

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben uns für diese Ausgabe der mittendrin für das Thema "Unternehmenskultur" entschieden, weil wir denken, dass die Unternehmenskultur ein weicher Faktor mit harten Folgen ist.

Kultur macht einen Unterschied – nicht nur für das Wohlbefinden, sondern auch in harten betriebswirtschaftlichen Zahlen.

Welches Ansehen ein Klinikum besitzt liegt nicht allein an seinen Behandlungserfolgen oder wie wir mit den Patienten sprechen, sondern auch daran wie wir uns im Team verhalten. Die Patienten und ihre Angehörigen erhalten Einblicke in unser UKB auch darüber wie wir miteinander reden und uns im Umgang wertschätzen. Desgleichen erkennen sie, ob ein Unternehmen innovativ ist oder ideenlos, ob es pragmatisch ist oder bürokratisch, ob alle an einem Strang ziehen oder ob sich in einem "hochpolitischen Umfeld" jeder gegen jeden absichert.

Wir finden es wichtig, dass wir über diese Dinge gemeinsam ins Gespräch kommen. Sie können uns gerne Ihre Überlegungen auch per Mail zusenden.

*Bis dahin alles Gute für Sie
Magdalena Nitz und
das Team der Unternehmenskommunikation und
Medien*

Impressum

ukb mittendrin

Herausgeber:

Der Vorstand des
Universitätsklinikums Bonn
(UKB)

**Verantwortlich für den
Herausgeber:**

Prof. Dr. Dr. h.c. mult.
Wolfgang Holzgreve, MBA,
Ärztlicher Direktor und
Vorstandsvorsitzender

Redaktion:

Magdalena Nitz
(Chefredakteurin)
Tanja Holthaus
redaktion@ukb.uni-bonn.de

Layout:

Unternehmenskommunikation
und Medien UKB
Ingrid Kuhlen

Fotografie:

Rolf Müller, Johann Saba,
Katharina Wislsperger, Claudia
Siebenhüner, Daniel Becker

Druck:

Druckerei Eberwein,
Wachtberg

Auflage:

5000

Inhaltsverzeichnis

- 3 Vorwort: Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Wolfgang Holzgreve, MBA

UKB-Thema

- 6 Was ist gute Unternehmenskultur?
Damian Grüttner, Kaufmännischer Direktor des UKB
- 8 Was macht Unternehmenskultur aus?
Prof. Thomas Schläpfer
- 10 Da hört der „Spaß“ auf?
Sabine Zander und Brigitte Jöya-Schmitz
- 12 Die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben
Hilfsprojekt in Kolumbien
- 16 Projekt Zukunft: Integrationsinitiative 2016
- 17 Fremdes Eigentum: Welche Werte haben wir?
- 18 Chancengleichheit am UKB
- 19 Zuhören und vermitteln / Lob- und Beschwerdemanagement
- 20 Die Weichen für die Zukunft stellen
Stefanie Binder, Personalentwicklung

UKB-Aktuell

- 24 Werksfeuerwehr am UKB
- 25 Richtfest für das neue NPP
- 26 Nachtmanager bringt mehr Sicherheit
- 26 Ein Paket für Berlin
- 27 Neues Möbelkonzept spricht Kinder an
- 27 "Hygiene ist Chefsache" / Hauptstadtkongress
- 27 Adventssbasar in der Betriebskindertagesstätte
- 28 Die Sportkardiologische Ambulanz Bonn feiert!
- 29 Bau des neuen Eltern-Kind-Zentrums
- 30 Alle unter einem Dach / DZNE
- 32 Elektromobilität – mit Strom auf den Venusberg
- 33 MedMop am UKB

UKB-Intern

- 36 Die Überlastungsanzeige
- 37 Leserbrief
- 38 Unsere Jubilare
- 39 leistungsstark.wirtschaftlich.ökologisch / Neues Blockheizkraftwerk
- 40 Aktion "Treppen steigen"

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Kolleginnen und Kollegen,



unser Universitätsklinikum Bonn (UKB) ist dank Ihres Einsatzes erfolgreich. Wir sind stark in der Lehre und der Akquise von Drittmitteln – nach der Auswertung des Ministeriums zur leistungsorientierten Mittelvergabe sind wir die besten in Nordrhein Westfalen. Wir belegen seit 2012 durchgehend den ersten Platz in NRW in der Fokus Klinikliste und gehören zu den Top 10 in Deutschland, auch in diesem Jahr sind wir dabei wieder um 2 Positionen auf Platz 8 in Deutschland aufgestiegen. Forschung, Lehre und Krankenversorgung stehen bei uns gleichberechtigt nebeneinander, das ist unser Leitbild, aus der sich unsere Strategie ableitet.

Einer unserer Schlüssel zum Erfolg ist nach meiner Ansicht auch die Unternehmenskultur, die an unserem Haus vorherrscht. Wie gehen wir mit unseren Kollegen*innen um? Nach welchen Kriterien treffen wir wichtige Entscheidungen? Wie kommunizieren wir miteinander? Welche Werte und Normen bestimmen unser Sozialverhalten am Arbeitsplatz?

Unsere Unternehmenskultur prägt maßgeblich unser Zusammenleben innerhalb des UKB, sowie unser Auftreten nach außen. Deshalb beschäftigt sich die vorliegende Ausgabe der *ukb mittendrin* genau damit: Was ist eigentlich gute Unternehmenskultur und was streben wir hier an?

Dieser Frage geht in dieser Ausgabe z.B. das Interview mit dem Kaufmännischen Direktor des UKB, Damian Grüttner, nach. „Zu einer guten Unternehmenskultur gehört für mich, dass – wie in unserem Leitbild beschrieben – Transparenz, Wertschätzung und Vertrauen bestehen, so dass eine offene Kommunikation unser tägliches Miteinander prägt“, fasst mein Vorstandskollege Damian Grüttner

treffend zusammen. Dazu gehört meiner Meinung nach auch eine offene Kritikkultur, bei der man direkt mutig Einzelproblemen anspricht und nicht Kritik hinter dem Rücken hält. Eine gute Unternehmenskultur offenbart sich auch daran, dass alle Mitarbeiter*innen gemeinsam am gleichen Strang ziehen und dabei offen miteinander umgehen.

Diese offene Kultur, geprägt durch respektvollen und positiven Umgang miteinander – gelingt wie in allen großen Unternehmen auch am UKB mal mehr und mal weniger gut. In manchen Fällen ist die Zusammenarbeit aber so produktiv, dass sich einige Mitarbeiter*innen des UKB sogar nach Feierabend zusammengeslossen haben und weiter gemeinsam arbeiten. Das Projekt einer kleinen Hilfsorganisation, die kolumbianischen Mädchen eine Ausbildung ermöglicht, stellen wir Ihnen ebenfalls im aktuellen Heft vor. Dieses gemeinsame Engagement einiger Kollegen*innen hat mich sehr beeindruckt, und ich hoffe, dass sie weitere Unterstützung erfahren und dieses gute Beispiel Schule macht.

Die Leistungen eines Unternehmens hängen wesentlich von der Motivation der Mitarbeiter*innen ab, und davon, wie stark sich die Mitarbeiter*innen mit ihrem Unternehmen identifizieren. Das UKB als Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, seinen Beschäftigten die bestmöglichen Arbeitsbedingungen zu schaffen – auch in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten dürfen, neben der unvermeidbaren Herausforderung, Dinge wie Wertschätzung und Zufriedenheit nicht zu kurz kommen. Warum die Atmosphäre im Büro so entscheidend ist, erklärt Prof. Thomas Schläpfer im Interview. Er war bis September als stellvertretender Direktor der Klinik für Psychiatrie und Psychosomatik hier am UKB tätig und wechselte nun als W3-Professor zum Universitätsklinikum Freiburg.

Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter*innen kümmert sich auch Stefanie Binder, verantwortlich für die Personalentwicklung am UKB. Identifikation mit dem Unternehmen, Bindung ans Haus – diese Dinge gelingen nur, wenn man die individuellen Fähigkeiten und Stärken seiner Mitarbeiter*innen erkennt und fördert, wenn man ihnen eine persönliche Perspektive und Entwicklungsmöglichkei-

ten bietet. Genau das ist die Aufgabe der neuen Personalentwicklerin.

Fördern und Fordern – das ist übrigens nicht nur „Chefsache“, und dieses Motto gilt nicht nur für die Führungsebene. Jeder Einzelne von uns, unabhängig von seiner Arbeit hier am Haus, sollte seinen Kollegen*innen so respektvoll und ehrlich begegnen, wie er oder sie es sich für sich selbst wünscht. Am UKB dulden wir keine Diskriminierung und Belästigung, egal welcher Art. Unsere Gleichstellungsbeauftragte Sabine Zander setzt sich hier bereits seit Jahren für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit ein, und auch der Text der „mittendrin“ folgt der geschlechtsneutralen modernen Schreibweise mit dem Gendersternchen.

Chancengleichheit ist für uns auch gesetzt, wenn es um die Auswahl neuer Mitarbeiter*innen geht. Mit mehr als 8000 Mitarbeiter*innen aus vielen verschiedenen Nationen lebt das UKB auch von seiner kulturellen Vielfalt. Unser aller Ziel muss sein, Benachteiligungen aufgrund von Sexualität, Religion, Herkunft, Behinderung oder anderen Gründen ein für alle mal aus dem UKB zu verbannen. Aus diesem Grund haben wir auch die Integrationsinitiative „Projekt Zukunft“ ins Leben gerufen. Mit Sprachkursen und Praktika möchten wir Flüchtlingen den beruflichen Neustart ermöglichen. Wir engagieren uns gerne, weil wir es als unsere Pflicht sehen, einen sozialen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, und die Initiative des Pflegedirektors zur Ausbildungsarbeit mit Flüchtlingen hilft uns allen diesen wichtigen Bereich des UKB zu unterstützen.

Ich persönlich hoffe besonders, dass sich unsere Patienten*innen wie unsere Mitarbeiter*innen trotz aller unvermeidbaren Belastungen dennoch wohl bei uns fühlen. Wir alle wollen eine Unternehmenskultur, die das sehr gute UKB jeden Tag noch ein bisschen besser macht.

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Wolfgang Holzgreve, MBA
Ärztlicher Direktor und Vorstandsvorsitzender



"Die Kultur in einem Unternehmen kann seinen wirtschaftlichen Erfolg positiv beeinflussen."





Was ist gute Unternehmenskultur?

Werte teilen. Überzeugt handeln.

Interview mit Damian Grüttner, Kaufmännischer Direktor des UKB

Was verstehen Sie unter einer gelungenen Unternehmenskultur?

Zu einer guten Unternehmenskultur gehört für mich, dass – wie in unserem Leitbild beschrieben – Transparenz, Wertschätzung und Vertrauen bestehen, sodass eine offene Kommunikation unser tägliches Miteinander prägt. Eine solche Unternehmenskultur wird daran sichtbar, dass alle an einem Strang ziehen, jeder hierfür sein Bestmögliches tut und die Mitarbeiter*innen sich mit ihrem Unternehmen identifizieren können.

Welchen Beitrag leisten Sie zu einer solchen Unternehmenskultur?

Das UKB gehört bereits heute zu den besten Universitätsklinika in Deutschland. Ich verstehe eine gelungene Unternehmenskultur auch als Teil der Arbeitgeberattraktivität. Vor diesem Hintergrund investieren wir zum Beispiel viel in die Nachwuchsförderung und Mitarbeiterentwicklung und stärken kontinuierlich die Aus- und Weiterbildung.

Aber auch die Situation des Einzelnen muss gesehen werden. Deswegen habe ich in den vergangenen sechs Monaten viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz besucht. Mir ist es wichtig, das Arbeitsumfeld und die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter*innen kennenzulernen und einen authentischen Eindruck vor Ort zu erhalten. Ich habe eine Reihe von Anregungen mitgenommen, zum Beispiel, wie wichtig unseren Mitarbeiter*innen der weitere Ausbau von flexiblen Arbeitszeitmodellen ist.

Oftmals identifizieren sich die Mitarbeiter*innen mit der Abteilung oder Station, auf der sie arbeiten, sehen aber nicht das große Ganze – wie könnte man das verändern?

Meines Erachtens sind die Stärkung des Verantwortungsbewusstseins eines jeden Einzelnen sowie eine Verbesserung der Kommunikation die wesentlichen Schlüssel zum Erfolg. Dabei kommt es darauf an, dass unsere Führungskräfte nicht nur Vorbilder, sondern auch Multiplikatoren in alle Richtungen sind. Für die Identifikation von Beschäftigten mit ihrem Unternehmen ist es wesentlich, dass berufliche Erfahrungen als Kompetenz wertgeschätzt werden.

» *Wertschätzung, Vertrauen und Offenheit sind die Basis für eine gute Unternehmenskultur.* «

Dies ist nach meiner Wahrnehmung der Schlüssel für eine gelungene Unternehmenskultur und – wenn ich einen Schritt weitergehe – auch in einer globalisierten Welt nötig, um einträglich und erfolgreich miteinander zu leben und zu arbeiten. Dazu gehört, dass sich jeder gleichermaßen einbringen kann und jeder die gemeinsamen Werte achtet.



» *Ein gutes Miteinander inspiriert, beste Lösungen zu finden.* «

Eine Unternehmenskultur wird auch von der Unterschiedlichkeit der kulturellen Wurzeln bestimmt – in welcher Weise hat Diversity etwas mit einer guten Unternehmenskultur zu tun?

Diversity in einem Unternehmen unserer Größenordnung hat für mich ganz viel mit Wertschätzung zu tun, nämlich, dass Leistung und Persönlichkeit zählen, unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung oder Weltanschauung. Von der Vielfalt an unserem Haus können wir außerdem lernen, den Menschen hinter der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter zu schätzen.

Das Interview führte Magdalena Nitz



Interview mit Professor Thomas Schläpfer, war bis September stellvertretender Direktor der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie am UKB

Was macht Unternehmenskultur aus?



Wodurch zeichnet sich in Ihren Augen ein gutes Unternehmen aus?

Es verhält sich wie eine reale Person. Es legt Wert auf anständiges Verhalten, auf Wertschätzung des einzelnen als direktem Gegenüber und auf einen persönlichen Umgangston. Berechenbarkeit ist ein entscheidender Faktor. Das bedeutet, dass jeder ermesen kann, wie das Unternehmen von Fall zu Fall reagieren wird. Das muss nicht immer positiv oder angenehm sein – aber verlässlich.

» Berechenbarkeit ist ein entscheidender Faktor. «

Berechenbarkeit schafft Vertrauen; auch oder gerade unter schwierigen Bedingungen.

Wie unterscheidet sich der Umgang mit dem Kunden vom Umgang mit den eigenen Mitarbeiter*innen?

Kunden sind in der Regel leichter zufriedenzustellen, da ihr Kontakt mit dem Unternehmen vergleichsweise kurz ist. Und kurzfristig kann man die Qualität schnell hochfahren. Die eigentliche Visitenkarte aber ist die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und viel wichtiger als ein protziges Auftreten und äußerliche Statussymbole.

Was fördert die Identifikation der Mitarbeiter*innen mit dem Unternehmen?

Früher war es so, dass ganze Familien in derselben Firma arbeiteten – für die Beschäftigten ein wichtiges Kriterium. Das Gegenteil sind Unternehmen, die einen unter Sparzwängen ständig um den Job zittern lassen und dabei völlig unberechenbar vorgehen. Natürlich muss ein Unternehmen auch sparen und unangenehme Entscheidungen treffen dürfen. Entscheidend ist, die Mitarbeiter*innen für das zu schätzen, was sie sind, was sie wissen und leisten. Jemanden entsorgen zu wollen, bevor er teuer wird oder weil man mit seiner Leistung gerade unzufrieden ist, verrät ein sehr kurzfristiges Denken. Unternehmenskultur bedeutet vielmehr, gemeinsam Bedingungen zu schaffen, die beiden Seiten zugute kommen und ein Gespür dafür zu haben, wann welcher Schritt angebracht ist.



Mitarbeiter*innen tauschen sich über ihr Haus aus, lästern auch gern mal ein bisschen. Gehört Klappern zum Handwerk?

Durchaus, denn es schafft eine gesunde Distanz und dient dazu, negative Energie loszuwerden. Ein gutes Unternehmen hört darauf und nimmt das ernst. Eine Möglichkeit ist zum Beispiel, eine Art Kummerkasten zu schaffen oder sogenannte „Town Hall Meetings“ um dort Kritik und Vorschläge auszutauschen. Die bei Führungskräften allseits beliebte Standardansage „Sie können mit Problemen immer zu mir kommen“ ist meist bloß eine Floskel. In einem schlecht geführten Unternehmen herrscht vielmehr das Gefühl von Machtlosigkeit gegenüber dem Arbeitgeber, der seinen Mitarbeiter*innen vermittelt: Ihr könnt hier sowieso nichts ausrichten. Liefert perfekte Arbeit ab. Alles andere interessiert uns nicht. In einem gut geführten Unternehmen haben die Beschäftigten das Gefühl, als Person geschätzt und unterstützt zu werden. Corporate Identity bedeutet aber auch zu wissen: Das geht bei uns und das geht nicht. Kommunikation spielt die zentrale Rolle – zum Beispiel auch, um Gerüchten und deren Eigendynamik entgegenzuwirken. Unternehmenskultur ist also immer auch Kommunikationskultur.

» Kommunikation spielt die zentrale Rolle. «

Und Identifikation mit dem Unternehmen heißt, zufrieden oder sogar stolz drauf zu sein, dort zu arbeiten – auch wenn manches mitunter vielleicht ein bisschen schräg laufen mag.



Welche besonderen Herausforderungen stellen sich einer Uniklinik?

Wer von seinem Arbeitgeber gut behandelt wird, wird auch die Patient*innen gut behandeln. Wenn ich in einem Krankenhaus mitbekomme, wie Mitarbeiter*innen ungerecht behandelt und ständig unter Druck gesetzt werden, wirkt das nicht sehr vertrauenswürdig. Die Dienstleistung, die wir hier erbringen, leisten wir ja direkt am Menschen. Aber auch wenn es einmal unangenehm werden sollte: Offenheit und

» Entscheidend ist, die Mitarbeiter für das zu schätzen, was sie sind, was sie wissen und leisten. «

Ehrlichkeit fördern das Vertrauen. Gibt man das hingegen nur vor, fühlen sich Personal und Patient*innen getäuscht – ein Schaden, der kaum wiedergutmachen ist. Ein Atmosphäre, in der Ärzte Angst haben müssen, Fehler zu machen oder sie zuzugeben, ist nicht nur für das Unternehmen schlecht, das kann auch gefährlich werden. Um dem vorzubeugen, gibt es das sogenannte „Critical Incident Reporting System“ zur anonymisierten Meldung von kritischen Ereignissen und Beinahe-Schäden, ohne dass ein einzelner abgekanzelt und vorgeführt wird. Es geht vielmehr darum, solche Fehler künftig zu vermeiden. Der Weg ist das Ziel.

Das Gespräch führte Renate Schmidt

Diesen Wunsch kennen wir alle: „Ich möchte in Ruhe meine Arbeit machen können.“ Also wünsche ich mir ein Arbeitsumfeld, in dem ich mich als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer wohlfühlen und mich ganz auf die Arbeit konzentrieren kann.

» *Die Unternehmenskultur ist hierbei der gute Nährboden, damit Wunsch und Wirklichkeit nicht weit auseinanderklaffen.* «

Ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz bildet die Grundlage für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für die individuelle Arbeitszufriedenheit.

Aber was ist, wenn Sie aus Sorgen über den nächsten Tag die Nacht schlecht schlafen? Sie sind bedrückt und fühlen sich belästigt – sexuell belästigt.

Diskriminierung und Belästigung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion, Alter und sexueller Identität stellen eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar und gelten als Verstöße gegen die Menschenwürde. Das wird am Universitätsklinikum Bonn ausdrücklich nicht geduldet – so beschreibt es das Leitbild. Seit 2012 demonstrieren entsprechende Richtlinien klar und deutlich, dass derartiges Benehmen ein dienstliches Fehlverhalten darstellt.

Die Grenze zwischen einem Flirt und sexueller Belästigung ist eindeutig – sie ist überschritten, wenn Sie „nein“ sagen. Egal, ob bei Bemerkungen „unter der Gürtellinie“ oder unsittlichen Berührungen. Sie haben ein Recht sich zu wehren und Ihre Grenzen zu setzen.

Als besonders schwerwiegend ist eine sexuelle Belästigung zu bewerten, wenn die betroffene Person wegen eines Abhängigkeitsverhältnisses Nachteile befürchten muss.

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) stellte fest, dass „Auszubildende überdurchschnittlich oft sexuell belästigt werden, weil sie jung und in einer beruflichen Position sind, in der sie bei Gegenwehr Angst vor negativen Konsequenzen haben.“



Da hört der „Spaß“ auf?

Gute Unternehmenskultur zeigt sich im respektvollen Umgang miteinander.

Eben diesen Fokus setzt Brigitte Joya-Schmitz in Ihrer Arbeit als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte und Lehrbeauftragte am UKB-Bildungszentrum: „Im Frühjahr 2014 wurde ich als Praxisbegleiterin der Schule für Operationstechnische Assistenz von einer unserer Auszubildenden kontaktiert und auf das Thema „sexualisierte Übergriffe am Arbeitsplatz“ angesprochen.“

Diese Schülerin war nicht persönlich betroffen, jedoch war sie so entsetzt über die Erlebnisse ihrer Mitschülerinnen, vor allem über das Schweigen der Betroffenen. Sie wandte sich vertrauensvoll an mich mit der Bitte um Aufklärung über Handlungsmöglichkeiten und Aufnahme der Thematik in die Unterrichtskonzeption.“



Daraus kristallisierte sich ein gemeinsames Projekt der OTA Schule und der Krankenpflegeschule. Gemeinsam mit Frau Fuchs, Lehrerin für Pflegeberufe, wurde ein Unterrichtskonzept entwickelt, welches seit dem regelmäßig zu Beginn der Ausbildung im Teamteaching in den Ausbildungsrichtungen OTA, Kinderkrankenpflege und Krankenpflege durchgeführt wird. Ziele des Unterrichts sind:

- » die Enttabuisierung dieses brisanten Themas,
- » die Sensibilisierung im Umgang mit sexualisierter Belästigung,
- » die Informationsvermittlung zu rechtlichen und UKB-internen Richtlinien und
- » die Kompetenzvermittlung zu Selbsthilfe und Selbstschutz.

Im Verlauf mehrerer Unterrichtssequenzen hat sich gezeigt, dass die Mehrheit der Auszubildenden, sowohl männliche als auch weibliche Teilnehmende, über persönliche Erfahrungen mit sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz berichten konnte. Darin erkennen wir, dass es so bedeutsam ist, bereits zum Einstieg in den Beruf alle Auszubildenden aufzuklären und zu stärken.

» Eine gute Unternehmenskultur steht für eine respektvolle und wertschätzende Kommunikation und einem partnerschaftlichem Umgang am Arbeitsplatz, denn nur so „kann ich meine Arbeit in Ruhe machen.“ «

» Als besonders schwerwiegend ist eine sexuelle Belästigung zu bewerten, wenn die betroffene Person wegen eines Abhängigkeitsverhältnisses Nachteile befürchten muss. «



Gestärkt für die „Chancengleichheit am UKB“

Seit dem 01.06.2016 wurden zwei neue Stellvertreterinnen von Sabine Zander, Gleichstellungsbeauftragte UKB, vom Vorstand in das Nebenamt bestellt.

Bereits langjährig in der Pflege tätig, arbeitet Brigitte Joya-Schmitz heute als OTA-Lehrkraft und Praxisbegleiterin im UKB-Bildungszentrum. Als zweite Stellvertreterin fiel die Wahl auf Laura Sievernich, die als Raumausstatterin dem technischen Dienst angehört.

„Meine neuen Kolleginnen stammen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Dadurch fächern sich die Gleichstellungsthemen auf und die Vernetzung der Berufsgruppen wird gefördert,“ freut sich Sabine Zander.

„Gemeinsam und mit vollem Engagement setzen wir uns für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit am UKB ein!“

sabine.zander@ukb.uni-bonn.de
www.ukb.uni-bonn.de/gleichstellungsbeauftragte



Sabine Zander und Brigitte Joya-Schmitz



Die Chance auf ein selbstbestimmtes Leben

Eine Schulausbildung für Mädchen ohne Perspektive – mit diesem Ziel gründeten UKB-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ende letzten Jahres ein Hilfsprojekt in Kolumbien. Nach Feierabend engagieren sie sich gemeinsam für einen guten Zweck.

Unternehmenskultur misst sich auch daran, wie Kolleg*innen miteinander umgehen und miteinander arbeiten, sich gemeinsam für das selbe Ziel engagieren. Der Umgang sollte von Achtsamkeit und Respekt geprägt sein. Das gelingt am UKB – wie in allen großen Unternehmen – nicht immer, und auch nicht immer gleich gut. In einem Fall funktioniert der Zusammenschluss unter Kollegen*innen aber so gut, dass sie sich auch außerhalb der Arbeit gemeinsam für die gleiche Sache einsetzen.



Casa Hogar – das ist spanisch und bedeutet soviel wie „Heim Herd“. In Lateinamerika ist es ein feststehender Begriff für einen sicheren Ort, an dem man geborgen und sorgenfrei leben kann. Casa Hogar ist außerdem der Name einer kleinen Hilfsorganisation, die sich zum Ziel gesetzt hat, Mädchen und jungen Frauen in der kolumbianischen Region Chocó ein sicheres Zuhause und eine Ausbildung zu ermöglichen.

Etwa 30 Mitglieder hat Casa Hogar zur Zeit in Deutschland, sieben von ihnen arbeiten am UKB. Einer ist Dr. Theodor Rüber, der bereits am UKB studiert hat und nun als Arzt an der Klinik für Epileptologie tätig ist. Der 29-Jährige reiste als Student mehrfach nach Kolumbien, auch Teile seines Praktischen Jahres verbrachte er dort. Während dieser Zeit Anfang des Jahres 2015 entstand die Idee zu Casa Hogar, die Gründung erfolgte letzten November.

» Viele dieser Kinder sind auf sich alleine gestellt «



Als Rüber erstmals in die Stadt Istmina im Chocó kam, war er schockiert über die Verhältnisse, in denen die Menschen dort leben müssen. „Einmal hat sich ein kleines Mädchen von acht oder zehn Jahren zur Prostitution angeboten, um Essen kaufen zu können.“ Viele dieser Kinder sind auf sich alleine gestellt und landen über kurz oder lang auf der Straße.



» Über 60 Jahre Bürgerkrieg haben Spuren hinterlassen. «

Der Chocó an der Pazifikküste Kolumbiens gilt als sehr gefährliches Terrain. Hier gibt es keine funktionierende staatliche Verwaltung, stattdessen kontrollieren verschiedene miteinander rivalisierende Rebellen Gruppen das Gebiet. Über 60 Jahre Bürgerkrieg haben Spuren hinterlassen, Streiks und blutige Auseinandersetzungen gehören zum Alltag der armen Bevölkerung. Die Infrastruktur ist schlecht, die medizinische Versorgung ebenso. Hilfsprojekte oder NGOs gibt es kaum aufgrund der Gefahrenlage.



Vor Ort lernte Rüber Bischof Julio Hernando García Peláez kennen. Peláez betreibt in Istmina eine Schule, mit der er besonders die Ausbildung junger Mädchen fördern möchte. Nach ersten Kontakten über Facebook entschloss sich Rüber, den Bischof zu besuchen, um sich selbst ein Bild zu machen. Heute sind sie feste Partner bei Casa Hogar mit dem gemeinsamen Ziel, die Schule weiter auszubauen. Unterbringungsmöglichkeiten und Lehrmaterialien sollen den Mädchen das Abitur ermöglichen. Dadurch würden sie kurzfristig von der Straße geholt und vor schlimmsten Traumata bewahrt werden. Langfristig böte ihnen die Schulausbildung eine reelle Chance auf ein selbstbestimmtes, unabhängiges Leben.

Zurück in Deutschland trommelte Rüber Freunde und Kolleg*innen zusammen. Gemeinsam gelang es der kleinen Gruppe, innerhalb von vier Monaten 90.000 Euro zu sammeln.

» Zurück in Deutschland trommelte Rüber Freunde und Kollegen zusammen. «

» Nach ersten Kontakten über Facebook entschloss sich Rüber, den Bischof zu besuchen, um sich selbst ein Bild zu machen. «



Die meisten UKB-Mitarbeiter*innen hat Rüber zu Beginn über persönliche Kontakte akquiriert. Unter ihnen sind Mediziner*innen, Student*innen und Neurowissenschaftler*innen. Dass das neben dem stressigen Job noch möglich ist, führt Rüber auf eine positive Unternehmensatmosphäre zurück.

Inzwischen sind weitere Kolleg*innen mit an Bord, wie beispielsweise Annette Wirsching. Die UKB-Architektin sah ein

im Intranet und auf der UKB-Facebookseite veröffentlichtes Video über Casa Hogar und fasste sofort den Entschluss, ebenfalls zu helfen: „Mich hat sehr beeindruckt, wie pragmatisch und effektiv das Projekt vorangetrieben wird. Das war für mich die ideale Möglichkeit, mich sozial zu engagieren.“ Inzwischen koordiniert Wirsching neben ihrer Arbeit am UKB auch die Bauvorhaben in Kolumbien, natürlich ehrenamtlich.



Fotos: Angelika Huber

Die administrativen Kosten werden gering gehalten, 94 Prozent der Spendengelder fließen direkt in das Projekt. Damit konnte bereits der Bau des Wohnhauses gestartet werden, in dem 40 Mädchen leben werden. Nun beginnt die zweite Förderphase, der Ausbau der Schule, um Lernmöglichkeiten für weitere Kinder zu schaffen.

Tanja Holthaus

Mehr Informationen unter:

www.casa-hogar.de oder
www.facebook.com/casahogarmina.

Spenden und weitere Helfer*innen sind willkommen.

Projekt Zukunft: Integrationsinitiative 2016



In Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat das Universitätsklinikum Bonn (UKB) die Integrationsinitiative 2016 ins Leben gerufen. Über Praktika in unterschiedlichen Bereichen des Klinikums soll bis zu 45 Flüchtlingen der Einstieg in das Berufsleben ermöglicht werden.



Seit dem vergangenen Jahr ist die Anzahl von Flüchtlingen in der Region sprunghaft angestiegen. Dabei handelt sich überwiegend um arbeitswillige junge Menschen, meistens ohne deutsche Sprachkenntnisse. Die Integration von Menschen, die in ihrer Heimat langfristig keine Perspektive haben, sondern Deutschland zu ihrer Wahlheimat machen möchten, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Daran möchte sich auch das Universitätsklinikum Bonn als einer der größten Arbeitgeber der Region beteiligen.

Das Ziel der Initiative ist es, Menschen schnell und ohne bürokratische Hindernisse in eine qualifizierende Maßnahme zu bringen, die ihnen eine zukunftsfähige Perspektive und den Start in ein aktives Arbeitsleben ermöglicht.

Dazu haben das UKB, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie die Arbeitsagentur Bonn ein Konzept mit Praktikumsangeboten entwickelt, die in unterschiedlichste Ausbildungswege oder in eine Berufstätigkeit münden können.

» Das Ziel der Initiative ist es, Menschen zukunftsfähige Perspektiven zu ermöglichen. «

Das Besondere an dem Konzept ist, dass die Betriebsintegration parallel durch am Klinikum angebotene Deutschkurse begleitet wird. Darüber hinaus erhalten die Integrationswilligen sozialpädagogische Betreuung. Partner sind die Primus Rheinland GmbH Euroschulen, finanziert durch den Europäischen Sozialfond (ESF-BAMF).

Die Integrationsinitiative nutzt auch dem UKB und der Wirtschaftsregion, denn in den Bonner Unternehmen und Krankenhäuser werden zunehmend qualifizierte Fachkräfte in allen Gesundheitsfachberufen, in technischen Berufen und im kaufmännischen Bereich sowie im Handwerk gesucht. „Das Konzept zielt sowohl auf die Verbesserung der Integrationsmöglichkeiten der Flüchtlinge ab, als auch auf die Verbesserung des Bewerberpools für die vielen Ausbildungsberufe am UKB“, erläutert Alexander Pröbstl, Vorstand für Pflege und Patientenservice am UKB. „Wir können den Teilnehmer*innen daher eine echte Perspektive in einem Berufsfeld im Dienstleistungsbereich, im Handwerk oder im Gesundheitswesen zu bieten.“

Die Integrationsinitiative gliedert sich in drei Stufen: Am Anfang steht ein dreimonatiges Praktikum zur Berufsorientierung mit Sprachunterricht. Abhängig vom Sprachniveau schließen sich ggf. weitere berufsvorbereitende Maßnahmen an wie etwa ein Freiwilliges Soziales Jahr oder der Bundesfreiwilligendienst. Wurde das angestrebte Sprachniveau bereits erreicht, können sich die Teilnehmer regulär für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bewerben.

Tanja Holthaus

Fremdes Eigentum: Welche Werte haben wir?

Unternehmenskultur: Das bezieht sich nicht nur auf den Umgang miteinander. Dazu gehört auch, wie wir mit dem Eigentum anderer umgehen, oder in diesem Fall mit dem Eigentum des UKB. Leider herrschen hier oft Nachlässigkeit und Gedankenlosigkeit. Oder im stressigen Alltag ist verständlicherweise wenig Zeit für die nötige Sorgfalt. Dabei wird vergessen, dass unser Verhalten nicht nur Kosten verursacht, sondern vor allem zu Lasten anderer Kolleginnen und Kollegen geht. Eine Kollegin aus der Raumausstattung hat dazu einen Brief geschrieben, der hier in Auszügen veröffentlicht wird:

Sehr geehrte Damen und Herren,
wie oft sind Sie schon durch unsere Universitätsklinik gegangen? Wie viel haben sie von dieser Klinik bisher gesehen? Gehen Sie mit offenen Augen durchs Klinikum? Sehen Sie, wie es um Sie herum aussieht?

Mein Name ist Laura Sievernich. Ich bin 25 Jahre alt und arbeite in der hauseigenen Raumausstattung. Die Aufgabe unserer Werkstatt besteht darin, die Klinik so zu erhalten und zu gestalten, wie es nötig und nützlich ist. Wir reparieren und erhalten Patientenliegen, Stühle, sorgen für Sonnenschutz in Patienten-, Untersuchungszimmern und Büros; streichen Wände und vieles mehr.

Es ist eine schöne und gute Arbeit. Doch wie viele dieser Aufträge sind vermeidbar? Ein Beispiel von vielen: Ende 2015 haben wir in einem Raum der Augenklinik zwei voll verdunkelnde Rollos (je ca. 1000 Euro) montiert. Etwa drei Wochen später kam der erste Reparaturauftrag. Die Seitenführungsschiene des linken Rollos stand samt Schrauben und Dübel in der Zimmerecke; die zweite Seitenführungsschiene war verbogen wie auch der Fallstab des Rollos. Diese Schienen bestehen aus Millimeter starkem Aluminium.

Die einzig mögliche Erklärung für dieses Bild: Jemand muss mit ganzer Kraft das Fenster geöffnet und damit das gesamte Konstrukt auseinander genommen haben, anstatt zunächst das Rollo hochzuziehen. Eine solche Zerstörung schafft man nicht, wenn man das Fenster einfach nur öffnet, da muss man öfters kräftig dran ziehen. Ernsthaft? Soll das unsere Aufgabe hier sein? Hinter der Ignoranz unserer Kollegen aufzuräumen?!



» Gehen Sie mit offenen Augen durchs Klinikum? «

Dies ist nur ein Beispiel von vielen. Was ich mich dann frage, ist, ob die Nutzer eine Ahnung haben von Werten. Werte in Form von Geldern, die in diese Klinik gesteckt werden. Werte in Form von Miteinander und Respekt. Respekt voreinander und Respekt vor der Einrichtung, die jedem hier zur Verfügung gestellt wird und Respekt vor der Arbeit eines jeden hier. Egal wo ich hinkomme schlägt mir Resig-

» Werte in Form von Miteinander und Respekt. «

nation und Desinteresse entgegen. Sätze wie: „ist doch egal“ oder „interessiert doch eh keinen“ höre ich viel zu oft. Warum ist allen alles egal? Warum schüttelt man hier den Kopf, wenn ich versuche etwas zu verbessern? Die Antwort, die ich oft höre, „das hier ist öffentlicher Dienst, draußen in der freien Wirtschaft wären wir schon längst pleite.“ Was uns allen hier ganz klar fehlt ist Motivation. Damit meine ich nicht nur Lob und Anerkennung. Lob von Leu-

ten, die meine Arbeit nicht gesehen haben und bis auf meine Personalnummer nicht wissen, dass ich hier arbeite, brauche ich nicht. Motivation besteht aus einem guten Betriebsklima. Motivation besteht aus Verständnis und Respekt bei den Kollegen untereinander. Immer dieses mit dem Finger auf andere zeigen und dann sagen „es ändert sich doch eh nichts“.

» Diese Einstellung muss geändert werden. «

Diese Einstellung muss geändert werden. Darenin muss von ganz oben investiert werden. Die Ergebnisse werden nicht heute oder morgen zu vermerken sein. Aber ich muss nicht studiert haben um zu sehen, dass diese Investition auf lange Sicht gesehen unserem Unternehmen, der Universitätsklinik Bonn, nur Gutes bringt.

Eine Idee, vielmehr ein Projekt: man könnte damit beginnen an alles Montierte, Gelieferte und erbrachte Leistungen einen Zettel anzubringen, auf dem der Wert und Kostenfaktor, den die Klinik dafür ausgegeben hat, aufgezeigt ist. So etwas wie „Ich bin ein voll verdunkelndes Rollo, erstmals montiert im Dezember 2015 und die Klinik hat über Tausend Euro in mich investiert, behandle mich als hättest du mich zu Hause“

Für die Lösung müssen Profis mit der entsprechenden Erfahrung ans Werk. Leute, die sich mit so etwas wirklich auskennen. Und es darf nicht mehr nur halbherzig in Angriff genommen werden. Sonst sage ich irgendwann auch: „Ist doch egal. Es passiert doch eh nichts“ – und werde damit so grau wie meine Arbeitskleidung.

Laura Sievernich



Hans Traxlers Karikatur, welche im Jahre 1976 veröffentlicht worden ist, setzt sich mit der Chancengleichheit innerhalb Deutschlands auseinander und zählt zu den meist verbreiteten Karikaturen in den 70er Jahren.

Chancengleichheit am UKB

In der Stellenbörse des UKB stolpert man neuerdings in den Ausschreibungstexten immer über die Formulierung „Chancengleichheit ist Bestandteil unserer Personalpolitik“. Was wollen wir mit diesem Satz eigentlich aussagen?

Mit mehr als 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lebt das UKB von der Vielfalt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unterschiedlichen Nationen, verschiedener Glaubensrichtungen und Weltanschauungen arbeiten jeden Tag Hand in Hand zusammen.

» Mit mehr als 6.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lebt das UKB von der Vielfalt. «

Um weiterhin von der Diversität zu profitieren, ist es dem UKB ein wichtiges Anliegen, die Grundsätze der Gleichbehandlung zu schützen und zu fördern. Das Ziel des UKB ist es, wie auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ausgewiesen, Benachteiligungen aus Gründen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern und/oder zu beseitigen. Wir leben diese Grundsätze von Chancengleichheit vor und möchten

potenziellen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diese bereits bei einer der ersten Kontaktmöglichkeiten zu uns vermitteln!

» Chancengleichheit ist Bestandteil unserer Personalpolitik. «

Aus früheren Stellenausschreibungen kennen Sie vielleicht noch Formulierungen wie „Schwerbehinderte Bewerber/innen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.“ oder „Das Universitätsklinikum Bonn fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und fordert Frauen mit entsprechender Qualifikation ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Die Fokussierung auf das Geschlecht und eine mögliche Behinderung hat bei uns jedoch die Frage aufgeworfen, ob dadurch nicht alle anderen im ersten Absatz genannten Merkmale in den Hintergrund gerückt werden. Mit unserer Formulierung „Chancengleichheit ist Bestandteil unserer Personalpolitik“ gelingt es uns

nun, alle Personengruppen gleichermaßen anzusprechen.

» Mit unserer Formulierung gelingt es uns nun, alle Personengruppen gleichermaßen anzusprechen. «

Neben dem Grundsatz der Chancengleichheit sind für uns als öffentlicher Arbeitgeber für bestimmte Personengruppen noch ergänzende gesetzliche Regelungen relevant.

Bitte beachten Sie hierzu die zusätzlichen wichtigen Informationen auf der Intranet-Seite des Geschäftsbereichs 1 unter:

HOME INTRANET | KAUFMÄNNISCHER DIREKTOR | GESCHÄFTSBEREICH 1 PERSONALWESEN | AUSSCHREIBUNGSVERFAHREN.

Anne Huperz & Linda Bünker

Zuhören und vermitteln

Läuft hier was krum?



Wir wollen besser werden

*Das Lob- und Beschwerdemanagement im Bonner Universitätsklinikum (UKB) kümmert sich um Anregungen, Kritik und Lob der Patient*innen sowie der Beschäftigten.*

Manche würden es vielleicht als „Kummerkasten“ bezeichnen. Bezogen auf ein Unternehmen von der Größe des Universitätsklinikums Bonn mit mehr als 7000 Mitarbeitenden meint der Begriff „Lob- und Beschwerdemanagement“ allerdings weit mehr als das. Es gibt ein eigenes Büro mit der üblichen Kernarbeitszeit. Und es gibt Maren Pausch, die sich – unterstützt von ihrer Kollegin Ulrike Sandles – seit nunmehr gut sieben Jahren darum kümmert, was dort eingeht; von Patient*innen und Angehörigen, aber ebenso auch von Mitarbeiter*innen oder Geschäftspartner*innen. „Von rund 1300 Anrufen und Mails im Jahr 2015 kamen rund 1150 von außen; etwa 140 stammten direkt von den Beschäftigten“, zieht Frau Pausch Bilanz. „Prinzipiell sind wir hier für jeden ansprechbar.“

» Wir sind für jeden ansprechbar. «

Das meiste davon erreicht uns schriftlich (per Email, Brief oder Fax), gefolgt von zahlreichen Anrufen. Manchmal gibt es zehn Beschwerden pro Tag, manchmal ist es ruhiger.“ Lässt sich etwas umgehend lösen und beantworten, so ist das für Frau Pausch der Idealfall. Genauso komme es aber auch vor, dass ein Sachverhalt erst einmal geklärt werden müsse. Und das könne – da nicht jeder Gesprächspartner sofort abrufbereit zur Stelle sei – ein paar Stunden oder auch über einen Arbeitstag hinaus dauern. „Dass man nach Hause geht und die Ergebnisse des Tages direkt

abrufbar sind? Das sollte man nicht als selbstverständlich ansehen, sonst ist man frustriert, wenn es mit einem Vorgang auch mal länger dauert“, erklärt Frau Pausch. Und der entscheidende Unterschied zwischen extern und intern? „Bei Patient*innen ist es oft ein Auslöser, der das Fass zum Überlaufen bringt, so dass manche das Bedürfnis haben, sich etwas von der Seele zu reden.“ Das erfordert die Aufmerksamkeit, Geduld und von Fall zu Fall eine klare Abgrenzung, wenn die Erwartungen mancher Anrufer unrealistisch und ihre Vorwürfe ungerechtfertigt sind – oder auch wenn es in einer Generalabrechnung mit der Ärzteschaft, der Pflege und dem deutschen Gesundheitssystem auszufern droht. Flexibel auf Situationen reagieren zu können, Empathie zu zeigen, ohne kritisch mitzuleiden und gelegentlich zwischen streitenden Parteien zu vermitteln – dabei hilft Maren Pausch ihre langjährige Berufserfahrung, die sie mit Trainings immer wieder auffrischt.

» Das erfordert Aufmerksamkeit und Geduld. «

„Intern geht es eher um konkrete Einzelfälle wie zum Beispiel dringend notwendige Reparaturen oder auch das Streitthema Rauchen. Bei Konflikten in einer Abteilung sollte das Gespräch mit den direkten Vorgesetzten aber an erster Stelle stehen, bevor wir dazukommen“, stellt Frau Pausch klar. „Bei Beschwerden über etwas, was jemand getan oder

vielmehr nicht getan habe, frage ich natürlich erst einmal konkret nach, bevor ich darauf reagiere.“ Generell, so ergänzt sie, spiegele sich in der Uniklinik auch ein allgemeines Phänomen: Probleme in der Kommunikation. „Das Gefühl, man rede aneinander vorbei und keiner habe mehr Zeit. Viele Beschäftigte sehen das ähnlich und beklagen, wie wenig Luft ihnen dafür bleibe.“ Ob Patient*innen oder in ihrem Eifer und ihrer Sorge übers Ziel hinaus schießenden Angehörige – die meisten lassen sich bald wieder beruhigen, wenn sie das Gefühl haben, gehört und dabei ernst genommen zu werden.

Etwas jedoch, das Kliniken Sorgen bereitet, ist die gefühlte Zunahme von Ungeduld und Aggression gegenüber dem Personal – wenn die Hemmschwelle bei manchen Menschen, gerade unter Stress, der durch Krankheit und Ungewissheit entstehen kann, derart sinkt, dass den sonst üblichen Beschimpfungen schon tätliche Angriffe folgen. „Das hat leider spürbar zugenommen, wie wir von Beschäftigten erfahren“ berichtet Maren Pausch.

Renate Schmidt

Kontaktdaten:

Lob- und Beschwerdemanagement
Gebäude 01, Raum 37
Tel. 0228-287 13030
Email:
lobundbeschwerde@ukb.uni-bonn.de



Die Weichen für die Zukunft stellen

Interview mit Stefanie Binder, die sich seit April 2016 mit einer Kollegin eine Stelle für die Personalentwicklung teilt

Was bedeutet Personalentwicklung eigentlich, und was kann sie leisten?

Es geht darum, Mitarbeiter*innen an ein Haus zu binden, indem man ihre individuellen Fähigkeiten und Stärken anerkennt und fördert, ihnen Perspektiven für die Zukunft eröffnet. Jeder, der hier arbeitet, hat seine Gründe dafür. Und unsere Mitarbeitenden sind unsere Besten, sonst wären sie nicht bei uns. Sinnvoll finde ich auch, wenn der Bereich Personal/-entwicklung bei Vorstellungsgesprächen mehr involviert ist – also gleich von Anfang an miteinbezogen wird, um zu unterstützen, ob jemand zu unserem Haus passt, und um zu erfahren, was sie oder er von uns erwarten.

Wir wollen diese Idee sukzessive ausbauen. Anfangen wollen wir mit der Interviewteilnahme bei Führungskräften. Die Personalentwicklung betrachtet sozusagen das große Ganze: Wo steht das Unternehmen heute, wie ist es organisiert, wie kann die Personalentwicklung unterstützen und welche Kompetenzen werden bei den Mitarbeitenden gebraucht um die Ziele zu erreichen?

» Die Personalentwicklung betrachtet sozusagen das große Ganze. «

Generell ist das Wirken eines Personalentwicklers parallel zu sehen mit der Position

eines Hofnarren im Mittelalter: als Vertrauter, als Kritiker und als Vermittler, der mit einem Quäntchen Humor agiert.

Wie setzen Sie das in die Praxis um?

» Wir wollen jeden genau dort abholen, wo er steht «

Zuerst einmal natürlich durch Kommunikation. Wir wollen jeden genau dort abholen, wo er steht, und genau das im Gespräch herausfinden. Personal entwickeln lässt sich durch konkrete Maßnahmen – von Training bis Coaching – umsetzen. Je weiter jemand auf seinem Fachgebiet ist, desto individueller werden entsprechende



designed by Pressfoto - freepik.com



Maßnahmen sein. Es gibt darüber hinaus aber auch Workshops etc., die ganze Abteilungen umfassen.

Was versteht man unter Employer Branding?

Das Ziel ist, sich als Arbeitgebermarke zu profilieren. Die Universitätsklinik Bonn ist sicher kein beliebiges „Produkt“. Für uns steht sie in diesem Zusammenhang als Arbeitgeber im Fokus, weniger als bester Patientenversorger. Wer, was und wie sind wir, was ist uns wichtig? Wir wollen das und auch „nur“ das im Schaufenster zeigen, wofür wir tatsächlich stehen. Employer Branding heißt, die speziellen Stärken und Vorzüge aufs Podest zu stellen – solange man dabei authentisch

bleibt. Wenn ein Unternehmen sich so präsentiert, wie es ist – mit all seinen Stärken und Verbesserungspotentialen –, zahlt sich das auf Dauer aus.

Und wo gibt es Verbesserungspotential?

Wir haben – wie andere Kliniken auch – zurzeit gerade in der Pflege mit einem Fachkräftemangel zu kämpfen. Dort müssen wir aktiver werden und gezielt gegensteuern: Raus aus dem Reaktions- und hinein in den Aktionsmodus. Die Personalentwicklung kann Impulse geben und wie bei einem Mobile ein Teil anstoßen, um wieder andere dadurch in Bewegung bringen. Und ich denke, dahin geht auch die Philosophie dieses Hauses. Wir sollten mit Änderungen im Kleinen beginnen. Personalentwicklung arbeitet immer mittel- bis langfristig, weil es dabei um Menschen geht.

Was haben Sie selbst sich für ihre Arbeit vorgenommen?

Zu meinen Aufgaben hier gehört, ein Bewerbungsmanagement zu etablieren: ein zentrales Werkzeug, das später einmal möglichst viele Führungskräfte im Haus nutzen und von dem sie profitieren können – auch so wächst ein Unternehmen zusammen. Ich selbst möchte die Beschäftigten genau auf die Bühne stellen, wo sie so gut sein können, wie sie sind, um alles zu zeigen, was sie wissen und was sie ausmacht.

Aus Führungssicht ist das sicherlich ein Vertrauensvorschuss, aber nur so geht es. Persönliche Bedürfnisse eines Mitarbeiters sind kein Luxus, sondern stellen vielmehr die Weichen für seinen Erfolg: Jemand, der im Großraumbüro und im ständigen Kontakt mit den Kolleg*innen effektiver und effizienter arbeitet, wird in einem Zimmer am Ende des Flurs kaum glücklich werden.

Sie teilen sich eine Stelle mit Ihrer Kollegin Karoline Kaschull? Wie funktioniert das, und welche Vorteile bietet diese Lösung?

Der besondere Reiz liegt darin, dass sie schon lange hier ist, das Personal, die Strukturen, die besonderen Anforderungen und Eigenheiten des Hauses kennt, während ich von außen neu dazukomme und einen ganz anderen Blick habe. Das ergänzt sich, wie ich finde, optimal. Und ganz praktisch tun das auch unsere Arbeitszeiten, die sich gerade so überschneiden, dass immer eine von uns ansprechbar ist. Das war durchaus ein Wagnis, das man hier mit dieser Aufteilung eingegangen ist: Wie spielen die zwei zusammen? Die Antwort lautet: Sehr gut. Die Chemie stimmt.

Das Gespräch führte Renate Schmidt

News und Meldungen





Bei Brand und ABC- Alarm bitte die 0112 anrufen!

Seit dem 1.10.2016 besitzt das UKB eine Tag- und Nacht besetzte Werkfeuerwehr



» Der größte Vorteil gegenüber einer Städtischen Feuerwehr ist die Erreichbarkeit eines Brandherdes innerhalb 5 Minuten statt 8 Minuten «

Aus dem Pool der Städtischen Berufsfeuerwehr Bonn arbeiten jeweils 6 Feuerwehrmänner in zwei Schichten (7 Uhr - 19 Uhr und 19 Uhr - 7 Uhr). In einer Ausbaustufe ist in Zukunft eine 9 Mann Besetzung im 24 h Dienst geplant.

Unsere Feuerwehr ist der Stabsstelle Arbeits- und Brandschutz zugeordnet. Der Brandamtmann Lars Gödel wird als Einsatzleiter der Mannschaft täglich mit vor Ort sein. Der größte Vorteil gegenüber einer Städtischen Feuerwehr ist die Erreichbarkeit eines Brandherdes innerhalb von 5 Minuten statt in 8 Minuten.

Als erstes Ziel sollen die neuen Kollegen sich Ortskunde verschaffen und zukünftig auch den letzten Winkel unseres Klinikums genau kennen. Sie betreuen den Flugschrauberlandeplatz, werden alle Mitarbeiter*innen beim vorbeugenden Brandschutz aufklären, die Feuerlöscher warten und ein Konzept für einsatzvorbe-

reitende Maßnahmen erarbeiten und sich um ihren Einsatzwagen kümmern.

Wir hoffen natürlich sehr, dass sie so wenig wie möglich zu tun bekommen- bisher haben sie im Durchschnitt 15 kleinere Einsätze im Monat.

Wichtig für alle Mitarbeiter*innen ist, bei einem Brand und ABC- Alarm nicht auf interne Rufnummern zurück zu greifen, sondern bitte die 0112 anzurufen. Über diese zentrale Leitstelle sind die Prozesse optimal optimiert und können schnell und reibungslos ablaufen.

Wir freuen uns über die neuen Kollegen und helfen natürlich gern bei der "Ortskunde".

Magdalena Nitz

Richtfest für das neue NPP

Das UKB feierte im Frühjahr Richtfest für das sogenannte "NPP-Gebäude". Die drei Buchstaben stehen für die Kliniken, die künftig unter einem Dach vereint sind: Neurologie, Psychiatrie und Psychosomatik. Diese Disziplinen können dann viel leichter miteinander interagieren – ein positiver Effekt für Patient*innen und Personal.



Der Vorstand des Klinikums mit den Direktor*innen der Fachbereiche beim Richtfest

„In einem neuen ‚Zentrum für Hirngesundheit‘ finden in enger Verzahnung von Psychiatrie und Neurologie ältere Menschen umfassende diagnostische und therapeutische Hilfe auf höchstem Niveau. Das gilt vor allem auch für Gedächtnisstörungen und Demenzen“, erklärt Prof. Wolfgang Maier, Direktor der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie. „Mit dem Neubau findet eine deutliche Ausweitung unserer psychiatrischen Versorgungskapazitäten statt. So können wir deutlich mehr Bonner Patientinnen und Patienten forschungsgetriebene, innovative psychotherapeutische und biologische Behandlungsangebote zugänglich machen.“

» Die psychiatrischen Versorgungskapazitäten werden deutlich ausgeweitet «

Auch Prof. Thomas Klockgether, Direktor der Klinik für Neurologie, betont die Vorteile des Baus: „Für die Klinik für Neurologie wird mit diesem Gebäude eine neue Ära beginnen, vor allem durch die direkte Nähe zum DZNE und den Nachbardisziplinen wie Psychiatrie, Neuroradiologie, Neurochirurgie und Psychosomatik. Die Zusammenarbeit mit den Wissenschaftler*innen und Forscher*innen auf dem Gebiet der Neurodegenerativen Erkrankungen wird sich verstärken und den Patient*innen unmittelbar zugutekommen.“

Zudem wird die Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie in das NPP-Gebäude ziehen und damit 2018 das Auenbrugger-Haus verlassen. Dazu die Direktorin der Klinik Prof. Franziska Geiser: „Wir freuen uns, dass wir nun auch tagesklinische Plätze für die Psychosomatische Medizin und Psychotherapie einrichten können. Insbesondere die intensive Behandlung junger Frauen mit Essstörungen kann durch die neuen, freundlichen Räume und die Möglichkeit, einen guten Übergang in die ambulante Behandlung zu schaffen, gestärkt werden.“

Die Entscheidung zum Neubau fiel aufgrund der schlechten Sanierbarkeit der alten Gebäude. Ein Neubau war qualitativ und wirtschaftlich einer Sanierung wegen der heutigen strengen Brandschutz- und weiterer behördlichen Auflagen vorzuziehen.

» Das neue Gebäude entsteht nun auf einem Baufeld von 4.700 qm.«

Das neue Gebäude entsteht nun auf einem Baufeld von 4.700 qm direkt neben dem Deutschen Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE), mit welchem es durch einen Tunnel verbunden sein wird. Die Baumaßnahme einschließlich des Anschlusses an das alte Gebäude addiert sich auf über 70 Millionen Euro.



Das neue NPP-Gebäude wird neben den großen stationären Bereichen und den vielen Ambulanzen auch ein Notfallzentrum enthalten. Die infrastrukturellen Vorabmaßnahmen zum Ersatzbau NPP wurden vom Land NRW in Höhe von 8.370.000 €, der Neubau wird bisher mit 66.210.000 € vom Land NRW gefördert. Die Inbetriebnahme ist für Ende 2017 geplant.

Tanja Holthaus



Seit dieser Woche sorgt ein Nachtmanager für mehr Sicherheit am UKB zur Schlafenszeit. Der Nachtmanager begeht nachts den gesamten Campus, prüft Zugänge und Pforten und kann im Bedarfsfall das Hausrecht des UKB gegenüber Dritten ausüben. Neben den Kontrollrunden im Außenbereich fällt u.a. auch die Überwachung der Sicherheits- und Meldetechnik in seinen Bereich.

Für die Aufgabe wird übrigens noch Verstärkung (Mindestalter 25) gesucht. Interessierte melden sich bitte bei Frau Renz (corinna.renz@ukb.uni-bonn.de).

Nachtmanager bringt mehr Sicherheit



Ulrich Kelber mit Prof. Wolfgang Holzgreve



Ein Paket für Berlin

Seit Sommer 2012 wandert der Bundestagsabgeordnete Ulrich Kelber (SPD) durch Bonn und besucht jeweils auf neun Etappen die Stadtteile und Institutionen aus den Bereichen Sport, Kultur, Soziales, Wirtschaft und Jugend und vielem mehr. Auf dieser Tour können die Bonnerinnen und Bonner ihre Sorgen und Wünsche an die Bundespolitik in den "Roten Rucksack" packen, den er dann vollgepackt mit Arbeitsaufträgen nach Berlin mitnimmt.

In diesem Jahr besuchte Kelber auch das Bonner Universitätsklinikum und Prof. Wolfgang Holzgreve, Vorstandsvorsitzender und Ärztlicher Direktor des UKB, konnte ihm wichtige Projekte wie z. B. das "Mobilitätskonzept" erläutern und über geplante Baumaßnahmen informieren.

Neues Möbelkonzept spricht Kinder an



Der seit Januar am UKB tätige Kinder-Neurochirurg Prof. Hannes Haberl stellte im Juli ein neues Konzept für die Einrichtung von Patientenzimmern vor. Alle Möbel sind speziell auf die Bedürfnisse von Kindern abgestimmt und machen dadurch die Behandlung für alle Beteiligten angenehmer und einfacher. Dazu gehören niedrige Möbel, freundliche Farben, integriertes Spielzeug und integrierte Beamer.

„Hygiene ist Chefsache“



Hauptstadtkongress Medizin und Gesundheit 2016

Zum 19. Hauptstadtkongress trafen sich im Juni namhafte Experten aus der Gesundheitsbranche in Berlin. Der Schwerpunkt lag dabei auf den Innovationen: u. a. E-Health und Digitalisierungen zeigen den Fortschritt in Medizin und Patientenversorgung. Ebenfalls ein wichtiger Themenschwerpunkt: Hygiene in Krankenhäusern, zumal vor dem Hintergrund drohender Antibiotika-Resistenzen. Dazu sprach auch Prof. Wolfgang Holzgreve, Ärztlicher Direktor und Vorstandsvorsitzender des UKB, in Berlin. Prof. Holzgreve betonte, dass in Zeiten der Globalisierung kein Haus vor solchen Risiken sicher ist. Darum sei es um so wichtiger, in entsprechende Vorsichtsmaßnahmen zu investieren und vor allem auch auf nationaler wie internationaler Ebene eng zusammenzuarbeiten. Dem Thema wird am Klinikum ein hoher Stellenwert beigemessen. Als einen Aspekt hob Prof. Holzgreve die regionale Verantwortung bei der Kooperation des mre-Netzwerkes vor.

Adventsbasar in der Betriebskindertagesstätte des UKB

19. November 2016
14:00 bis 17:00 Uhr

Es werden Adventkränze, Weihnachtsdeko aller Art und Weihnachtsgebäck angeboten. Selbstverständlich alles aus eigener Herstellung: Gebunden, gebastelt und gebacken von Kindern, Eltern und Erzieherinnen. Außerdem gibt es Kakao, Kaffee, Kuchen und heiße Waffeln zur Stärkung.



Alle Mitarbeiter*innen sind
herzlich eingeladen.



Prof. Johannes Breuer beim Check-up.

Seit zwei Jahren etabliert sich am UKB die Sportkardiologische Ambulanz – mit Erfolg. Zu ihrem Spektrum gehören sportmedizinische Check-Ups sowie eine Ernährungsberatung.



Markus Fischer, Fitnesstrainer 23

Radtraining beim Race across America – Team wurde medizinisch begleitet

Die Sportkardiologische Ambulanz Bonn feiert!

Nach unzähligen Planungsstunden, Organisationstreffen, Bestellungen und einer Renovierung in Eigenleistung mit Unterstützung von Mitarbeiter*innen, Studierenden, Patient*innen und Familienangehörigen konnte vor mittlerweile gut zwei Jahren die erste Sportkardiologische Ambulanz am Universitätsklinikum Bonn eröffnet werden.

Gespannt, wie die Ambulanz angenommen wird hat das Team - Prof. Johannes Breuer, Dr. Ursula Hildebrandt, Ute Baur, Dr. Nicole Müller, Dr. Maren Pachutani, Dipl. Sportwiss. Christian Manunzio – die Arbeit im Februar 2014 aufgenommen.

Jetzt, zwei Jahre nach der Eröffnung, kann ein erstes Fazit gezogen werden:

» Die Entwicklung der Ambulanz übertrifft all unsere Erwartungen «

„Die Entwicklung der Ambulanz übertrifft all unsere Erwartungen. Es war, als hätte Bonn auf diese Ambulanz gewartet“, so Dr. Ursula Hildebrandt, Leiterin der Sportkardiologischen Ambulanz Bonn.

Dieser Erfolg lässt sich auch in Zahlen widerspiegeln und so konnte und muss-

te die Ambulanz bereits im Februar 2016 ihr Team um eine weitere Mitarbeiterin, Hildegard Albus, erweitern.

Wer Interesse an einem Sportmedizinischen Check up, einer Ernährungsberatung oder einer Leistungsdiagnostik hat, kann auf unter: www.sportambulanz-bonn.de oder unter 0151-44048440 einen Termin vereinbaren. Gutscheine sind auch zu erwerben.

Jeder, der mit Bewegung sein Leben verbessern will, ist bei herzlich willkommen!

Ursula Hildebrandt



Bau des neuen Eltern-Kind-Zentrums



Bonner Oberbürgermeister Sridharan mit Prof. Holzgreve

An den Feierlichkeiten nahmen auch Ashok-Alexander Sridharan, Oberbürgermeister der Bundesstadt Bonn, sowie Mathias Richter, Leiter des Referats „Grundsatz und Bauangelegenheiten“ im NRW-Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung, teil.

Im Mai fiel am Universitätsklinikum Bonn (UKB) der lange erwartete Startschuss für die Baumaßnahmen des neuen Eltern-Kind-Zentrums auf dem Campusgelände Venusberg. Damit beginnt für das UKB ein neuer Abschnitt in der medizinischen Versorgung von Müttern und Kindern. In dem Eltern-Kind-Zentrum (ELKI) werden alle Abteilungen der Kinderklinik und verschiedene Abteilungen auf dem Venusberg, die sich mit der Kinder- und Jugendmedizin beschäftigen, zusammen mit der Geburtshilfe und Pränatalen Medizin unter einem Dach zusammengeführt.

Der vom Land NRW finanzierte Neubau bietet viele Vorteile gegenüber der in die Jahre gekommenen Kinderklinik in der Adenauerallee. „Im neuen ELKI wird nicht nur die Zusammenarbeit der verschiedenen Fachbereiche durch die räumliche Nähe verbessert, sondern wir werden auch eine Reihe von

modernen Geräten in optimaler kindgerechter Umgebung haben, so dass z. B. eine Kernspintomografie bei kleinen Kindern ohne Narkose möglich sein wird“, erklärt Prof. Wolfgang Holzgreve, Vorstandsvorsitzender und Ärztlicher Direktor des UKB. Auch ein Hybrid-Operationsaal mit einer hochmodernen Durchleuchtungsanlage und exzellenter Bildqualität ist geplant, um die Dauer bzw. Schwere des Eingriffs für die kleinen Patienten zu reduzieren.

» Im neuen ELKI werden eine Reihe von modernen Geräten in optimaler kindgerechter Umgebung sein. «

„Im neuen ELKI werden wir uns besonders mit den kleinen Patienten beschäftigen, die an komplexen Krankheitsbildern leiden und daher eine enge interdisziplinäre Zusammenarbeit des Behandlungsteams,

eine exzellente apparative Ausstattung und die umfassende fachliche und wissenschaftliche Kompetenz einer Universitätsklinik benötigen.“ erklärt Prof. Johannes Breuer, Geschäftsführender Direktor des Zentrums für Kinderheilkunde am UKB. Zudem können den Patienten durch die Aufhebung der räumlichen Trennung künftig viele unangenehme Transporte und Trennung von den Eltern erspart bleiben. „Auch die Betreuung der Schwangeren, Wöchnerinnen und ihrer ungeborenen Kinder kann nun jederzeit im engsten Kontakt mit allen Fachdisziplinen der Kinderheilkunde erfolgen“, erklärt Prof. Ulrich Gembruch, Direktor der Abteilung für Geburtshilfe und Pränatalmedizin am UKB.

Komplettiert wird das Angebot durch eine intensive interdisziplinäre psychosoziale Betreuung, die auch die Aktivitäten der Förderkreise und Elterninitiativen mit einschließt. In diesem Zusammenhang ist die unmittelbar neben dem ELKI geplante Errichtung des „Familienhauses“ als zentrale Einrichtung für die Unterbringung von Eltern und Geschwisterkindern von entscheidender Bedeutung.

Tanja Holthaus



Alle unter einem Dach

Auf dem Campus des UKB wurde kürzlich der erste Teil des Neubaus des Deutschen Zentrums für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE) in Betrieb genommen. Seine rund 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilen sich bisher auf diverse Liegenschaften. Das neue Gebäude soll sie unter einem Dach versammeln – seine Lage auf dem Venusberg dazu beitragen, die Kooperation zwischen DZNE und UKB weiter auszubauen. Prof. Thomas Klockgether, Direktor für Klinische Forschung des DZNE und zugleich Direktor der UKB-Klinik für Neurologie, über den Neubau.

Was verändert sich durch das neue Gebäude?

Klockgether: Die Möglichkeiten zum Forschen und Arbeiten werden sich erheblich erweitern und verbessern, weil die räumliche Trennung zum UKB aufgehoben wird und auch die Trennung der Mitarbeiter*innen des DZNE untereinander. Die Forschungsstrategie des DZNE beruht insbesondere auf der engen Kooperation mit der Krankenversorgung am UKB. Probanden für klinische Studien des DZNE werden unter anderem über die Gedächtnisambulanz des Klinikums rekrutiert. Für die Studienteilnahme mussten diese Personen bisher nach Buschdorf zur klinischen Forschung des DZNE fahren. Nun können sie von der Klinik direkt zum benachbarten DZNE-Gebäude gehen. Das wird die Rekrutierung von Probanden sicherlich erleichtern. Außerdem ist es durch die räumliche Nähe für die Wissenschaftler am UKB und am DZNE jetzt einfacher, sich auszutauschen.

Eine besondere Anbindung gibt es ja zum NPP, dem Zentrum für Neurologie, Psychiatrie und Psychosomatik, das sich derzeit im Bau befindet.

» Die Möglichkeiten zum Forschen und Arbeiten werden sich erheblich erweitern und verbessern. «

Klockgether: DZNE und NPP liegen direkt nebeneinander und sind über einen unterirdischen Tunnel verbunden. Darüber werden wir Patient*innen der Klinik transportieren können, die bettlägerig und bereit sind, an DZNE-Studien teilzunehmen. Sie könnten im Rahmen eines Forschungsprogramms zum Beispiel mit dem 7-Tesla-Kernspin-Tomographen des DZNE untersucht werden. Ohne diese Verbindung müssten wir dafür einen Krankentransport bestellen.

Diese Personen wären dann vorübergehend im DZNE?

Klockgether: Richtig. Wenn die Notwendigkeit besteht, könnten sie auch mal über Nacht bleiben. Wir haben auf der Clinical Trial Unit, wie wir die klinische Forschungsstation im DZNE auch nennen, Betten für bis zu zehn Probanden.

Was für klinische Studien sind geplant?

Klockgether: Das DZNE führt schon jetzt, nicht nur in Bonn sondern auch an anderen Standorten, umfangreiche Beobachtungsstudien durch. Dabei geht es zum Beispiel um die Früherkennung von Alzheimer und Parkinson. Wir machen auch Interventionsstudien, wollen diesen Bereich aber immer weiter ausbauen. Hier geht es um neue Medikamente und andere Behandlungsoptionen. Wir sind so aufgestellt, dass wir sämtliche Phasen einer Arzneimittelstudie durchführen können.



Die Fassade besteht aus etwa 2400 bunten Glaslamellen. Sie dienen als Sonnenschutz und sollen das Farbenspiel des benachbarten Kottenforstes wiedergeben. Foto: DZNE/Förger



Aber unser Fokus wird auf Phase-2-Studien liegen. In solchen Studien erprobt man die Wirksamkeit eines neuen Wirkstoffs an einer relativ kleinen Gruppe von Personen. Es ist auch eine Zusammenarbeit mit dem Studienzentrum des UKB geplant.

» Unsere Philosophie ist, dass diese Bereiche Hand in Hand arbeiten. «

Wo gibt es noch Berührungspunkte zwischen DZNE und Universität?

Klockgether: Die Grundlagenforscher*innen kooperieren zum Beispiel im Rahmen des Exzellenzcluster ImmunoSensation. Dann gibt es mit der Graduiertenschule „Clinical and Population Science“ ein gemeinsames Programm zur Nachwuchsförderung. Im Übrigen hätte es das NPP im jetzigen Umfang ohne die Ansiedlung des DZNE auf dem Venusberg wohl kaum gegeben. Im Bedarfsplan des Klinikums sind nun zusätzliche Betten vorgesehen, die dezidiert für Patient*innen mit Demenz und Neurodegeneration ausgewiesen sind.



Wird sich der Neubau auch auf die Arbeit innerhalb des DZNE auswirken?

Klockgether: Das DZNE deckt das gesamte Spektrum von der Grundlagenforschung, über die klinische Forschung bis in die Bevölkerungs- und Versorgungsforschung ab. Unsere Philosophie ist, dass diese Bereiche Hand in Hand arbeiten. Im neuen Gebäude werden sich insbesondere Kliniker und Grundlagenforscher tagtäglich über den Weg laufen. Gemeinsame Ideen lassen sich dann nicht nur in geplanten Meetings entwickeln, sondern auch ganz locker beim Mittagessen. Die Forschung wird ganz sicher davon profitieren, dass nun alle unter einem Dach sind.



Prof. Thomas Klockgether, Direktor für Klinische Forschung des DZNE und Direktor der UKB-Klinik für Neurologie

Das Gespräch führte Markus Neitzert

Elektromobilität – mit Strom auf den Venusberg



Mobilitätsmanagement, betriebliche Gesundheitsförderung und die Förderung der Elektromobilität: Diese drei Zukunftsthemen vereint ein Pilotprojekt, das vom Universitätsklinikum Bonn (UKB) und SWB Energie und Wasser gestartet wurde.

Unter der Überschrift „Mit SWB e-mobil am UKB“ hat SWB Energie und Wasser dem UKB leihweise zehn E-Bikes zur Verfügung gestellt, die von den Mitarbeiter*innen kostenlos für die Fahrt zum Arbeitsplatz genutzt werden.

Im Verlauf des Pilotprojektes soll untersucht werden, wie die Nutzung von E-Bikes die Gesundheitsförderung für die Mitarbeiter*innen unterstützen und die private PKW-Nutzung für die Fahrt zum Arbeitsplatz reduzieren kann. Für das UKB ist das Pilotprojekt ein wichtiger Schritt, um die angespannte Verkehrssituation am Venusberg zu entlasten. In der ersten Testphase können wechselnde UKB-Mitarbeiter*innen noch bis November den Arbeitsweg per E-Bike erproben. Eine zweite Testphase startet im März kommenden Jahres.

„Wir befassen uns hier am Venusberg sehr intensiv mit der Verbesserung der Verkehrssituation. E-Bikes als alternatives

Transportmittel sind dabei ein wichtiger Baustein. Deshalb danken wir SWB Energie und Wasser ganz besonderes für deren Unterstützung in diesem Kooperationsprojekt“, betont Prof. Wolfgang Holzgreve, Vorstandsvorsitzender und Ärztlicher Direktor. Einen weiteren positiven Effekt sieht das UKB im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Langfristig ist geplant, allen Mitarbeiter*innen die Nutzung eines E-Bikes anzubieten.

» Für das UKB ist das Pilotprojekt ein wichtiger Schritt, um die angespannte Verkehrssituation am Venusberg zu entlasten.«

Eine Umfrage unter den UKB-Mitarbeiter*innen in diesem Frühjahr offenbarte eine starke Tendenz zu alternativen Transportwegen. 741 von 874 Befragten gaben an, grundsätzlich Interesse an der Nutzung eines E-Bikes für den Arbeitsweg

zu haben. Da ein Großteil der Teilnehmer (543) bislang das Auto für diesen Weg nutze, wäre der Wechsel zum E-Bike tatsächlich eine Entlastung für die Verkehrssituation und ein wichtiger Schritt im Bereich Gesundheitsförderung.

„Die Verbindung von Mobilitätsmanagement und betrieblicher Gesundheitsförderung ist eine intelligente Idee des UKB. Wir sind sehr gespannt auf die Ergebnisse der begleitenden Untersuchungen“, so SWB-Geschäftsführer Peter Weckenbrock. „Die Bikes sind für Strecken geeignet, die von Berufspendlern ansonsten mit dem Auto zurückgelegt werden“, ist Weckenbrock überzeugt. Auch größere Distanzen lassen sich locker meistern.

Elektromobilität kommt auch noch andernorts am UKB zum Einsatz: Der neue Dienstwagen des Vorstandes ist ein Elektroauto. Damit soll ein Zeichen für Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein gesetzt werden.

MedMop am UKB

Wissenschaftsministerin Svenja Schulze am UKB: Bauförderung für die Uniklinik



Das Land Nordrhein-Westfalen investiert bis 2020 2,2 Milliarden Euro für Baumaßnahmen an den Universitätskliniken des Landes. Auch das Universitätsklinikum Bonn (UKB) erhält durch MedMoP Förderungen, bis 2020 wird das Land rund 343 Millionen Euro für Bau- und Sanierungsprojekte investieren. Die Gelder fließen unter anderem in ein Herzzentrum und ein Eltern-Kind-Zentrum.

» Die Unikliniken ermöglichen medizinische Behandlungen von kompliziertesten Erkrankungen. «

Die Maßnahmen gehören zum neuen Medizinischen Modernisierungsprogramm (MedMoP) des Landes. Medizinische Fakultäten und Universitätskliniken sind für den medizinischen Fortschritt durch exzellente Forschung sowie für eine moderne Ausbildung der Ärztinnen und Ärzte unverzichtbar. Bei der Krankenversorgung spielen sie eine Schlüsselrolle.

Wissenschaftsministerin Svenja Schulze stellte gemeinsam mit Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Wolfgang Holzgreve, Ärztlicher Direktor und Vorstandsvorsitzender des

UKB, und dem Kaufmännischen Direktor, Damian Grüttner, die geplanten Projekte Ende Juni vor. In Bonn sind es insgesamt zwölf Maßnahmen: sieben Bauprojekte, darunter das Herzzentrum und das Eltern-Kind-Zentrum, drei Baumaßnahmen zur Erweiterung und Neustrukturierung wie zum Beispiel der Ausbau der Strahlenmedizin und zwei Baumaßnahmen zur Erhaltung des Gebäudes und der Technik. „Die Unikliniken ermöglichen medizinische Behandlungen von kompliziertesten Erkrankungen. Sie treiben Spitzenforschung voran und bilden exzellente Ärztinnen und Ärzte aus. Daher brauchen wir eine sichere, effiziente und leistungsfähige bauliche Infrastruktur auf höchstem Niveau“, sagte Wissenschaftsministerin Svenja Schulze.

» Durch MedMoP können wir dem Investitionsstau der vergangenen Jahrzehnte entgegenwirken «

„Als Universitätsklinikum müssen wir Spitzenleistungen bringen, sowohl in der Patientenversorgung als auch in der Forschung und Lehre. Mit der Förderung durch MedMoP können wir dem Investitionsstau der vergangenen Jahrzehnte

entgegenwirken und auch künftig Arbeitsbedingungen mit modernsten medizinischen Standards anbieten“, so Prof. Wolfgang Holzgreve.

„Beispielsweise finden sich im geplanten Herzzentrum wie auch im Eltern-Kind-Zentrum alle relevanten Fachdisziplinen unter einem Dach. Ein enormer Vorteil nicht nur für die interdisziplinär arbeitenden Ärztinnen und Ärzte, sondern auch für alle Patientinnen und Patienten.“

Insgesamt fließen bis 2020 rund 2,2 Milliarden Euro über das MedMoP in Bauvorhaben der sechs Universitätskliniken. Mit diesen Mitteln wird eine hochmoderne und patientenorientierte Versorgung sichergestellt.

Tanja Holthaus



Einblicke in unser UKB



Die Überlastungsanzeige ✓

*Durch Personalmangel, „Einspringen aus dem Frei“ oder andauernde Mehrarbeit können Beschäftigte an ihre Leistungs- und Belastbarkeitsgrenzen kommen. Dies kann zu Arbeitsfehlern führen und zu negativen Folgen für Patient*innen, Beschäftigte und das UKB insgesamt.*

An einem Klinikum der Maximalversorgung wie dem UKB, können schnell Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Patient*innen entstehen. Ein Sach- oder Gesundheitsschaden bei Dritten kann finanzielle Ersatzansprüche und/oder arbeitsrechtliche Maßnahmen zu Lasten der Beschäftigten zur Folge haben. Beschäftigte können sich durch eine schriftliche Überlastungsanzeige vor eventuellen strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen schützen.

» Zugleich dient eine Überlastungsanzeige auch dazu, die Patient*innen und das Unternehmen vor Schaden zu bewahren.«

Zugleich dient eine Überlastungsanzeige auch dazu, die Patient*innen und das Unternehmen vor Schaden zu bewahren. Trotzdem müssen Beschäftigte ihre Arbeit auch bei andauernder Überlastung mit größtmöglicher Sorgfalt erledigen. Der Arbeitgeber steht dann in der Pflicht, Maßnahmen zur „Gefahrenabwehr“ einzuleiten. Der arbeitsrechtliche Begriff „Überlastungsanzeige“ wird jedoch weder gesetzlich noch in einem Tarifvertrag ausdrücklich erwähnt oder definiert. In der Praxis gibt es darum auch die Begriffe Entlastungsanzeige, Gefahrenanzeige und Qualitätsanzeige.

Rechtlich gründet die Überlastungsanzeige auf Teilen des Bürgerlichen Gesetzbuches (Haftungsrecht) und des Arbeitsschutzgesetzes. Auch das Arbeitszeitgesetz kann bei Überlastungssituationen verletzt werden. Aufgrund der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten (§ 611 BGB und §§ 241 Abs. 2, 242 BGB) sind Beschäftigte sogar verpflichtet, den Arbeitgeber vor drohenden Schäden zu bewahren bzw. vor deren Eintritt zu warnen. Sie müssen ggf. auf organisatorische Mängel, Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz usw. aufmerksam machen.

Nach § 15 Arbeitsschutzgesetz haben die Beschäftigten die Pflicht, für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit Sorge zu tragen. Ebenso haben die Beschäftigten für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind. Dies können am UKB Patient*innen, Auszubildende und Besucher*innen sein.

Nach § 16 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz haben Beschäftigte die Pflicht, dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber noch Zeit haben, um der Überlastungssituation abzuwehren.

Was sollte in einer Überlastungsanzeige aufgeführt werden? Am UKB existiert hierfür ein Formular, welches schnell auszufüllen ist. Man findet es im Intranet unter my QM als Mitgeltende Unterlage der Autorin Linda Bünker mit dem Titel „Anzeige gemäß §15 und § 16 Arbeitsschutzgesetz“ und der Dokumentennummer GB1-12683-01-MU.

Eine Kopie der Überlastungsanzeige sollte man zur eigenen Absicherung aufbewahren. Auch der Arbeitgeber muss die Anzeige aufbewahren, zum Beispiel in der Personalakte oder in zentral geführten Sachakten.

Von jeder Überlastungsanzeige nimmt am UKB auch der Personalrat Kenntnis. Jede Überlastungsanzeige ist eine Urkunde im Sinne des Strafgesetzbuchs und darf ohne Einwilligung der betroffenen Beschäftigten nicht vernichtet werden! Denn jede Überlastungsanzeige dient u. U. als Beweis bei Forderungen nach Schadensersatz. Auf jeder Station und in jedem Arbeitsbereich können Situationen eintreten, in denen Personal auch in Mindestbesetzung nicht mehr ausreicht, die Sicherheit und Gesundheit von Patient*innen und/oder Beschäftigten zu gewährleisten oder Ausbildungsverpflichtungen nachzukommen.

» Von jeder Überlastungsanzeige nimmt am UKB auch der Personalrat Kenntnis.«

Mit einer schriftlichen Überlastungsanzeige erfüllen Beschäftigte ihre vertragliche Pflicht, stehen loyal zum Arbeitgeber. Deshalb dürfen sie erwarten, dass Nachfragen des Arbeitgebers oder der Vorgesetzten freundlich, höflich und ohne Unterstellungen erfolgen. Das ergibt sich auch aus dem Leitbild des UKB. Beschäftigte haben das Recht, zu Gesprächen eine Person ihres Vertrauens mitzubringen; zum Beispiel jemanden vom Personalrat. Vorgesetzte dürfen Beschäftigten nicht verbieten, eine Überlastungsanzeige zu schreiben. Sollten diese Regeln am UKB einmal gebrochen werden, bittet der Personalrat ausdrücklich um Hinweise und wird dann Rücksprache nehmen.

*Autor i. A. des Personalrates
der nichtwissenschaftlichen
Mitarbeiter/innen:
Thomas Riedel*

Leserbriefe – Ihre Meinung ist gefragt!

Die ukb mittendrin ist eine Zeitung für Mitarbeiter*innen des UKB von Mitarbeiter*innen des UKB. Deshalb ist auch Ihre Meinung gefragt! Schicken Sie uns Post – zu einem Thema der Zeitung oder ganz allgemein zu Dingen, die Sie in Ihrem Arbeitsalltag beschäftigen. Wir freuen uns über Anregungen, Kritik, Vorschläge und Ideen, wie man die mittendrin und das UKB künftig noch besser gestalten kann.

Per E-Mail:

redaktion@ukb.uni-bonn.de

Per Post:

**Unternehmenskommunikation,
Gebäude 01, UKB**

Die Redaktion behält sich vor,

Leserbriefe gegebenenfalls zu kürzen.



Sehr geehrte UKB-Redaktion,
erst ein mal vielen Dank für die Möglichkeit einen Leserbrief zu veröffentlichen. Mein Anliegen: Die Parkplatzsituation und das rigorose Entziehen von Einfahrtsgenehmigungen langjähriger Mitarbeiter, die nicht in unmittelbarer Nähe zum UKB wohnen. Ich selber bin zum Glück nicht betroffen, habe in den letzten Wochen allerdings immer wieder von den unterschiedlichsten Kollegen gehört, dass der zuständige Geschäftsbereich angefangen hat die Einfahrtsgenehmigungen zu entziehen, aus teilweise nicht nachvollziehbaren Gründen. Anscheinend wird hier nun eine Nulltoleranz-Politik betrieben, denn zum Teil fahren die Kollegen mit dem Auto schon über 40 Minuten zur Arbeit.

Im Zeitalter des Burnout stellt sich mir nun die Frage, was möchten die verantwortlichen Personen damit bewirken? Möchte man leistungsfähige Mitarbeiter die motiviert, engagiert und belastbar sind, oder möchte man auf das Gegenteil zusteuern?

Der Gedanke den Mitarbeiter zu unterstützen scheint in den letzten Jahren gänzlich verloren gegangen zu sein, es wird nur noch genommen und genommen. Schon mal in Betracht bezogen das entspannte und ausgelassene Mitarbeiter mehr leisten können und belastbarer sind als Mitarbeiter die nach einer Odyssee mit den öffentliche Verkehrsmitteln gestresst und genervt am Arbeitsplatz ankommen?!

Die Zuverlässigkeit öffentlicher Verkehrsmittel lasse ich mal gänzlich außen vor. Ich sehe das UKB metaphorisch gesprochen wie ein Uhrwerk und frage mich warum die Zahnräder nicht geölt werden, sondern nur das Ziffernblatt und die Zeiger, die allerdings überhaupt kein Öl zur Schmierung benötigen! Möchte man so unbedingt die eigene Autorität untergraben und die Loaylität zum Unternehmen mindern? Wie lange lassen sich die Mitarbeiter eine solche Politik gefallen? Ich finde es einfach nur traurig!

Anonym



Zustellung der Mitarbeiterzeitung

Die Logistik ist bemüht, die Zeitung "mittendrin" schnellstmöglich und in ausreichender Zahl an die Mitarbeiter zu verteilen. Leider kommt es immer wieder vor, dass Beschwerden von Mitarbeitern aufkommen, die kein Exemplar der Zeitung erhalten haben.

Da trotz größter Anstrengungen das Problem weiterhin besteht, würden wir von der Logistik es begrüßen, wenn uns die Beschwerdeführer mitteilen würden, in welchen Bereichen die Verteilung klemmt.

Bitte teilen Sie uns nur mit, in welchem Bereich Sie tätig sind, damit die Anonymität gewahrt bleibt.

Mit Ihrer Hilfe wird es einfach sein, auch die letzten Versorgungslücken zu schließen.

Die Logistik bedankt sich im Voraus für ihre Mitarbeit.

*Uwe Krug
Sachgebietsleiter
Warenlogistik*





Unsere Jubilare



40-jähriges Dienstjubiläum

- Petra Bode**
Klinik für Hals-Nasen-
Ohrenheilkunde
- Monika Butz**
Poliklinik für Chirurgische
Zahn- Mund- und Kieferheilkunde
- Hermann Nyenhuis**
Stabsstelle Medizin- und
Gerätetechnik
- Hans-Peter Kaiser**
Geschäftsbereich 4
Einkauf, Materialwirtschaft und
Logistik
- Franz-Rudolf Koch**
Klinik für Psychiatrie und
Psychotherapie
- Manfred Spilles**
Poliklinik für Zahnärztliche
Prothetik, Propädeutik und
Werkstoffwissenschaften
- Christa Riemenschneider**
Klinik für Hals-Nasen-
Ohrenheilkunde
- Günter Schreiner**
Geschäftsbereich 4 Einkauf,
Materialwirtschaft und Logistik

25-jähriges Dienstjubiläum

- Ralf Althausen**
Klinik für Radiologie
- Abdalgaz Azrak**
Klinik für Neurochirurgie
- Ulrike Burr-Schneider**
Klinik für Epileptologie
- Karoline Eich**
Klinik für Hals-Nasen-
Ohrenheilkunde
- Eva Fehlmann**
uk-it
- Katharina Frechen**
Abteilung für Geburtshilfe
und Pränatalmedizin
- Sabine Fritsche**
Zentrum für Kinderheilkunde
- Sonja Hebold**
Medizinische Klinik I
- Dieter Kasperzyk**
Geschäftsbereich 4 Einkauf,
Materialwirtschaft und Logistik
- Eleni Keck**
Klinik für Anästhesiologie und
operative Intensivmedizin
- Ulrich Korte**
Geschäftsbereich 4
Patientenlogistik
- Karin Kowalski**
Zentrum für Geburtshilfe und
Frauenheilkunde

- Jutta Kühn**
Abteilung für
Medizinische Psychologie
- Elisabeth Kuniß**
Klinik für Neurologie
- Sigrid Lindlar**
Geschäftsbereich 3
Patientennahe
Dienstleistungen
- Ulrike Lohr**
Zentrum für Kinderheilkunde
- Alexandra Müller-Helm**
Zentrum für Kinderheilkunde
- Thomas Messer**
Ausbildungszentrum
- Rita Pahsmann**
Bildungszentrum
- Antonia Pusch**
Klinik für Neurochirurgie
- Reiner Radermacher**
Klinik für Psychiatrie und
Psychotherapie
- Monika Ruland-Reintgen**
Zentrum für Kinderheilkunde
- Ruth Sattler**
Zentrum für Geburtshilfe
und Frauenheilkunde
- Volker Speitmann**
Geschäftsbereich 5 Archive
- Emine Usul**
Patientenservicegesellschaft mbH
- Ursula Uzun**
Zentrum für Kinderheilkunde



- Ursula von der Wense**
Zentrum für
Kinderheilkunde
- Ruth Weber**
Institut für Experimentelle
Hämatologie
und Transfusionsmedizin
- Stephan Werwer**
Medizinische Klinik I
- Ayse Yaman**
Gebäudereinigung GmbH
- Sabine Zimmermann**
Zentrum für Geburtshilfe und
Frauenheilkunde
- Kurt Zimmermann**
Stabsstelle Arbeits- und
Umweltschutz



Foto v. l.: Wilfried Lülsdorf (Mitarbeiter GB 6, Energie Management), Damian Grüttner (Kaufmännischer Direktor), Heike Rech (Geschäftsbereichsleiterin GB 6, Facility Management)



leistungsstark. wirtschaftlich. ökologisch.

In einer fünfmonatigen Umbauphase wurden die 15 Jahre alten Module unseres Blockheizkraftwerkes (BHKW) durch modernste Anlagentechnik ersetzt. So konnte Anfang August eine der größten in Kliniken installierten Anlagen in Betrieb gehen. Mit den neuen Modulen (6 Megawatt Leistung) ist das Klinikum in der Lage, das Dreifache der bisherigen elektrischen Leistung zu produzieren.

» 60 Prozent des eigenen Strombedarfs können abgedeckt werden. «

Damit können 60 Prozent des eigenen Strombedarfs abgedeckt werden, was dem Bedarf von ca. 8000 Haushalten entspricht. Die dabei anfallende Wärme wird noch zusätzlich genutzt, z. B. für Sterilisationsprozesse, Absorptionskältemaschine, Warmwasser- und Wärmeerzeugung.

Warum machen wir das?

Der Einsatz eines BHKW trägt zum nachhaltigen Umweltschutz bei und ist wirtschaftlich sinnvoll. Ein Krankenhaus

hat, im Gegensatz zu einem normalen Haushalt, ganzjährig einen hohen Bedarf an Wärme und Strom. Das führt zur optimalen Ausnutzung des eingesetzten Primärenergieträgers und damit zu einem hohen Wirkungsgrad der Anlage.

» Die Erneuerung der BHKW-Module ist eine der Maßnahmen zur energetischen Optimierung. «

Die sogenannte Kraftwärmekopplung wandelt Erdgas in einem Motor besonders effektiv in Strom und Wärme um. Der Motor treibt einen Generator an, der den Strom produziert. Die als Nebenprodukt abfallende Wärme wird nicht ungenutzt an die Umwelt abgegeben, sondern ebenfalls verwendet. Mittels Pumpen gelangt die erzeugte Wärme über ein unterirdisch verlegtes Nahwärmenetz in die Gebäude. Wasser dient hier als Wärmeträger.

Unser neues Blockheizkraftwerk (BHKW) ist wieder in Betrieb!

Die Erneuerung der BHKW-Module ist eine der Maßnahmen zur energetischen Optimierung, die vom Vorstand beschlossen wurden. Weitere Maßnahmen zur Energieeinsparung sind bereits in Planung. So soll durch den Umbau der Lüftungsanlage im Operativen Zentrum der Stromverbrauch im Gebäude um bis zu ca. 40 Prozent reduziert werden. Ebenfalls wird an der Optimierung der Kälteanlage im Neurozentrum gearbeitet.

So erzielen wir jährlich eine Einsparung von 2,2 Mio. € und leisten zusätzlich einen Beitrag zum Umweltschutz – ganz im Sinne des Erneuerbare-Energien-Wärme-gesetz (EEWärmeG).

Heike Rech



Die Aufzüge werden dringend gebraucht ...
... halten Sie sie nicht auf!



In einem Krankenhaus sind viele Menschen dringend auf einen Aufzug angewiesen. Das betrifft nicht nur immobile Patientinnen und Patienten oder Lieferdienste, sondern auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Notfallsituationen. Durch unnötige Nutzung der Aufzüge entstehen hier oft lange Wartezeiten, die vermieden werden könnten.

Bitte nehmen Sie, sofern dies für Sie möglich ist, die Treppe und entlasten damit die Fahrstühle. Sie tun damit nicht nur anderen etwas Gutes, sondern auch Ihrer eigenen Gesundheit.

**TREPPEN
STEIGEN & GESUND
BLEIBEN**