



UNIVERSITÄTSKLINIKUM LEIPZIG

Das Universitätsklinikum Leipzig (UKL) ist ein Krankenhaus der Maximalversorgung, das mit Ausnahme der Herzchirurgie und Kinderkardiologie das gesamte Spektrum medizinischer Versorgung abbildet. Knapp 4800 Mitarbeiter und Auszubildende kümmern sich jährlich um mehr als 55 000 Patienten im stationären und teilstationären Bereich und versorgen knapp 373 000 ambulante Patienten.

Das UKL und die Medizinischen Fakultät der Universität Leipzig stehen für herausragende Forschung, exzellente Lehre und beste Gesundheitsversorgung. Im Leitbild des Unternehmens ist als Grundlage des Erfolges auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter formuliert, für deren Wohlergehen im beruflichen Kontext sich das UKL verpflichtet fühlt.

Unter dem Motto „Von uns – für uns“ startete 2012 das BGM am UKL mit dem Fokus der Etablierung und Vernetzung aller betriebsinternen Strukturen, die zur Erhaltung der Gesundheit, der Mitarbeiterzufriedenheit und der Arbeitsfähigkeit beitragen. Auch sollte einer Mehrbelastung, einem Wissensverlust und damit verbundenem negativen Einfluss auf die Teamzusammenarbeit, Qualität und Wertschöpfung entgegengewirkt werden.

Das BGM wird von Beginn an uneingeschränkt durch den Vorstand des UKL unterstützt.

Das BGM ist in den internen Strukturen des UKL verankert und vernetzt. Durch die Nutzung eigener Expertise besteht ein hoher Identifikationsgrad. Bei Bedarf greifen wir gezielt auf externe Expertise zurück.

Unser BGM steht auf vier miteinander vernetzten Säulen. Zu den Schwerpunkten der Personal- und Organisationsentwicklung gehört die Führungskräfteentwicklung, Berücksichtigung der demographischen Entwicklung, Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Hierzu zählt die Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch zwei Kindertagesstätten, Tageseltern sowie flexible Kinderbetreuung durch die Flying Nanny.

Umsetzung und Integration von gesundheitserhaltenden und -fördernden betrieblichen Strukturen sowie der Individualschutz wird durch interne Expertise des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die Betriebliche Suchtberatung, das Betriebliche Eingliederungsmanagements und der Betrieblichen Sozialberatung sichergestellt. Maßnahmenentwicklung und Umsetzung findet auf der Basis der Kenntnisse über die Arbeitsplätze, der tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilungen, der Ergebnisse aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge, der Mitarbeiterbefragungen, der Erfassung und Auswertung von Kennzahlen und stets unter Einbeziehung der Mitarbeiter statt.

Gesundheitsförderung, Stärkung des eigenverantwortlichen Handelns und die Entwicklung von Gesundheitskompetenzen werden durch Informationsveranstaltungen, Seminare und die Teilnahme an Bewegungs- und Entspannungsangeboten (durch eigene Physiotherapeuten), Ernährung (eigene Diätassistenten), Stressbewältigung (interne und externe Experten), Entspannung und Coaching realisiert. Das EAP bietet gezielte Unterstützung in belastenden beruflichen und privaten Situationen 24/7/365.

Als vierte Säule trägt jeder Mitarbeiter zur gesundheitsbewussten Unternehmenskultur bei.

Wichtige Unterstützung kommt vom Bildungszentrum, dem Zentralen Veranstaltungsmanagement und der Unternehmenskommunikation des UKL.

Unser Managementprozess orientiert sich an einer Zielmatrix, die jährlich durch das monatlich tagende Leitungsteam des BGM festgelegt wird. Das Team besteht aus Experten des Personalbereichs, insb. -entwicklung, der Arbeitsmedizin, der pflegerischen Leitung, der Physiotherapie und dem Gesundheitsmanagement. Etwa alle drei Monate tagt das Lenkungssteam mit weiteren Vertretern aus der Arbeitssicherheit, der Personalvertretung, des BEM und Mitarbeiter spezieller Bereiche. Anlassbezogen werden weitere Experten eingeladen.

Gemessen an der Unternehmensgröße stellt das Erreichen eines jeden Mitarbeiters eine Herausforderung dar, insbesondere für Mitarbeiter im Schicht- und Wechselschichtdienst in der direkten Patientenversorgung. Dem begegnen wir durch Angebote „vor Ort“, in denen auf spezifische (berufsbedingte) Anliegen der Mitarbeiter eingegangen wird. So wird beispielsweise das rückengerechte Heben und Tragen direkt am Arbeitsplatz geübt. In Abteilungen und Fachbereiche mit auffälligen Kennzahlen werden mittels Mitarbeiterbefragungen und Arbeitssituationsanalysen zusammen mit den Mitarbeitern bedarfsgerechte Maßnahmen abgeleitet und mit Hilfe der Führungskräfte umgesetzt, bzw. nach Lösungen gesucht.