsärztlicher Dienst

Das fachärztliche Personal im Betriebsärztlichen Dienst ist der erste Kontakt bei Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit unserer Beschäftigten am Arbeitsplatz und darüber hinaus. Durch die Nähe zu den Beschäftigten, deren Tätigkeiten und Arbeitsplätzen sind die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte – gemeinsam mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit – professionelle Beratende bei der Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber und bei der Gestaltung von Arbeitsplatzbedingungen.

Mit ihrer arbeitsmedizinischen Expertise unterstützen sie aktiv in Prozessen der Wieder-/Eingliederung sowie in sozialmedizinischen Fragestellungen. Darüber hinaus fließen ihre Erfahrungen in die Entwicklung und Etablierung von Angeboten innerhalb des Gesundheitsprogramms Carus Vital ein.

Unser Leistungsspektrum:

- Beratung des Arbeitgebers und der Führungskräfte in allen Fragen des medizinischen Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Beratung und Begleitung bei Leistungswandlung und in besonderen Lebensphasen (z. B. Mutterschutz)
- Schutzimpfungen
- Individuelle Gesundheitsberatung
- Arbeitsmedizinische Vorsorge

KONTAKT

Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz
Haus 70 · Betriebsärztlicher Dienst
Tel.: 0351 458-2486, -7137 · betriebsaerztlicherdienst@ukdd.de

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Einrichtungen › Geschäftsbereiche › PER-AGS



Betrieblicher Arbeitsschutz

Aufgabe des betrieblichen Arbeitsschutzes ist es, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit durch entsprechende Maßnahmen zu sichern und zu verbessern. **Arbeitsschutz soll keine einmalige Angelegenheit, sondern eine ständige Aufgabe aller Beteiligten sein.**

Der Wert eines wirksamen Arbeitsschutzes ist leicht nachvollziehbar:

- Arbeitgeber bringt er wirtschaftliche Vorteile durch wirksame Vorbeugung von Unfällen und Störfällen
- Die Verringerung von Fehlzeiten der Beschäftigten und eine bessere Qualität der Arbeit
- Für die Beschäftigten bringt er, neben einem besseren Schutz vor Unfällen, weniger arbeitsbedingte Erkrankungen und durchaus auch ein besseres Betriebsklima

Führungskräfte sind in ihren jeweiligen Bereichen verantwortlich für:

- Sicherheit und Gesundheitsschutz der ihnen anvertrauten Beschäftigten
- Verkehrssicherungspflicht gegenüber Dritten

Führungskräfte sind verpflichtet, im Rahmen der **Gefährdungsbeurteilung** in ihrem Verantwortungsbereich die erforderlichen Maßnahmen und Anforderungen (**Unterweisung**) zur Verhütung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie psychischen Belastungen zu treffen (§§ 3.5 ArbSchG) und zusätzlich zu den eigenständigen Pflichten für die Einhaltung der sich aus Gesetzen, Verordnungen und Unfallverhütungsvorschriften ergebenden Pflichten für den Arbeitsschutz zu sorgen.

Unser Leistungsspektrum:

- Beratung zu allen Fragen des technischen Arbeitsschutzes
- Beratung zu Fragen der Biologischen Sicherheit
- Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers und der Führungskräfte auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten (ergonomischen) Arbeitsgestaltung
- Bestellung und Schulung von Sicherheitsbeauftragten
- Organisation der Ausbildung von betrieblichen Ersthelferinnen und Ersthelfern

KONTAKT

Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz
Haus 70 · Bereich Arbeitssicherheit
Tel.: 0351 458-2808 · arbeitssicherheit@ukdd.de

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Einrichtungen › Geschäftsbereiche › PER-AGS



Carus Vital

Das Gesundheitszentrum Carus Vital als Ort der Betrieblichen Gesundheitsförderung bietet allen Beschäftigten die Möglichkeit, aktiv ihre Gesundheit zu fördern und zu stärken. Für einen Beitrag von monatlich 10 Euro können die Angebote nach Abschluss einer Nutzungsvereinbarung vollumfänglich genutzt werden.

Schwerpunkte

In fünf Schwerpunktthemen werden vielfältige Leistungen angeboten:

- Bewegung
- Ernährung
- Entspannung und Stressbewältigung
- Suchtprävention
- Krebsprävention

Die Schwerpunkte folgen in ihren Inhalten dem § 20 SGB V: Primäre Prävention und Gesundheitsförderung. Zu jedem der Themenfelder gibt es unterschiedliche Gesundheitsangebote. Vom Training an Fitnessgeräten bis hin zu Gruppentrainingskursen, Vorträgen, Seminaren und speziellen Veranstaltungen.



Die abwechslungsreichen Angebote sollen den Beschäftigten einen physischen wie psychischen Ausgleich zur täglichen Arbeit bieten. Zahlreiche Leistungen können selbstverständlich auch ohne eine aktive Nutzungsvereinbarung im Gesundheitszentrum genutzt werden.

Das Angebot ist im aktuellen Veranstaltungskalender einsehbar. Dieser steht im Intranetauftritt des Carus Vital sowie als gedruckte Version zur Verfügung.



Carus Vital

Das Gesundheitsprogramm
für unsere Mitarbeiter

KONTAKT

Gesundheitszentrum Carus Vital
Tel.: 0351 458-3187
carus-vital@ukdd.de

ÖFFNUNGSZEITEN

Montag bis Freitag 7.00–20.00 Uhr
In den Wintermonaten auch Samstag-
vormittag geöffnet

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Carus Vital



Mitarbeiter helfen Mitarbeitern nach belastenden Arbeitssituationen wie etwa:

- Schockierenden Erlebnissen bei der Patientenbehandlung (z. B. Unfalltod von Kindern)
- Suizid von Personen im Arbeitsumfeld
- Gewalttätigen Übergriffen am Arbeitsplatz
- Allem, was einem trotz aller Professionalität an die Nieren geht

Das Programm Carus Care bietet zeitnahe Entlastungsgespräche für Betroffene durch speziell geschulte Kolleginnen und Kollegen. Suchen Sie sich im Intranet jene Person aus, die Ihnen sympathisch erscheint und nehmen Sie Kontakt auf. **Bitte nicht aufgeben, wenn die erste Person nicht erreichbar ist, sondern weitere kontaktieren.**

Das Projekt Carus Care wird durchgeführt vom Betriebsärztlichen Dienst (BÄD) der Hochschulmedizin Dresden und der Klinik und Poliklinik für Psychotherapie und Psychosomatik (PSO) mit Unterstützung von der Leitung des Kriseninterventionsteams Dresden.

Niemand zu erreichen?

Das Anliegen kann auch beim Carus Vital sowie der Telefonzentrale angemeldet werden. Beide Einrichtungen unterstützen unsere Beschäftigten in der Kontaktaufnahme.

Carus Vital

Montag bis Freitag: 7.00–20.00 Uhr
Tel.: 0351 458-3187

Telefonzentrale

Rund um die Uhr
Tel.: 12266



Alternativ: caruscare@ukdd.de

Es wird versucht, innerhalb von 24 Stunden ein Gesprächsangebot zu unterbreiten. Hierzu ist ein telefonischer Kontakt erforderlich.

Dokumente

- 📄 Liste mit geschulten Kolleginnen und Kollegen
- 📄 Flyer „Projektvorstellung“
- 📄 Flyer „Reaktionen nach außergewöhnlichen Arbeitssituationen“

KONTAKT

PSO: Dr. Julia Schellong · julia.schellong@ukdd.de
Patrick Lorenz · patrick.lorenz@ukdd.de
BÄD: Dr. Kathrin Schmeißer · kathrin.schmeisser@ukdd.de

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen › Carus Care



Austritt von Beschäftigten

Der Austritt von Beschäftigten kann unterschiedliche Gründe haben. Unabhängig davon, welche Ursache vorliegt – uns ist es wichtig, dass wir stets einen respektvollen und würdigen Umgang miteinander pflegen. Der Weggang ist meistens ein Verlust für unser Unternehmen, denn es gehen Potenzial, bereichsspezifisches Wissen und Erfahrungen verloren. Aus diesem Grund ist es für uns von großer Bedeutung, dass Beschäftigte auch beim Austritt stets ihre Meinung äußern können und wir offen für Feedback sind.

Austrittsgespräch	50
Arbeitszeugnis	51



Austrittsgespräch

Zielgruppe

- Beschäftigte, die ihre Berufstätigkeit am Haus beenden

Dokumente

-  Austrittsfragebogen

Ziel

Das Austrittsgespräch dient dem abschließenden Austausch zwischen den Beschäftigten und den Führungskräften über die Gründe des Austritts, die Arbeitszufriedenheit sowie die gesammelten Erfahrungen an der Dresdner Hochschulmedizin. Dabei sollen die Offenheit und Kritikfähigkeit unseres Unternehmens gezeigt werden, indem die Beschäftigten ihre Meinung im Gespräch aber auch über unseren Austrittsfragebogen kommunizieren können.

Die Resultate aus den Fragebögen werden **anonymisiert** ausgewertet und fließen in die Gestaltung der Arbeits- und Organisationsprozesse der Hochschulmedizin Dresden als Arbeitgeber ein.

KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Team Recruiting und Entwicklung · Tel.: 0351 458-2055

WEITERE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen › Personalentwicklung ›
Austritt von Mitarbeitern

Arbeitszeugnis



Zielgruppe

- Beschäftigte, die ihre Berufstätigkeit am Haus beenden
- Beschäftigte, die vor einer Änderung ihres aktuellen Arbeitsverhältnisses stehen (z. B. Versetzung, Elternzeit, Wechsel des Vorgesetzten) und ein Zwischenzeugnis wünschen

Ziel

Ein Arbeitszeugnis ist eine Referenz für die Beschäftigten im Sinne einer Beurteilung. Nach § 109 GewO haben diese einen Anspruch auf ein schriftliches, wohlwollend formuliertes Zeugnis, welches das berufliche Fortkommen nicht erschwert.

Wir beraten Sie gern bei der Erstellung eines Arbeitszeugnisses.



KONTAKT

Geschäftsbereich Personal und Recht
Ihr zuständiges Personalmanagementteam

Impressum

Herausgeber:

Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden

Fetscherstraße 74, 01307 Dresden

Tel.: 0351 458-0

E-Mail: personal@ukdd.de

www.uniklinikum-dresden.de

3. Auflage, Februar 2021

Konzept, Text:

Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden,

Geschäftsbereich Personal und Recht

Gestaltung:

Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden,

Geschäftsbereich Personal und Recht

Ketchum Pleon GmbH

Bildnachweis:

blickpunktstudios: Christoph Reichelt; Universitätsklinikum

Carl Gustav Carus Dresden: Thomas Albrecht (DGPh),

Stephan Wiegand; fotolia: Peter Atkins (S. 22),

klickerminth (S. 33r); shutterstock: Monika Wisniewska (S. 33l);

Gettyimages(iStock)/KatarzynaBialasiewicz (Titel, S. 5),



TOP
NATIONALES
KRANKENHAUS
2020

FOCUS

DEUTSCHLANDS
GRÖSSTER
KRANKENHAUS-
VERGLEICH

FOCUS-GESUNDHEIT
08 | 2019

