



Seit rund zweieinhalb Jahren besteht im USZ das Gesundheitsmanagement als HRM-Dienstleistung. Das USZ legt hohen Wert auf die Arbeitszufriedenheit seiner Mitarbeitenden und zeigt als gesundheitsförderndes Unternehmen nicht nur seinen Patienten, sondern auch Mitarbeitenden auf, wie sie mit Krankheit umgehen und ihre Gesundheit verbessern können. Irene Etzer, Leiterin des USZ-Gesundheitsmanagements weist auf die Bedeutung von Kooperationen mit internen und externen Stellen hin.

Gesundheitsmanagement am USZ – Kooperationen und Vernetzung als Erfolgsfaktoren

Gemäss den Prinzipien «Hinschauen statt wegschauen» und «Eingliedern statt ausgrenzen» werden erkrankte oder verunfallte Mitarbeitende möglichst früh individuell betreut und begleitet. Sowohl die Führungsverantwortung von Vorgesetzten als auch die Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeitenden sind von zentraler Bedeutung für seine eigene Gesundheit und sind tragende Säulen bei der Schaffung eines gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes und Klimas (siehe dazu auch PULS 4/2006).

Um im Einzelfall eine zielführende Massnahmenplanung aufzubauen, sind Zusammenarbeit und Kooperationen mit diversen internen und externen Stellen von grosser Bedeutung. Damit werden die Interessenslagen aller Beteiligten koordiniert und Mitarbeitende wie Vorgesetzte profitieren in belastenden Situationen von den Unterstützungen des Gesundheitsmanagements.

Rasch Klarheit schaffen

Somit ist Gesundheitsmanagement in vielen Fällen auch Netzwerkmanagement – und dies stellt eine Schlüsselfunktion im gesamten Prozess dar. Ziel ist es, Unsicherheiten der betroffenen Person über Zuständigkeiten zu vermeiden, administrative Doppelspurigkeiten zu verhindern und die Wiedereingliederung zu fördern. Einschätzen, planen, umsetzen, koordinieren und überwachen der konkreten Reintegrationsaktivitäten sind dabei wichtige Vorgehensschritte.

Wiedereingliederung am Arbeitsplatz hat Priorität

Bei der Wiedereingliederung und der Reintegration am Arbeitsplatz sind vor allem die IV Zürich (Invalidenversicherung, Arbeitsplatzzerhaltung/Vermittlung) und die BVK

(Pensionskasse, Beamtenversicherungskasse) als externe Partner wichtig. Wenn sich bei einem Mitarbeitenden eine längere Absenz aufgrund von Krankheit abzeichnet, erfolgt bereits nach kurzer Zeit eine erste Besprechung mit dem beteiligten Mitarbeitenden über konkrete Unterstützungsmöglichkeiten. Mit einem individuellen Arbeitsbelastungsprofil wird beispielsweise in Zusammenarbeit mit dem behandelnden Arzt ein Wiedereinstieg mit einer dem Krankheitsgeschehen angepassten Tätigkeit geplant. Braucht es dafür zusätzliche begleitende Massnahmen – wie z.B. allgemeine Laufbahnplanung – oder konkrete Hilfsmittel, so werden USZ und Mitarbeitender von der IV individuell beraten und unterstützt.

Die AXA-Winterthur-Versicherung bietet diese Form von Kundenbetreuung in ähnlicher Weise für alle verunfallten USZ-Mitarbeitenden an. Eine koordinierte Massnahmenplanung erfolgt aber nicht nur bei der Wiedereingliederung, sondern ist in vielen Fällen schon wesentlich früher angezeigt. Dann nämlich, wenn ein Mitarbeiter arbeitsplatzbezogene gesundheitliche Probleme hat oder krankheitsbedingt vermehrt am Arbeitsplatz fehlt. Die Massnahmen werden in dieser Hinsicht präventiv eingeleitet und verhindern schwerer wiegende Konsequenzen.

Bedarfsgerechtes Gesundheitsangebot im USZ bereit gestellt

Am USZ werden gesundheitsfördernde, krankheits- und unfallverhindernde Massnahmen von vielen internen Stellen seit langem bereits intensiv umgesetzt. Ziel im Sinne der betrieblichen Gesundheitsförderung ist auch hier neben der Vernetzung die Optimierung und Nutzung von Synergien für ein bedarfsangepasstes Gesundheitsangebot:

- Der personalärztliche Dienst führt die Eintrittsgespräche und Impfberatungen durch, um den bestmöglichen Schutz vor arbeitsbedingten Infektionen zu gewährleisten. Er ist medizinische Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden und ist zudem in der Suchtprävention eine wichtige Drehscheibe. Den Mitarbeitenden steht auch die Online-Praxis zur Verfügung. Die Abteilung für Arbeits- und Umweltmedizin führt u. a. Arbeitsplatzbegutachtungen für Einzelpersonen und Teams durch und trägt dadurch wesentlich zur Sicherheit und zur Gesunderhaltung am Arbeitsort bei. Rheumaklinik und Institut für physikalische Medizin organisieren Ergonomie-Schulungen in diversen Leistungszentren und bieten zudem Trainingsmöglichkeiten in den eigenen Fitnessräumen an.
- Im Sport- und Freizeitclub des USZ stehen dem Mitarbeitenden verschiedene Sektionen mit vielfältigem Bewegungsangebot zur Verfügung. Der ASVZ (Akademischer Sportverband Zürich) bietet gegen einen geringen Jahresbeitrag alle denkbaren Sportarten an und führt im Bereich Entspannung und Stressabbau zahlreiche Programmvarianten durch.
- Die betriebliche Sozialberatung, die seit 2007 für USZ-Mitarbeitende durch die externe Firma Movis durchgeführt wird, ermöglicht z.B. Beratung bei belastenden persönlichen und familiären Situationen oder bei Fragen zur sozialen Sicherheit. Auch Budgetberatungen und Schuldensanierung werden angeboten.
- Die Dienstleistungen des Zentrums für interdisziplinäre Patientenschulung und -beratung (ZiPP) stehen auch Mitarbeitenden zur Verfügung – z.B. im Rahmen der Raucherberatung.



- Die Beratungsstelle für Patienten und Mitarbeitende führt für USZ-Mitarbeitende z.B. Einzel- und Team-Supervisionen durch oder gibt unterstützende Begleitung bei Lösungsfindungsprozessen.
- Der Personalausschuss fördert die Zusammenarbeit zwischen der Spitaldirektion und dem Personal. Er nimmt insbesondere Anregungen von Seiten der Mitarbeitenden zu Fragen der Organisation, zur Verhütung von Unfällen, zu personalrechtlichen Problemen, zur Weiterbildung und Freizeitbeschäftigung entgegen. Durch den Einsatz der Mitglieder im Personalausschuss stehen den Mitarbeitenden viele vergünstigte Angebote im Bereich Gesundheit und Wohlbefinden zur Verfügung.
- Die USZ-Gastronomie fördert ebenfalls die Gesundheit des Mitarbeitenden – Planungen erfolgen in der Erfah-

Kontaktstelle betriebliche Sozialberatung für Mitarbeitende des UniversitätsSpitals Zürich

Mit der betrieblichen Sozialberatung nimmt das Universitäts-Spital Zürich soziale Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitenden wahr. Die Mitarbeitenden können bei individuellen Problemen neben den internen Kontaktpersonen eine professionelle Anlaufstelle beziehen.

Unternehmen Sie als Mitarbeitende den ersten Schritt. Als neutrale Gesprächspartner unterstützen wir Sie bei der Klärung schwieriger Situationen.

Wir nehmen Ihre Bedürfnisse ernst und erarbeiten zusammen mit Ihnen entlastende Lösungen.

Sie erhalten kompetente Unterstützung und Beratung bei: Persönlichen Fragen, Fragen zu Sozialversicherungen, Finanziellen Fragen, Spannungen am Arbeitsplatz und administrativen Fragen.

Wir arbeiten im Auftrag Ihres Arbeitgebers. Er hat uns als unabhängige Beratungsstelle eingesetzt und übernimmt die Kosten unserer Dienstleistung.

Wir halten uns an folgende Grundsätze:

- Unsere Beratung ist freiwillig und neutral
- «Hilfe zur Selbsthilfe» steht für uns im Vordergrund. Die Gespräche mit Ihnen sind vertraulich

WALTER SCHELBE, Movis AG, Kreuzbühlstrasse 8, 8008 Zürich
walter.schelb@movis.ch, Telefon 044 454 20 98, www.movis.ch

Gruppe Mitarbeitergastronomie. Neben einer vielfältigen Menüauswahl (inkl. Kalorienangaben auf dem Menüplan) gibt es oft kulinarische Spezialwochen.

- Die Interdisziplinäre Fortbildung des USZ unterstützt mit ihrem Angebot den arbeitenden Menschen, seine Handlungsautonomie zu erhöhen und seine Ressourcen für die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden zu stärken.

Schwerpunkte setzen

Kooperation und Vernetzung mit verschiedensten Partnern sind Grundprinzipien im Gesundheitsmanagement und werden am USZ bewusst gepflegt. Partnerschaftliche Kooperation an sich ist schon ein Wert und ist auch eine

wichtige Schlüsselkompetenz für das Gesundheitswesen der Zukunft. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen im Gesundheitsmanagement wird es noch wichtiger werden, diese Kooperationen mit richtungsweisenden Schwerpunkten auszubauen und auf individuelle Bedürfnisse abzustimmen.

Ein besseres Arbeitsklima, höhere Leistungsbereitschaft und weniger krankheitsbedingte Ausfälle zeigen sich als positive Resultate – eine klassische Win-win-Situation. Dies führt längerfristig zu höherer Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden und zu einem besseren Image eines Unternehmens. ■

IRENE ETZER

Leiterin Gesundheitsmanagement HRM

Das neue Schweizer Transplantationsgesetz, welches am 1. Juli 2007 in Kraft tritt, legt fest, unter welchen Voraussetzungen Organe, Gewebe oder Zellen zu Transplantationszwecken verwendet werden dürfen. Zudem soll es den missbräuchlichem Umgang mit Organen, Geweben oder Zellen, insbesondere den Handel mit Organen, verhindern und die Menschenwürde, die Persönlichkeit und die Gesundheit schützen.

Zürcher Vollzug des Transplantationsgesetzes setzt auf Koordination der Spitäler mit dem USZ

Die erste Transplantation in der Schweiz ist im Jahre 1964 in Zürich durchgeführt worden. Inzwischen sind im Zürcher Transplantationszentrum rund 3500 Patienten transplantiert worden. In der Schweiz ist in den letzten Jahren ein Rückgang der Organspenden zu verzeichnen, im Jahr 2006 gab es lediglich 80 Organspender.

Die Organisation einer Transplantation ist eine komplexe Aufgabe. Mit der neuen Gesetzgebung wird der Organspendeprozess und damit auch dessen Qualität gesetzlich verankert. Dies zeigt sich in einer klaren Regelung und in der Überprüfbarkeit folgender Aktivitäten:

- Erkennung von potentiellen Organspendern;
- Feststellung des Hirntodes;
- Betreuung von Organspendern und deren Angehörige;
- Entnahme und Transplantation von Organen, Zellen und Geweben.

Verantwortungsvolle Funktion der Transplantationskoordinatorinnen und -koordinatoren

Ausgebildete und erfahrene Transplantationskoordinatorinnen erfüllen in den verschiedenen Transplantationszentren viele Teilaufgaben auf Seite der Spender und der Empfänger. Voraussetzung dafür ist eine gute Organisationsfähigkeit, eine den Anforderungen entsprechende Aus- und Weiterbildung sowie ein hoher Erfahrungswert (abhängig von der Fallzahl). Zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderung besteht zum einen die Möglichkeit, in jedem Spital mit Intensivstationen Koordinatoren einzustellen, oder es bietet sich zum anderen eine Kooperation mit anderen Spitälern an. Der Kanton Zürich hat sich für eine Kooperationslösung seiner Spitäler ausgesprochen und schweizweit zeichnet sich ebenfalls eine solche Lösung ab.