

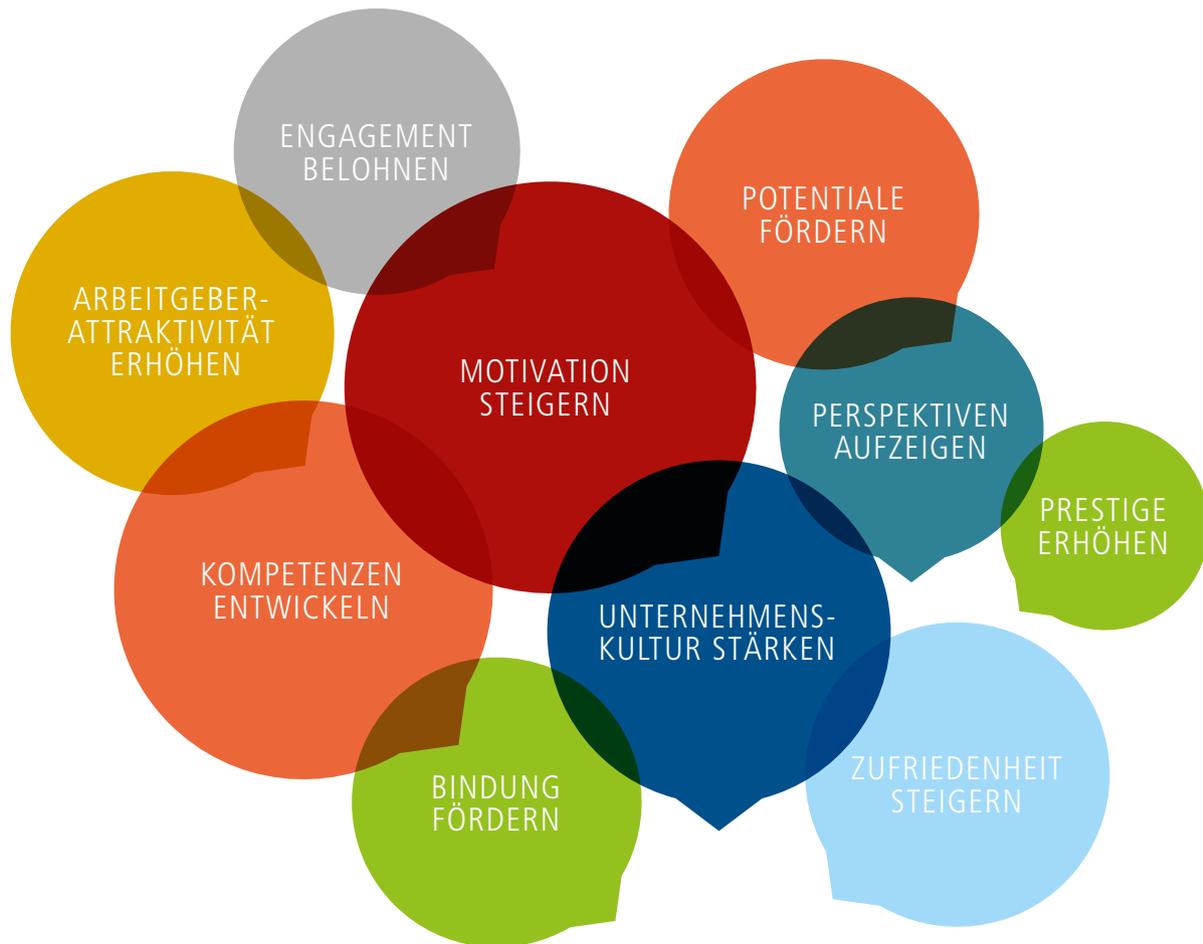


Zukunft
Vision
Ideen
Erfolg



Das Personalentwicklungsprogramm für unsere Mitarbeiter







„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 Mitarbeiter*. Verankert im Leitbild des Klinikums, stellt das Engagement und die Qualifizierung unserer Mitarbeiter 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 Mitarbeiter zu analysieren und voranzutreiben. Aus diesem Grund stellen wir verschiedene Instrumente und Beratungsangebote zur Verfügung, die eine individuelle Weiterentwicklung sowie die Gesundheit der Mitarbeiter fördern.

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

Prof. Dr. med. D. Michael Albrecht
Medizinischer Vorstand

Wilfried E. B. Winzer
Kaufmännischer Vorstand

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

Dr. Thomas Hurlebaus
Leiter Geschäftsbereich Personal

*Für eine einfachere Handhabung und Lesbarkeit wird lediglich die männliche Ausdrucksweise verwendet. Selbstverständlich gelten alle Aussagen dieser Broschüre auch für weibliche Mitarbeiter.



Einstiegs- programme



- ▣ Ausbildung
- ▣ Duales Studium
- ▣ Trainee-Programm
- ▣ Spitzenmedizin = Spitzenfacharztausbildung

Einarbeitung neuer Mitarbeiter



- ▣ Mitarbeiterführungstag
- ▣ Einarbeitungsleitfäden
- ▣ Mentoring
- ▣ Probezeitgespräch

Mitarbeiter- gespräche



- ▣ Jährliches Mitarbeitergespräch
- ▣ Karriere- / Entwicklungsgespräch
- ▣ Kompetenzanalyse
- ▣ Zielvereinbarung



Entwicklungs- perspektiven



- Fort- und Weiterbildung – Carus Akademie
- Weitere Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Modulares Führungskräfte-Training
- Studieren am Universitätsklinikum
- Stipendium für ausbildungsintegrierte Studiengänge
- Carus Job
- Coaching
- Teamentwicklung, Mediation

Betriebliches Gesundheitsmanagement



- Carus Vital
- Betriebsambulanz
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

Austritt von Mitarbeitern



- Austrittsgespräch
- Arbeitszeugnis

Erfahrungsberichte unserer Mitarbeiter



„Mitte 2013 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 – Kinderkrankenschwester und Notfallkoordinator in der Rettungsstelle OUC

„Im Führungskräfte-Training setzt man sich mit unterschiedlichen Themen auseinander und tauscht sich mit 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 Mitarbeiterführung 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. Und 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



„Ich gehe überwiegend vor dem Spätdienst ins Carus Vital, meistens so 2 – 3 Mal die Woche – das ist optimal für mich!

So konnte ich schon über 15kg 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 Dozenten an der DIU hat mir besonders gefallen.“

Eva Stark – Physiotherapeutin im Universitäts-Physiotherapie-Zentrum



„Seit nunmehr 5 Jahren führe ich das Jährliche Mitarbeitergespräch in meinem Team. Die Mitarbeiter 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 Mitarbeiters einzugehen.“

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



Einstiegsprogramme

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 Einstiegsprogrammen einen optimalen Start in das Arbeitsleben ermöglichen.

- 10 **Ausbildung**
- 11 **Duales Studium**
- 12 **Trainee-Programm**
- 13 **Spitzenmedizin = Spitzenfacharztausbildung**

Ausbildung



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

WIR BILDEN IN FOLGENDEN BEREICHEN AUS:

Gesundheitsfachberufe an der Carus Akademie

-  Gesundheits- und Krankenpfleger/in
-  Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in
-  Hebamme / Entbindungspfleger
-  Physiotherapeut/in
-  Krankenpflegehelfer/in
-  Operationstechnische/r Assistent/in

Weitere Ausbildungsmöglichkeiten:

-  Medizinische/r Fachangestellte/r
-  Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
-  Kauffrau/-mann für Büromanagement
-  Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen
-  Fachkraft für Lagerlogistik (w/m)
-  Pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r

CarusAkademie

am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden



Ausbildungsintegrierte Studiengänge in Kooperation mit der DIU:

-  Physiotherapie, Bachelor of Science
-  Pflege, Bachelor of Science
-  Hebammenkunde, Bachelor of Science



ANSPRECHPARTNER

Carus Akademie

Akademiesekretariat

Tel.: 0351 458-2423

Geschäftsbereich Personal

Team Recruiting und Entwicklung

Tel.: 0351 458-2594 / -2055



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

www.uniklinikum-dresden.de/ausbildung

Duales Studium



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

FOLGENDE BACHELORSTUDIENGÄNGE BIETEN WIR AN:

-  Medizintechnik
-  Wirtschaftsinformatik
-  Technische Gebäudesysteme
-  Gesundheits- und Sozialmanagement



ANSPRECHPARTNER

GB PER – Team Recruiting und Entwicklung
 Kathrin Gnewuch
 Tel.: 0351 458-2055
 Kathrin.Gnewuch@uniklinikum-dresden.de



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

[www.uniklinikum-dresden.de/karriere/
dualesstudium](http://www.uniklinikum-dresden.de/karriere/dualesstudium)

Trainee-Programm



Ziel des Trainee-Programmes ist es, junge Hochschulabsolventen als vielseitig einsetzbare Nachwuchskräfte zu entwickeln. Durch den Einsatz in verschiedenen Fachgebieten und Projekten soll eine bereichsübergreifende Denk- und Handlungsweise gefördert und ein Netzwerk aufgebaut werden. Dabei sollen die Trainees auf eine spätere Fach- und/oder Führungslaufbahn im Unternehmen vorbereitet werden.

Das Programm gliedert sich in eine Rotationsphase durch ausgewählte Unternehmensbereiche und in eine Bereichsphase, die das Hauptfachgebiet des Trainees darstellt. Somit wird dem Trainee ein umfassender Einblick in die Hochschulmedizin Dresden und ein **perfekter Start ins Berufsleben** ermöglicht.



ANSPRECHPARTNER

GB PER – Team Recruiting und Entwicklung
Kathrin Gnewuch
Telefon: 0351 458-2055
Kathrin.Gnewuch@uniklinikum-dresden.de



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

[www.uniklinikum-dresden.de/karriere/
traineeprogramm](http://www.uniklinikum-dresden.de/karriere/traineeprogramm)

Spitzenmedizin = Spitzenfacharztausbildung



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

WEITERBILDUNGSVERBUND CARUS CONSILIUM SACHSEN

Das Carus Consilium Sachsen (CCS), eine 100%ige Tochter des Universitätsklinikums Dresden, hat einen Weiterbildungsverbund gegründet, um junge Mediziner in Sachsen für die Ausbildung zum Facharzt der Allgemeinmedizin zu begeistern und auf die Tätigkeit als niedergelassener Hausarzt optimal vorzubereiten.

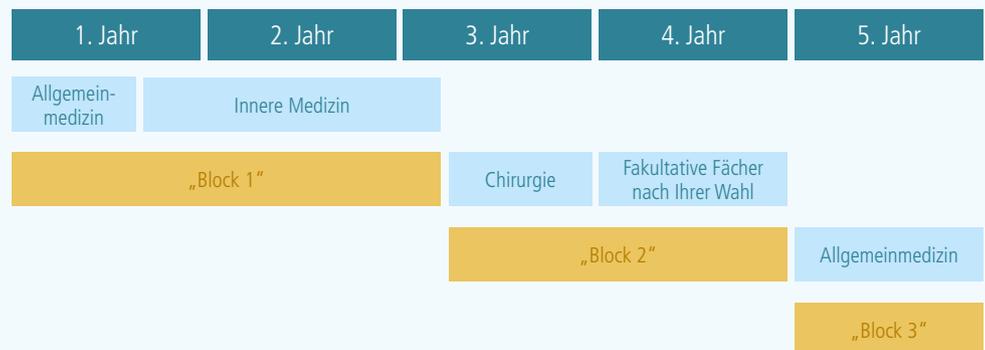
Mit einem gemeinsam abgestimmten Weiterbildungsplan werden Sie in ambulanten und stationären Institutionen ausgebildet und erhalten somit eine fundierte und strukturierte Facharztausbildung in Allgemeinmedizin.

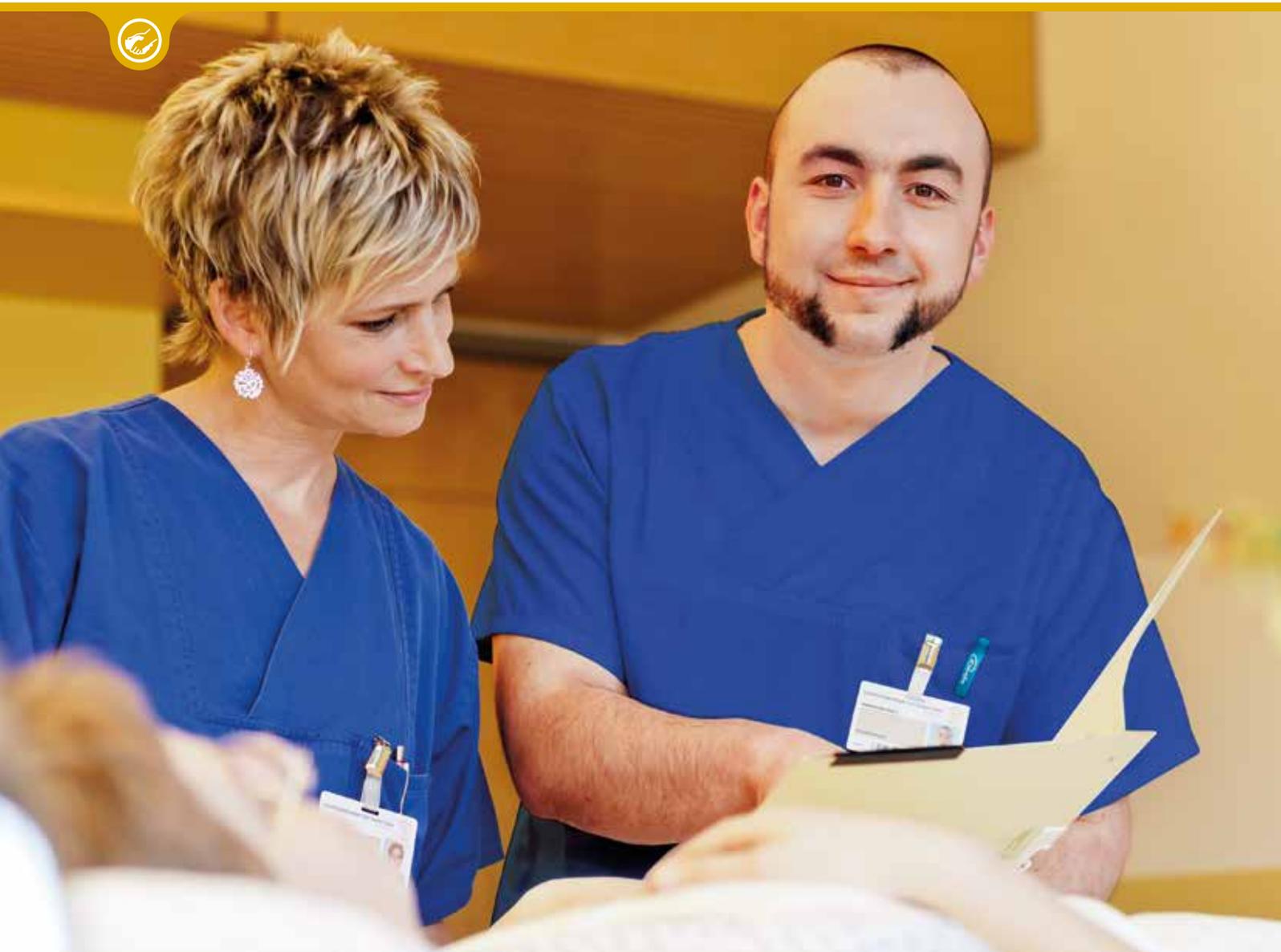


ANSPRECHPARTNER

Allgemeine Informationen:
GB PER – Team Recruiting und Entwicklung
Telefon: 0351 458-2055

Spezielle Informationen zum
Weiterbildungsverbund:
Carus Consilium Sachsen GmbH
Telefon: 0351 458-5039
E-Mail: info@carusconsilium.de
www.carusconsilium.de





Einarbeitung neuer Mitarbeiter

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

- 16 **Mitarbeitereinführungstag**
- 17 **Einarbeitungsleitfäden**
- 18 **Mentoring**
- 19 **Probezeitgespräch**



Mitarbeiterereinführungstag



Für alle neuen Mitarbeiter in unserem Unternehmen findet mehrmals im Jahr ein zentraler Mitarbeiterereinführungstag statt. Ziel der Veranstaltung ist es, neuen Mitarbeitern der Hochschulmedizin Dresden wesentliche Informationen komprimiert zu vermitteln, um Ihnen somit einen optimalen Arbeitsbeginn an unserem Haus zu ermöglichen.



An diesem Tag lernen Sie wichtige Ansprechpartner sowie eine Vielzahl von unterschiedlichen Bereichen kennen, z. B.:

-  Notfallmanagement
-  Krankenhaushygiene
-  Betriebsambulanz
-  Geschäftsbereich Personal

Zum Abschluss der Veranstaltung steht Ihnen mit einer Führung über den Campus die Möglichkeit offen, mehr über das Klinikum und seine Geschichte zu erfahren.



ANSPRECHPARTNER

Geschäftsbereich Personal
Ihr zuständiges Personalmanagementteam
Haus 1



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet: Meine Personalthemen ›
Mitarbeiterereinführungstag

Einarbeitungsleitfäden



Um den Arbeitsbeginn und die Integration im Team zu erleichtern, vor allem aber um eine qualitativ hochwertige Einarbeitung zu gewährleisten, werden neue Mitarbeiter nach einem Leitfaden eingearbeitet. Ziel einer solchen strukturierten Einarbeitung ist es, sich schnell mit den neuen Aufgaben vertraut zu machen sowie dem neuen Mitarbeiter zu ermöglichen, seine Einarbeitung aktiv mitzugestalten.

Sie bekommen einen Mentor/Ansprechpartner zur Seite gestellt, welcher sie orientiert am Einarbeitungsleitfaden einarbeitet und ihnen permanent Unterstützung gibt.

Der Mentor und der Vorgesetzte führen zusammen mit dem neuen Mitarbeiter regelmäßige Gespräche, um ein Feedback über den Ablauf der Einarbeitung zu erhalten, ihm eine Rückmeldung über seine Leistungen zu geben sowie seine individuellen Bedürfnisse zu erkennen.



ANSPRECHPARTNER

Geschäftsbereich Personal
Ihr zuständiges Personalmanagementteam
Haus 1



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

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

Mentoring



ZIELGRUPPE

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

ZIEL

Beim Mentoring handelt es sich um ein Programm, in dem ein Erfahrener (Mentor) einem unerfahrenem bzw. neuem Mitarbeiter (Mentee) sein Wissen und seine Erfahrungen übermittelt. Ziel ist es, im Team voneinander zu lernen, die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis zu fördern.

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

Gerne beraten wir sie bei der Erstellung eines individuellen Mentoring-Konzeptes



ANSPRECHPARTNER

Geschäftsbereich Personal
Team Recruiting und Entwicklung
Telefon: 0351 458-2594 oder -2055



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet: Meine Personalthemen >
Personalentwicklung > Eintritt und
Einarbeitung neuer Mitarbeiter

Probezeitgespräch



ANWENDUNGSBEREICHE/ZIELGRUPPE

- ☑ neu eingestellte Mitarbeiter
- ☑ Mitarbeiter aus Übernahme (Auszubildende)
- ☑ Mitarbeiter nach Umsetzung

ZIEL

Das Verhältnis neuer Mitarbeiter 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 zum neuen Mitarbeiter zu fördern.

Dieses Gespräch dient der gemeinsamen Standortbestimmung des Mitarbeiters, 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 den Mitarbeiter.



DOKUMENTE

- ☑ Anleitung zum Probezeitgespräch
- ☑ Gesprächsformular
- ☑ Formular zur Beendigung der Probezeit



ANSPRECHPARTNER

Ihr zuständiges Personalmanagementteam
Haus 1



ANWENDUNGSEMPFEHLUNG

in der Mitte und/oder 6 Wochen vor Ende
der Probezeit
Dauer ca. 1 Stunde



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

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

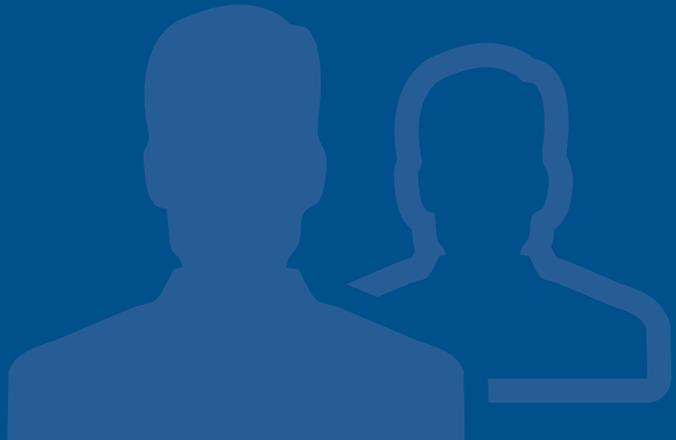


Mitarbeitergespräche

Mit der Etablierung der Mitarbeitergespräche im Jahr 2009/2010 verfolgen wir als Arbeitgeber das Ziel unsere Unternehmenskultur zu stärken. Diese soll durch ein regelmäßiges Feedback der Führungskraft an seine Mitarbeiter geprägt sein und eine offene Kommunikation gewährleisten.

Insbesondere die Kompetenzanalyse der Mitarbeiter soll zukünftig als zentrales Element der Mitarbeitergespräche etabliert werden. Dadurch sollen individuelle Potenziale ermittelt und gezielt gesteuert werden.

- 22 **Jährliches Mitarbeitergespräch**
- 23 **Karriere-/ Entwicklungsgespräch**
- 24 **Kompetenzanalyse**
- 25 **Zielvereinbarung**



Jährliches Mitarbeitergespräch



ANWENDUNGSBEREICH/ZIELGRUPPE

 alle Mitarbeiter

ZIEL

Das Jährliche Mitarbeitergespräch ist ein vertieftes Vier-Augen-Gespräch zwischen dem Mitarbeiter und dem Vorgesetzten. Dabei wird das vergangene Jahr bzgl. Leistungen, Kompetenzen und Zusammenarbeit reflektiert sowie die zukünftige Entwicklung und Ziele geplant.

Der Mitarbeiter soll durch dieses Gespräch in erster Linie die Wertschätzung seiner Führungskraft erhalten. Darüber hinaus gibt es ihm Orientierung, Feedback sowie Transparenz über die Anforderungen.

DOKUMENTE

-  Anleitung zur Durchführung von Jährlichen Mitarbeitergesprächen
-  Gesprächsformular

TIPP

Kombinieren Sie das Jährliche Mitarbeitergespräch mit zusätzlichen Gesprächsbausteinen wie eine detaillierte Kompetenzanalyse oder Zielvereinbarung.



ANSPRECHPARTNER

GB PER – Team Recruiting und Entwicklung
Doreen Brummer
Telefon: 0351 458-2594
Doreen.Brummer@uniklinikum-dresden.de

ANWENDUNGSEMPFEHLUNG

mindestens 1-mal jährlich
Dauer ca. 1 Stunde

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen ›
Personalentwicklung ›
Mitarbeitergespräche

Karriere-/Entwicklungsgespräch



ANWENDUNGSBEREICH/ZIELGRUPPE

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



ZIEL

Das Karriere-/Entwicklungsgespräch dient der individuellen Laufbahnplanung eines Mitarbeiters. Dabei werden durch eine detaillierte Kompetenzanalyse die Stärken sowie Verbesserungspotenziale des Mitarbeiters ermittelt und konkrete Ziele insbesondere Entwicklungsmöglichkeiten geplant.

Auf Basis des jeweiligen Karrieremodells der Berufsgruppe erhält der Mitarbeiter 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.

Für alle weiteren Berufsgruppen existiert ein allgemeines Karrieregespräch.

- 📄 Leitfaden
- 📄 Gesprächsformular

- 📄 Karriere-/Entwicklungsgespräch speziell für Ärzte
- 📄 Karrieregespräch speziell für Pflege- und Funktionsdienst
- 📄 Allgemeines Karrieregespräch



ANSPRECHPARTNER

GB PER – Team Recruiting und Entwicklung
Doreen Brummer
Telefon: 0351 458-2594
Doreen.Brummer@uniklinikum-dresden.de



ANWENDUNGSEMPFEHLUNG

Anwendung als Alternative zum Jährlichen Mitarbeitergespräch oder je nach Anlass
Dauer ca. 1 Stunde



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen ›
Personalentwicklung ›
Mitarbeitergespräche

Kompetenzanalyse



ANWENDUNGSBEREICH/ZIELGRUPPE

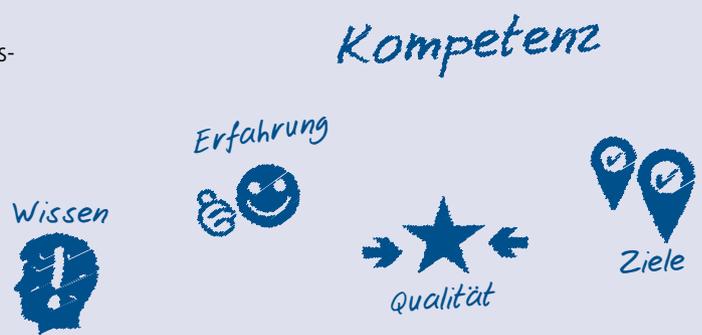
- Mitarbeiter mit Wunsch zur Einschätzung ihrer Kompetenzen
- zum gezielten Einsatz des Mitarbeiterpotenzials
- zur Definition von Anforderungen an eine bestimmte Stelle
- vor einer Beförderung
- in der Probezeit
- vor der Entscheidung für eine größere Qualifizierungsmaßnahme
- vor einer Entfristung
- innerhalb von Rotationsphasen eines Mitarbeiters

ZIEL

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

DOKUMENTE

- Formular zur Kompetenzanalyse
- Kompetenzkatalog



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.



ANSPRECHPARTNER

GB PER – Team Recruiting und Entwicklung
Doreen Brummer
Telefon: 0351 458-2594
Doreen.Brummer@uniklinikum-dresden.de

ANWENDUNGSEMPFEHLUNG

Analyse alle 2 bis 3 Jahre
oder vor einer neuen Ausbildungs- bzw.
Karriereetappe

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen ›
Personalentwicklung ›
Mitarbeitergespräche

Zielvereinbarung



ANWENDUNGSBEREICH/ZIELGRUPPE

- Mitarbeiter im AT-Bereich
- Mitarbeiter, die explizit an der Erreichung von Bereichszielen beteiligt sind

ZIEL

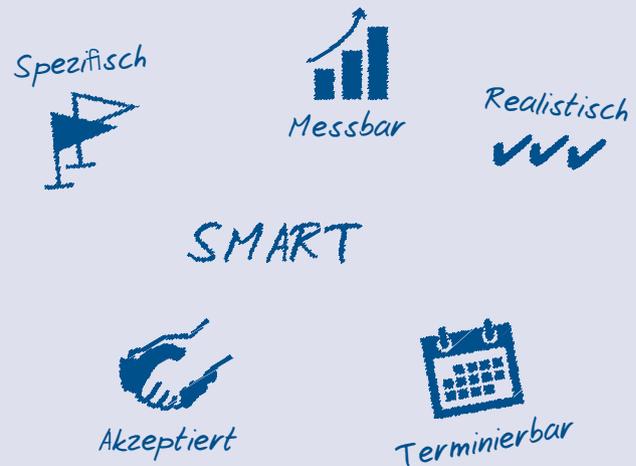
Die Zielvereinbarung ist ein spezielles Instrument zur Vereinbarung von besonderen Leistungen, die ein Mitarbeiter zu erbringen hat. Diese Leistungen orientieren sich an den Zielen der Hochschulmedizin Dresden, der Struktureinheit sowie des Bereiches und sollen in folgenden drei Dimensionen vereinbart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

- Qualitätsorientierung
- Wirtschaftlichkeitsorientierung
- Mitarbeiter-/Wissensorientierung

Das Gespräch dient dazu, die individuellen Fähigkeiten des Mitarbeiters gezielt einzusetzen und somit den Erfolg sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhöhen.

DOKUMENTE

- Leitfaden – Erstellung von Zielvereinbarungen im AT-Bereich
- Formular „Erfüllung der Zielvereinbarung vergangenes Jahr“ sowie „Vorschlag Ziele für das Jahr ...“ (Zusendung durch GB PER)



ANSPRECHPARTNER

Geschäftsbereich Personal
Ihr zuständiges Personalmanagementteam
Haus 1

ANWENDUNGSEMPFEHLUNG

Anwendung im Rahmen des Jährlichen
Mitarbeitergespräches
1-mal jährlich

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet > Meine Personalthemen >
Personalentwicklung >
Mitarbeitergespräche



Entwicklungsperspektiven

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

- 28 **Fort- und Weiterbildung an der Carus Akademie**
- 29 **Weitere Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten**
- 30 **Modulares Führungskräfte training**
- 31 **Studieren am Universitätsklinikum**
- 36 **Stipendium für ausbildungsintegrierte Studiengänge**
- 37 **Carus Job**
- 38 **Coaching**
- 39 **Teamentwicklung und Mediation**



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.

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

Einen Teil des Aus-, Fort- und Weiterbildungsspektrums ist im aktuellen Jahresprogramm einsehbar. Weitere Angebote und Informationen stehen auf der Webseite der Carus Akademie zur Verfügung.

CarusAkademie

am Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden



TIPP

Gemeinsam mit einzelnen Abteilungen entwickelt die Carus Akademie auch bereichsspezifische Fortbildungen.



ANSPRECHPARTNER

Carus Akademie/Berufliche Weiterentwicklung
Carola Leibbrand
0351 458-3316
Carola.Leibbrand@uniklinikum-dresden.de



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet > Carus Akademie
[www.uniklinikum-dresden.de/
bildung-und-karriere/carusakademie](http://www.uniklinikum-dresden.de/bildung-und-karriere/carusakademie)

Weitere Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten



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

Mit großem Engagement bieten verschiedene Kliniken und Bereiche eine Vielzahl an internen Schulungen an.

Beispiele für regelmäßige Angebote:

Zentralbereich QRM:

Inhouseschulung „Grundlagen QM und internes Audit“ durch die Deutsche Gesellschaft für Qualität

Klinik und Poliklinik für

Anästhesiologie und Intensivtherapie:

ISIMED-Kurse

Krankenhaushygiene:

Inhouseschulung „Händedesinfektion“, „MRSA“, uvm.

Als Arbeitgeber fördern wir natürlich auch die Teilnahme an externen Fort- und Weiterbildungen.

Unabhängig welche Entwicklungsmaßnahmen unsere Mitarbeiter bevorzugen, unterstützen wir sie bei ihrer individuellen beruflichen Qualifizierung mit verschiedenen Finanzierungsvarianten.

Über die verschiedenen Angebote können Sie sich direkt in den einzelnen Struktureinheiten oder über das Intranet informieren.



ANSPRECHPARTNER

GB PER – Team Recruiting und Entwicklung
0351 458-2055 oder -2594



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet > News

Modulares Führungskräfte-Training



ZIELGRUPPE

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

ZIEL

Mit dem modularen Führungskräfte-Training möchten wir Mitarbeitern 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“**. Für die erfolgreiche Teilnahme am Grund- und Aufbau-Training erhalten Sie das **Diplom „Führungskraft am UKD“**.



INHALTE

Grundtraining: Führungskompetenzen

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

Aufbau-Training: Fachkompetenzen

- Krankenhausmanagement / Controlling
- Changemanagement
- Qualitäts- und Risikomanagement
- Personalmanagement / Arbeitsrecht / Fehlzeitenmanagement



ANSPRECHPARTNER

GB PER – Team Recruiting und Entwicklung
Kathrin Gnewuch
0351 458-2055
Kathrin.Gnewuch@uniklinikum-dresden.de



DETAILS

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



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen ›
Personalentwicklung ›
Führungskräfte-Training

Studieren am Universitätsklinikum



Sie wollen sich fachlich und persönlich durch ein berufsbegleitendes Studium weiterentwickeln und streben nach einer langfristigen Karriere an der Hochschulmedizin Dresden? Als Arbeitgeber unterstützen wir Sie dabei gern.

Unser Haus bietet engagierten und motivierten Mitarbeitern eine finanzielle Förderung für verschiedene Studiengänge an der DIU:

-  Management für Gesundheitsfachberufe, B. Sc.
-  Health Care Management, MBA
-  Palliative Care, M. Sc.
-  Clinical Research, M. Sc.



DIE WEITERBILDUNGSUNIVERSITÄT DER TU DRESDEN

ANSPRECHPARTNER

GB PER – Team Recruiting und Entwicklung
Kathrin Gnewuch
0351 458-2055
Kathrin.Gnewuch@uniklinikum-dresden.de

Doreen Brummer
0351 458-2594
Doreen.Brummer@uniklinikum-dresden.de

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet > Meine Personalthemen >
Personalentwicklung > Studieren am UKD

www.di-uni.de

Management für Gesundheitsfachberufe, B. Sc.



ZIELGRUPPE

-  Mitarbeiter mit einer abgeschlossenen Ausbildung in einem Gesundheitsfachberuf
-  leitende Mitarbeiter in Krankenhäusern

ZIEL

Der Studiengang verfolgt das Ziel, Mitarbeiter in ambulanten und stationären Einrichtungen des Gesundheitswesens an Anforderungsveränderungen auf dem Gesundheitsmarkt vorzubereiten. Der Studiengang ist praxisorientiert und wissenschaftlich fundiert.

Nach erfolgreichem Abschluss des Studienganges erhalten Sie den international anerkannten akademischen Titel „Bachelor of Science (B. Sc.) in Management für Gesundheitsfachberufe“.

INHALTE

- Modul 1:** Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten
- Modul 2:** Wirtschaftswissenschaftliche und rechtliche Grundlagen
- Modul 3:** Persönliche Handlungskompetenzen
- Modul 4:** Betriebswirtschaftslehre
- Modul 5:** Gesundheitsökonomie und -politik
- Modul 6:** Patientenmanagement
- Modul 7:** Versorgungsmodelle / Gesundheitsmarketing
- Modul 8:** Evidence Based Medicine
- Modul 9:** Methodik des Lernens und Lehrens
- Modul 10:** Angewandte Inhalte der Grundausbildung
- Modul 11:** Bachelorvorbereitung

Studiengebühren: 10.260 €

ABLAUF

3 Jahre, berufsbegleitend
Vorlesungszeiten: 14- tägig –
Freitag bis Sonntag
6. Semester: Anfertigung der Bachelorarbeit

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen ›
Personalentwicklung › Studieren am UKD
www.di-uni.de

Health Care Management, MBA



ZIELGRUPPE

- leitende Mitarbeiter in Krankenhäusern, sowie Mitarbeiter der Verwaltung
- Ärzte, die eine Weiterbildung im Bereich Management anstreben

ZIEL

Das Ziel des Studienganges ist die Ausbildung von Managern, die die notwendigen Prozesse im Gesundheitswesen in den nächsten Jahren mitgestalten und positiv beeinflussen wollen. Dieser Studiengang ermöglicht den Teilnehmern eine interdisziplinäre Ausbildung auf dem Gebiet der Gesundheitsökonomie. Im Zentrum der Lehre stehen wissenschaftliche Grundlagen der operativen Steuerung und der Finanzierung, strategisches Management sowie Versorgungsmodelle des Gesundheitsbereichs. Dabei wird die komplexe Realität des Gesundheitswesens durch Praxisorientierung und wissenschaftliche Fundierung vermittelt.

Nach erfolgreichem Abschluss des Studienganges erhalten Sie den international anerkannten „Master in Business Administration in Health Care Management (MBA HCM)“.

INHALTE

- Modul 1: Finanzierung und Organisation von Gesundheitssystemen
- Modul 2: Krankenhausmanagement
- Modul 3: Strategisches Management und Versorgungsmodelle
- Modul 4: Qualitätsmanagement und rechtliche Grundlagen
- Modul 5: Evaluierung von Gesundheitsleistungen
- Modul 6: Prozessgestaltung und -optimierung

Studiengebühren: 17.000 €



DAUER

2 Jahre, berufsbegleitend ein Kurswochenende monatlich (Freitag & Samstag)
9 Präsenztage pro Semester

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet > Meine Personalthemen >
Personalentwicklung > Studieren am UKD
www.di-uni.de

Palliative Care, M.Sc.



ZIELGRUPPE

Ärzte, Psychologen und andere Berufsgruppen, die im Bereich der palliativen Versorgung oder angrenzender Gebiete (z. B. Psychoonkologie, Langzeitpflege, Krankenhausseelsorge, Intensivmedizin, Hospizarbeit, etc.) tätig sind.

ZIEL

Dieser Studiengang vermittelt den Teilnehmern zentrale Kompetenzen und wissenschaftlich fundierte Hintergründe in den Bereichen Medizin, Psychologie, Sozialwissenschaften, Ethik und Organisationsmanagement. Dadurch erlangen die Studierenden umfassende Handlungskompetenzen für die Analyse, Entwicklung und Gestaltung zeitgemäßer palliativer Versorgungsstrukturen. Außerdem erhalten Sie die Befähigung zum wissenschaftlichen Arbeiten, zur Lehre und zur Wahrnehmung von Leitungsaufgaben.

Nach erfolgreichem Abschluss des Studiengangs erhalten Sie den international anerkannten akademischen Titel

„Master of Science in Palliative Care“ (M. Sc.).

INHALTE

- Modul 1:** Grundlagen I, Geschichte, Aufgaben und wissenschaftliche Grundlagen von Palliative Care
- Modul 2:** Grundlagen II, Ethik, Recht und Philosophie von Entscheidungen am Lebensende
- Modul 3:** Aufbau I, Infrastrukturen und fallbezogenes Arbeiten
- Modul 4:** Aufbau II, Schwerpunkt Sinn und Tradierung
- Modul 5:** Vertiefung I, Palliative Care als multiprofessionelle und interdisziplinäre Aufgabe
- Modul 6:** Vertiefung II, Besondere Patientengruppen, Kontroversen und Konflikte

Studiengebühren: 17.000 €



ABLAUF

2 Jahre, berufsbegleitend
4 Präsenzwochen pro Semester (Mo – Sa)
Präsenzwochen
(u.a. in Dresden, Göttingen, Jena)



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen ›
Personalentwicklung › Studieren am UKD
www.di-uni.de

Clinical Research, M.Sc.



Der Masterstudiengang „Clinical Research“ der Dresdner International University (DIU) wurde entwickelt, um eine Spitzenausbildung für Ärzte und Wissenschaftler im Bereich der methodischen und praktischen klinischen Forschung anzubieten. Der Studiengang beinhaltet den durch die Harvard Medical School Boston angebotenen Kurs „Principles and Practice of Clinical Research (PPCR-Programm)“.

ZIEL

Dieser Studiengang bietet den Teilnehmern ein exzellentes Training für das methodische und praktische Vorgehen in klinischen Studien. Dabei studieren die Teilnehmer im internationalen Austausch mit Ärzten und Wissenschaftlern aus verschiedenen Ländern mittels neuester Web-2.0-Technologie und Video-Konferenzen. Auf diese interaktive und kooperative Art erhalten Sie exzellentes Wissen und Fähigkeiten über den kompletten Forschungsprozess von klinischen Studien. Weiterhin bilden die Studierenden ein globales Netzwerk aus klinischen Forschern, welches ihnen als Plattform für eine internationale Forschungs-kooperationen dient.

Nach erfolgreichem Abschluss des Studiengangs erhalten Sie den international anerkannten akademischen Titel „Master of Science (M. Sc.) inklusive dem Zertifikat des PPCR-Programm, der Harvard Medical School“.

INHALTE:

Module 1: Grundlagen der Klinischen Forschung

Module 2: Statistik

Module 3: Praktische Aspekte der Klinischen Forschung

Module 4: Studiendesign

Module 5: Workshops

Module 6: Organisation und Präsentation von Forschungsprojekten

Studiengebühren:

17.000 € (inkl. Gebühren für den PPCR-Kurs)

8.500 € (für PPCR-Alumni)



HARVARD MEDICAL SCHOOL

Beth Israel Deaconess
Medical Center



ABLAUF

der Studiengang findet ausschließlich in englischer Sprache statt
2 Jahre, in Teilzeit



AKADEMISCHE LEITUNG

Dr. Ben Illigens, Director of operations
PPCR, Harvard Medical School

Dr. Timo Siepmann, Site Director PPCR,
Universitätsklinikum Dresden

Stipendium ausbildungsintegrierte Studiengänge



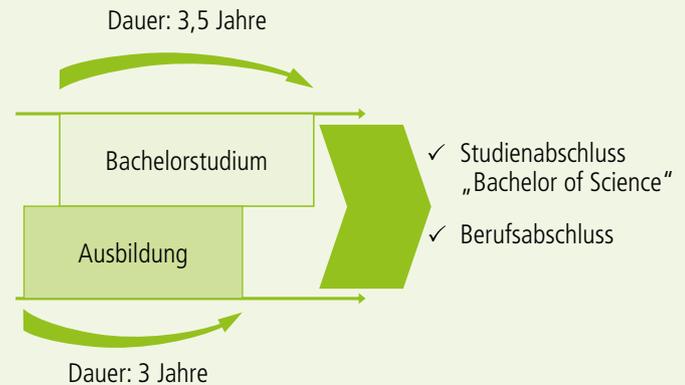
ZIELGRUPPE

- Alle Studenten der Carus Akademie, die an einem ausbildungsintegrierten Studiengang in Bachelor Pflege, Physiotherapie oder Hebammenkunde teilnehmen

ZIEL

Die ausbildungsintegrierten Bachelorstudiengänge findet begleitend zur regulären Ausbildung statt und bieten somit einen optimalen Theorie-Praxis-Transfer. Um sehr gute Leistungen in Praxis und Theorie zu würdigen, vergibt der Vorstand in jedem Jahr Stipendien an ausgewählte Studenten.

Engagierte und motivierte Studenten können eine finanzielle Förderung von max. 50 % der Studiengebühren erhalten.



ANSPRECHPARTNER

Frau Lohmann, Carus Akademie
0351 458-2695
Annette.Lohmann@uniklinikum-dresden.de
Doreen Brummer, GB Personal,
Team Recruiting und Entwicklung
0351 458-2594
Doreen.Brummer@uniklinikum-dresden.de



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen ›
Personalentwicklung › Studieren am UKD



„Neue Perspektiven im Uniklinikum – Wir beraten und begleiten Sie!“

ZIELGRUPPE

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



ZIEL

Mit Carus Job wollen wir alle Beschäftigten, mit dem Bestreben nach Veränderung oder Qualifizierung, in Form einer bereichsübergreifenden Karriereplanung unterstützen. Dabei eruiert der Job-Agent in einem 4-Augen-Gespräch die Kenntnisse und Fähigkeiten des Mitarbeiters, seine Veränderungswünsche und weitere Entwicklungsmöglichkeiten am UKD. Weiterhin steht Carus Job unseren Führungskräften beim optimalen Einsatz ihrer Mitarbeiter, entsprechend derer Kompetenzen und Potenziale, beratend zur Seite.

DOKUMENTE

- Leitfaden



ANSPRECHPARTNER

GB PER – Team Recruiting und Entwicklung
Kathrin Gnewuch – Job-Agent
0351 458-2055
Kathrin.Gnewuch@uniklinikum-dresden.de



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

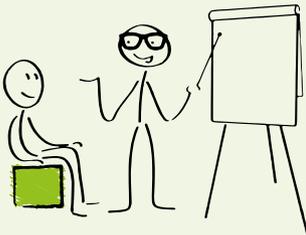
Intranet > Meine Personalthemen >
Personalentwicklung > Carus Job

Coaching



ZIELGRUPPE

-  Führungskräfte
-  Nachwuchsführungskräfte



ZIEL

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

Gern beraten wir Sie bei der Vermittlung eines externen Coachs.



ANSPRECHPARTNER

GB Personal – Team Recruiting und
Entwicklung
0351 458-2055 oder -2594



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen ›
Personalentwicklung › Coaching

Teamentwicklung und Mediation



Teamentwicklung

ZIELGRUPPE

- 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 wird geschaffen – die Grundlage für eine erfolgreiche und effiziente Zusammenarbeit.

Gern beraten wir Sie für Ihre individuelle Teamentwicklungsmaßnahme

Mediation

ZIELGRUPPE

- Zwei oder mehrere Mitarbeiter, 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 eines externen Mediators



ANSPRECHPARTNER

GB Personal – Team Recruiting und
Entwicklung
0351 458-2055 oder -2594



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Ein aktives Betriebliches Gesundheitsmanagement betrachten wir als unternehmerische Aufgabe, denn gesunde und engagierte Mitarbeiter sind die Grundlage für den gemeinsamen Erfolg unseres Klinikums. Als Arbeitgeber ist uns bewusst, dass die Komplexität im Arbeitsalltag zunimmt. Aus diesem Grund hat die Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter für uns eine wichtige Bedeutung. Ziel des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, die Arbeit gesundheitsförderlich zu gestalten und die Mitarbeiter zu einem gesundheitsbewussten Verhalten zu befähigen.

- 42 **Gesundheitszentrum Carus Vital**
- 43 **Betriebsambulanz**
- 44 **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**



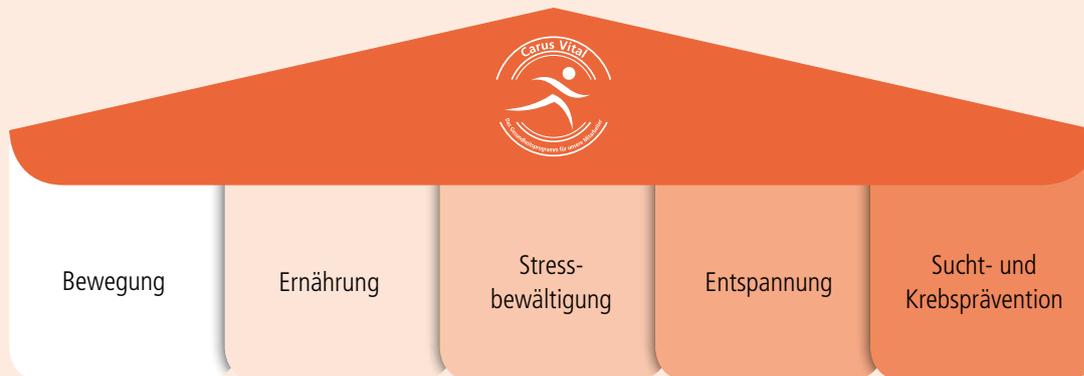
Carus Vital



Das Gesundheitszentrum Carus Vital bietet allen Mitarbeitern die Möglichkeit, aktiv ihre Gesundheit zu fördern und zu stärken. Für einen Betrag von mtl. 10 € kann jeder eine Mitgliedschaft eingehen. In fünf Schwerpunktthemen werden vielfältige Leistungen angeboten:



Carus Vital
Das Gesundheitsprogramm
für unsere Mitarbeiter



Zu jedem Themenfeld gibt es unterschiedliche Gesundheitsangebote, vom Training an Fitnessgeräten bis hin zu verschiedenen Kursen, Vorträgen, Seminaren und speziellen Veranstaltungen. Dadurch möchten wir unseren Mitarbeitern einen physischen wie psychischen Ausgleich zur täglichen Arbeit bieten.

Das Angebot ist im aktuellen Veranstaltungskalender einsehbar. Dieser steht Ihnen im Intranetauftritt des Carus Vital zur Verfügung.



ANSPRECHPARTNER

Mathias Roth
Betr. Ltr. Carus Vital UKD Service GmbH
0351 458-3187
carus-vital@uniklinikum-dresden.de



ÖFFNUNGSZEITEN

Mo – Fr 07:00 – 20:00 Uhr
In Wintermonaten auch Samstagvormittag
geöffnet



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet > Carus Vital



„Unsere Betriebsärzte sichern eine individuelle arbeitsmedizinische Vorsorge.“

Die Betriebsambulanz ist erster Ansprechpartner bei Maßnahmen zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz und darüber hinaus. Durch die Nähe zu den Mitarbeitern, deren Tätigkeiten und Arbeitsplätzen sind unsere Betriebsärzte – zusammen mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit – professionelle Partner in der Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber und bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Mit ihrer arbeitsmedizinischen Expertise unterstützen sie Mitarbeiter aktiv in Prozessen der Eingliederung und Wiedereingliederung sowie in sozialmedizinischen Fragestellungen. Darüber hinaus fließen Ihre Erfahrungen in die Entwicklung von Gesundheitsförderungsprogrammen ein.

LEISTUNGEN FÜR UNSERE MITARBEITER:

-  Beratung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes
-  arbeitsmedizinische Vorsorge
-  Beratung und Begleitung bei Leistungswandlung und in besonderen Lebensphasen (z.B. Mutterschutz)
-  Schutzimpfungen
-  Reisemedizinische Gesundheitsberatung



ANSPRECHPARTNER

Frau Susanne H. Liebe
Leiterin Betriebsambulanz und des
Gesundheitsprogramms Carus Vital
Haus 70
Tel: 0351 458-2486, -7137
betriebsaerztlicherdienst@
uniklinikum-dresden.de



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet › Einrichtungen ›
Geschäftsbereiche ›
Betriebsärztlicher Dienst

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)



„Wir bringen Sie zurück ins Arbeitsleben!“

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement richtet sich an Mitarbeiter, die nach längerer Erkrankung bzw. häufigen Erkrankungen wieder in das Arbeitsleben zurückkehren. Dabei ist das Ziel, die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters überwinden zu helfen, weiteren Arbeitsunfähigkeiten vorzubeugen und somit den Arbeitsplatz für den Beschäftigten zu erhalten.

Um für den Betroffenen die Wiedereingliederung so optimal wie möglich zu gestalten, werden sogenannte **Rückkehrgespräche** geführt. Bei diesem Gespräch werden die Krankheitsursachen analysiert und gemeinsam ein Maßnahmenplan festgelegt. Der Prozess der Betrieblichen Eingliederung wird auch dann eingeleitet, wenn ein Beschäftigter auf Grund einer Schwerbehinderung eine neue Tätigkeit aufnimmt.

ANGEBOTE ZUR INTEGRATION

-  stufenweise Wiedereingliederung
-  Veränderungen der Tätigkeit (Verringerung von Arbeitsbelastungen) oder der Arbeitszeit
-  leidensgerechte Arbeitsplatzgestaltung
-  arbeitsmedizinische Beratung
-  Arbeitsversuche
-  Qualifizierungsmaßnahmen
-  Suche nach einem neuen Arbeitsplatz

DOKUMENTE

-  Gesprächsbogen Rückkehrgespräch
-  Leitfaden Betriebliches Gesundheitsmanagement



ANSPRECHPARTNER

Geschäftsbereich Personal
Ihr zuständiges Personalmanagementteam
Haus 1



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet › Einrichtungen › Geschäfts-
bereiche › Personal › Personalentwicklung ›
Betriebliches Gesundheitsmanagement





Austritt von Mitarbeitern

Der Austritt eines Mitarbeiters 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 eines Mitarbeiters ist meistens ein Verlust für unser Unternehmen, denn es gehen sein Potenzial, sein bereichsspezifisches Wissen und seine Erfahrungen verloren. Aus diesem Grund ist es für uns von großer Bedeutung, dass Mitarbeiter auch beim Austritt stets ihre Meinung äußern können und wir offen für eventuelle Kritik sind.

48 **Austrittsgespräch**

49 **Arbeitszeugnis**



Austrittsgespräch



ZIELGRUPPE

- Mitarbeiter, die ihre Berufstätigkeit am Haus beenden

ZIEL

Das Austrittsgespräch dient dem abschließenden Austausch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft über die Gründe des Austritts, die Arbeitszufriedenheit sowie die gesammelten Erfahrungen an der Dresdner Hochschulmedizin. Dabei soll die Offenheit und Kritikfähigkeit unseres Unternehmens gezeigt werden, indem der Mitarbeiter seine Meinung im Gespräch aber auch über unseren anonymen Austrittsfragebogen kommunizieren kann.

DOKUMENTE

- Anleitung zum Austrittsgespräch
- Gesprächsformular
- Anonymer Austrittsfragebogen



ANSPRECHPARTNER

GB Personal – Team Recruiting und
Entwicklung
0351 458-2055 oder -2594



ANWENDUNGSEMPFEHLUNG

Protokoll anlegen
informieren Sie den Mitarbeiter, wie seine
Informationen weiterverwendet werden
Dauer ca. 1 Stunde



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet › Meine Personalthemen ›
Personalentwicklung ›
Austritt von Mitarbeitern

Arbeitszeugnis



ZIELGRUPPE

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

ZIEL

Ein Arbeitszeugnis ist eine Referenz für den Arbeitnehmer im Sinne einer Beurteilung. Jeder Arbeitnehmer hat nach § 109 GewO einen Anspruch auf ein schriftliches, wohlwollend formuliertes Zeugnis, welches das „berufliche Fortkommen nicht erschwert“.

Wir beraten Sie gern bei der Erstellung eines Arbeitszeugnisses.

DOKUMENTE

- 📄 Hinweise zur Anfertigung von Arbeitszeugnissen
- 📄 Muster Arbeitszeugnis



ANSPRECHPARTNER

Geschäftsbereich Personal
Ihr zuständiges Personalmanagementteam
Haus 1

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Intranet > Meine Personalthemen >
Personalentwicklung >
Austritt von Mitarbeitern

Impressum

Herausgeber:

Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden
Fetscherstraße 74, 01307 Dresden
Telefon: 0351 458-0
E-Mail: personal@uniklinikum-dresden.de
www.uniklinikum-dresden.de

1. Auflage, Januar 2015

Konzept, Text:

Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden, Geschäftsbereich Personal

Gestaltung:

Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden, Geschäftsbereich Personal
Ketchum Pleon GmbH

Fotos:

blickpunktstudios: Christoph Reichelt; Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden:
Thomas Albrecht (DGPh); fotolia: Peter Atkins (S. 22), Alexander Raths (S. 11)



Herzlich willkommen! Welcome!
Bienvenue! ¡Bienvenidos!
Добро пожаловать! Bem-vindo!
مرحباً Mire Se Vijn! Pari Yegak!
Hoş gelmişsiniz! Welkom!
Dobre došhül! 歡迎 Velkommen!
Tervetuloa! მოგესალმებით
Καλώς ήρθατε! स्वागतम्
Selamat Datang! خوش آمد
ברוכים הבאים Benvenuto!
ようこそ Қош келдіңіздер!
환영 Добредојдовте! Sveiki!
Wëllkomm! دیدم آشوخ! Witamy!
Bine ai venit! Välkommen!
Gruetzi! Добродошли!
Vitajte! 歡迎! ยินดีต้อนรับ
srdečně vítáme! Hoş geldiniz!
Ласкаво просимо! Üdvözöljük!
Хуш келибсиз! Chào mừng bạn!
Сардэчна запрашаем! السلامعليكم
Velkommen! Salve!

73 Nationalitäten – EINE Hochschulmedizin

**Dresden University Medicine
73 Nationalities – ONE Team**

