



Hoher Besuch

Bundespräsident zu Gast S. 7

Mitarbeiter im Fokus

UMG fördert Gesundheit und Bildung ihrer Mitarbeiter S. 8

Sommerfest

DIE Betriebsfeier des Jahres ... S. 17



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Studierende,

mit der zweiten Ausgabe der *UMGlive* 2013 ist schon wieder „Halbzeit“ des Jahres und für viele von Ihnen beginnen in diesen Tagen die „schönsten Wochen“ mit dem verdienten Urlaub. Auch das große Mitarbeiterfest der UMG war wieder ein unvergessliches Ereignis und gleichzeitig ein schöner Einstieg in den Sommer.

Bereits jetzt ist absehbar, dass es für die UMG nicht einfach sein wird, auch 2013 wieder ein ausgeglichenes wirtschaftliches Ergebnis zu erreichen. Gründe hierfür sind u. a. deutlich gestiegene Energiekosten (Wussten Sie, dass die UMG im letzten Jahr 8 Mio € für Strom und Heizung bezahlen musste?). Es wäre eine große Hilfe, wenn Sie uns im zweiten Halbjahr verstärkt dabei unterstützen, unnötige Ausgaben einzusparen. Manchmal sind es Kleinigkeiten, auf die jeder von uns auch zu Hause achtet. Einfach das Licht auszuschalten oder den Computer nicht die ganze Nacht laufen zu lassen. Viele von Ihnen haben darüber hinaus sicher gute Ideen, wie die UMG wirtschaftlicher arbeiten könnte. Bitte nutzen Sie unseren Ideen- Wettbewerb für Mitarbeiter (www.medizin.uni-greifswald.de/intern/index.php?id=741). Die drei besten Vorschläge, die umgesetzt werden können, werden mit 3.000, 2.000, und 1.000 € prämiert. Wenn jede/r der 4.500 MitarbeiterInnen der UMG dazu beiträgt, dass in ihrem/seinem Aufgabenbereich unnötige Ausgaben gespart werden, kommt am Ende eine Größenordnung heraus, die sich für uns alle lohnt.

Viele von Ihnen haben bei der Mitarbeiterbefragung geäußert, dass die Kommunikation zwischen Vorstand und MitarbeiterInnen verbessert werden muss. Unser regelmäßiger Newsletter informiert Sie seit Ende 2012 über die aktuellen Themen des Fakultätsrates, der Dezentenrunde und des Ausschusses für Klinische Angelegenheiten. Auch diese Ausgabe der *UMGlive* gibt wieder einen Überblick über die Vielfalt der Aktivitäten an der UMG. Die meisten sind Teil unserer „Strategie 2014“, die bald schon in die Strategie 2020 übergehen wird. Mitarbeiterzufriedenheit und die Vereinbarung von Beruf und Familie gehören dabei zu den Top-Themen.

Ich wünsche Ihnen schöne Sommermonate, unseren Patienten gute Besserung und den Studierenden viel Erfolg bei den anstehenden Prüfungen.

Mit den besten Grüßen

Prof. Andreas Greinacher
Ärztlicher Vorstand

Herzlich willkommen,

zur zweiten *UMGlive* in diesem Jahr. In dieser Ausgabe haben wir die Betriebliche Gesundheitsförderung und die Innerbetriebliche Fortbildung einmal unter die Lupe genommen. Ein Strategieziel der UMG ist, motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter zu beschäftigen. Auf den Seiten 8 bis 11 finden Sie Sportkurse und Weiterbildungsangebote für alle Mitarbeiter. Diese sollen dazu beitragen, das Ziel zu erreichen. Der Austausch mit Kollegen anderer Einrichtungen bringt auch einen Mehrwert für einen selbst. Zögern Sie nicht, Ihren Horizont zu erweitern. Die Teilnahme bringt dazu Spaß!

Ein weiteres Thema dieser Ausgabe ist das Fortbildungsprogramm der Anästhesie. Auf Seite 20 gibt OA Martin von der Heyden einen Einblick in einen der wichtigen Fortbildungskurse für Anästhesisten.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein großes Thema in der Arbeitswelt. War die Kinderbetreuung in der Vergangenheit hauptsächlich Frauensache, zeichnet sich der Trend ab, dass auch immer mehr Väter die Kinderbetreuung übernehmen möchten. Welche Herausforderungen gemeistert werden müssen, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Familie und Beruf wirklich zu gewährleisten, lesen Sie ab Seite 26.

Nun wünsche ich Ihnen gute Unterhaltung und einen schönen Sommer.

Es grüßt Sie herzlich

Katja Watterott-Schmidt
Leitende Redakteurin



KURZ UND BÜNDIG	4	Nachrichten aus der Universitätsmedizin
	7	Bundespräsident Joachim Gauck zu Besuch
MITARBEITER IM FOKUS	8	Betriebliches Gesundheitsmanagement – Mitmachen ausdrücklich erwünscht
	10	„Fitness“ für die berufliche Zukunft
	26	Elternzeit und Verantwortung für die Familie: Muss Man(n) Abstriche bei der wissenschaftlichen Karriere machen?
EIN TAG MIT...	12	Rehatechnik: Von Duschhockern und Gehböcken
KKH WOLGAST	14	Aufenthalt mit Hoffnung
STRATEGIE	16	Nichts geht ohne einen stetigen Informationsaustausch
	22	Nachfolger für „Lorenzo“ gesucht
MITTENDRIN	17	Sommerfest der UMG
QUALITÄT	18	Mit freundlichen Grüßen ...
AUSBILDUNG	20	Algorithmus für die Versorgung von Schwerstverletzten



FORSCHUNG & LEHRE	21	GANI_MED: Individuelle Hilfe bei depressiven Beschwerden
IM SPIEGEL DER ZEIT	23	Von den Anfängen der Plasmamedizin
LEBENSNAH	24	Ethischen Fragen professionell begegnen
	25	Ein Herz für schwerkranke Kinder
SP(R)ITZTOUR	29	Susi Sonnenschein: Betrieblich Garantierter Freizeitstress
PERSONALRAT	30	Entgeltentwicklung, Essen, Leitsystem, Personalratswahlen
SPORTSGEIST	31	Fußball – Paddeln – Laufen
NAMEN	32	Herzlichen Glückwunsch zum Betriebsjubiläum
		Gratulation zur Habilitation
	33	10 Fragen an Jan Meiring
		Gratulation zur Professur
APPENDIX	34	Für zwischendurch



Spende für die Kinderonkologie

Ein Jahr lang stand im Restaurant PORO in der Innenstadt ein „Spendenschwein“ zugunsten der Greifswalder Kinderonkologie. Es wurde samt Inhalt Mitte April von Geschäftsführer Thomas Schmidt an die Leitung der Kinderonkologie-Station übergeben. Gefüttert wurde das „Schwein“ ausschließlich mit Zuwendungen der Gäste. Es kamen über 700 Euro zusammen!



Geschäftsführer des PORO, Thomas Schmidt (rechts) übergibt das Spendenschwein an die Schwestern der Kinderonkologie.

Domagk-Stipendiaten

Pünktlich zum Start des Sommersemesters begrüßt das Domagk-Programm die 13 neuen Promotions- und Bachelorstipendiaten. Manche der „alten Hasen“ wurden mit der Abschlussveranstaltung am 17.04.2013 zurück ins Studium verabschiedet, bei den Bachelorstipendiaten aus 2012 und den drei Rotationsstipendiaten läuft das Stipendium bis zum September bzw. Ende des Jahres weiter. Die Vergabekommission wünscht den Stipendiaten und Betreuern viel Erfolg in der Forschung.



Neue Domagk-Stipendiaten 2013/14



Das Hautkrebs-Screening wurde oft in Anspruch genommen.

Mut machen trotz Diagnose Krebs

Die Annäherung an das schwierige Thema Krebs kann auch durch vertrauensvolle positive Gespräche, Musik und Tanz erfolgen. Der Krebsaktionstag bewies es.

Am 4. Mai 2013 öffnete die UMG ihre Türen für alle Interessenten zum 2. Krebsaktionstag. Neben einem bunt gestalteten Vortragsprogramm zu Themen wie „Krebs und Sexualität“ oder der Bedeutung von Vorsorgeuntersuchungen wurden viele spannende Workshops angeboten.

Etwa 100 Besucher folgten den Vorträgen mit großem Interesse. Die Seminare zum Thema Ernährung, Hautpflege und Kosmetik, Hautkrebs-Screening, Endoskopie und Selbstuntersuchung der Brust waren gut besucht. Auch die Teams der Psychoonkologie und des Sozialdienstes standen Besuchern mit Rat und Tat zur Seite. Außerdem wurde ein Gesprächskreis mit Pfarrer Stoepker zum Thema: „Warum trifft es mich?“ angeboten.

Besonderes Interesse fand der Stand „Perücken und Friseur“. Hier gab es rege „Probieraktionen“ und gemeinschaftliche „Typ-Beratungen“.

Die drei großen Selbsthilfegruppen der Region – ILCO, FSH nach Krebs e.V. (Greifswald, Stralsund, Wolgast/Usedom, Sassnitz), die Selbsthilfegruppe endokrine Tumore und der Förderverein für krebskranke Frauen in der Frauenklinik Greifswald e.V. stellten sich vor und gestalteten den Aktionstag voller Tatendrang mit. Das ernste Thema „Krebs“ wurde an diesem Tag einmal ganz anders vorgestellt – Lebensfreude, Musik und Line Dance standen im Vordergrund.

Der 3. Krebsaktionstag ist für den 24. Mai 2014 geplant. Über Vorschläge und Ideen freuen sich schon jetzt

Ute Stutz, Heike Hingst und Stine Lutze (Tel. 03834 86-5363)



Großes Interesse an den Informationsständen

Prof. Norbert Hosten ist neuer Präsident der Deutschen Röntgen-gesellschaft e.V.



Prof. Norbert Hosten

Professor Norbert Hosten (56) ist Ende Juni 2013 in Berlin zum neuen Präsi- denten der Deutschen Röntgen-gesellschaft – Gesellschaft für medizinische Radiologie e.V. gewählt worden. Der Professor für Diagnostische und Inter- ventionele Radiologie und Lehrstuhl- inhaber an der Universitätsmedizin Greifswald wird der Fachgesellschaft bis 2015 vorstehen. Er übernimmt das Amt von Professor Michael Forsting

(Essen). Zu seinem Amtsantritt erklärte der neue Präsident: „Ein großes Thema ist die Vernetzung der Radiologie – nicht nur die Teleradiologie, sondern das vernetzte Arbeiten in der Radio- logie und darüber hinaus. Um Qualitätsverbesserungen zu errei- chen und spezialisierte Befunde zu bekommen, müssen wir künf- tig stärker in Verbänden arbeiten. Mithilfe von Nachbefundungen durch Experten und Zweitmeinungen können so auch kleinere Abteilungen in allen Subspezialisierungen Befunde auf höchstem Niveau anbieten. Und unter Einbeziehung der niedergelassenen Radiologen sollte der interdisziplinäre Austausch durch die Ein- bindung in Netzwerkservices wie Teletumorkonferenzen und Te- lestrokenetzwerke vorangebracht werden. So kann man die inter- disziplinären Konferenzen, die man im Haus hat, auch in die Breite ausrollen. Ein weiteres Anliegen ist die Nutzung unserer Netzwor- ke für Forschungszwecke. Die Radiologie sollte mehr Multicenter- studien mit radiologischen Themen anstoßen, kein anderes Fach hat dafür so gute Voraussetzungen wie wir.“

PD Dr. Achim Beule ins Präsidium der DAHNO gewählt

Auf der Mitgliederversammlung der Deutschen Akademie für Hals-Nasen- Ohrenheilkunde, Kopf- und Halschi- rurgie e.V. (DAHNO) im Mai in Nürn- berg ist PD Dr. Achim Beule in das Präsidium gewählt worden. Als Vertre- ter der Oberärzte aller HNO-Kliniken in Deutschland ist es seine Funktion, aus dieser Perspektive Interessen und Anliegen der Oberärzte bei der fach- spezifischen Fort- und Weiterbildung zu verdeutlichen und einzubringen. Weiterhin fungiert er als Schriftführer des Präsidiums.



PD Dr. Achim Beule

www.hno-akademie.de



Natur (-bilder) im Hospiz erleben

Seit 2005 werden im Greifswalder Hospiz in der Ellernholzstraße für die Bewohner und ihre Besucher im Wechsel stets interessante Präsentationen geboten. Ab September zeigen vier Autoren ihre sehr differenzierten Sichtweisen zum Thema Natur. Die Malerin und Seniorin Kina Emmersleben, Kindergärtnerin Karin Jager und der Physiotherapeut und Hobbyfotograf Christian Scharf zeigen Collagen sowie auch Materialgrafiken und die Fotografin und Seniorin Marlies Zielinski präsentiert Fotografiken.

Anzeige

BIRNBAUM **IMMOBILIEN**





Verkauf · Vermietung · Hausverwaltung

»Je kaputter die Welt draußen,
desto heiler muss sie zu Hause sein.«
Reinhard Mey

info@birnbaum-immobilien.de **77 80 60**
www.birnbaum-immobilien.de

* Bei Vorlage der Anzeige erhalten Sie als neuen Prospektumsatz über 100 EUR 10% Sonderrabatt. Gültig bis 31.09.2013
 BIRNBAUM Real Estate Management GmbH · Infofragen: 37 - 17480 Cuxhaven



Die Redaktionsmitglieder Susanne Bernstein (li.), Hinrich Rocke und Miriam Halle bei der Verlosung der Freikarten. Als Jurist hatte sich Hinrich Rocke im Vorhinein von der Richtigkeit des Verfahrens überzeugt.

Freikarten für das DARWINEUM

Ein Dankeschön geht an alle Teilnehmer der Verlosung für die Freikarten für das Darwineum. Die 2 x 2 Karten gehen an die langjährige Leserin Regine Behm und den Physiker Christoph Hartwig aus der Strahlentherapie. Herzlichen Glückwunsch! Über ein „Beweisfoto“ aus dem Rostocker Zoo würden wir uns sehr freuen.

Posterpreis für Pflegekräfte



Gewinner des Posterpreises: Rita Dorow und Erik Bahls

Rita Dorow (Pflegekraft der Stroke Unit) und Erik Bahls (Pflegekraft der NEU-2/Post Stroke) haben 2012 erfolgreich an einer Weiterbildung zur „Stroke Nurse“ in Minden teilgenommen. Dabei ging es um die hoch spezialisierten Anforderungen an Therapie und Überwachung von akuten Schlaganfallpatienten.

In ihrer Abschlussarbeit zeigten sie auf, wie hoch die Fehlerquote beim

Schätzen des Patientengewichtes ist und welche Bedeutung die genaue Gewichtsbestimmung mittels einer Waage hat. Mit diesem Beitrag nahmen sie sogar an der Arbeitstagung NeuroIntensivMedizin (ANIM) 2013 in Mannheim teil. Ihre Arbeit präsentierten sie dort auch in Form eines Posters. Insgesamt waren ca. 160 Poster ausgestellt. Am Ende der dreitägigen Präsentation auf der ANIM bekamen die Greifswalder nicht nur den Posterpreis in der Kategorie Pflege überreicht, sondern die Abteilung erhielt auch eine neue Bettenwaage für die Stroke Unit zur exakten Bestimmung des Gewichtes bei Schlaganfallpatienten.

Dr. Clemens Jürgens



Neue Leitung im SHIP Untersuchungszentrum

Dr. Clemens Jürgens hat am 1. April 2013 die Leitung des SHIP Untersuchungszentrums übernommen. Bisher war Jürgens als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Greifswalder Augenklinik tätig. Hier betreute er bereits die Untersuchung des Augenhintergrunds in der Studie SHIP-Trend.

„PomScreen“ organisiert Treffen

Ende April fand im Kinder-Rehazentrum Usedom in Kölpinsee ein zweitägiges deutsch-polnisches Familientreffen statt. Die Teilnehmer verbindet ein gemeinsames Schicksal – ihre Kinder leiden unter der Stoffwechselkrankheit Phenylketonurie (PKU). Das ist eine der häufigsten angeborenen Stoffwechselstörungen. Sie kommt bei einem von ca. 10.000 Neugeborenen vor. Betroffene Patienten können die Aminosäure Phenylalanin nicht abbauen, wodurch diese sich im Körper anreichert und zu schweren geistigen und motorischen Entwicklungsstörungen führt. Im Zuge des Neugeborenen Screenings kann die Erkrankung bei Neugeborenen frühzeitig erkannt werden. Sich über den Umgang mit PKU auszutauschen, neue wissenschaftliche Erkenntnisse zu sammeln, darum ging es den knapp einhundert Teilnehmern aus Polen und Deutschland auf Usedom. Das Vorhaben wird im Rahmen des Operationellen Programms „Europäische territoriale Zusammenarbeit“ – „Grenzübergreifende Zusammenarbeit“ der Länder Mecklenburg-Vorpommern/Brandenburg und der Republik Polen (Wojewodschaft Zachodniopomorskie) mit dem Interreg VI A Projekt „PomScreen“ realisiert. Das Projekt, unter Federführung der Universitätsmedizin Greifswald, startete 2011 und läuft bis zum 30. Juni 2014. Zu den weiteren Partnern gehören die Universität Greifswald sowie die Pommersche Medizinische Universität Stettin (Pomorski Uniwersytet Medyczny Szczecin) und das Warschauer Mutter-Kind Institut (Instytut Matki i Dziecka).



Deutsche und polnische PKU-Patienten haben sichtlich Spaß beim Ausprobieren neuer Rezeptideen für ihre eiweißarme Ernährung.



Uni-Rektorin Prof. Hannelore Weber und Wissenschaftlicher Vorstand der UMG, Prof. Reiner Biffar, begrüßen Bundespräsident Joachim Gauck

Bundespräsident Joachim Gauck zu Besuch in der UMG

Am 28. Mai 2013 begrüßte Ministerpräsident Erwin Sellering den Bundespräsidenten Joachim Gauck zum offiziellen Antrittsbesuch in Mecklenburg-Vorpommern. Begleitet wurde der Bundespräsident von seiner Lebensgefährtin Daniela Schadt. Neben Schwerin stand auch ein Besuch an der Universitätsmedizin Greifswald auf der Agenda.

Universitätsrektorin Professor Hannelore Weber sowie der Wissenschaftliche Vorstand und Dekan der Universitätsmedizin, Professor Reiner Biffar, empfangen Bundespräsident Gauck und seine Begleiter. Im Anschluss informierte sich das Staatsoberhaupt über das Telemedizinnetzwerk der Euroregion POMERANIA. Dessen Vorsitzender sowie Leiter des Instituts für Diagnostische Radiologie und Neuroradiologie der Universitätsmedizin Greifswald, Prof. Norbert Hosten, gab einen Einblick in die Arbeit des Netzwerks. Die Anwesenden nahmen an einer Tumorkonferenz über das Internet teil. Anschaulich wurde per Video mit den zugeschalteten Kliniken aus Stettin, Eberswalde und Strausberg dargestellt, wie der digitale Austausch über Krankheitsbilder und mögliche Therapien stattfindet. Bundespräsident Gauck zeigte sich beeindruckt von den medizinischen Möglichkeiten, gerade in einer bevölkerungsschwachen Region wie Mecklenburg-Vorpommern.



Der Bundespräsident bedankt sich bei Prof. Norbert Hosten für den Einblick in die Telemedizin.



Die Anwesenden verfolgen interessiert eine Tumorkonferenz mit Partnern aus Stettin, Eberswalde und Strausberg.

Betriebliches Gesundheitsmanagement – Mitmachen ausdrücklich erwünscht

Das Interesse der Belegschaft an den Kursen zur Gesundheitsförderung ist bisher recht unterschiedlich. Gerade 4 % der Beschäftigten nutzen die Angebote. Eine Mitarbeiterbefragung soll jetzt herausfinden, wo die Interessen und Bedürfnisse liegen.

Mit über 4.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist der Gesundheitsverbund Vorpommern, der zusätzlich zur Universitätsmedizin 15 Tochterunternehmen umfasst, der größte Arbeitgeber der Region und damit einer der bedeutendsten Wirtschaftsfaktoren.

Schon lange ist es kein Geheimnis mehr, dass ein konkurrenzfähiges Unternehmen auch ein gesundes Unternehmen sein muss – und zwar im wörtlichen Sinne. Nicht allein die „schwarzen“ Zahlen entscheiden über die Zukunft. Wichtig ist auch, wie das Personal aufgestellt ist – und zwar von der Führungsebene bis in die einzelnen Funktionsbereiche.

Gesundheit ist ein Gut, das gepflegt und täglich neu erworben werden muss. Als Unternehmen im Gesundheitswesen trägt die UMG doppelte Verantwortung: Einmal für die Patienten und einmal für seine Mitarbeiter.

Sozialrechtlich wird der Begriff der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) in § 20a Abs. 1 Satz 1 SGB V legal definiert. Seit Ende letzten Jahres ist die Betriebliche Gesundheitsförderung dem Patienteninformationszentrum (PIZ) angegliedert.

Es ist gelungen, wieder eine Arbeitsgruppe BGF ins Leben zu rufen, der neben den beiden Koordinatorinnen Ute Stutz und Heike Hingst auch Sylvia Utes, Martin-Paul Kramer und Sven Morszeck angehören. Die Betriebsärztinnen stehen ihnen beratend zur Seite. Die AG trifft sich einmal monatlich und würde sich sehr freuen, auch Kolleginnen und Kollegen aus anderen Berufsgruppen aufnehmen zu können.

Worin liegt der Nutzen des BGM?

- Förderung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Reduzierung von Fehlzeiten
- Motivation bzw. Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- positives Betriebsklima
- soziale Verantwortung gegenüber Arbeitnehmern
- Berücksichtigung des demografischen Wandels, z. B. Maßnahmen zur Gesundheitserhaltung und Motivation „älterer“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- wirtschaftlicher Nutzen für die UMG

Das Angebot an kostenfreien Kursen im ersten Halbjahr 2013 umfasste Rückenfit, Aquafit (3 Kurse), Eltern-Kind-Sport, Bodyshape, Entspannung, Zumba und Beachvolleyball (mit geringer Eigenbeteiligung).

Diese Kurse waren jeweils sehr schnell ausgebucht.

Außerdem gibt es diverse Kurse, die von den Krankenkassen unterstützt werden. Vom verbleibenden Eigenanteil übernimmt die BGF die Hälfte. Auch dieses Angebot wurde bereits von mehreren Kolleginnen und Kollegen genutzt.

Obendrein wird das Drachenbootteam Swimming-Ryckscha durch die Zahlung von Startgeldern unterstützt. Und die Kosten für ein Fußballturnier sowie das Volleyballturnier der Intensivstationen wurden übernommen.

Bei der Vergabe der Plätze im zweiten Halbjahr 2013 sollen diejenigen bevorzugt werden, die im ersten Halbjahr nicht teil-



Trotz Eigenbeteiligung schnell ausgebucht: der Beach-Volleyball-Kurs



Die Koordinatorinnen der BGF Heike Hingst und Ute Stutz (v.l.)



*Drachenbootrennen
mit dem UMG-Boot
„Swimming-Ryckscha“*



*Nordic Walking war
eine Disziplin des
Klinikumslaufs*

*Die Teilnehmer des
Klinikumslaufs*



genommen haben oder nicht teilnehmen konnten, so dass allen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit der Teilnahme gegeben wird.

Außerdem möchten wir gern Kolleginnen und Kollegen, die im Schichtdienst tätig sind, die Variante anbieten, dass sich je zwei Personen einen Platz teilen. Damit soll Mut gemacht werden, sich anzumelden, denn der Platz wird immer genutzt und die geforderte 80-prozentige Teilnahme wird damit leicht erreicht.

Ein Hinweis auf das nächste größere Ereignis: Die Radtour wird in diesem Jahr am 07.09.2013 stattfinden. Die Streckenlängen werden so gewählt werden, dass auch nicht so trainierte RadfahrerInnen ihren Spaß haben werden – das gemein-

same Erlebnis soll im Mittelpunkt stehen. Wer schöne Strecken kennt, kann sich gerne bei uns melden.

Die jetzigen Angebote sind sicherlich ein Schritt in die richtige Richtung – zu einem richtigen BGM gehört aber mehr... Betriebliche Prävention ist ein wichtiger Bestandteil eines aktiven Unternehmens. Die Universitätsmedizin Greifswald hat unter dem Alleinstellungsmerkmal Community Medicine vielfältige Zusammenhänge zur individuellen Prävention gewonnen, insbesondere bei häufigen Erkrankungen, die nun auf dem Wege zur Intervention und Anwendung sind. Diese Erkenntnisse wurden in großen Forschungsanträgen und Projekten im Bereich der betrieblichen und allgemeinen Gesundheitsförderung für kleine, mittlere

und große Unternehmen verankert. So werden auch unsere Projekte Teil eines größeren Dienstleistungssystems zum Wohle der Gesundheit unserer Arbeitnehmer in den Neuen Ländern.

Für die nächsten Jahre stellen wir uns ein strukturiertes Gesundheitsmanagement vor, das über das ganze Jahr angeboten wird. Dazu ist eine Mitarbeiterbefragung geplant, um die Bedürfnisse zu ermitteln und dann gezielt Angebote machen zu können, in denen die Wertschätzung des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zum Ausdruck kommt. Diese Befragung soll möglichst auch zutage bringen, warum bisher nur ca. 4% der Belegschaft Interesse an den Kursen gezeigt hat. Die Mitarbeiterbefragungen sollten regelmäßig erfolgen, um feststellen zu können, ob die Angebote dem Bedarf entsprechen.

Die Verbesserung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe sollte kontinuierlich weiterentwickelt werden; Mitarbeiter und Führungskräfte sollten regelmäßig geschult werden. Diese Maßnahmen gibt es bereits in unserem Unternehmen, zum Teil auch unabhängig von der BGF. Sie sollten ausgeweitet und koordiniert werden.

Diese koordinierende Stelle könnte sich z.B. zusammensetzen aus: AG BGF, Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragtem, einem Vertreter des Vorstandes, einem Vertreter der Personalverwaltung, Gesamtpersonalrat und Vertretern von ortsansässigen Krankenkassen. Da die Krankenkassen gesetzlich verpflichtet sind, Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben zu erbringen, haben wir bereits zu einigen Kontakt aufgenommen und glauben, dass wir damit auf einem guten Weg sind.

Denn wie sagt Laotse: Auch der längste Marsch beginnt mit dem ersten Schritt.

H. Hingst, Prof. R. Biffar, S. Morszeck

Die neuen **Angebote** beginnen ab 05.08.2013. Weitere Infos im Intranet: www.medizin.uni-greifswald.de/intern/index.php?id=306
Kontakt: bgfumg@uni-greifswald.de



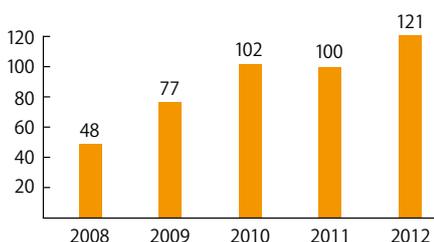
„Fitness“ für die berufliche Zukunft

Nichts ist so konstant wie die Veränderung. Das gilt natürlich auch fürs Berufsleben. Und damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitätsmedizin fit für den Wandel sind, gibt es die Innerbetriebliche Fortbildung – kurz: IBF. Und deren Bilanz kann sich sehen lassen.

GESCHICHTE DER IBF

Die Abteilung IBF des Geschäftsbereiches Pflege ist aus der Betriebsakademie für Gesundheit- und Sozialwesen des damaligen Universitätsklinikums Greifswald hervorgegangen. Im Herbst 1993 wurde die Abteilung Fort- und Weiterbildung des Pflege- und Funktionsdienstes gegründet. Die Anzahl der Veranstaltungen und auch die Teilnehmerzahl sind insbesondere in den letzten fünf Jahren beachtlich gewachsen.

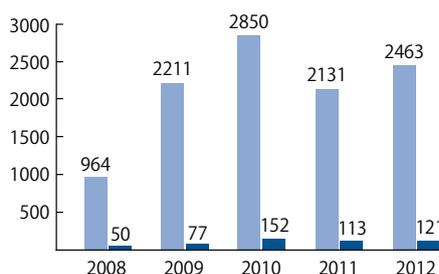
Parallel fanden Fort- und Weiterbildungen für alle Berufsgruppen dezentral statt, wie z. B. Schulungen der IT, Englisch-Kurse



Fortbildungsveranstaltungen gesamt

oder Fortbildungen in den einzelnen Einrichtungen. Die vom Personaldezernat angebotenen Englisch-Kurse sind in den Jahren 2010 bis 2012 von durchschnittlich 261 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pro Jahr in Anspruch genommen worden und erzielen nach wie vor eine positive Resonanz. Bald haben mehr als 1.000 Teilnehmer (darunter Mehrfachteilnehmer) unsere Englisch-Kurse besucht.

2012 erfolgte im Rahmen der Strategie 2014 (Ziel 6: „Motivierte, gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter sind unser wichtigster Erfolgsfaktor“) eine Zusammenfassung und Erweiterung der bestehenden Angebote zur ganzheitlichen IBF.



Teilnehmerzahlen ■ gesamt ■ extern

ANGEBOTE DER IBF

Ein Auszug beliebter Seminare der IBF für alle Berufsgruppen/Mitarbeiter:

Persönlichkeitsseminare

- Beruf oder Berufung – bin ich am richtigen Platz?
- Angstfrei in die Prüfung
- Gesund im Beruf – Wie übernehme ich Eigenverantwortung?
- Burnout
- Projektmanagement
- Drittmittelinwerbung
- Posterpräsentation
- Effiziente Büro- u. Arbeitsorganisation – weniger Chaos, mehr System!

Kommunikationsseminare

- Wie sage ich es richtig ...
- Nie wieder sprachlos – gekonnt kontern
- Grundlagen der Rhetorik
- Business Knigge
- Das Patientengespräch
- Telefonkommunikation
- Korrespondenztraining – schriftliche Kommunikation (Brief, Fax, E-Mail)
- Mediation für Führungskräfte

Unsere Referenten kommen in der Regel von außerhalb, aber z.B. im EDV-Bereich lassen wir uns gern auch von unseren eigenen Spezialisten schulen.

KURSE FÜR INTERNE, ABER AUCH EXTERNE TEILNEHMER

Die Angebote stehen grundsätzlich allen Beschäftigten der Universitätsmedizin kostenlos zur Verfügung. Darüber hinaus richten sie sich auch an Interessenten aus externen Einrichtungen (kostenpflichtig).

ZIELE UND HERAUSFORDERUNGEN

Die berufsgruppenübergreifende IBF für alle Beschäftigten ist ein wichtiger Bestandteil der UMG und trägt wesentlich zum Erfolg bei. Die Universitätsmedizin versteht die Maßnahmen der IBF neben der Qualifizierung auch als einen wichtigen Beitrag zur berufsgruppenübergreifenden Zusammenarbeit. Es ist immer spannend, mit anderen Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedensten Bereichen in Kontakt zu kommen und sich auszutauschen.

Die Beschäftigten bleiben für Veränderungsprozesse offen, indem sie gezielt gefördert, motiviert und einbezogen werden. Somit dienen die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten sowohl der Universitätsmedizin, als auch der fachlichen und persönlichen Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Führungskräfteentwicklung

Mit entsprechenden effektiven Veranstaltungen für Führungskräfte soll die Führungskompetenz optimiert werden, um letztlich die Mitarbeiter besser motivieren und binden zu können. Hervorzuheben ist das Fortbildungsangebot für ärztliche Führungskräfte (mit verschiedenen Modulen) der mit uns kooperierenden Gesundheitsakademie Rügen, unter der Leitung des Greifswalder Professors für Gesundheitsmanagement, Steffen Fleßa.

Online-Seminare

Mit den e-Trainings, e-Seminaren und Online-Seminaren lernen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter flexibel direkt am Arbeitsplatz, zuhause oder unterwegs – wann



Reanimationskurs mit Diana Rosolski



Berufsgruppenübergreifende Zusammenarbeit: Verona Magdanz (links, Pflegebereich) und Anja Krüger (Personaldezernat) bei der Planung von IBF-Veranstaltungen

und wo sie wollen. Diese sind abwechslungsreich und übungsintensiv gestaltet.

EINLADUNG ZUR TEILNAHME

Wir freuen uns, den Beschäftigten der UMG unser qualitatives und breites Angebot im Fortbildungsbereich anbieten zu können und hoffen weiterhin auf rege Teilnahme. Den Referenten und Teilnehmern wünschen wir Freude an den Veranstaltungen und viel Erfolg.

Wir leben von Verbesserungsvorschlägen und Anregungen: Schreiben Sie uns oder rufen Sie uns an!

Anja Krüger, Hinrich Rocke

Eine **Übersicht** über aktuelle Fortbildungsveranstaltungen finden Sie im Intranet unter:

www.medizin.uni-greifswald.de/index.php?id=748

Ansprechpartner:

Frau Schulz, Frau Magdanz
Tel. (03834) 86-50 29
verona.magdanz@uni-greifswald.de

Herr Rocke, Frau Krüger
Tel. (03834) 86-51 34
anja.krueger@uni-greifswald.de



Von Duschhockern und Gehböcken

Nach sehr interessanten Tagen in den Bereichen HomeCare und Orthopädietechnik des Gesundheitszentrums erhielten wir dieses Mal einen Einblick in die Arbeit der „Rehatechnik“.

Der Weg führt uns in die Gützkower Landstraße 11. Hier seien sie seit Februar dieses Jahres in neuen Räumlichkeiten ansässig, berichtet uns André Schulz, während er uns freundlich in Empfang nimmt. Das Lager am vorherigen Standort im Karl-Liebknecht-Ring habe einfach nicht mehr ausreichend Platz geboten.

Woher die Patienten bzw. Kunden stammen, möchte ich nun erfahren und während wir uns in das Lager begeben, erzählt André Schulz von den Beratungen, die die Mitarbeiter der Rehatechnik mittwochs und donnerstags nach Absprache mit den Ärzten zum Beispiel auf den orthopädischen Stationen durchführen. Hier stellen sie das Angebotsspektrum vor und geben Empfehlungen.

Worum es bei diesen Gesprächen gehen könnte, erfassen wir beim Betreten des Lagers kaum mit einem Blick. Wir sehen verschiedenste Rollstühle, Rollatoren, Geräte zur Unterstützung der Mobilität, Hilfsmittel für den sanitären Bereich, Bewegungstrainer, Lagerungshilfen, Elektromobile und vieles mehr. Übrigens ist es auch möglich, Hilfsmittel zu leihen. Von Urlaubern wird dieser Service gern genutzt.



1

Und wie wird ein Hilfsmittel ein Hilfsmittel? Hilfsmittel haben eine Hilfsmittelnummer, sind katalogisiert und unterliegen strengen Prüfungen (z.B. durch den TÜV). Die Hilfsmittelnummer muss der Hersteller beantragen.

In einem weiteren Raum des Lagers sehen wir große Mengen an Trink- und Sondennahrung. Diese wird je nach Indikation und Krankheitsbild eingesetzt. Für die Mitarbeiter des Bereiches HomeCare werden die entsprechenden Produkte nach Absprache in die Häuslichkeit der zu betreuenden Patienten transportiert.



2

In der kleinen Werkstatt ist Jörg Schulle gerade damit beschäftigt, in die Räder eines Rollstuhls Luft zu pumpen. Eine Kundin hatte am Morgen im Büro angerufen und diesen Auftrag ausgelöst. Nun brachte sie die Räder vom Rollstuhl ihres Mannes und kann sie gleich funktionstüchtig wieder mitnehmen. Die Rehatechniker fahren nach Absprache auch zu den Kunden und führen Reparaturen vor Ort durch.

Ist für einen Kunden ein Hilfsmittel notwendig, kann dieses verordnet werden



Im Lager der Rehatechnik: Duschhocker, Rollatoren, Krankenbetten, Rollstühle (v.l.n.r.)

Tagesordnung. Jeder Artikel erhält eine interne Materialnummer, die sogenannte „GZG-Nr.“ und wird so eindeutig im System erfasst. Die Ware wird kommissioniert, die Abrechnung erfolgt in den meisten Fällen über die Krankenkassen, erfahren wir von Marlies Springmann und Ute Tews im Büro. Mit vielen Krankenkassen gibt es Verträge.

vorgestellt und nahe gebracht – sie werden sogar in die Lage der Patienten versetzt. So funktioniert aktives Lernen.

Wie immer an dieser Stelle: Unser Dank an die Mitarbeiter für die geduldige Auskunft!

Manuela Janke, Susanne Bernstein

und wird in der Regel von der Krankenversicherung finanziert. André Schulz erklärt uns, dass die Erprobung gemeinsam mit den Kunden oder ihren Angehörigen ganz wichtig sei. Im Falle eines Rollstuhls ist zum Beispiel die Sitzbreite von Bedeutung. Im Lager wird ein Pool verschiedenster Modelle bereitgehalten, ganz spezielle Ausführungen werden über die Hersteller beschafft. André Schulz führt uns nun einen besonderen Rollstuhl vor. Mit ihm kann sich der Patient selbst in eine aufrechte Position bringen. Dies ist ein erheblicher Schritt in der Verbesserung der Mobilität der Patienten.



Das Team der Rehatechnik (v.l.n.r.): Hartmut Selke, Roland Walther, Marlies Springmann, Jörg Schulle, Ute Tews, Maik Freimark, André Schulz



3



4



5

Eine nächste Kundin ist da. Sie pflegt ihre Schwester und möchte einen neuen Rollstuhl erproben. Wie wichtig dessen Handhabung auch für Pflegende ist, wird uns deutlich, als sie davon erzählt, wie sie ihre Schwester festhalten muss oder aus dem Rollstuhl heraus beziehungsweise hinein heben muss.

Die Kundin wird verabschiedet, ein Lieferant in Empfang genommen. Warenlieferungen stehen täglich mehrfach auf der

Der Kontakt zu den Kunden wird telefonisch oder im persönlichen Gespräch sehr eng gepflegt, wie wir erleben durften. Aber auch außerhalb der Aufträge herrscht ein reges Miteinander, wie zum Beispiel bei den Probieraktionen.

Zum Abschluss unseres Besuches an diesem Tag nehmen wir an der Schulung einer Firma hier vor Ort teil. Den Technikern werden die neuesten Geräte und Modelle

- 1 André Schulz führt einer Kundin einen Scooter vor.
- 2 Jörg Schulle pumpt einen Rollstuhlreifen auf.
- 3 Susanne Bernstein staunt über den neuen Aufstehrollstuhl.
- 4 Hartmut Selke reinigt und desinfiziert ein Bett für die Einlagerung.
- 5 Firmenseitige Schulung vor Ort – Jörg Schulle erprobt einen Lifter aus der Perspektive des Patienten.



Kreiskrankenhaus
WOLGAST gGmbH



Aufenthalt mit Hoffnung

Das Kreiskrankenhaus Wolgast geht in der Versorgung älterer Patienten neue Wege. Im September letzten Jahres wurde ein „Altersmedizinisches Zentrum Vorpommern“ (AMZ) eröffnet. Damit wurde eine Versorgungslücke geschlossen.

Viele ältere, mehrfach erkrankte und auch chronisch kranke Patienten sind nach einem operativen Eingriff oder Unfall noch nicht soweit, nach dem Krankenhausaufenthalt eine Anschlussrehabilitation in Angriff zu nehmen. Im häuslichen Umfeld erfahren sie dann aber kaum die richtige Förderung, so dass die ursprüngliche Mobilität und Eigenständigkeit nicht mehr erreicht werden kann. „Genau diese Lücke wollen wir mit unserem akut-medizinischen Konzept schließen“, erläuterte der Leiter des AMZ, der Geriater Professor Thomas Treig.

Intensive Frühförderung

Das AMZ ist eine stationäre Abteilung im Krankenhaus, die den nahtlosen Ansatz an die vollstationäre Behandlung als Überbrückung für gegebenenfalls spätere Rehabilitationsmaßnahmen verfolgt. Dafür wurde ein multidisziplinäres Team gebildet und eine Station in der 3. Etage im Kreiskrankenhaus Wolgast umgestaltet. Es stehen 20 Betten in einer farbenfrohen Wohnatmosphäre zur Verfügung.

„Wir setzen auf eine wohnortnahe und altersgerechte Behandlung“, so Treig. „Es ist für alle Beteiligten immer wieder eine große Bereicherung zu sehen, welche enormen Fortschritte durch eine intensive Förderung der Patienten in relativ kurzer Zeit erreicht werden können.“

In einer speziell auf die Bedürfnisse von älteren Patienten abgestimmten Umgebung kümmert sich das 18-köpfige Team aus Fachärzten, Pflegefachkräften sowie Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Psychologen, Logopäden und Sozialarbeitern um das Wiederlangen der Selbständigkeit



der Patienten. Das AMZ arbeitet eng mit den Fachkollegen des Kreiskrankenhauses zusammen und nutzt die Klinikinfrastruktur für spezifische Untersuchungen und Therapien.

Selbstbestimmtes Leben

Durch die demografische Entwicklung mit immer mehr älteren Menschen nimmt die Altersmedizin (Geriatric) enorm schnell an Bedeutung zu. Gegenwärtig gibt es in Mecklenburg-Vorpommern zwar erst wenige akutgeriatrische Einrichtungen, aber fast jedes Krankenhaus befasst sich mit der Thematik.

„Mit der Alterung der Bevölkerung wächst auch die Anzahl älterer Kranker in den nächsten Jahren weiter dynamisch“, betonte der Chefarzt der Inneren Medizin in Wolgast, Prof. Siegfried Krabbe. „Allein im Bereich der Inneren Medizin stieg der Altersdurchschnitt der Patienten in Wolgast in den Jahren 2002 bis 2011 von 63 auf 67 Jahre“, unterstrich der Internist und machte auf ein weiteres Problem aufmerksam. Während in jenem Zeitraum der Anteil der Personen konstant geblieben sei, die nach dem Klinikaufenthalt eine Reha durchliefen, habe sich die Zahl derer, die anschließend ins Pflegeheim kamen, verdoppelt.

„Unser Ziel ist ganz klar, unsere Patienten durch eine sehr intensive Frühförderung zu mobilisieren und ihre Selbständigkeit wieder herzustellen“, betonte Prof. Thomas Treig. „Eine Pflegebedürftigkeit wollen wir verhindern und auf ein selbst-

bestimmtes Leben in der eigenen Häuslichkeit hinarbeiten.“

Ganzheitlicher Ansatz

Das fachübergreifende Leistungsspektrum der Geriatrie umfasst die Diagnostik und Behandlung von Herz- und Lungenkrankheiten, Magen-Darm-Erkrankungen, die Folgen eines Schlaganfalls, Mobilitätseinschränkungen, Gedächtnisstörungen und Depressionen. Darüber hinaus werden die Patienten sozialmedizinisch beraten und mit Hilfsmitteln für die bessere Bewältigung des Alltages versorgt.

„Der Patient, in der Regel über 70 Jahre und im Durchschnitt 80 Jahre alt, wird in der Altersmedizin ganzheitlich gesehen und nicht nur auf seine Erkrankungen reduziert“, so der AMZ-Leiter. „Viele Faktoren beeinflussen die individuelle Lebensqualität und das Wohlbefinden. Für den gemeinsamen Erfolg suchen wir auch gezielt das Gespräch mit den Angehörigen.“

Das AMZ ist vorrangig für Patienten in Vorpommern gedacht und steht aufgrund seiner spezifischen akut-medizinischen Ausrichtung nicht im Wettbewerb mit Rehabilitationskliniken. Die Mitarbeiter des AMZ setzen auf eine enge Zusammenarbeit mit den Kliniken der Region und niedergelassenen Ärzten. Perspektivisch soll das Kompetenzzentrum ausgebaut und entsprechend den wachsenden Anforderungen einer modernen Altersmedizin weiterentwickelt werden.

cys



In der Physiotherapie wird die Beweglichkeit geschult und gefördert.

Shuttleservice Greifswald-Wolgast

Für Besucher aus Greifswald ist ein kostengünstiger Shuttleservice zwischen der Universitäts- und Hansestadt und Wolgast eingerichtet.

Abfahrt Greifswald:

Haltestelle Anklamer Straße / Klinikum
Mo-Fr 09:00 und 14:30 Uhr
Sa-So 09:00 und 13:00 Uhr

Abfahrt Wolgast:

Haupteingang Krankenhaus
Mo-Fr 11:30 und 16:30 Uhr
Sa-So 14:00 und 17:00 Uhr
Anmeldung am Vortag

Tel. (039722) 29 573 oder (0176) 412 635 99



*Foto linke Seite:
Die Parkanlagen am Krankenhaus laden zum Verweilen ein.*

*Foto rechte Seite:
Das AMZ-Team um Chefarzt Prof. Thomas Treig (4. v. re.) vereint viele Fachrichtungen, um den Patienten möglichst ganzheitlich helfen zu können.*

Kontakt

Chefarzt Prof. Thomas Treig
Tel. (03836) 257-591 oder 257-595
treig@kreiskrankenhaus-wolgast.de

Nichts geht ohne einen stetigen Informationsaustausch



In unserer Serie über die Kommunikations- und Informationswege der einzelnen Vorstände geben wir in dieser Ausgabe Einblicke in den Bereich des Kaufmännischen Vorstands.

Der Bereich des Kaufmännischen Vorstands (KV) ist der umfangreichste der einzelnen Vorstände. Die gleichnamige Position hat Gunter Gotal inne. Er wird unmittelbar unterstützt durch seinen Stellvertreter, Sebastian Graebe-Adelssen, den Referenten Stephan Lutz sowie die Sekretärinnen Jana Pasewald und Claudia Bullmann. Vier Dezernate, sechs Stabsstellen, die Universitätsapotheke, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Sicherheitsbeauftragte gehören dem Bereich an.

Der KV ist für die „wirtschaftlichen und administrativen Angelegenheiten der Universitätsmedizin zuständig. Er leitet die Verwaltung und ist Vorgesetzter der seinem Geschäftsbereich zugeordneten weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 78 Landeshochschulgesetz. Die Wirtschaftsführung der Universitätsmedizin steht unter seiner besonderen Verantwortung.“ (Satzung)

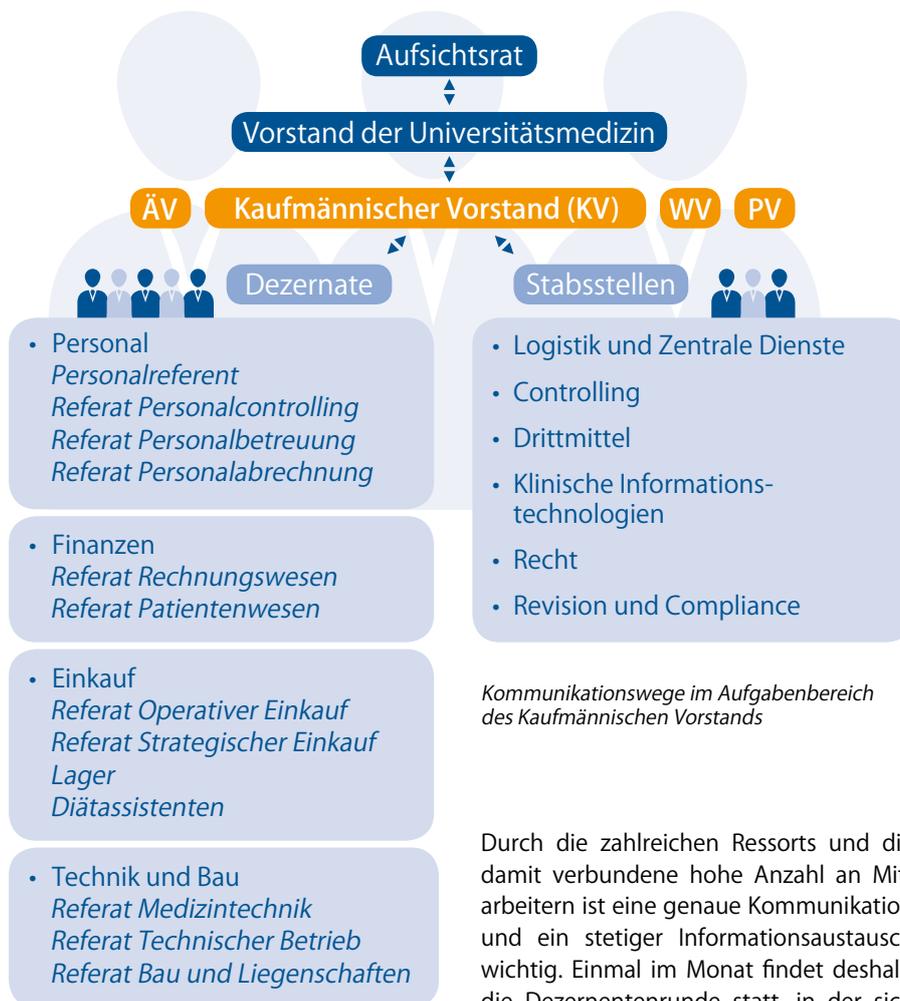
der KV sowie alle Stabsstellenleiter und Dezernenten über aktuelle Themen der jeweiligen Bereiche austauschen. Zusätzlich gibt es feste Standardtermine zwischen Herrn Gotal und den einzelnen Ressortleitern. Des Öfteren müssen kaufmännische Belange auf Vorstandsebene diskutiert werden. Dies geschieht in der wöchentlich stattfindenden Vorstandssitzung und dem wöchentlichen Termin mit dem Ärztlichen Vorstand.

Zusätzlich zu den Terminen, bei denen der Kaufmännische Vorstand anwesend ist, erfolgen zahlreiche Abstimmungen auf Referenten-, Stabsstellenleiter- und Dezernatsleitersebene. Einmal in der Woche treffen sich die Referenten des Ärztlichen Vorstands, des Wissenschaftlichen Vorstands und des Kaufmännischen Vorstands sowie Dietrich Brandenburg, um über anliegende und laufende Projekte zu beraten. Auch die Stabsstellen- und Dezernatsleiter stehen zusätzliche in direktem Austausch mit ihren Verwaltungskollegen sowie den Kliniken, Instituten und weiteren Bereichen der Universitätsmedizin.

Neben der internen Kommunikation, bildet der Kaufmännische Vorstand auch eine Schnittstelle zu externen Einrichtungen. Das sind zum einen Behörden, Ministerien und Krankenkassen. Zum anderen erfolgt auch der regelmäßige Austausch mit dem Aufsichtsrat der Universitätsmedizin durch den KV, so dass die Geschäftsstelle des Aufsichtsrats an diesen Vorstandsbereich angegliedert ist.

Generell sind die Kommunikationswege im Kaufmännischen Vorstand kurz. Der Informationsaustausch erfolgt hauptsächlich per E-Mail, per Telefon und im persönlichen Gespräch.

Katja Watterott-Schmidt





DIE Betriebsfeier
des Jahres...

SOMMERFEST



Mit freundlichen Grüßen ...

Damit ein Gruß nicht ungehört verhallt, ist Umdenken angesagt. Nach den Freundlichkeitstagen fanden nun Serviceseminare an der UMG statt, bei denen die Teilnehmer das Thema Freundlichkeit und Service vertiefen konnten. Profitieren sollen die Patienten, aber auch die Kollegen.

Unsere Patienten beurteilen die erbrachte medizinische Dienstleistung nicht nur nach der Qualität. Auch andere Faktoren spielen eine Rolle. Dazu gehören beispielsweise auch Höflichkeit, ausreichende Kommunikation oder das Umfeld, in der die Dienstleistung erbracht wird. Ausgangspunkt einer Kulturveränderung ist jedoch der respektvolle und wertschätzende Umgang miteinander – und das auf allen Ebenen.

Es begann mit der Etablierung einer Arbeitsgruppe für Interne Kommunikation, deren Vorsitz Professor Greinacher inne-

hat. Die Freundlichkeitstage Anfang März 2013 entstanden durch den Willen, eine Veränderung im Umgang untereinander und mit den Patienten herbeizuführen. 500 MitarbeiterInnen besuchten die „Tage der Freundlichkeit“ und es wurde ihnen aufgezeigt, dass Freundlichkeit einfach ist, nichts kostet und sogar zeitsparend sein kann. Patienten, die entspannt sind, weil man ihnen freundlich begegnet und ihnen Aufmerksamkeit schenkt, verringern beispielsweise das Bedürfnis, wegen Belanglosigkeiten zu klingeln. Der Partner der Universitätsmedizin für dieses Projekt ist die TUI Service Akademie. Diese agiert

seit Jahren, losgelöst vom Reisegeschäft, in Gesundheitseinrichtungen und nun zum ersten Mal innerhalb eines Gesamtkonzeptes in einer Universitätsmedizin. Bereits jetzt gibt es Anfragen aus anderen Universitätskliniken nach den Inhalten des Projekts. Die TUI hat mit der Abteilung für Strategisches Marketing die Konzeption erarbeitet und die Bausteine auf dem Weg zu einer Kulturveränderung am Haus besprochen. Überhaupt gestalteten die Trainer Andrea Fischer und Paul Rhein den Einblick in die einfache Welt der Freundlichkeit humorvoll und kurzweilig.

„Ein freundliches Wort
kostet nichts
und dennoch ist es
das schönste aller Geschenke.“

(Daphne du Maurier,
englische Schriftstellerin)





v.l.n.r.: Christopher Kramp (Leiter Strategisches Marketing UMG) mit den Trainern Andrea Fischer und Paul Rhein von der TUI Service Akademie

Den Freundlichkeitstagen folgte ein zweitägiges Serviceseminar, welches von ca. 60 MitarbeiterInnen besucht worden ist. Hier standen konkrete Techniken im Umgang mit schwierigen Patienten und Kollegen im Vordergrund. Wichtig war aber auch die Sammlung von Hinweisen, die aufzeigen, was die UMG tun kann, damit ein positives Umfeld entsteht.

Die Gruppenarbeit in den Trainings teilte sich dementsprechend in zwei Bereiche auf: die menschliche/kollegiale und die unternehmerische Komponente. Um einen Einstieg in die Welt des Miteinanders zu geben, wurde von den Teilnehmern die „Wall of Fame“ kreiert. „Aufeinander zugehen“, „Geben und Nehmen“, „Zuhören“, „Zusammenarbeit, nicht Gegenarbeit“, „Persönlicher Kontakt“ und „Entscheidungsfreude“ sind Punkte an dieser Wand, die die Teilnehmer als sehr wichtig empfunden haben. Dies verdeutlichte, dass sich die MitarbeiterInnen einen zwar effektiven, aber vor allem menschlichen Arbeitsplatz wünschen, der es ihnen leicht macht, Humor und Freude in die Arbeit einfließen zu lassen.

Was oft unterschätzt wird, ist die Wirkung unserer Sprache und Körpersprache. Gut zur Hälfte fließt die Körpersprache in die Wahrnehmung des Gegenübers ein. Legt der Vorgesetzte zum Beispiel bei einem Gespräch die Beine auf den Tisch, kommt dies keineswegs lässig rüber, sondern als eine Geringschätzung des Gesprächs und

des Gegenübers. So gibt es viele Kleinigkeiten, die nicht böse gemeint sind, die aber abwertend ankommen.

Dies führte in den Trainings zur Erkenntnis eines wichtigen Sachverhalts: Die Bewertung der Dienstleistung am Patienten hängt zu etwa 90 Prozent vom Benehmen und dem Auftritt von uns MitarbeiterInnen ab. Ist die medizinische Kernleistung erbracht und von angemessener Qualität, wird der Aufenthalt in der Universitätsmedizin Greifswald am menschlichen Umgang mit dem Patienten gemessen. Genauso verhält es sich zwischen uns als Kollegen. Ist die Arbeitsbelastung auf einem akzeptierten Niveau, wird der eigene Arbeitsplatz über den Umgang mit den Kollegen definiert und bewertet. Und darüber wird außerdem entschieden, ob das Arbeiten an der Universitätsmedizin Greifswald weiterzupfehlen ist.

Angetrieben von dieser Erkenntnis wurde durch die Gruppen eine „neue Welt“ geschaffen. Eine „Welt der Wünsche“. In dieser wurde festgehalten, was sich Mitarbeiter von sich, von Kollegen, von Vorgesetzten und der Organisation wünschen, um ein angenehmeres Miteinander zu schaffen. Es wurden drei Kategorien gebildet: die „Baulichen Maßnahmen“, „Was kann ich tun?“ und „Was kann das Unternehmen tun?“. Am Ende der Trainings wurden die Vorschläge in eine Matrix eingearbeitet und die zeitliche Schiene sowie auch die Umsetzungswahrscheinlichkeit

betrachtet. Dies führte zu einem Portfolio an Ideen, die in der UMG möglichst rasch umgesetzt werden könnten (siehe Infobox).

In den Abschlussrunden wurde gelobt, wie gut sich das Team der ca. 12 Teilnehmer pro Training verstanden hat. Dass man mal ein Gesicht zur Stimme am Telefon habe und dass sich die zwei Tage wirklich gelohnt hätten.

Der nächste Schritt war nun, zehn MitarbeiterInnen aus den Servicetrainings auszuwählen, die im August an einer einwöchigen Ausbildung zum Servicebeauftragten teilnehmen werden. Für sie entsteht anschließend die Möglichkeit, kleine Kurzvorträge, Seminare oder Supervisionen in den Abteilungen und Kliniken durchzuführen sowie Besprechungen moderierend zu begleiten. Wir werden darüber berichten.

Christopher Kramp

VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Maßnahmen zur Unterstützung einer Kulturverbesserung (Auszug)

- eigene Kita
- Orientierungshilfen für Patienten
- Grüne Damen (freiwillige Helfer)
- Gutscheine für Mitarbeiter (für besondere Verdienste)
- Essenslieferung für MitarbeiterInnen durch die Mensa
- Personaleinsatzanalyse
- ausreichend Radparkplätze
- Geburtstagsgrüße durch den Vorstand
- Öffnung der Innenhöfe
- große Einheit für alle Chemotherapien
- Personalpolitik – junge Leute halten
- freie Flächen für Grünpflanzen nutzen
- Lobeswand im Foyer
- Vorgesetzte sollten sich Zeit nehmen, Arbeitsabläufe ihrer MitarbeiterInnen wirklich kennenzulernen
- Aquarium im Eingang
- Fallbegleiter
- Bettenmanagement
- kulturelle Angebote
- u.v.m.



1 Utensilien, Hilfetchnik 2 Fixierung eines „Verletzten“ auf dem Spine-Board und 3 Koniotomie

Algorithmus für die Versorgung von Schwerverletzten nach Unfällen

Beim ersten International Trauma Life Support (ITLS)-Kurs in Greifswald konnten erfahrene Notärzte schnelle und optimale Lebensrettungsmaßnahmen trainieren.

Auch wenn erfreulicherweise die Zahlen der Verkehrsunfälle im letzten Jahr gesunken sind, so kommt in einem Flächenland wie Mecklenburg-Vorpommern einer schnellen und zielgerichteten Versorgung von Unfallopfern doch eine besondere Bedeutung zu. Aus diesem Grund fand am 6. und 7. April 2013 an der Universitätsmedizin in Greifswald der erste ITLS-Kurs an diesem Standort statt. Dank der Unterstützung und Organisation durch die DRF und die Universitätsmedizin Greifswald und nicht zuletzt dem großen Engagement von Prof. Konrad Meissner, der schon die Durchführung eines Advanced-Life-Support-Kurses des European Resuscitation Councils im Januar massiv unterstützt hat, war es dem Bereich Notfallmedizin und Ausbildung der Klinik und Poliklinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin

möglich, diesen Kurs zu realisieren. International Trauma Life Support ist ein präklinisches Traumaversorgungskonzept, das 1982 in den USA von Dr. John Campbell und seinen Mitarbeitern entwickelt und seit dem stetig weiterentwickelt wurde. Die Ausbildung wird weltweit angeboten, seit 2006 auch in Deutschland.

Ziel ist es, die Versorgung eines polytraumatisierten Patienten zu strukturieren und mittels ITLS-Algorithmus zeitkritische Patienten schnell zu detektieren und der Versorgung in einem Traumazentrum zuzuführen. 16 erfahrene Notärzte der Universität, die in der Boden- und Luftrettung tätig sind, beschäftigten sich in diesem Kurs mit dem Thema der Versorgung von Schwerverletzten. Ein Weg, die Inhalte der S3-Leitlinie „Polytrauma“ sicher, schnell

und zielgerichtet umzusetzen, ist der ITLS-Algorithmus. Mit Hilfe der strukturierten Untersuchung, die ein wichtiger Inhalt des Algorithmus ist, haben die Teilnehmer trainiert, schwerverletzte und damit zeitkritische Patienten frühzeitig zu erkennen. Im Anschluss ging es dann um die Entwicklung eines nach Prioritäten geordneten Behandlungsplanes. Gerade bei der Versorgung von polytraumatisierten Patienten durch erfahrene Notärzte an der Einsatzstelle geht es darum zu entscheiden, wann der Patient von der Durchführung einer Maßnahme profitiert und in welcher Reihenfolge diese dann durch das Rettungsteam umgesetzt werden sollten.

An acht Skill-Stationen wurden lebensrettende Einzelmaßnahmen sowie die Untersuchung und Ersteinschätzung des Patienten trainiert. Auch auf Besonderheiten im Bereich der Präklinik, wie z.B. die wechselnde Zusammensetzung des Rettungsteams mit zum Teil unbekanntem Teammitgliedern, wurde eingegangen. Hier liegt die Herausforderung für den Notarzt als Teamleiter, durch klare und sichere Kommunikation und Verteilung der Aufgaben für einen reibungslosen, zeitoptimierten Einsatzablauf zum Wohle des Patienten zu sorgen. Am zweiten Tag wurden dann an sechs Stationen mit realistischen Szenarien und geschminkten Unfalldarstellern die einzelnen Schritte der Untersuchung, Entwicklung des Behandlungsplanes sowie die Umsetzung im Rettungsteam intensiv durch die Teilnehmer trainiert. Die Stationen wurden jeweils im Dreier-Team durchlaufen, so dass für jeden Teilnehmer ein umfassendes praktisches Training und individuelles Feedback in Bezug auf die Anwendung des Algorithmus möglich war. Am Ende der zwei Tage bestanden alle Teilnehmer sehr erfolgreich die praktische und auch die theoretische Prüfung, die zum Erhalt des ITLS-Zertifikates notwendig sind. Die Begeisterung über die Durchführung des Kurses an unserem Standort war auf beiden Seiten so groß, dass der Wunsch nach weiteren Kursen entstand. Die Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin will für die Zukunft die Zertifizierung als Internationales Trainingszentrum für ITLS anstreben und damit das Kurssystem als festen Bestandteil der Versorgung Schwerverkranker in unserer Region etablieren.

Dr. Martin von der Heyden

Individuelle Hilfe bei depressiven Beschwerden

In einem interdisziplinären Pilotprojekt wird im Rahmen von GANI_MED der Patienten-Gesundheitsfragebogen (PHQ-9) als Diagnostikinstrument zur Erkennung depressiver Symptome eingesetzt.

Depressionen sind die am häufigsten auftretende psychische Erkrankung mit einer Lebenszeitprävalenz (Häufigkeit) von 12 bis 26%. Das Bundesgesundheitsministerium schätzt, dass in Deutschland gut zehn Millionen Menschen bis zu ihrem 65. Lebensjahr eine Depression erlitten haben werden.

Doch diese Zahlen sind nur konservative Schätzungen: In einer aktuellen Fragebogenerhebung an 521 stationären Patienten der UMG (beteiligte Stationen: Kardiologie, Gastroenterologie, Parodontologie, Neurologie, Nephrologie und Gynäkologie) litten rund 11% der somatisch behandelten Patienten an einer leichten und 6% an einer schweren depressiven Symptomatik. Darüber hinaus ergab die Untersuchung, dass rund 1,4% der Befragten an akuter Suizidalität im Sinne von lebensmüden Gedanken litten.

DEPRESSIONEN

- Lebenszeitprävalenz (Häufigkeit):
12 - 16 % bei Männern
20 - 26 % bei Frauen
- etwa 4 Millionen Betroffene in Deutschland

(nach Schätzungen des Bundesgesundheitsministeriums)

Trotz der erheblichen Einschränkungen der Lebensqualität und dem damit verbundenen Leidensdruck der Betroffenen, ist das Erkennen einer depressiven Erkrankung und eine umfassende psychologische Diagnostik in der somatisch orientierten Versorgungsroutine nicht einfach. Unter Berücksichtigung dieser Zahlen muss von einer hohen Dunkelziffer an depressiven Erkrankungen bei Patienten ausgegangen werden.

FRAGEBOGEN

Der Patienten-Gesundheitsfragebogen (PHQ-9) erfragt für die vergangenen zwei Wochen Beschwerden wie:

- Interessensverlust od. Freudlosigkeit
- Niedergeschlagenheit
- Schlafstörungen
- Energielosigkeit
- Essstörungen
- Selbstwertprobleme
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Ruhelosigkeit oder Bewegungsverlangsamung
- Suizidalität



Um dieser Problematik im Sinne einer verbesserten und individualisierten Versorgung der Patienten an der UMG zu begegnen, wird im Zuge eines interdisziplinären Pilotprojektes im Rahmen von GANI_MED (Greifswald Approach to Individualized Medicine) der Fragebogen PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9) zur Erkennung depressiver Symptome als Teil der ärztlichen Anamnese eingesetzt. Dieses Pilotprojekt wird in Kooperation mit der Klinik für Innere Medizin B (Kardiologie) durchgeführt. Der PHQ-9 ermittelt anhand von neun Selbsteinschätzungsfragen das Vorhandensein bzw. die Schwere der aktuellen depressiven Symptomatik bei

Patienten. Je nach Ergebnis des PHQ-9 wird dem betroffenen Patienten ein Beratungs- und Diagnosegespräch durch den Psychotherapeutischen Dienst des Instituts für Medizinische Psychologie (Direktor Prof. H.-J. Hannich) angeboten, in dem über ein weiteres Behandlungsvorgehen entschieden wird.

Die Identifizierung und individuell richtige Behandlung von depressiven Patienten mit (in erster Linie) somatischen Beschwerden stellt nicht nur die Individualität des Patienten in den Fokus, sondern kann einen Beitrag zur Reduzierung der Krankheitslast für das Gesundheitssystem (Fehlzeiten, Arbeitsunfähigkeit, Frühverrentung) leisten. Im Sinne einer ganzheitlichen, individualisierten Medizin zielt der Einsatz des PHQ-9 auf bedürfnisgerechte Therapieverfahren für den einzelnen Patienten ab, um die Effektivität der Behandlung zu steigern, unerwünschte Effekte zu vermeiden und Kosten aufgrund von ineffektiven Behandlungen zu reduzieren.

Andrea Schulz

ERWARTUNGEN

durch den Einsatz des Fragebogens:

- depressive Erkrankungen und Suizidalität werden identifiziert und mitbehandelt
- passgenauere, individualisierte Therapien nach den Bedürfnissen des Patienten
- potentielle Reduktion der Verweildauer von Patienten
- Optimierung der somatischen Therapien durch psychologische Behandlung (Ganzheitlichkeit)
- verbesserte Qualität der Patientenversorgung (EFQM)

Nachfolger für „Lorenzo“ gesucht

Die Firma iSoft hat die Produktweiterentwicklung des Klinischen Arbeitsplatzsystems Lorenzo (CCRAD/CCG) eingestellt. Dieses war an der UMG seit 2005 im Einsatz. Bis zur Ablösung des Systems werden nur noch vertraglich zugesicherte Anpassungen vorgenommen. Geplant ist die schrittweise Ersetzung des Systems. In einem ersten Schritt erfolgt die Ablösung des OP-Moduls durch das Produkt myMedis der Firma c.a.r.u.s. mit einer geplanten Produktivsetzung zum 01.01.2014.

Für die UMG bedeutet die Einstellung der Produktweiterentwicklung, dass ein neues klinisches Arbeitsplatzsystem (KAS) gefunden und finanziert werden muss, welches den zukünftigen Anforderungen der UMG-Unternehmensstrategie entspricht.

Vom Vorstand der UMG wurde daraufhin für die Umsetzung aller erforderlichen Maßnahmen ein Projekt initiiert. Die Koordination sämtlicher Aktivitäten liegen bei Herrn Andreas Gütersloh, Leiter der Stabsstelle für Klinische Informationstechnologien. Zur Finanzierung dieses Gesamtvorhabens ist geplant, Mittel des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommern sowie gegebenenfalls des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) zu beantragen. Für die Landesmittel soll das Förderprogramm Großgeräte der Länder zugrunde gelegt werden. Hierbei begutachtet die Deutsche Forschungsgemein-

schaft den Antrag für das neue Klinische Arbeitsplatzsystem.

Das neue KAS-System soll zukünftige Anforderungen der UMG optimal unterstützen – hier wären beispielhaft zu nennen:

- eine anwenderfreundliche, zeitgemäße Benutzeroberfläche
- die Abbildung und Unterstützung prozessorientierter Arbeitsweisen
- die Unterstützung der Forschungsprojekte/-aktivitäten an der UMG
- die IT-Unterstützung hinsichtlich eines zeitnahen Transfers gesicherter Erkenntnisse aus der Forschung in die Routineversorgung (z. B. individualisierte Medizin)
- ein rollenbasiertes Kommunikationskonzept
- die Unterstützung sektorenübergreifender Versorgungskonzepte
- Telemedizin



CCRAD Medizinische Dokumentation

Nach derzeitigem Planungsstand wird die Auswahl des neuen KAS-Systems durch eine europaweite Ausschreibung und anhand definierter Zuschlagskriterien in den ersten Monaten des Jahres 2014 erfolgen. Die schrittweise Ablösung des im Einsatz befindlichen Systems Lorenzo (CCRAD/CCG) durch das neue System soll dann bis zum 31.12.2015 umgesetzt werden.

Andreas Gütersloh

Anzeige





VERKAUF STADTHAUS

- Sanierter Altbau als Stadthaus am Zentrumsrand
- ELW möglich

VERKAUF MEHRFAMILIENHAUS

- Repräsentativer sanierter Altbau
- Mehrfamilienhaus in bester Lage am Zentrumsrand (Denkmal + Sanierungsgebiet)

VERKAUF EIGENTUMSWOHNUNGEN

- Fußläufig zum Klinikum
- Aufzug und Balkon
- 3-Zimmer-Eigentumswohnung im Erstbezug

FEHLHABER
IMMOBILIEN

WIR BEWEGEN IMMOBILIEN.

Lange Straße 1/3 • 17489 Greifswald
 Telefon: 03834 773030 • Fax: 03834 773035
 Mail: mail@immobilien-fehlhaber.de • www.immobilien-fehlhaber.de



Von den Anfängen der Plasmamedizin

Die keimtötende Wirkung des Plasmas wurde bereits in den 20er Jahren des vorigen Jahrhunderts erkannt. Plasmamedizin kann aber vermeintlich noch viel mehr.

Die moderne Plasmamedizin beschäftigt sich mit Wirkweisen und möglichen Nebenwirkungen von Plasmen auf den menschlichen Körper, um diese Erkenntnisse auf die Behandlung menschlicher Erkrankungen übertragen zu können. Insbesondere die Desinfektion von Wundgewebe durch die bakterientötende Wirkung von Plasmen wird als ein wichtiges Einsatzgebiet gesehen. Diese Niedertemperaturplasmen entstehen, wenn in einer gasgefüllten Röhre über eine Wechselspannung an den Elektroden ausreichende Feldstärken erzeugt werden.

Bereits Nicola Tesla (1856-1943) experimentierte mit hochfrequenten Wechselströmen. Der französische Physiker Jacques-Arsène d'Arsonval (1851-1940) entwickelte eine medizinische Anwendung, die d'Arsonvalisation oder, nach dem Wiener Metall-Kunsthandschmiedmeister Valentin Zeileis (1873-1939), Zeileis-Methode genannt wurde. Bei dieser Therapie werden über hochfrequente Impulse hoher Spannung in gläsernen Therapieelektroden enthaltene Gase zu rot, violett oder blau leuchtenden Plasmen aktiviert. Diese mit der Leuchtstoffröhre verwandten sogenannten Geislerschen Röhrenelektroden wurden von dem deutschen Physiker Heinrich Geißler (1814-1879) entwickelt.

In den 1920er Jahren produzierten diverse Hersteller derartige Hochfrequenz-Geräte, die mit vielfältigen Elektroden zum Auflegen oder Einführen ausgestattet waren. So gab es spezielle Anfertigungen für Kopfhaut, Augenlider, Hautoberfläche, Nacken, Hals, Zahnfleisch, Mastdarm, Hoden oder Brust, Ohren, Rachen, Penis, Harnröhre, Scheide (mit Gebläse) etc.

Die Vielzahl der Hersteller dieser in Arztpraxen, Kliniken oder von Laien verwendeten Hochfrequenz-Bestrahlungsapparaturen ist beeindruckend. Unter Markennamen wie „Helios“ (Firma Franz Gischka, Linz), „Frequenta“ (Firma Horus, Leipzig) oder auch „Radiolux“, „Sanalux“ etc. erschienen derartige Geräte auf dem Markt. Der Hersteller „Anapol“ (Leipzig) warb mit dem Spruch „Anapol besitzen, heißt die Gesundheit schützen“ und so allgemein wurde auch das Anwendungsspektrum gesehen.



„HELIO-LUX“ Apparat

Die Apparate sollten auf den gesamten Organismus (Knochen, Muskeln, Drüsen, Blutkreislauf, Nerven usw.) wirken. Unter den zu bessernden Erkrankungen finden sich auch sehr ausgefallene, wie etwa „Dicke Backe“ (Speicheldrüsenentzündungen), Bettnässen, Ohrensauen, Wurmbefall oder Plattfüße. Selbst für den Bereich der „verbessernden“ Medizin sahen die Hersteller gewisse Möglichkeiten und priesen potenzsteigernde sowie das Ergrauen der Haare verhindernde Wirkungen an. Bemerkenswert ist, dass bereits für diese frühen Apparate ein bakterientötender Effekt bei der Wundbehandlung beschrieben wird.

Noch heute werden derartige Geräte von der Traditionsfirma Tefra (Berlin, seit 1924) mit diversen Elektrodenformen angeboten. In den 1960er Jahren bewarb das Unternehmen z. B. seine „Brustglocke in Verbindung mit der Tefra-Sauerstoff-Strahlendusche“, die „die erschlafften Muskeln neu durchbluten“ lässt und „die Zellen mit reinem elementarem Sauerstoff“ nährt. „Anmut und Schönheit des Busens machen [so] täglich gute Fortschritte.“

Billig waren die Geräte nie. Während der Preis eines „Helio-Lux“-Gerätes (um 1930) je nach Ausstattung zwischen 50 und 140 RM lag, beträgt er heute über 1.000 € nur für das Grundgerät, zuzüglich spezieller Elektroden, Pinsel, Rollen und Aktivatoren.

Bei der heute angewandten Hochfrequenztherapie handelt es sich um ein Naturheilverfahren, das vorgeblich über Zellaktivierung, „dauerhafte Neuordnung [der Moleküle]“, „eine besonders sanft heilende Geweberwärmung von innen heraus“, Ozonentwicklung, stimulierende Reize, aber auch keimtötende Effekte wirken soll. Bewiesen ist indes bislang nur Letzteres. Eine besondere Wirkung geht daher vor allem von den raffiniert geformten Geißlerschen Röhrenelektroden aus, die von hoher Glasbläserkunst zeugen. Die medizinhistorische Sammlung des Instituts für Geschichte der Medizin verfügt über ein Gerät der Firma „Helio-Lux“, Typ L 15 (ca. 85 RM).



Bedienungsanleitung

Dr. Hartmut Bettin

Ethischen Fragen professionell begegnen

Das Klinische Ethikkomitee der Universitätsmedizin bietet Orientierung bei ethischen Konflikten im Klinikalltag. Praxisnahe Fortbildungen geben Hilfe zur Selbsthilfe.

Orientierung in schwierigen Situationen

Umfassende Aufklärung, eine verantwortungsvolle Fehlerkultur, transparentes Arbeiten – das neue Patientenrechtegesetz lässt keinen Zweifel an der Bedeutung einer guten Beziehung zwischen Patient, Arzt und Pflorgeteam. Die Fähigkeit, ethische Problemanalysen durchzuführen und medizinische Entscheidungen ethisch zu begründen, wird geradezu vorausgesetzt. Die Universitätsmedizin hat bereits 2010 ein eigenes Klini-

Zeit für gemeinsame Gespräche und für einen ausführlichen Informationsaustausch fehlte. Strukturelle Probleme, mangelnde Transparenz und der tägliche Erfolgsdruck belasteten nicht nur den Einzelnen, sondern auch die Arbeit im Team und das Verhältnis zum Patienten. In den bisherigen Fallberatungen ist es dennoch gelungen – im Austausch mit Ärzten, Pflegenden, Ethikern, Theologen und Psychologen –, diese Konflikte zu klären und für alle Beteiligten nachvollziehbare Lösungen zu erreichen.

dizinischer Sicht“, der „Gesprächskultur im Team“, der „Vermeidung von Zwangsfixierungen“ oder mit „Eskalation und Deeskalation“. Das KEK ist darum bemüht, mit anderen Arbeitsgruppen der Universitätsmedizin stärker zusammenzuarbeiten, um Fortbildungen zu ethischen Fragestellungen im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bündeln. Dazu haben u.a. das KEK und die AG Palliativmedizin gemeinsam zwei sehr erfolgreiche Symposien durchgeführt.



Der KEK-Vorstand (v.l.n.r.): Prof. K.-J. Klebingat, J. Radtke, P. Stoepker, C. Schäper



Diskussion in der AG Ethikberatung



Fortbildungsveranstaltung des KEK

ches Ethikkomitee (KEK) eingerichtet, um seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bewältigung dieser Aufgaben aktiv zu unterstützen und gezielt weiterzubilden.

Über ein Jahr „Klinische Ethikberatung“ an der Universitätsmedizin

Seit über einem Jahr besteht inzwischen für Ärztinnen und Ärzte, Schwestern und Pfleger, Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörige die Möglichkeit, eine ethische Fallberatung zu beantragen. Im Klinikum wurde bereits vielfach von diesem Angebot Gebrauch gemacht. Die Ausgangssituation reichte von Fragen nach Therapieziel-Änderungen am Lebensende bis hin zu Problemen in der Kommunikation im Behandlungsteam oder mit Angehörigen. Deren Ursachen waren vielfältig: Die

Ethik im Alltag anwenden

Ethischen Fragen professionell zu begegnen, kann aber nicht nur in kritischen Einzelfällen hilfreich sein, auch zentrale Anliegen der Universitätsmedizin können profitieren. Beispielsweise können wichtige Ressourcen wie die Arbeitszeit effektiver genutzt, gleichzeitig aber auch eine mitfühlende Patientenversorgung sichergestellt werden.

Alltagstaugliche Lösungsstrategien und Handlungsoptionen bei schwierigen ethischen Fragen aufzuzeigen, ist das Ziel der regelmäßig stattfindenden KEK-Fortbildungen. Vergangene, von der Ärztekammer zertifizierte Veranstaltungen beschäftigten sich beispielsweise mit der „Organspende aus theologischer und me-

Gemeinsam neue Ideen entwickeln

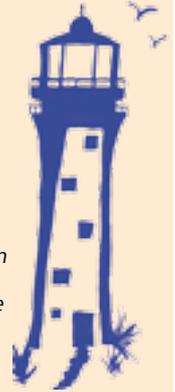
Darüber hinaus engagieren sich die Mitglieder des KEK, die durchweg im Ehrenamt tätig sind, in unterschiedlichen Arbeitsgemeinschaften, der AG Ethikberatung und der AG Kommunikation, um das Angebot weiter zu verbessern und neue Impulse zu geben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitätsmedizin sind herzlich eingeladen, die Arbeit des Ethikkomitees mit zu gestalten. Über Ihr Engagement würden wir uns freuen!

Anträge auf Ethikberatung oder auch spezielle Wünsche für Fortbildungen können Sie einfach per Telefon (86-22 308), Fax (86-7922 308) oder E-Mail (kek@uni-greifswald.de) an uns richten.

Der KEK-Vorstand



Anne, Marie und Petra
Abramowski (v.l.n.r.)
Ein schöner Tag auf Rügen
endete mit dem Besuch
der Störtebeker Festschiffe
und einem Treffen mit
Sascha Gluth, alias Klaus
Störtebeker persönlich



Ein Herz für schwerkranke Kinder

Ehrenamtliche Helfer werden zu Familienbegleitern des ambulanten Kinderhospizdienstes ausgebildet. Helfen auch Sie!

Die Diagnose „unheilbar lebenslimitiert erkrankt“ setzt die betroffenen Familien mit einem solchen Kind zunächst unter Schock. Niemand weiß genau, wie die Zukunft aussehen wird, was die nächsten Monate oder Jahre an Kummer und seelischen Schmerzen bringen werden. Was kann und muss getan werden? Der Förderverein Kinderhospiz Leuchtturm e.V. ist Träger des ambulanten Kinderhospizdienstes, durch den Familien mit schwerkranken Kindern begleitet werden.

„Nach der Entlassung aus der Klinik oder schon während des Aufenthaltes beginnt die Arbeit der ehrenamtlichen Familienbegleiter“, erklärt die Vorsitzende des Fördervereins Petra Abramowski, die gleichzeitig Schwester auf der onkologischen Kinderstation der UMG ist. In Absprache und Kooperation mit den Sozialdiensten der Klinik wird festgelegt, was nötig ist, um eine optimale Unterstützung leisten zu können. Eine Familienbegleitung kann zurzeit jedoch nur sie allein (aufgrund ihrer Aus- und Weiterbildung) durchführen. „Es gab in den letzten Monaten aber mehr Anfragen, als ich bewältigen konnte“, so die engagierte Schwester. Bereits vor dem offiziellen Start des Hospizdienstes Anfang 2013 hat sie ein Kind und dessen Familie begleitet. Aktuell werden zwei Familien betreut und unterstützt. „Es ist nicht immer ein leichter, aber ein sehr sehr dankbarer ‚Job‘“, weiß Schwester Petra.



Schwester Petra arbeitet auf der onkologischen Kinderstation der UMG

Um alle Anfragen bewältigen zu können, begann am 1. Juni 2013 ein Ausbildungskurs zum ehrenamtlichen Familienbegleiter. In 100 Ausbildungsstunden werden die zukünftigen Begleiter in den Bereichen Gesprächsführung, Krankheitsbilder, Grundlagen der Pflege, Umgang mit Krankheit, Sterben und Tod (besonders auch aus der Sicht von Kindern), Kraftquellen und vielem mehr geschult. Die Ausbildung erfolgt nach den Qualitätsrichtlinien des Bundesverbandes Kinderhospiz. Fünfzehn Mitglieder des Fördervereins absolvieren diese Ausbildung.

Natürlich wird eine enge Kooperation mit der Universitätsmedizin angestrebt. Erste Gespräche fanden mit dem Direktor

der Klinik für Kinder- und Jugendmedizin Herrn Prof. Holger Lode statt. In Kürze wird das Konzept des Kinderhospizdienstes den Abteilungsleitern der Kinderklinik vorgestellt. Alle Stationen der Kinder- und Jugendmedizin können letztendlich von der Arbeit dieses Dienstes profitieren.

Kinderhospizdienst bedeutet viel mehr als die Begleitung einer Familie mit einem sterbenden Kind. Großes Augenmerk erhalten z.B. die Geschwisterkinder, die meist nicht wissen, wie sie mit der neuen Situation umgehen sollen und sich in den Hintergrund gedrängt fühlen, weil „...es ja sowieso immer um den kranken Bruder oder die kranke Schwester geht“. Geschwister wünschen sich ein wenig Normalität. Sie wollen mit ihren Eltern ins Kino gehen, unbeschwert einen Freizeitpark besuchen oder einfach nur mal ein Eis essen gehen und Spaß haben. Auch damit Eltern diese Wünsche erfüllen können, gibt es ehrenamtliche Familienbegleiter.

Informationen über Möglichkeiten der Unterstützung des Vereins finden Sie unter: www.kinderhospiz-leuchtturm.de

Wenn Sie sich vorstellen können, Familienbegleiter zu werden, vereinbaren Sie gern einen Beratungstermin (Tel. 03834 525 30 02). Einige Pflegekräfte der Universitätsmedizin sind bereits dabei.

Klaus Ewert



Elternzeit und Verantwortung für Familie: Muss Man(n) Abstriche bei der wissenschaftlichen Karriere in Kauf nehmen?

Väter machen zunehmend von der Möglichkeit Gebrauch, den gesetzlich geschaffenen Spielraum der Elternzeit für sich zu nutzen. Um Familie, Beruf und Forschung in Einklang zu bringen, helfen auch ein gutes Kollegenteam und der Arbeitgeber.

Die Hauptverantwortung für Familie, insbesondere wenn es um die Betreuung kleinerer Kinder geht, lag traditionell lange im Aufgabenbereich der Frauen. Die Probleme, mit denen Frauen in der Folge zu kämpfen hatten, wie z.B. die oft schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf, treffen aber auch die Väter, sobald diese die Verantwortung für die Familie gleichermaßen mittragen. Väter nehmen mehr und mehr die Möglichkeit der Elternzeit in Anspruch, die der Gesetzgeber vor einigen Jahren geschaffen hat – wie es scheint mit allen Vor- und Nachteilen. Welche Auswirkungen hat das an einer Universitätsmedizin, in der neben der Patientenversorgung auch geforscht wird und

die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem Spannungsfeld mit drei Akteuren anwächst?

Das Bundesministerium für Soziales und Familie schreibt in seiner Broschüre: „Seit der Elterngeldreform 2007 wird an Väter und Mütter für maximal 14 Monate Elterngeld gezahlt; beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen, zwei weitere Monate gibt es, wenn sich der Partner an der Betreuung des Kindes beteiligt und den Eltern mindestens zwei Monate Erwerbseinkommen wegfällt. Das Elterngeld umfasst 67% des

durchschnittlich nach Abzug von Steuern, Sozialabgaben und Werbungskosten vor der Geburt monatlich verfügbaren laufenden Erwerbseinkommens, höchstens jedoch 1.800 Euro und mindestens 300 Euro“ [1,2].

In verschiedenen Publikationen wird dazu Resümee gezogen: „Der Anteil der Väter hat sich kontinuierlich erhöht: Gemessen an allen, die Elterngeld bezogen haben, betrug der Väteranteil zu Beginn des Jahres 2007 erst 7,0%, steigerte sich dann bis Ende 2007 auf 10,5%, lag 2008 bei 15,6% und 2009 bereits bei 18,6% [3]. Die durchschnittliche Bezugsdauer betrug insgesamt 9,8 Monate, bei den Vätern 3,3 und

„Die wissenschaftliche Karriere ist nicht am Ende. Allerdings ist es bereits schwierig, Facharztausbildung und Forschung gleichzeitig zu bewältigen. Mit dem Anspruch, sich allen drei Aufgaben zu stellen und dann auch noch in der kürzest möglichen Zeit die Facharztausbildung abzuschließen, dabei erfolgreich zu publizieren und viel Zeit für die Familie zu haben, werden sich allerdings die meisten überfordern und laufen dann Gefahr, aus Frustration einen Teil aufzugeben. Dies ist dann meistens die wissenschaftliche Karriere. Ich selber habe es während meiner ‚Qualifikationsphase‘ nicht geschafft, neben dem Beruf auch noch wirklich viel Zeit für die Familie aufzubringen, sehe aber bei meinen Mitarbeitern, dass dies möglich wird, wenn ein Team gut zusammen arbeitet und sich gegenseitig unterstützt. So eine Zusammenarbeit lässt sich nicht ‚verordnen‘, aber durch eine gute Personalführung kann sie vielleicht erleichtert und ermöglicht werden.“

Prof. Andreas Greinacher

*Leiter der Abteilung Transfusionsmedizin am
Institut für Immunologie und Transfusionsmedizin
sowie Ärztlicher Vorstand der UMG*

den Müttern 11,6 Monate. Der weitaus überwiegende Teil der Väter in Elternzeit, nämlich 77,6%, nimmt lediglich die Dauer von ein bis zwei Monaten in Anspruch“ [4].

Aktuelle Zahlen für unser Bundesland können auf der Homepage des Statistischen Bundesamtes eingesehen werden. Die „gemeldeten beendeten Leistungsbezüge im 3. Vierteljahr 2012“ in der Statistik zum Elterngeld betragen für Mecklenburg-Vorpommern 4.127 Elternteile. Davon waren 847 Männer, die damit immerhin 20,5% ausmachen. Nur insgesamt 60, also 7% dieser Männer, kümmerten sich hauptberuflich für einen Zeitraum von 10 bis 12 Monaten um ihren Nachwuchs, während 75% für bis zu zwei Monaten diesen Aufgaben nachkamen [5].

Was bedeutet dies aus Sicht der noch kleinen Minderheit der Männer, die gleichberechtigt im Familienleben mitwirken und auch die damit verbundenen Pflichten anteilig tragen möchte? Wichtig ist vor allem: Die Elternzeit ist erst der Anfang. Es schließt sich eine Lebensphase voller organisatorischer Leistungen und Stresssituationen an. Sicherlich: Kaum eine andere Lebensphase hält gleichzeitig ebenso viele Freuden bereit, doch müssen die mutigen Männer an unserer Hochschule dafür mit Abstrichen in der wissenschaftlichen Karriere bezahlen?



Wir haben einige Kollegen in verschiedenen Positionen gefragt, was es in einem Arbeitsumfeld wie unserer Universitätsmedizin für einen Mann bedeutet, wenn zu den Aufgaben von Krankenversorgung und Forschung auch noch die Aufgaben rund um die Familie kommen. Wie erleben sie die Reaktionen der forschenden Kollegen und auch der Kolleginnen? Welche Möglichkeiten werden Mitarbeitern aufgezeigt, damit sie ihre Fähigkeiten weiterhin sowohl in der Krankenversorgung, als auch in der Forschung einbringen können? Ist die wissenschaftliche Karriere am Ende, wenn ein Mann sich im substantiellen Umfang an der Familienarbeit beteiligt?

Lesen Sie dazu die Erfahrungen von Prof. A. Greinacher, Prof. H.W.S. Schroeder und Herrn G. Jenichen.

Den Spagat zwischen Patientenversorgung, Forschung und Familie zu meistern, ist und bleibt eine großartige Herausforderung. Und wer diesen Lebensweg mit ganzem Herzen geht, wird zwangsläufig Veränderungen und Mehrbelastungen in Kauf nehmen müssen. Eine gute Personalführung, die Stärkung des Teamzusammenhaltes und Teilzeitangebote sind einige Beispiele für Maßnahmen, mit denen die Universitätsmedizin als Arbeitgeber Beschäftigte bei dieser Aufgabe unterstützen kann. ▶

„Forschung zusätzlich zu Routineaufgaben stellt eine große Arbeitsbelastung dar. Für mich selbst war eine wissenschaftliche Karriere als Familienvater u. a. möglich, weil ich große Unterstützung durch meine Partnerin erfahren habe, die den größten Teil der Aufgaben rund um die Familie übernommen hat. Es ist eine große Kunst, die Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit herzustellen. Für eine wissenschaftliche Karriere muss aus meiner Sicht insbesondere auf Freizeit verzichtet werden. Trotzdem meine ich, dass sich Familie und wissenschaftliche Karriere nicht gegenseitig ausschließen, auch wenn Man(n) vielleicht nicht so intensiv am wissenschaftlichen Leben teilnehmen kann, wenn er mehr Pflichten im Rahmen der Familie übernimmt. Die innere Motivation ist der entscheidende Faktor: Spaß und Interesse an Forschungsaufgaben sind das Wichtigste, wenn Man(n) eine wissenschaftliche Karriere anstrebt, unabhängig von den Herausforderungen des Einzelnen.“

Prof. Henry W.S. Schroeder

*Direktor der Klinik und Poliklinik für Neurochirurgie,
Mitglied der Gleichstellungskommission*

„Für meine beiden Söhne habe ich je zwei Monate Elternzeit gemeinsam mit meiner Partnerin genommen. Dies hat unserer Familie und auch meinem Selbstverständnis als Vater sehr gut getan. Im Kollegenkreis ist die Akzeptanz für Elternzeit beanspruchende Mütter wie Väter gleichermaßen gut und wird zudem insbesondere auch von Männern regelmäßig beansprucht. Für wichtig halte ich persönlich, dass man seine Vorgesetzten rechtzeitig informiert, damit diese eine Chance haben, die Dienstpläne mit den verbleibenden Kollegen umzugestalten. Für die übrigen Kollegen bedeutet ein solcher Schritt dann leider oft eine dienstliche Mehrbelastung.

Bereits die Kombination aus Beruf, sprich Patientenversorgung, und Familie ist eine Belastungsprobe. Für eine größere wissenschaftliche Karriere müsste Man(n) in der Familie Abstriche machen. Dies geht dann nur, wenn die Partnerin im entsprechenden Umfang mehr Aufgaben innerhalb der Familie übernimmt, was insbesondere bei ebenfalls als Ärztin tätigen Müttern mit Einbußen für die per se durch Schwangerschaft, Still- und eigene Elternzeit ins Hintertreffen gelangte Ausbildung bedeutet und bei angesprochener gleicher Qualifikation auch nicht mehr zeitgemäß erscheint.

Mein eigener Anspruch ist es, neben einer guten Patientenversorgung in einem gewissen Umfang Wissenschaft zu betreiben, ohne dabei die Familie zu vernachlässigen. Für die Anfertigung meiner Dissertation habe ich daher meine Stelle reduziert. Damit sind für mich Abstriche in der Weiterbildungszeit sowie für meine Familie finanzielle Einbußen verbunden. Es ermöglicht mir aber, meine eigenen Ziele zu erreichen und gleichzeitig meiner Rolle als Vater gerecht zu werden. Angebote, wissenschaftlich zu arbeiten, werden in meiner Klinik aktiv an die Mitarbeiter herangetragen, ohne dass dabei ein unangenehmer Druck aufgebaut wird. Während der Arbeitszeit zu forschen, ist allerdings kaum möglich und oft nur auf ausgewählte Mitarbeiter beschränkt.

Neben Beruf und Familie wissenschaftlich zu arbeiten, erfordert viel Energie und Engagement des Einzelnen. Dies wird erleichtert durch die Akzeptanz der Teilzeitarbeit und durch den Wandel der Bedingungen, unter denen Ärztinnen und Ärzte arbeiten. Dieser Wandel ist in den letzten Jahren mehr und mehr spürbar geworden. Während früher Ausbildungen, wie z. B. die Zusatzbezeichnung Notfallmedizin, komplett in der Freizeit und mit eigenen finanziellen Mitteln bestritten wurden, ist es heute möglich, diese Ausbildung in der Arbeitszeit zu absolvieren und die Kurskosten vom Arbeitgeber erstattet zu bekommen. Gut ausgebildete Mitarbeiter sollten ein Kerninteresse der UMG sein. Im Wettstreit um gute Mitarbeiter könnte es ein Vorteil sein, analog der zuvor geschilderten Zusatzausbildung, Modelle anzubieten, bei denen sowohl der Arbeitgeber, als auch der forschungsinteressierte Mitarbeiter zu gleichen Teilen Zeit investieren.

Veränderungen können durch Zwänge herbeigeführt werden, wie sie bei dem aktuell zu beobachtenden Mangel an qualifizierten Mitarbeitern entstehen. Klug wäre es, vorausschauend ein Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter die Chance haben, dem dreifachen Anspruch aus Patientenversorgung, Forschung und Familie gerecht zu werden.“

Gregor Jenichen

Assistenzarzt,
Klinik und Poliklinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin

Die Bundesärztekammer (BÄK) hat ein Handbuch mitsamt einer Checkliste zum Thema „Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte – Lebensqualität in der Berufsausübung“ herausgegeben [6]. Damit richtet sich die BÄK ausdrücklich auch an die Universitäten und empfiehlt, einen Fragenkatalog für die eigene Bewertung heranzuziehen. Darin werden wir aufgefordert, uns die Frage zu stellen, ob wir „Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten durch ein explizit familienfreundliches Leitbild und konkretes Angebot gewinnen und weiterhin an das Klinikum binden. Moderne Personalpolitik sollte vermitteln: Was können wir Ihnen anbieten, damit Sie Beruf, Weiterbildung, Wissenschaft, Familie und private Haushaltsführung täglich gut bewältigen können?

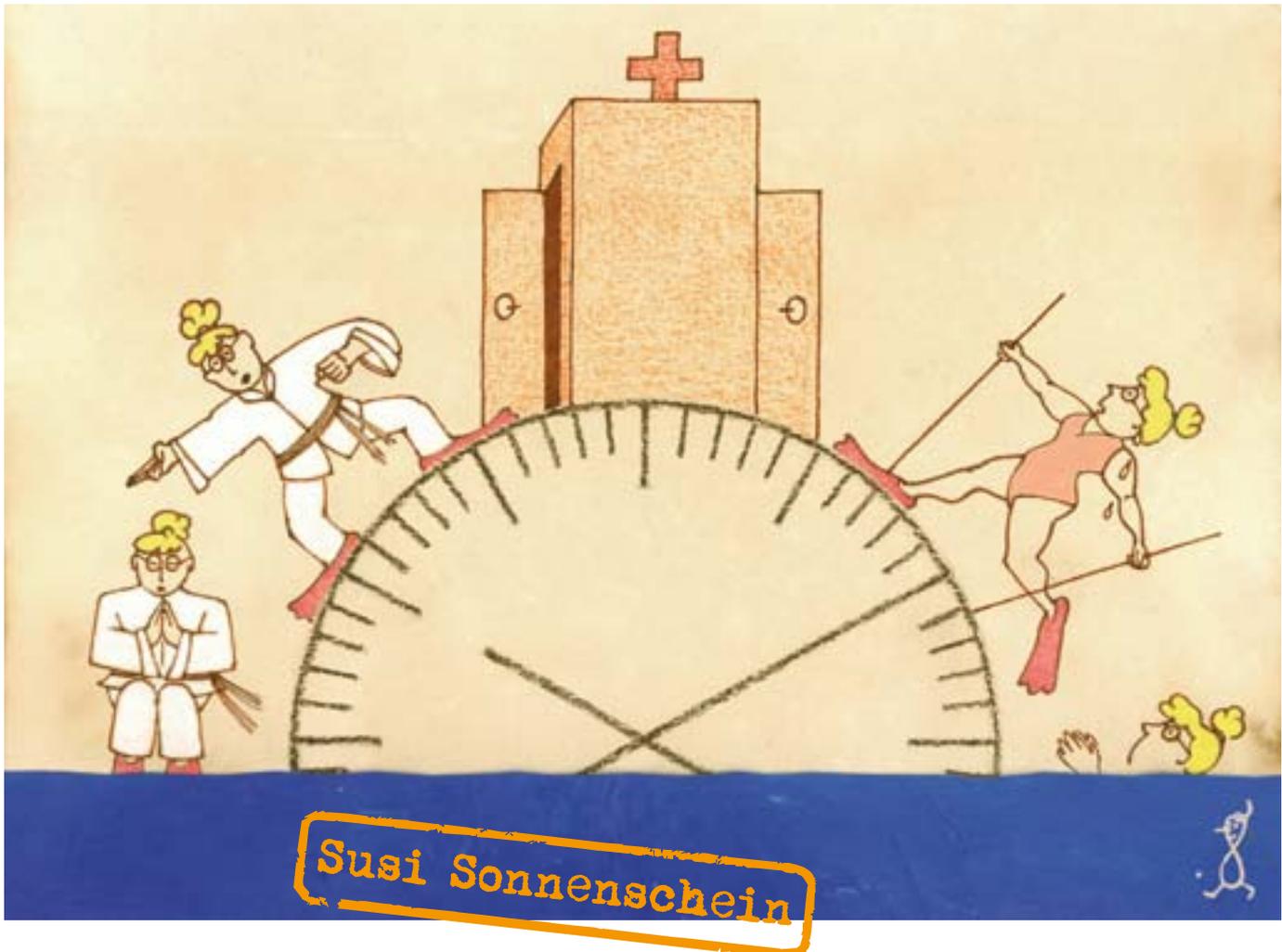
Sind wir schon so weit?

*Dr. Astrid Petersmann,
Anne Greiser,
Anja Kyris,
Dr. Andreas Jülich*



Quellen/Literatur:

1. BMFSFJ. Elterngeld und Elternzeit. Berlin 2010.
2. Fegert JM, Liebhardt H et al. Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt in der Familie. Ulm 2011 .
3. BMFSFJ. Familienreport 2010. Leistungen Wirkungen Trends. Berlin 2010.
4. Statistisches Bundesamt. Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Wiesbaden 2010.
5. BMFSFJ. Statistik zum Elterngeld 3. Vierteljahr 2012
6. Bühnen A, Schöller AE (Hrsg.) Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte – Lebensqualität in der Berufsausübung“. Bundesärztekammer, Berlin 2010.



BGF – Betrieblich Garantierter Freizeitstress

Puh, heute muss ich mich echt kurz fassen! Komme gerade direkt vom Fröhschwimmen in die Klinik gehetzt. Schnell noch die Frisur richten. Dann ab ins Meeting. Mensa muss heute wohl ausfallen. Und nach dem ganzen Papierkram heute Nachmittag geht's ab zum Pilates. Zurzeit läuft bei mir fast jeder Wochentag so stressig ab. Seitdem ich das Programm der Betrieblichen Gesundheitsförderung in die Hände bekommen habe, ist bei mir terminmäßig „Land unter“! Sogar am Wochenende kann ich nun auch noch ins Fitnessstudio gehen.

Haben Sie sich das BGF-Angebot auch schon mal angesehen? Was es da alles gibt! Unglaublich! Von Rauchfreikursen, über Gesundheitstraining, bis hin zum Nordic

Walking ist wirklich alles dabei. Wer von Ihnen noch nicht reingeschaut hat, sollte das unbedingt nachholen! Da stehen Sachen drin, von denen ich noch nie gehört habe. Was verbirgt sich beispielsweise hinter Qi Gong? Eine asiatische Süßspeise, ein japanischer Sportwagen oder gar ein fernöstlicher Diktator? Vielleicht ist Qi Gong ja einfach nur der Onkel mütterlicherseits von Hatha-Yoga? Mein Vorschlag: Warten Sie doch einfach ein paar Wochen ab! Denn natürlich habe ich mich schon längst für den nächsten Qi Gong Kurs angemeldet. Spätestens dann sollte ich Ihnen sagen können, was diese ominösen Namen bedeuten. Um ehrlich zu sein, war ich schon neugierig; und Google sagt, es sei eine Bewegungsform zur Kultivierung von Körper und Geist. Na, prima!

Einklang von Körper und Geist ist genau das, was ich bei meinem derzeitigen Freizeitstress gebrauchen kann. Moment mal! Gerade sehe ich, dass von der BGF auch Stressbewältigung und Entspannungskurse angeboten werden. Mal seh'n: Wenn ich Donnerstagabend etwas später zur Progressiven Muskelentspannung gehe, dann könnte vorher noch was geh'n... Nun macht sich endlich meine innerbetriebliche Weiterbildung im Zeitmanagement richtig bezahlt! So, jetzt muss ich aber Schluss machen. Meine Anmeldung muss unbedingt noch raus! Nicht, dass der Kurs schon ausgebucht ist! Außerdem wartet mein Lauftrainer, denn „nach dem Klinikumslauf ist vor dem Klinikumslauf“! In diesem Sinne

Ihre Susi Sonnenschein

Entgeltentwicklung, Essen, Leitsystem

Wir beantworten heute aktuelle Fragen zu verschiedenen Themen an der Universitätsmedizin Greifswald

Wir, die Personalräte (PR), möchten an dieser Stelle einige aktuell an uns herangetragene Fragen beantworten. Die Antworten nehmen Bezug auf Auskünfte des Vorstandes der Universitätsmedizin (UMG) im Rahmen vorausgegangener Dienststellenleitergespräche (DSLG) der Personalräte.

Wie wirken sich nach dem Inkrafttreten des TVÜ-UMG fällige Stufenaufstiege auf die Entgeltentwicklung von ehemals nach TV-L bezahlten KollegInnen aus?

Solange der Entgeltbetrag nach Erlangung des Stufenaufstiegs unterhalb des im TVÜ-UMG festgeschriebenen Bestandsschutzes liegt, hat dieser Stufenaufstieg für die/den Betroffene(n) keinerlei Auswirkungen auf das gezahlte Entgelt.

Wie erfolgt die Entgeltzahlung für Inhaber von Drittmittelstellen, deren Drittmittelstellen bereits vor der Überleitung in den TVÜ-UMG mit Bezug auf eine 40-Stunden-Arbeitswoche genehmigt wurden?

Die Bezahlung erfolgt dem TVÜ-UMG entsprechend mit Bezug auf eine 39-Stunden-Woche. Die Entgeltdifferenz in Höhe von 2,5% fließt nicht an den Drittmittelgeber zurück, sondern wird im Projektbudget weiterverwendet.

Gibt es inzwischen seitens des Vorstandes Kriterien für die Gewährung von im TVÜ-UMG genannten Entgeltzulagen?

Nein. Eine Vorlage sei zwar in Arbeit, könne aber erst nach Abschluss der Tarifver-

handlungen mit dem Marburger Bund zum Tarifvertrag-Ärzte präzisiert werden.

Welche Auswirkungen hat eine Krankenschreibung an im Dienstplan geplanten Ausgleichstagen auf das Arbeitszeitkonto?

Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto [...] tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein [TV-UMN § 10 (4)].

Können Mitarbeiter auf den Stationen mit Essen versorgt werden?

Das Studentenwerk sieht sich zurzeit nicht in der Lage, die Mitarbeiter-Essenversorgung auf Station zu gewährleisten. Eine Bedarfsermittlung soll klären, ob es sinnvoll wäre, mit einem Drittanbieter Sonderkonditionen für UMG-Mitarbeiter für diese Dienstleistung auszuhandeln.

Wie ist der Stand zum neuen Leitsystem im Klinikumsneubau?

Der Vorstand der UMG hat ein neues Leitsystem in Auftrag gegeben (Firma sis | sign information systems gmbh). Geplant ist eine Freigabe noch in diesem Jahr. Das neue Leitsystem soll eine wesentlich einfachere Orientierung im Neubau sowohl für Patienten und Besucher, als auch für Mitarbeiter ermöglichen.

Wir werden uns auch in den folgenden Ausgaben der UMG*live* um die Beantwortung von Fragen bemühen, die Ihnen „auf der Seele brennen“. Teilen Sie uns einfach Ihre allgemein interessierenden Fragen bzw. Themen mit.

Ihre Personalräte

FRISCH GEWÄHLT!

Am 28.5.2013 wurden die Personalräte neu gewählt.

NWPR



Mitglieder des NWPR (v.l.n.r.): Christine Lenz, Ulrike Strobel, Christian Wienhold, Sebastian Schankath, Sven Morszeck, Kathrin Raedel, Hannelore Wienrich, Heike Thurow, Wieland Köhn, Ralf Brinkmann, Marcus Wiederhöft (EM), Serena Schmidt, Stefan Denz, Ines Feldmann (EM) und Anne Schäfer
Weitere Ersatzmitglieder (EM) sind Christian Prey, Helma Schleuß, Daniel Rogge, Ulrike Güldenpenning, Sybille Fleischer, Ute Heil, Silke Dopatka und Gabriele Stein.

WPR



Mitglieder des WPR (v.l.n.r.): Ivonne Doreen Kuba (2. Stellv. Vors.), Dr. Martin Landsberger, Dr. Hartmut Bettin, Dr. Gabriele Jedlitschky (3. Stellv. Vors.), Dr. Holger Hirschfeld, Dr. Cornelia Müller, Dr. Hardy Edinger (1. Stellv. Vors.), Robert Weißmann M. Sc., Dr. Bernd Mahner (Vors.) und Dr. Valentin Balau

Kontakt:

persklin@uni-greifswald.de (NWPR),
gpr.medizin@uni-greifswald.de (GPR)
medwisspersrat@uni-greifswald.de (WPR)



Die Teilnehmer des Fußballturniers

Hallenfußballturnier

Zum sechsten Mal fand am 7. April 2013 das Hallenfußballturnier der UMG statt. 14 Mannschaften in zwei Gruppen ermittelten in 42 Spielen die Gruppenplatzierungen. Die jeweils beiden Erstplatzierten spielten im direkten Vergleich um die Abschluss-Platzierungen. Hier dominierte das Team der Odebrecht-Stiftung und gewann somit das Turnier. Unter den weiteren Topplatzierungen waren die UniKickers, Phamar und Hengste. Das Publikum erfreute sich an Spielen mit hohem fußballerischen Niveau zwischen Mannschaften wie KAI-ITS1, Inner ITS, PJ-FSR, Kick IT, Uni-Oldies, Fraktalgenetiker, S.H.I.P.-endails, Ortho, Bezerker und Urologie. Herzlichen Dank für die Unterstützung an Frau Hingst (Betriebliche Gesundheitsförderung) und Marco Werner (Schiedsgericht)!



Mit Spaß dabei: Pfleger Marcus aus der HNO vor seinen Arzt-Kolleginnen

Klinikumslauf

Am 6. Juni 2013 veranstalteten die BGF und die Notaufnahme der Inneren Medizin wieder den traditionellen Mitarbeiterlauf, zu dem auch alle Kolleginnen und Kollegen der Tochterfirmen herzlich eingeladen waren. Gestartet wurde in den bewährten Disziplinen 6 km Lauf, 10 km Lauf und 4 km Walking/Nordic Walking entlang des Rycks. Am Lauf nahmen 130 Starterinnen und Starter teil. Bei Bratwurst, Freibier und einer kleinen Tombola mit attraktiven Preisen klang der Abend in gemütlicher Runde aus. Ein großer Dank an alle Mitwirkenden, die wieder für ein gelungenes Ereignis gesorgt haben!

„Tag des gesunden Laufens“

Im April fand die Informationsveranstaltung „Tag des gesunden Laufens“ statt. Beim Laufen ist es wichtig, dass es nicht zu Überlastungen sowohl der Füße, als auch des Herzens kommt. Experten der Inneren B, der Orthopädie und des Gesundheitszentrums gaben in ihren Vorträgen fachliche Hinweise für gesundes Laufen. Neben den Vorträgen gab es zahlreiche Stände, an denen sich ca. 150 Besucher informierten. Besonders die Ergospirometrie der Inneren B erfreute sich großer Beliebtheit bei den Interessenten. Die weiteste Anreise hatte eine Besucherin aus Ueckermünde, die eigens zu dieser Infoveranstaltung gekommen war.

SWIMMING

RYCKSCHA

das Drachenbootteam der Universitätsmedizin Greifswald

Ran an die Paddel!

Trainingszeiten: jeden Mittwochabend

Trainingsort: Kanucenter der HSG Uni Greifswald,
Hafenstraße 56, 17489 Greifswald

Kontakt: hirschfeiguni-greifswald.de

www.swimming-ryckscha.jimdo.com



40 JAHRE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

Herzlichen Glückwunsch!

25 JAHRE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT



Juli 2013:

- Christian Wienhold
- Angelika Ilgert
- Bernd Knöchel

*Koordinierung
Zentrale Dienste
Zentralarchiv*

August 2013:

- Petra Paetz
- Sabine Prettin
- Annemarie Stöwesand

*Klinik für Kinder- und Jugendmedizin
Institut für Humangenetik
Institut f. Biometrie u. Med. Informatik*

September 2013:

- Yvonne Dräger
- Kathrin Möller
- Manuela Lüdke
- Birgit Metzting
- Kathi Pambor
- Marc Niemeyer
- Kathleen Dittmer
- Susanne Tober
- Bodo Sommerfeld
- Petra Vierk
- Brigitte Schulz
- Karl-Heinz Zimmermann
- Renate Franke
- Anke Pietsch
- Doreen Labahn
- Kerstin Bauschke
- Ulrike Weber
- Danett Rapke
- Diana Jacobs-Küster
- Antje Harting
- Susanne Holz-Osnowski
- Renate Bunk
- Antje Kasch
- Ruth Evans
- Manuela Koos

*Zentral-OP
Poliklinik für Zahnerhaltung, Parodontologie und Kinderzahnheilkunde
Klinik für Kinder- und Jugendmedizin
Zentral-OP
Zentral-OP
Institut für Pathologie
Klinik und Poliklinik für Urologie
Klinik und Poliklinik f. Anästhesiologie und Intensivmedizin
Klinik und Poliklinik f. Anästhesiologie und Intensivmedizin
Zentralarchiv
Zentrale Dienste

Dezernat Technik
Institut für Med. Mikrobiologie
Klinik u. Poliklinik für Innere Medizin C
Klinik und Poliklinik für Chirurgie
Klinik und Poliklinik für Chirurgie
Klinik und Poliklinik für Chirurgie
Klinik u. Poliklinik für Neurologie
Klinik u. Poliklinik für Innere Medizin A
Klinik und Poliklinik für Hals-, Nasen-, Ohrenheilkunde

Klinik u. Poliklinik für Hautkrankheiten
Klinik u. Poliklinik für Augenheilkunde
Klinik und Poliklinik für Hals-, Nasen-, Ohrenheilkunde
Klinik und Poliklinik für Hals-, Nasen-, Ohrenheilkunde
Klinik und Poliklinik für Hals-, Nasen-, Ohrenheilkunde*

September 2013:

- Kerstin Korth
- Karin Pachal
- Kornelia Raddatz
- Monika Breitsprecher
- Sigrid Hänsch
- Elke Hückstädt
- Dr. Christine Burtzlaff
- Monika Nülken
- Susanne Troska
- Jutta Kempcke
- Burga Voss
- Sigrid Bredlow
- Barbara Maaß
- Sylvia Kummerow
- Hans-Werner Hausmann
- Dr.rer.nat. Gudrun Schröder
- Helga Hanke
- Christa Kaiser
- Ingelore Schulz
- Gabriele Röder
- Christiane Mellin
- Prof. Manfred Wehnert
- Prof.Dr. Axel Kramer
- Cornelia Kaiser
- Susanne Dreilich
- Annette Pöpke

*Zentral-OP
Zentral-OP
Zentral-OP
Poliklinik für Zahnärztliche Prothetik
Poliklinik für Zahnärztliche Prothetik
Klinik und Poliklinik für Kinder- und Jugendmedizin
Klinik und Poliklinik für Kinder- und Jugendmedizin
Klinik und Poliklinik für Kinder- und Jugendmedizin
Klinik und Poliklinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin
Institut für Klinische Chemie
Institut für Klinische Chemie
Institut für Klinische Chemie
Institut für Klinische Chemie
Zentrale Verwaltung

Zentrale Dienste

Institut für Med. Mikrobiologie
Klinik u. Poliklinik für Innere Medizin C
KfH Dialyse
Klinik und Poliklinik für Chirurgie
Klinik und Poliklinik für Kinderchirurgie
Klinik und Poliklinik für Kinderchirurgie

Institut für Humangenetik
Institut für Hygiene u. Umweltmedizin
Klinik u. Poliklinik für Innere Medizin B
Klinik für Neuroradiologie
Abt. für Transfusionsmedizin*

Gratulation zur Habilitation

Im Rahmen der Festveranstaltung der Universität zur Verleihung akademischer Grade wurden am 24.05.2013 verliehen:

der akademische Grad doctor medicinae habilitatus an:

- Dr. Klaus Empen für das Fachgebiet Innere Medizin
- Dr. Jürgen Ch. D. Stech für das Fachgebiet Virologie

der akademische Grad doctor medicinae dentalis habilitatus an:

- Dr. Alexander Welk für das Fachgebiet Zahnmedizin
- Dr. Friedhelm Heinemann für das Fachgebiet Zahnmedizin

der akademische Grad doctor rerum medicinae habilitatus an:

- Dr. Jennis Freyer-Adam für das Fachgebiet Epidemiologie und Sozialmedizin
- Dr. Robin Haring für das Fachgebiet Epidemiologie und Sozialmedizin

Ein Grund mehr zum Feiern

Gemäß Tarifvertrag erhalten Beschäftigte ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro und nach 40 Jahren 500 Euro. Außerdem gibt es einen arbeitsfreien Tag.



10 Fragen an

JAN MEIERING

Neuer Leiter der Stabsstelle Drittmittel
(seit 15.04.2013)

1. **Wie alt sind Sie?** 37 Jahre
2. **Familienstand, Kinder?**
Verheiratet, 2 Kinder
3. **Welchen Berufsabschluss haben Sie?**
Diplom-Kaufmann mit den Schwerpunkten Betriebliche Finanzwirtschaft, Unternehmensbewertung und Rechnungswesen
4. **Was war Ihre letzte Arbeitsstelle?**
Zuletzt war ich Wirtschaftstransferbeauftragter an der Hochschule Neubrandenburg.
5. **Was motivierte Sie, nach Greifswald zu kommen?**
Wir haben uns als Familie entschieden, unseren Lebensmittelpunkt in Greifswald zu wählen, da Familie und

Freunde vor Ort sind. Wenn nun auch die Arbeit wieder vor der Haustür liegt, bleibt auch mehr Zeit für die Kinder.

6. **Welche Herausforderungen bieten die neuen Aufgaben?**
Durch das gestiegene Drittmittelaufkommen, welches in vielen Bereichen knappe Ressourcen ausgleichen muss, wachsen auch die Aufgaben bezüglich der administrativen Verwaltung dieser Mittel. Zusätzlich werden durch gestiegene Anforderungen seitens der Gesetz- und Mittelgeber komplexe Regelsysteme erforderlich, die die Arbeit zusätzlich erschweren.
7. **Welche Ziele haben Sie für die Arbeit in Greifswald?**
Den Wissenschaftlern bestmögliche Unterstützung bei ihrer Arbeit zu geben.
8. **Wie lautet Ihr Arbeitsmotto?**
Da gäbe es mehrere (lacht...). „Ist das Projekt auch noch so klein, bringt es nichts als Arbeit ein.“
9. **Welche Hobbys haben Sie?**
Den größten Teil der Freizeit verbringe ich mit der Familie und Freunden. Das Motorradfahren werde ich aus Zeitmangel und unter Risikoabwägungen vorerst sein lassen.
10. **Was ist Ihr Lebensmotto?**
„Lebe jeden Tag als wäre es dein letzter.“



Gratulation zur Professur

Der Senat hat in seiner Sitzung vom 19.06.2013 die Bezeichnung „außerplanmäßiger Professor“ an die folgenden zwei Anwärter verliehen:

- Herrn Prof. Dr. med. Ralf Ohlinger für das Fachgebiet Frauenheilkunde und Geburtshilfe
- Herrn Prof. Dr. med. Ralf Puls für das Fachgebiet Radiologie

Die Urkunden werden in der Fakultätsratsitzung am 06.08.2013 durch den Dekan übergeben.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Vorstand der
Universitätsmedizin Greifswald
Fleischmannstr. 8
17475 Greifswald

Redaktionsleitung:
Bereich Strategisches Marketing
Katja Watterott-Schmidt
Tel. (03834) 86-52 76
umglive@uni-greifswald.de

Redaktion:
Susanne Bernstein, Andreas
Bladt, Miriam Halle, Manuela
Janke, Dr. Clemens Jürgens,
Christopher Kramp, Sebastian
Maletzki, Sven Morszeck, Jens
Reinhardt, Hinrich Rocke

Redaktionelle Beratung:
Birgit Vitense

Gestaltung:
Grafik-Design Katrin Rixin
Tel. (03834) 59 49 69

Illustration:
Grafik-Designerin
Anke Münnich
Tel. (03834) 83 08 66

Fotos:
Zentrale Fotoabteilung der
UMG, iStockphoto

Druck:
Druckhaus Panzig Greifswald

Auflage 2.900
Alle Rechte vorbehalten.

Lösungen der Rätsel auf S. 34:

Streichholzrätsel:
3+3=6. Machen Sie dazu aus der 9 eine 3
und aus dem Minus ein Plus.
Die zweite Lösung wäre übrigens 8-3=5.

Redewendungen:
1) Der Glaube kann Berge versetzen.
2) Stille Wasser sind tief.
3) Wer im Glashauss sitzt, sollte nicht mit Steinen werfen.

BUCHTIPP

David Henry Wilson: „Jeremy James oder Im Sand, am Strand und anderswo“ 11,00 €

Jeremy James fährt mit seinen Eltern und den kleinen Zwillingen in den Urlaub ans Meer.

Im Regen erreichen sie den Ferienort und verbringen die erste Nacht in dem Haus der seltsamen Mrs Gullick. Doch Jeremy James findet das nicht weiter schlimm, denn für ihn ist alles ein Abenteuer.

Beim Besuch einer alten Schlossruine hört er von einem Schatz, der dort schon seit langer Zeit versteckt sein soll. Jeremy James macht sich auf die Suche und findet tatsächlich etwas. Doch was hat der weißhaarige Mann damit zu tun? So erlebt er in den Ferien viel Aufregendes und wird sogar zum Lebensretter für den vorlauten Timothy.

David Henry Wilson hat eine spannende und zugleich witzige Geschichte geschrieben. Die Abenteuer rund um Jeremy James sind eine ideale Ferienlektüre zum Vorlesen oder Selberlesen (ab 8 Jahre).

Illustriert wurde das Buch von Axel Scheffler, dem Gruffelo-Zeichner.

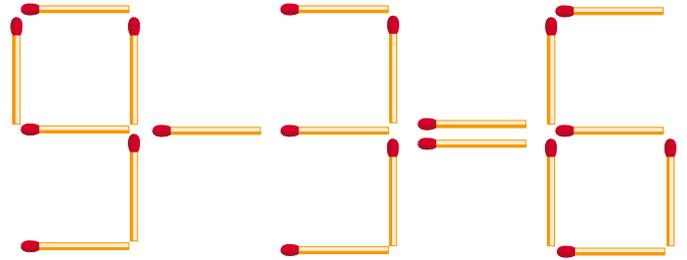
Eine schöne Ferien- und Urlaubszeit wünscht

Ihre Susanne Köhler

Buchladen im Klinikumsneubau

STREICHHOLZRÄTSEL

Die folgende Rechnung stimmt zwar. Trotzdem: Legen Sie nur ein Streichholz um, damit die Rechnung immer noch aufgeht (das Ungleichzeichen ist dabei verboten).



Die Lösungen finden Sie auf S. 33.

DENKSPORT

Welche Redewendungen stecken hinter den Beschreibungen?

- 1) Mentale Imagination besitzt die Abilität durch Kontinentaldrift kausierte Gesteinsformationen in ihrer lokalen Position zu transferieren.
- 2) Die Auslotung gradientenfreier Gewässer bereitet messtechnisch gesehen Schwierigkeiten.
- 3) Populanten von transparenten Domizilen sollen mit fester Materie keine transzendenten Bewegungen durchführen!

DER BESTE ARZTWITZ

„Herr Doktor, können Sie mir helfen? Meine Hände zittern ständig!“ – „Trinken Sie viel?“ – „Nein, das meiste verschütete ich!“

Anzeige

Fritz macht ein Blondes klatsch!



Fritz
BRAUGASTHAUS



RATSHERRN
— JUST CRAFT. REAL TASTE. —

**Jetzt neu:
Weißbier
aus unserer
Hausbrauerei
Ratsherrn!**

Am Markt 13 | 17489 Greifswald
Tel. 03834.57830 | Fax 03834.578322
www.fritz-braugasthaus.de | täglich ab 11 Uhr geöffnet

www.ratsherrn.de
f facebook.com/Ratsherrn

C.BÜCHEL
IMMOBILIEN



- Neu- und Gebrauchtimmobilien
- Wohnungsvermittlung
- Grundstücksservice
- Immobilien-Projektentwicklung

17489 Greifswald, Robert-Blum-Straße 18
Telefon: **03834 50 33 34** • Telefax **03834 51 15 76**
info@buechel-immobilien.de • www.buechel-immobilien.de

KÖSTLICHES FÜR IHRE NÄCHSTE GRILLPARTY

Leichter Nudelsalat (für 4 Portionen)



Zutaten:

- 300 g Nudeln nach Wahl
- 2 Salatgurke(n)
- 3 Fleischtomate(n)
- 1 Dose Mais
- 1 Pck. Kresse
- 1 Pck. Pinienkerne
- 1 Paprikaschote
- 300 g Joghurt (Vollmilch)
- 2 Zitronen
- ½ Bund Petersilie
- ½ Bund Dill
- 4 Frühlingszwiebeln
- Salz
- Pfeffer

Arbeitszeit: ca. 30 min
Schwierigkeitsgrad: normal

So geht's:

Zunächst die Nudeln bissfest kochen. Salatgurken halbieren, die Kerne entfernen, in Scheibchen schneiden und in eine Schüssel geben. Tomaten waschen, die Kerne entfernen, in Stückchen schneiden und zu den Gurken geben. Paprikaschote waschen und zerkleinern. Zusammen mit Mais und Kresse zu den Gurken und Tomaten geben. Die mittlerweile gegarten Nudeln ebenfalls in die Schüssel geben. Die Pinienkerne in einer beschichteten Pfanne ohne Fett rösten. Nun den Joghurt, den Saft der Zitronen, die kleingeschnittene Petersilie, die Frühlingszwiebeln und den Dill zu den Zutaten in der Schüssel geben. Mit Salz und Pfeffer abschmecken. Kurz vor dem Anrichten die gerösteten Pinienkerne hinzufügen.

Tipp: Der Salat schmeckt am nächsten Tag sogar noch besser. Wer es fruchtig mag, kann ihn zusätzlich noch mit Obststücken (z. B. Ananas oder Apfel) verfeinern.



**STARK FÜR
VORPOMMERN**



seit über 20 Jahren

hervorragender BMW & MINI- Service

Wir, Ihr BMW & MINI Service Partner in Vorpommern und in Greifswald bieten Ihnen Leistungen, die über den Standard hinaus gehen, und garantieren Ihnen durch professionelles Know-how und modernstes Equipment einen perfekten Service in höchster Qualität.

Autohaus Leschitzki GmbH

BMW Service & MINI Service
Autorisierte Vertragswerkstatt

An den Bäckerwiesen 3 | 17489 Greifswald
Telefon: 03834-57180 | www.bmw-service-leschitzki.de

**MINI
Service**

**BMW
Service**

3. Interdisziplinäre Fachtagung der Universitätsmedizin Greifswald

am 7. September 2013



**Ich bin einzigartig –
meine Therapie auch.**

INDIVIDUALISIERTE MEDIZIN

**Themen
auszug**

Für wen

- Orthopädische Erkrankungen im Kindesalter
- Frühgeborenenretinopathie
- Hyperinsulinismus Germany international
- Leichenschau im Kindesalter
- Lebertransplantation im Kindesalter
- niedergelassene Ärzte und Krankenhausärzte

Programm

09.00 Uhr	Begrüßung und Impulsreferat
09:15 - 09:45 Uhr	Kindermedizinische Versorgung der Zukunft
09:45 - 10:15 Uhr	Frühgeborenenretinopathie
10:15 - 10:45 Uhr	Epidemiology, pathogenesis and procedures in children's myopia
10:45 - 11:00 Uhr	Kaffeepause
11:00 - 11:30 Uhr	Orthopädische Erkrankungen im Kindesalter
11:30 - 12:00 Uhr	Hyperinsulinismus Germany international
12:00 - 12:30 Uhr	Onkologische Erkrankungen
12:30 - 13:15 Uhr	Mittagspause
13:15 - 13:45 Uhr	Projekt Pomerania
13:45 - 14:15 Uhr	Intervention des kindlichen Bauchtraumas
14:15 - 14:45 Uhr	Infektionskrankheiten im Kindesalter
14:45 - 15:15 Uhr	Kaffeepause
15:15 - 15:45 Uhr	Kinderzahnheilkunde und Kindermedizin
15:45 - 16:15 Uhr	Leichenschau am Kind
16:15 - 16:45 Uhr	Lebertransplantation im Kindesalter
16:45 - 17:00 Uhr	Konzepte zur Behandlung der Schwerhörigkeit im Kindesalter
17:00 - 17:15 Uhr	Fazit und Ausblick
ab 19:00 Uhr	Gesellschaftsabend (Teilnahme am Gesellschaftsabend optional, Teilnehmerzahl begrenzt)

