

UMG-live

MITARBEITENDENZEITSCHRIFT

HEFT 2/2023

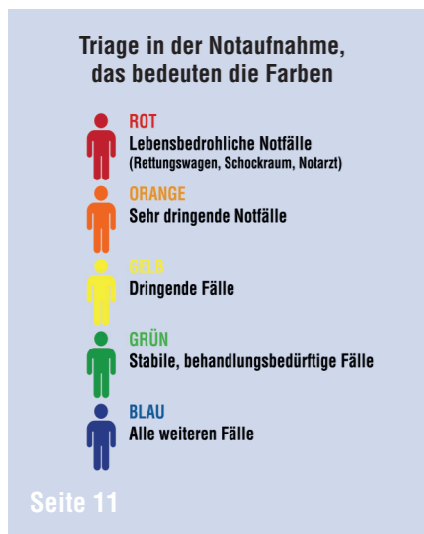


WIR KÜMMERN UNS

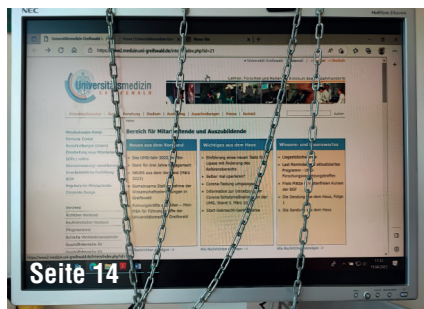
Inhalt



Seite 4



Seite 11



Seite 14

Editorial: Neues aus dem Vorstand	3
Titel: Wir kümmern uns	4
Neues Leitungspersonal	8
Preise und Auszeichnungen	8
4 von 4444	9
Neues aus der Fakultät	10
Rundblick: Stärkung der ZNA	11
Ein Tag mit den Integrationsbeauftragten	12
Butter bei die Fische: Schutz vor Hackern	14
Kurz vor Schluss	15
UMG-Sommerfest 2023	16

Impressum

UMG-live, Mitarbeitenden-Zeitschrift der Universitätsmedizin Greifswald

Herausgeber: Vorstand der Universitätsmedizin Greifswald, Fleischmannstraße 8, 17475 Greifswald **Chefredakteur:** Christian Arns (ca.), Leiter der Stabsstelle Kommunikation und Marketing, (03834) 86-5288, christian.arns@med.uni-greifswald.de **Bildredaktion, Grafik und Satz:** Manuela Janke-Tiede **Autor*innen dieser Ausgabe:** Hannes Dieckmann, Toralf Giebe, Christopher Kramp, Birgit Schauer, Sabine Schipf, Janine Timm, Tabea Troschke **Redaktionsschluss:** 24. April 2023 **Fotos:** Christian Arns, Manuela Janke-Tiede, Annina Rehbein, Götz Schleser (S.3), Tino Sedelies, Janine Timm, iStockphoto, Pixabay **Zeichnung:** Sandra Huber (S.15) **Druck:** Druckhaus Knoll, Greifswald **Druckauflage:** 500 Stück **Alle Rechte vorbehalten.**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

selbstverständlich kümmern Sie sich. Viele von Ihnen kümmern sich um die Patientinnen und Patienten, die unsere Hilfe benötigen. Manche sind in der Lehre oder der Organisation für die Studierenden da, andere betreuen die Technik oder große Projekte.

Sie alle setzen sich für die Belange ein, für die Sie verantwortlich sind. Das wissen wir im Vorstand, dafür sind wir Ihnen sehr dankbar!

Dennoch haben wir den knappen Satz „Wir kümmern uns“ zu einem von vier strategischen Kernzielen erklärt. Uns geht es um die Wahrnehmung unserer Universitätsmedizin als Ganzes: mit allen Kleinigkeiten, die das Bild nach außen und das Miteinander nach innen prägen.

Stellen Sie sich bitte eine Patientin oder einen Angehörigen im Foyer des Hauptgebäudes vor, sich umsehend und erkennbar suchend.

Schauen Sie weg und laufen weiter oder helfen Sie? Ich weiß, dass es für viele von uns selbstverständlich ist, die Person anzusprechen und Hilfe anzubieten, auch wenn man es gerade eilig hat oder formal nicht zuständig ist. Es wäre schön, wenn das für alle UMGler selbstverständlich ist und diese Haltung unsere Alltagskultur an der UMG noch stärker prägt.

Auch das Titelfoto stellt so einen Fall dar: Es macht einen guten Eindruck, wenn die Mitarbeiterin netterweise das Kuscheltier aufhebt, das dem Mädchen heruntergefallen ist. Die Mutter wird dankbar sein, hat sie doch ihr zweites Kind auf dem Arm.

Als es darum ging, den Menschen in der überfallenen Ukraine zu helfen, war schließlich auch keiner zuständig. Aber es gab erfreulich viele und engagierte Mitarbeitende, die sich trotzdem gekümmert haben. Es geht eben nicht immer nur um die Frage, ob man formal zuständig ist. Sondern um die Bereitschaft, über den Tellerrand zu gucken und sich einer Sache anzunehmen, weil sie gemacht werden muss.



Um ein Missverständnis zu vermeiden: Es geht nicht darum, die Verantwortlichkeiten im Unternehmen aufzulösen. Jeder hat seine originäre Aufgabe und Zuständigkeit an der UMG und ist auch weiterhin dafür verantwortlich. Es geht uns vielmehr um einen offenen, hilfsbereiten und wertschätzenden Umgang mit unseren Patientinnen und Patienten, Gästen und auch untereinander.

Ich wünsche mir, dass wir uns alle als Teil des Ganzen fühlen. Und wenn wir beobachten, dass unsere UMG an der einen oder anderen Stelle noch ein bisschen besser laufen kann, sollten wir unseren Teil beitragen: eben nicht nur da, wo es unsere vertraglich festgelegte Aufgabe ist.

Ich bin mir sicher, dass das nicht nur Strahlkraft nach außen entfaltet, sondern uns allen die Arbeit erleichtert und den Alltag verbessert.

Ihr

Toralf Giebe
Kaufmännischer Vorstand



Einen umgefallenen Koffer liegenlassen? Völlig ausgeschlossen für die Stationsleitungen Diana Rosolski und Christin Knuth. Fürs Miteinander wünschen sie sich etwas mehr Höflichkeit und wechselseitiges Verständnis: „Spricht irgendetwas dagegen, ebenfalls ‚Guten Tag‘ zu sagen, wenn man begrüßt wird?“

Es geht um das Selbstverständnis: Sehe ich mich als Teil des Ganzen?

Fleischmannstraße 8, im Besprechungsraum wird intensiv geplant: Es geht um eine für die Unimedizin neue Veranstaltungsart. Die Planenden sind mit Feuereifer bei der Sache. Wird das neue Format angenommen? Klappt so etwas an der UMG? Ein Detailproblem taucht auf: „Wer moderiert die Veranstaltung eigentlich?“

Niemand im Raum hat gleich einen Vorschlag. „Ich kümmer mich drum“, sagt eine Kollegin. Sie hat im Alltag nichts mit öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen oder Moderationen zu tun, verspricht aber, sich der Frage anzunehmen. „Sonst kommen wir doch nicht weiter“, erklärt sie pragmatisch: „Dazu müssen wir schon alle mal eine Aufgabe übernehmen, die halt erledigt werden muss.“ So kann die Arbeitsgruppe den nächsten Punkt besprechen: Wer sollte in der Jury sitzen?

Genau darum geht es dem Vorstand, bestätigt Toralf Giebe, „sich einer Sache anzunehmen, weil sie gemacht werden muss“. (s. Editorial auf der vorherigen Seite) Da das nicht immer ganz so selbstverständlich wie erhofft ist, hat der Vorstand „Wir kümmern uns“ zu einem der vier strategischen Kernziele erhoben. (s. Kasten) Während eines zweitägigen Workshops in Rheinsberg versicherten sich Führungskräfte aus Kliniken, Geschäftsbereichen und der Pflege vor einem Jahr wechselseitig, sich über formale Zuständigkeitsgrenzen hinweg besser unterstützen zu wollen. Gemeinsam erörterten sie Beispiele, wo so etwas bereits gut klappt – und wo noch nicht.

Ein unvorstellbares Szenario: In unserem Foyer bricht ein Patient zusammen und liegt bewusstlos am Boden. Seine verzweifelte Gattin bittet einen Mitarbeiter um Hilfe, doch der winkt ab: „Ich bin nicht zuständig.“

Natürlich würde das nicht passieren! Selbst, wenn der Kollege keinerlei medizinische Grundkenntnisse und jetzt obendrein Feierabend hätte, er würde helfen. Vermutlich würde er dafür sorgen, dass umgehend ärztliche Hilfe kommt, ganz sicher würde er sich kümmern.

Doch was passiert, wenn einer wartenden Patientin der Koffer im Flur umkippt? Wenn die darauf liegende Tüte noch ein Stück weiter rutscht? Da lassen sich schon mal elegante Slalomläufe ganzer Gruppen von Mitarbeitenden beobachten, die sich ihren Weg zwischen Hindernissen hindurch bahnen, die nicht in ihren Zuständigkeitsbereich gehören. Natürlich hat niemand die formale Aufgabe, sich um umgekippte Koffer zu kümmern. Ebenso selbstverständlich wäre es gut, wenn jemand einfach so freundlich wäre, den Koffer wiederaufzurichten und der Dame die Tüte zu geben.



„Keiner bricht sich einen Zacken aus der Krone, wenn er sich kümmert“, sagt Toralf Giebe. Spontan nennt der Kaufmännische Vorstand den Geschäftsbereich Technik & Bau als Beispiel: Zuständig sei dieser für die große Baumaßnahme am Karl-Liebknecht-Ring. Dass dadurch zeitweilig Parkplätze wegfallen, gilt als unvermeidliches Übel. „Doch die GB-Leiterin Frau Wolff hat sich mit der Uni in Verbindung gesetzt, damit unsere Kolleginnen und Kollegen einige zusätzliche Parkplätze nutzen können. Das ist nicht ihre Aufgabe, aber sie hat sich gekümmert.“

Genau das erhofft sich der Vorstand sowohl nach außen als auch für den Umgang der Mitarbeitenden untereinander: Wer Unterstützung braucht, soll sie bekommen. Zur Verdeutlichung nennt Toralf Giebe ein fiktives Beispiel: „Wenn auf einem Antrag nicht alle Pflichtfelder ausgefüllt sind oder wichtige Unterlagen fehlen, kann ich natürlich

erst einmal alles beiseitelegen und sagen: Weil nicht alles da ist, kann ich es ja nicht bearbeiten.“ Damit sei aber niemandem geholfen, betont er, im Gegenteil: „Die Stimmung wird dadurch schlechter. Wesentlich besser ist es doch, kurz anzurufen und auf die fehlenden Punkte hinzuweisen.“

Das sei zeitlich nicht immer möglich, schränkt er ein, schiebt aber gleich nach: „Es geht nicht um jede Einzelsituation, sondern um das Selbstverständnis. Sehe ich mich als Teil des Ganzen und habe Interesse am gemeinsamen Erfolg?“

Dem gemeinsamen Erfolg dient auch das Vorschlagswesen, das aktuell reaktiviert wird. Wurde vor einigen Jahren insbesondere nach Wegen gesucht, wie gespart werden kann, sollen jetzt ausdrücklich Verbesserungsvorschläge aus allen Gebieten gesammelt werden. Diese sollen strukturiert erfasst und bearbeitet werden, so der Plan, an dem die Geschäftsbereichsleiter Ingo Rollin und Kai Lippold gerade arbeiten: Es soll ein Ideenmanagement mit einem klar definierten und für alle transparenten Prozess werden.

Die Initiatoren hoffen darauf, dass sich Mitarbeitende melden, wenn ihnen etwas auffällt: eine Möglichkeit, etwas zu verbessern, vielleicht eine Arbeitserleichterung oder eine schnellere Methode. Das gelte ausdrücklich auch für Situationen und Abläufe außerhalb des unmittelbaren Arbeitsbereichs. „Es gibt viele, die über den Tellerrand schauen“, ist sich Toralf Giebe sicher. Und dann? – Wir kümmern uns.

Christian Arns.

Vier Kern-Anliegen der UMG

Im kollegialen Miteinander soll die gemeinsame Suche nach geeigneten Lösungen noch deutlicher Vorrang gewinnen. Auch Gäste sollen erkennen, dass wir uns für unsere UMG als Ganzes einsetzen. Das ist einer der vier Ansprüche der Unimedizin Greifswald.

Zudem möchte der Vorstand die Forschung stärker ins gemeinsame Bewusstsein rücken, da gerade sie eine Universitätsmedizin von einem nicht-universitären Krankenhaus unterscheidet. Die UMG soll sich drittens zu einem Nachwuchsmagnet entwickeln, sich also als attraktiver Arbeitgeber zeigen. Viertens arbeiten wir daran, die Entwicklung der UMG möglichst nachhaltig zu gestalten. Daraus ergeben sich diese vier Slogans:

- **Nachhaltig in eine gesunde Zukunft.**
- **Wissenschaft ist unsere DNA.**
- **Wir kümmern uns.**
- **Die UMG ist Nachwuchs-Magnet.**

Die Titelgeschichte der UMG-live wird sich künftig immer mit einem dieser Themen beschäftigen.



Beispiel 1: Kollegiale Hilfe des Teams „Wir für uns“

Alle haben gekämpft bis zuletzt – erfolglos. Das Kind verstirbt. Ein solches Ereignis setzt den Beteiligten zu, das ist so normal wie verständlich. Ob ärztliches oder pflegerisches Personal, ob Studierende, Funktionsdienst oder in der Verwaltung der betroffenen Station: Wer eine solche Situation erlebt, hat oft noch länger damit zu kämpfen.

Manchen helfen ihre normalen und im beruflichen Alltag erworbenen Verarbeitungsmechanismen, andere setzen eher auf Gespräche im Team. Doch einige haben noch länger Probleme. Typische Symptome sind Schlaflosigkeit und innere Unruhe, Niedergeschlagenheit und das Gefühl, sich auch kleinen Aufgaben des Alltags nicht mehr gewachsen zu fühlen. „Das sind völlig normale Reaktionen auf ein außergewöhnliches Ereignis“, erklärt Dr. Lutz Fischer, der

Ärztliche Leiter Rettungsdienst, Landkreis Vorpommern-Greifswald. Um kurzfristig helfen zu können, haben sich vor drei Jahren Mitarbeitende aus verschiedenen Berufsgruppen und Arbeitsbereichen der UMG speziell für die Nachsorge schulen lassen. Sie bilden das Team „Wir für uns“. Fischer war damals noch Notfallmediziner an der UMG und gehört zu den zentralen Initiatoren des Projekts. Grundgedanke ist die niedrigschwellige Hilfe durch strukturierte Gespräche. Dabei sind sowohl Einzel- als auch Gruppengespräche möglich. „Wir müssen verhindern, dass so etwas chronisch wird“, betont Dr. Fischer, der weiter zur Teamleitung gehört.

Melden können sich die Betroffenen selbst, wenn sie spüren, dass sie nicht mit dem Erlebten klarkommen. Doch laut Christin Korp können sich auch Kolleg*innen oder Vorgesetzte beim Team melden. Korp leitet beruflich die Geschäftsstelle des Klinischen Ethikkomitees und koordiniert zudem die Arbeit von „Wir für uns“. Sie hat sich ebenfalls schulen lassen und steht Betroffenen als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Gemeinsam mit den elf anderen Team-Mitgliedern kümmert sie sich und bietet kollegiale Unterstützung nach belastenden Ereignissen.

Zur engagierten Gruppe gehören Pflegende vom Assistenten bis zur Pflegedienstleitung, Mitarbeitende in Sekretariaten, in der Forschung und der Verwaltung. Der ärztliche Dienst ist aktuell nicht vertreten, da die Kollegin das Haus verlassen hat. Eine Ärztin und ein Psychologe möchten jedoch bald dazukommen.

In den vier Modulen des SbE (s. Kasten) haben sich die Teammitglieder mit der Gesprächsstruktur und mit typischen Beispielen für besonders belastende Situationen beschäftigt. Dazu zählen bei-

Die Schulung:

Das zwölfköpfige Team wurde von Lehrenden der Bundesvereinigung Stressbearbeitung nach belastenden Ereignissen e.V. (SbE) geschult. Die SbE-Bundesvereinigung ist die größte Einsatznachsorge-Organisation im deutschsprachigen Bereich. Sie hat in mehr als 25 Jahren über 5500 Psychosoziale Fachkräfte und Einsatzkräfte in mehr als 1.000 Kursen in der SbE-Methode geschult.

Kontakt zum Team „Wir für uns“:

wir-fuer-uns@med.uni-greifswald.de
UMG-Durchwahl 22308

Info-Veranstaltung:

Krisenkompetenz und fürsorgliche Kollegialität im Kontext belastender Ereignisse im Arbeitsleben
am 14. Juni 2023, 15.00 – 17.45 Uhr im Hörsaal Süd



Tradition wieder aufleben lassen – Drachenboot-Rennen 2009

spielsweise Bedrohungen und Gewalterlebnisse, aber auch der Tod von Menschen, die besonders lange betreut wurden.

Menschen reagieren ganz unterschiedlich auf negative Ausnahmesituationen. Manche sprechen darüber, andere möchten gar nicht reden, weil sie das Ereignis lieber im Stillen verarbeiten. Doch einigen setzt die Situation zu und sie werden die belastenden Gefühle nicht los. Sie erkennen sich in dieser Zeit kaum wieder, was für sie eine zusätzliche Belastung darstellt. Gerade in dieser Zeit können strukturierte Gespräche weiterhelfen.

Beispiel 2:

UMG in Bewegung

Beim traditionellen Drachenboot-Rennen wird die Unimedizin dieses Jahr wieder mit am Start sein. Mitarbeitende waren immer in mindestens einem der Boote vertreten, doch seit ein paar Jahren gab es kein UMG-Boot mehr auf dem Ryck. Das soll sich wieder ändern. Mindestens ein Team werde am 17. Juni schon an der Kleidung als Teil der Unimedizin zu erkennen sein, ist sich Kai Lippold sicher. Der Leiter des Geschäftsbereichs Unternehmensentwicklung sagt zu: „Für dieses Team übernimmt die UMG die Startgebühr.“

Das gilt auch für den 16. Greifswalder Citylauf, der am 20. Mai stattfindet: „Wenn sich Teams aus Mitarbeitenden als UMG-Staffel anmelden, bekommen diese von uns die Shirts und wir übernehmen

die Teilnahmegebühr“, versichert Lippold. Die Unimedizin werde so als Greifswalder Akteur wieder sichtbar, sagt er und fügt lächelnd hinzu: „Ein Citylauf ohne den größten Arbeitgeber der Stadt ist doch eigentlich gar kein richtiger Citylauf.“

Die Unterstützung gehört zum Projekt „UMG in Bewegung“, bei dem sportliche Gemeinschaftserlebnisse unterstützt werden. Die Initiative kam aus der Unternehmensentwicklung und sah zunächst vor, „die alten Traditionen wieder ins Leben zu rufen“.

Noch wichtiger als die Außenwirkung ist die Bedeutung für das Miteinander innerhalb der Unimedizin: „Bei solchen Aktivitäten entdecken Angehörige unterschiedlicher Berufsgruppen vor allem Gemeinsamkeiten“, begründet Lippold: „Sie lernen Kolleginnen und Kollegen dabei in anderen Zusammenhängen kennen, in denen Trennendes überhaupt keine Bedeutung spielt.“ Das trage zu einem echten Gemeinschaftsgefühl bei, das sich positiv auf das Arbeitsklima auswirke.

„UMG in Bewegung“ unterstützt daher perspektivisch nicht nur die Teilnahme an bestehenden Wettbewerben, sondern wird auch eigene Veranstaltungen hervorbringen: „Wir möchten gerne ein Beachvolleyball-Turnier auf die Beine stellen“, verrät Lippold. Dabei wären ausschließlich Teams der UMG und ihrer Tochtergesellschaften am Start. Im Winter könne es dann auch ein Hallenfußball-Turnier geben.

ca.

Neues Leitungspersonal

Prof. **Marcus Dörr** ist kommissarischer Leiter der Klinik für Innere Medizin B.

Prof. **Richard Hummel** ist neuer W2-Professor für Minimalinvasive Roboterassistierte Chirurgie in der Klinik und Poliklinik für Allgemeine Chirurgie, Viszeral-, Thorax- und Gefäßchirurgie.

Sebastian Böttcher, Christian Weitemeyer und **Thorsten Janßen** bilden die kommissarische Leitung des Geschäftsbereichs IT.

Thomas Hildebrandt hat die Abteilungsleitung Personalcontrolling übernommen.

Geschäftsführende Oberärztin Dr. **Stine Lutze** und

Leitender Oberarzt Dr. **Andreas Arnold** sind die kommissarische Leitung der Klinik für Dermatologie.

Sebastian Rother-Wald ist neuer Leiter des Fachbereichs Fahrerlose Transportsysteme und Rohrpostanlage.

Sandra Düwell ist Stationsleitung der Station SDS (Präoperative Aufnahmestation 'Same Day Surgery').

Romy Arndt, Stefanie Pasewald, Cornelia Prechel und **Daniela Riesebeck** sind jetzt Teamleiter*innen in der Physiotherapie.

Preise und Auszeichnungen

Dr. **Linda Schönborn** hat den „Bayer Thrombosis Research Award“ errungen. Die Bayer Foundation zeichnet die Forscherin für ihre Arbeiten zu Komplikationen nach Covid-19-Impfungen aus. Die Assistenzärztin im Institut für Transfusionsmedizin gehört zum Team von Prof. Andreas Greinacher, das den Mechanismus entschlüsselt hat, wie es vor allem nach Impfungen mit dem Impfstoff von AstraZeneca zu Thrombosen gekommen war. Dr. Linda Schönborn betreute in einer Folge-Studie eineinhalb Jahre lang deutschlandweit über 70 Patienten, die nach ihrer Covid-19-Impfung eine Vakzin-induzierte immunthrombotische Thrombozytopenie (VITT) erlitten hatten.



Der Leiter des HNO-Labors, Dr. **Christian Scharf**, hat einen Award der internationalen Dachorganisation IAESTE erhalten. Diese vermittelt Praktikumsplätze für Studierende. Dr. Scharf wurde für sein jahrelanges und erfolgreiches Engagement bei der Vermittlung ausländischer Studierender mit dem Employer Award geehrt. Er ist örtlicher Koordinator der „International Association for the Exchange of Students for Technical Experience“. Mehr als 40 Studierende aus 25 Ländern haben inzwischen ein Praktikum in Greifswald absol-

viert. Die Aufenthalte dauerten zwischen zwei und fünf Monaten und boten die Gelegenheit, in der Forschung mitzuwirken.

Prof. **Dagmar Waltemath** ist neues Mitglied der Steuerungsgruppe der NUM-Forschungsinfrastruktur. Die Gruppe dient als zentrales Steuerungs- und Entscheidungsgremium des Netzwerk Universitätsmedizin für alle Fragestellungen mit Relevanz für NUM-Teilprojekte der Infrastrukturlinie.



Forschungsförderung für Dr. **Mats Wiese**: Der Ernährungswissenschaftler aus der Klinik für Innere Medizin A möchte die Überlebenschancen von Patient*innen mit entzündeter Bauchspeicheldrüse steigern. Dazu will er den Einfluss des Ernährungszustandes auf den Krankheitsverlauf genauer bestimmen. Die Deutsche Gesellschaft für Ernährungsmedizin fördert das Projekt wegen seiner hohen therapeutischen Relevanz mit 15.000 Euro. Konkret geht es um die Aussagekraft verschiedener Mess-Instrumente zur Erkennung von Mangelernährung.



4 von 4444

Auf dieser Seite stellen wir vier Persönlichkeiten aus unserer UMG-Welt vor. Hier geht es mal nicht nur um die Position und die Aufgabe, sondern um den Menschen hinter der Funktion. Natürlich haben wir nicht genau 4.444 Mitarbeitende. So klingt der Titel der Rubrik aber besser.



Sie hat selbst wissenschaftlich geforscht, insbesondere zu Nierenentzündungen: zunächst in der irischen Hauptstadt Dublin, ganz in der Nähe ihrer Heimat Wicklow, dann acht Jahre in Zürich. Seit Januar kümmert sich Dr. **Karen Scholz** an der UMG um junge Forschende, die sowohl wissenschaftlich als auch klinisch arbeiten. Die dreijährigen Clinical Scientist-Programme werden von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanziert. Gearbeitet wird zu Alterungsprozessen im ländlichen Raum, zu chronischen Erkrankungen und ihrer Bewältigung. Im September beginnt die nächste Auswahlrunde, denn kommendes Jahr werden bis zu sechs weitere Assistenzärzt*innen und zwei Fachärzt*innen ins Programm aufgenommen.

Die DFG wacht darüber, dass die 50 Prozent Forschung wirklich sichergestellt sind und nicht hinter der klinischen Arbeit zurückstehen müssen, erklärt Dr. Karen Scholz, die wissenschaftliche Koordinatorin. Sie nennt das „geschützte Zeit“ und zeigt deutlich, dass sie diesen Schutz für besonders wichtig hält. ca.

„Zu 99 Prozent gehe ich aus der Klinik und habe den Kopf frei. Ansonsten hilft Gartenarbeit in meinem kleinen Naschgarten.“ **Carola Gerth** ist Stationsleitung auf der ITS2 und seit 1996 Gesundheits- und Krankenpflegerin. Die Greifswalderin hat die meiste Zeit auf der Intensivstation gearbeitet. Nur vergleichsweise kurze Abschnitte verbrachte Sie als Studienschwester in der Kardiologie. Der Arbeitsalltag startet morgens beim Zähneputzen: „Hier kreist die Bürste um die Zähne und die ersten Gedanken um den Tag.“ Die Mutter eines Sohnes und einer Tochter ist in ihrer Freizeit von Thrillern fasziniert. Vom gleichnamigen Buch „Die Mutter“ war sie absolut gefesselt. Aufgrund der heftigen Handlung benötigte sie kurze Pausen, doch nach fünf Minuten wollte sie auch schon wissen, wie es weitergeht. Richtig Spaß macht ihr, neben ihrem positiv fordernden Team, das Radfahren mit Mann und Sohn. Da geht es auch mal von Trassenheide nach Heringsdorf, um ein Fischbrötchen zu essen. Vorzugsweise Bismarck. Ihr Lieblingsplatz der Region ist dann aber doch Wieck: „Hier kann man herrlich entspannen.“ ck



Alles begann in Quakenbrück: Als Zivildienstleistender hospitierte **Martin Weidemeier** im OP des dortigen Krankenhauses. Er war fasziniert von den neurochirurgischen Eingriffen, vor allem von der „Hingabe, mit der dieser Operateur über Stunden hochkonzentriert an einer kleinen Stelle gearbeitet hat“. Der gebürtige Greifswalder wollte ohnehin Medizin studieren, nun hatte er obendrein eine favorisierte Fachrichtung. Während des Studiums in Mainz habe er dennoch „keine Scheuklappen auf gehabt“ und sich andere Disziplinen genau angesehen. Wegen ihrer Vielseitigkeit habe ihn auch die Allgemeinmedizin gereizt. Doch dann hörte er, in seiner Heimatstadt habe die Neurochirurgie „einen Chef, mit dem man Pferde stehlen kann“. So kehrte er an den Bodden zurück und fühlt sich „pudelwohl in dem Team“. Das Arbeitsklima schätzt der Assistenzarzt vor allem, „weil alle bereit sind, ihr Wissen weiterzugeben“. Martin Weidemeier lebt mit seiner Frau und zwei Kindern zusammen. Was dann noch an Zeit bleibt, steckt er in sein ehrenamtliches Engagement im Förderverein für die Eldenaer Mühle. ca.

Vielseitigkeit ist ihre Spezialität: Als Abteilungsleiterin des Ausschreibungs-Managements ist **Anneken Waldorf** u.a. für die Beschaffung von Großgeräten wie dem da-Vinci oder dem Spect-CT zuständig, aber auch für kleinere Investitionen und die EU-geförderten Projekte zur Linderung der Pandemie-Krisenfolgen. Hinzu kommen Sonderaufgaben wie die E-Health-Plattform.

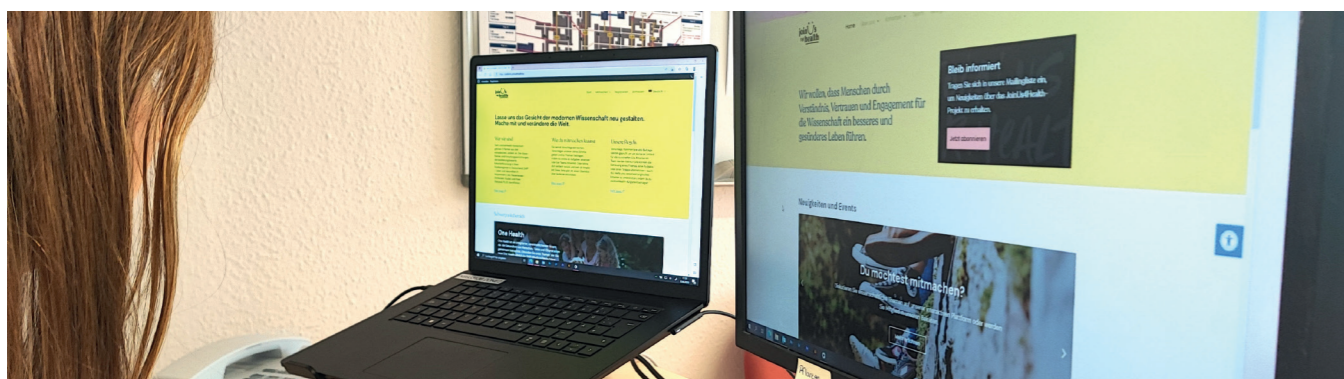
„Wir müssen uns immer wieder auf Neues einlassen“, beschreibt sie und zeigt, dass sie genau das reizt. Sie habe schließlich „ein Schnittstellen-Fach studiert“, sagt Anneken Waldorf, „Geographie hat von allem ein bisschen: Naturwissenschaften und BWL, Stadtplanung und Soziologie.“ Mit Flexibilität ist die gebürtige Hamburgerin groß geworden, denn ihre Familie zog häufig um. Sie selbst setzte das fort, zog aus der Pfalz nach Hamburg, von da nach Köln, dann nach Stuttgart, zuletzt nach Greifswald. Hier lebt sie nun mit ihrem Mann und ihren beiden Töchtern. Seit anderthalb Jahren leitet sie das Ausschreibungs-Management. „Was wir machen, muss vergaberechtlich unangreifbar sein“, stellt sie klar. Für sie heiße das vor allem, die anfordernden Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen: „Wir wollen das gemeinsam bestmöglich hinbekommen, darum geht's!“ ca.





JoinUs4Health:

Von der UMG, für die Gesellschaft und für die UMG



Wie würde eine Gesundheitswissenschaft aussehen, an der die Bevölkerung aktiv mitwirkt? Und wie können Gesundheitsstudien hier in der Region unterstützen?

Das Projekt

Um diese Fragen praktisch zu testen, hat die UMG mit zehn weiteren Partnern in dem EU Horizon 2020 geförderten Projekt JoinUs4Health eine Online-Plattform entwickelt. Darüber können sich Bürger*innen miteinander und mit der Wissenschaft vernetzen, um eigene Ideen und Fragen zum Thema „Gesundheit“ zu diskutieren und in die Tat umzusetzen.

Die angewandte Methode ist das sogenannte „Crowdsourcing“. Ähnlich wie beim „Crowdfunding“, also der Finanzierung durch freiwillige Spenden, geht es hier darum, Mitarbeit, Ideen und Erfahrungen von interessierten Personengruppen einzuwerben, um bestimmte Aufgaben gemeinsam zu bearbeiten. Im Unternehmensbereich ist Crowdsourcing als Innovationstool weitläufig anerkannt. In JoinUs4Health untersuchen die Forschenden, ob durch Crowdsourcing auch in der Wissenschaft Innovationen, Wissensaustausch und daraus entstehende praxisrelevante Ergebnisse geschaffen werden können. Zudem könne ein Näherbringen der Wissenschaft an die regionale Bevölkerung auch eine Teilnahme an der Studie Leben und Gesundheit in Vorpommern (SHIP) nachhaltig steigern. Beiträge aus der Gesellschaft können in Form von Vorschlägen, Ideen bis hin zur Umsetzung von Projekten in die Praxis sowohl online (Plattform, soziale Medien) als auch offline (Radio, Veranstaltungen) erbracht werden, um Beiträge und Erfahrungswerte aus Wissenschaft und Gesellschaft zu vereinen.

Drei bevölkerungsbasierte Gesundheitsstudien aus Deutschland (Leben und Gesundheit in Vorpommern; SHIP), den Niederlanden (Rotterdam Studie) und Polen (Bialystok Plus) unterstützen das Projekt mit Fachwissen sowie bei Bedarf mit Studienergebnissen.

Die Plattform

Nach kostenloser Registrierung (Mindestalter: 16 Jahre) kann jede*r, Vorschläge unterbreiten oder auch Beiträge anderer kommentieren und einfach mitmachen. Für Vorschläge mit ausreichender Unterstützung werden Themen geplant, die dann in Kleingruppen (Teams) sowie über Aufgaben bearbeitet werden.

Von der Idee zur Umsetzung

Für das Thema „Fit im Alter“ beantragen interessierte Nutzer*innen derzeit Ergebnisse der SHIP-Studie, um die Vorbereitung eines Fitnessprojekts für Senior*innen mit Studiendaten zu unterstützen. Zudem sind Themen wie Gemeinschaftsgarten für die Gesundheit, Ergebnisse des DDR Psych Projekts oder eine interaktive Veranstaltungsreihe mit Vertreter*innen des Öffentlichen Gesundheitsdiensts derzeit in Vorbereitung oder Bearbeitung.

Die Initiator*innen ermuntern: „Machen Sie mit! Erzählen Sie auch anderen von dem Projekt! Wir freuen uns auf Sie!“

Birgit Schauer, Tabea Troschke, Sabine Schipf, Hannes Dieckmann

Weitere Informationen:

Projektwebseite <https://joinus4health.eu/>

Plattform <https://platform.joinus4health.eu/>

E-Mail: contact@joinus4health.eu

Projektfördernummer: 101006518



Der Rettungsdienst bringt einen neuen Patienten

Schnellstmögliche Hilfe in der ZNA

Notfällen soll noch schneller geholfen werden, da sind sich alle einig. Daher wird die Zentrale Notaufnahme (ZNA) systematisch gestärkt: Erstens wird sie personell aufgestockt, zweitens bilden sich die dortigen Notfallmediziner*innen gezielt weiter. Drittens ist die ZNA jetzt „eine eigene Stabstelle des Ärztlichen Vorstands unter der Leitung des Chefarztes Herrn PD Dr. Matthias Napp“, erläutert Sarah Klaeske-Ganzow vom Geschäftsbereich Organisation und Entwicklung der Krankenversorgung.

Zum besseren Verständnis wirft Klaeske-Ganzow einen Blick zurück: „Die Zentrale Notaufnahme existiert in dieser Form seit 2018. Gemeinsam haben Herr Dr. Gibb, Herr Dr. Napp, Herr Mengel, Frau Utes und Frau Teschner sowie das gesamte Team eine neue Notaufnahme geschaffen, verbunden mit neuen Prozessen, Abläufen und Dokumenten.“ Dann habe die Corona-Pandemie alles auf den Kopf gestellt und die UMG vor neue Herausforderungen gestellt. So entstand das Projekt zur „Positionierung und Stärkung der Notaufnahme“.

Jede Stärkung kommt einer Verbesserung für die Patient*innen gleich. Und wie Dr. Matthias Napp als neuer Chefarzt jüngst gegenüber den Medien erklärte: „Alle diese Menschen haben ein akutes Problem und erhoffen sich verständlicherweise schnellstmögliche Hilfe.“ Die sollen sie dadurch bekommen, dass sich das Kernteam gezielt fortbildet. So sollen die Mitarbeitenden des ärztlichen und pflegerischen Dienstes insbesondere ihre urologischen, chirurgischen und gynäkologischen Kenntnisse soweit ausbauen, dass ihnen die Ersteinschätzung und –versorgung in einem noch breiteren Spektrum möglich ist, erklärt Hendrik Wübben. Der neue Stationsarzt ist für die praktische Ausbildung der Notfallmediziner*innen zuständig. Diese Aufgabe hatte der Chirurg vorher auch in einer Berliner Klinik, davor zwei Jahre lang im schwedischen Göteborg. Drei Jahre lang arbeitete Wübben in mehreren Ländern Afrikas in der Kriegsmedizin.

Von den neuen Strukturen sollen nicht allein die Patient*innen profitieren: „Wir erhoffen uns, dadurch den Alltag der ZNA-Mitarbeitenden, aber auch der abnehmenden Fachkliniken, Bereiche und Stationen etwas zu erleichtern“, betont Sarah Klaeske-Ganzow. Schließlich müssen die Fachärzte nur seltener aus den Fachkliniken zur ZNA kommen, wenn die dortigen Kolleg*innen „Krankheitssymptome aus zahlreichen medizinischen Disziplinen schneller und sicherer einschätzen können“, wie Chefarzt Napp beschreibt. Daher sei es für alle Beteiligten gut, dass die Zahl fachlich versierter Oberärzt*innen innerhalb der Notaufnahme ausgebaut werde.

Entlastet wird die ZNA künftig dadurch, dass Verlegungen von Patient*innen aus anderen Häusern in die UMG nicht mehr dadurch erfolgen, dass diese zunächst zur ZNA gebracht werden. „Das sind ja keine Notfälle, bei denen wir erst einmal einen Überblick gewinnen müssen“, erklärt Dr. Matthias Napp, „sondern stationäre Patienten, deren Probleme bekannt sind“.

Parallel zur Stärkung der ZNA unterstützt die UMG die flächendeckende Einführung des Systems IVENA eHealth in Mecklenburg-Vorpommern. Damit können Krankenhäuser und Leitstellen für den Rettungsdienst einander in Echtzeit über die aktuellen Behandlungs- und Versorgungsmöglichkeiten informieren. „Wer zwar schnelle, aber im Grunde einfache Notversorgung benötigt, muss nicht ausgerechnet in das Krankenhaus gebracht werden, das auch wesentlich komplexere Unterstützung vorhält, aber bereits an der Auslastungsgrenze arbeitet“, nennt Dr. Napp ein Beispiel: „Diese Kapazitäten erhalten wir doch lieber für schwerere Fälle.“ So helfe auch dieses System dabei, das zentrale Ziel zu erreichen: „Alle Notfälle sollen schnellstmöglich und nach besten medizinischen Standards versorgt werden!“

ca.

Mit Sicherheit und Vertrauen in den Pflegeberuf

7.45 Uhr

Morgens um 7.45 Uhr im 3. OG der Fleischmannstraße 6. Die ersten Sonnenstrahlen und der hellblaue Himmel bewirken eine wohlige Umgebung im geräumigen Büro der beiden Integrationsbeauftragten Irina Siebenberg und Damaris Lin. „Heute ist ein ziemlich voller Tag, aber wir sind gut vorbereitet“, kündigt Siebenberg munter an. Ein Flip-Chart inmitten des Büros verrät erste Ansatzpunkte des Jobs der beiden. Schlagworte wie Nachwuchssicherungskonzept, Integrationsmanagement und Schulsozialarbeit für die Pflege-Azubis lassen erahnen, womit sich die beiden täglich beschäftigen. „So lange gibt es uns ja noch gar nicht, erst seit September 2022. Wir mussten rasch ein Konzept für die Integration von internationalen Pflegekräften erstellen, da schon kurze Zeit später die ersten fünf Philippinerinnen zu uns gekommen sind“, erklärt Lin. „Unser Ziel ist, dass sich die Philippinerinnen hier wohl fühlen, damit sie nach dem ersten Anerkennungsjahr bleiben. Wir gehen davon aus, dass die Chance höher ist, die Leute zu halten, wenn wir das Onboarding so adressatinnenorientiert wie irgendmöglich gestalten.“ Die studierte Sozialpädagogin Siebenberg hofft, dass es ihr und ihrer Kollegin gelingt.

9.10 Uhr

Es klopft an der Bürotür. Eine der Philippinerinnen kommt spontan in ihrer Frühstückspause ins Büro und hat Fragen zu einem Brief. Siebenberg und Lin erklären ihr den Inhalt. Das Gespräch verläuft sehr freundlich. „Das gehört zur Mentalität der Filipinos. Sie sagen lieber gern 'ja' obwohl sie manchmal auch 'nein' meinen.“, erklärt Lin, die gelernte Sozialarbeiterin, schmunzelnd und fragt daher nochmal nach, ob die Pflegehilfskraft auch wirklich verstanden hat. Lin fügt hinzu: „Wir sprechen in der Regel Deutsch, außer, wenn es um schwer verständliche bürokratische Angelegenheiten geht. Daher fragen wir immer nochmal nach. Außerdem erklären wir in einzelnen Seminaren auch wie die jeweiligen Kulturen 'ticken', sodass alle wissen, warum wieso und weshalb wer wie agiert und reagiert.“ Die Philippinerin ist dankbar für die Erläuterungen und verlässt rasch wieder das Büro, um zum Frühdienst auf ihre Station zurück zu kehren.

10 Uhr

Praxisanleiterin Brit Bley kommt ins Büro der Integrationsbeauftragten. Nach einer kurzen Begrüßung gehen die drei umgehend an den Monitor und besprechen ein neues Instrument für die Phase des Anerkennungsjahres. „Wir entwickeln aktuell ein Logbuch für die internationalen Pflegekräfte. Hier soll alles inbegriffen sein, was sie zum Start und während des ersten Jahres an der UMG erwartet“, erklärt Bley. „Es soll wie eine Art Leitfaden werden, an dem sich die Pflegekräfte entlanghangeln können. Jeder Schritt und jede Etappe sollen aufgeführt werden – das Onboarding, ein grober Überblick über bürokratische Erledigungen, und ganz wichtig natürlich alles, was sie im beruflichen Kontext erwartet.“ führt Siebenberg weiter aus. „Wir

selbst befinden uns auch in einem echten Lernprozess, denn das, was die Pflege auf den Philippinen leistet, ist nicht dasselbe wie die deutsche Pflege. Zum Beispiel wird die Grundpflege dort nicht vom Personal durchgeführt, sondern von den Angehörigen. Daher spielt es auch eine wesentliche Rolle, das erste Vierteljahr zu nutzen, um ihnen die Basispflege, Grundkrankenpflege, Mobilisation und Prophylaxen näher zu bringen“, fügt die verantwortliche Praxisanleiterin hinzu. In dieser lockeren aber strukturierten Arbeitsrunde wird deutlich, wie wichtig ein gemeinsames Ziel ist: „Das Logbuch dient als Instrument für eine strukturierte Einarbeitung und ein planvolles erstes Jahr. Das schafft Sicherheit und Vertrauen, denn das ist wirklich essenziell, wenn man bedenkt, dass die Frauen von etwa 10.000 Kilometer weit her kommen, um hier zu arbeiten. Einige der Philippinerinnen lassen sogar ihre Kinder für ein Jahr zurück. Daher ist es uns enorm wichtig, dass sich die Frauen hier eine Community aufbauen und sich wohl fühlen. Wir hoffen, dass sie ihre Kinder nach dem Anerkennungsjahr zu sich holen. Dazu braucht es dieses Vertrauen in ihren neuen Arbeitgeber“, erklärt Siebenberg ein wenig bedrückt.

11.45 Uhr

Ein Raum weiter. Lin und Siebenberg bereiten eine interne Fortbildung zum Thema „Generationen bei der Arbeit“ vor. Beide strahlen Ruhe und Gelassenheit aus. „Wir führen diese Fortbildung nun zum dritten Mal durch und wissen um eine nicht sehr hohe Teilnehmerinnenzahl. So können wir intensiver interaktiv arbeiten“, erzählt Lin während ihrer Vorbereitungen. Nach einer kurzen Einleitung führen die beiden ein Rollenspiel mit Gedanken von ganz jungem Pflegepersonal und einer schon seit etlichen Jahren berufstätigen Pflegefachkraft durch. Allseits ist Schmunzeln und Kopfnicken zu sehen. Anschließend tauscht sich die Gruppe intensiv über Konfliktpotenzial zwischen den Generationen des Pflegepersonals aus. Lin und Siebenberg geben abwechselnd Einblicke in die Merkmale von einzelnen Generationen und wenden dabei eine sehr lebendige und mitnehmende Methodik an. Dies spiegelt auch die aktive Teilnahme des Publikums wieder. Schlussendlich sind sich alle einig „Die Generationen haben sich geändert und so auch deren Einstellungen zum Leben und zur Arbeit. Wenn man diesem aber offen begegnet und regelmäßig ins Gespräch geht, vor allem wenn es knirscht, und dabei einen respektvollen und nicht unterstellenden Umgang pflegt, kann man gut zusammenarbeiten.“

13.30 Uhr

Die Integrationsbeauftragten werden auf Station N1 vom Pflegepersonal empfangen. „Wir begrüßen Sie zu unserer Infoveranstaltung, die wir auf allen Stationen halten, die ab Mitte des Jahres neue internationale Pflegekräfte in ihr Team aufnehmen“, leitet Siebenberg ein. Nach einer kurzen Ankündigung zu einem eingebauten Quiz ist es

erst einmal still. Professionell lockern die beiden das Treffen auf. Als Lin über das Aufeinandertreffen der beiden verschiedenen Kulturen spricht, wird sogar laut gelacht. „Was also, wenn diese warme und beziehungsorientierte Kultur auf die kühlen Norddeutschen trifft?“ Die Vermittlung von Hintergrundwissen zur Kultur der Filipinos und zur dortigen Arbeit als Pflegefachkraft wird sehr interessiert von den Teilnehmenden aufgenommen und von einigen praxisnahen Fragen abgeschlossen. Eine Pflegefachkraft sorgt sich um die internationalen Pflegekräfte: „Was ist das für ein Gefühl, wenn sie bestimmte Tätigkeiten nicht durchführen dürfen, aber ja eigentlich könnten?“ Siebenberg reagiert umgehend darauf: „Da haben Sie ganz Recht. Es gibt dieses Dilemma, dass sie einiges rechtlich nicht dürfen, aber zur Kenntnisprüfung können sollen. Daher dürfen sie bestimmte Tätigkeiten unter Aufsicht durchführen.“

15 Uhr

Zurück im Büro. Fünf Philippinerinnen sind nach ihrem Frühdienst gut gelaunt; umgehend ist eine fröhliche und lockere Atmosphäre zu spüren. „Heute sprechen wir über 'Deutsche bei der Arbeit' und tauschen uns über die Kultur der Deutschen aus“, beginnt Siebenberg. Währenddessen berichten die Philippinerinnen immer wieder von ihren teilweise unterschiedlichen Wahrnehmungen, was häufig zu einer lachenden und fröhlichen Menge führt. Lin fügt lächelnd hinzu: „So unterschiedlich kann die Wahrnehmung zu den Daten sein.“ Siebenberg führt aus: „Die Deutschen müssen ihr Wir-Gefühl stärken, müssen erstmal einen Begriff dafür finden. Auf den Philippinen hingegen ist es eine Selbstverständlichkeit.“ Eine der jungen Frauen ergänzt: Die Deutschen sind sehr ernst bei der Arbeit und lächeln so wenig.“ Siebenberg reagiert: „Genau, denn das Lachen kann häufig falsch verstanden werden und führt schnell zu Missverständnissen. Deswegen sind wir hier - um aufzuklären, vorzubereiten, Wissen zu vermitteln, Verständnis aller zu schaffen und zu begleiten.“

16 Uhr

Feierabend. Die beiden Integrationsbeauftragten schalten ihre PCs aus und verabschieden sich mit einem kurzen Smalltalk: „Heute war ein echt voller Tag, aber jeder einzelne Termin so wichtig, und vor allem das Feedback der Filipinos durch ihre gut gelaunte Art und ihre positiven Berichte von den einzelnen Stationen sind super wertvoll für uns“, beendet Siebenberg erschöpft lächelnd. Lin schaltet das Licht aus und fügt abschließend hinzu: „Heute haben wir uns ausschließlich mit dem Integrationsmanagement befasst. Morgen gehen wir tiefer in die Säule der Schulsozialarbeit. Verschiedene Ideen zu Sprechzeiten für die Auszubildenden der Pflege kursieren im Raum, sodass wir den Schülerinnen und Schülern ein niedrigschwelliges Angebot machen können, in dem sie Konflikte jeglicher Art besprechen können.“

Janine Timm



Siebenberg und Lin in Abstimmung mit der für die internat. Pflegekräfte betreuende Praxisanleiterin Britt Bley



Teammeeting mit den fünf Philippinerinnen zum Thema „Deutsche bei der Arbeit“



Die Integrationsbeauftragten bei ihrem Vortrag

Sie erreichen die Integrationsbeauftragten unter:

☎ 03834 86 6374/75

✉ damaris.lin@med.uni-greifswald.de

✉ irina.siebenberg@med.uni-greifswald.de

Sprechzeiten in der beruflichen Schule:

Montag: 14-16 Uhr

Raum: 143 (ggf. auf Aushänge bzgl. Raumänderungen achten)

Können wir uns nicht vollständig gegen Hacker sichern?



Mitte Februar ging plötzlich nichts mehr: Nach einem Hacker-Angriff konnten kurzzeitig keine Mails mehr empfangen oder verschickt werden. Noch mehrere Tage später war der Zugriff auf unser Mailprogramm aus Sicherheitsgründen nicht über das Internet möglich. Wäre das nicht zu verhindern gewesen? Kann sich eine Universitätsmedizin im Jahr 2023 nicht zuverlässig so sichern, dass Eindringlinge keine Chance haben?

„Klares Nein“, sagt Prof. Ulf Glende, der Informationssicherheitsbeauftragte. Das ginge nur mit einer vollständigen Abschottung. Wenn es aber keine Verbindung der UMG-Rechner mit der digitalen Außenwelt mehr gibt, heißt das: kein Internet-Zugriff, keine Mails, schon gar keine Online-Besprechungen. „Wir müssen uns also so gut wie möglich schützen und aufmerksam bleiben“, sagt Prof. Glende, „aber zugleich darauf vorbereitet sein, dass Kriminelle immer wieder versuchen werden, auf unsere Daten zuzugreifen“.

Diese Meinung vertritt auch das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI): Es gebe „keinen absoluten Schutz, jedoch können Cyber-Angriffe durch geeignete Maßnahmen deutlich erschwert und in ihren Auswirkungen abgeschwächt werden“. Eine der entscheidenden Schutzmaßnahmen ist aus Glendes Sicht die höhere Sensibilität der Nutzenden. Er empfiehlt daher immer wieder: „Lies das in Ruhe!“ Wer in einer Mail aufgefordert werde, persönliche Daten wie ein Passwort einzugeben, solle sofort skeptisch werden. Wie Geldinstitute immer wieder darauf hinweisen, dass sie in Mails nie nach der PIN oder der TAN fragen, so sei für IT-Abteilungen selbstverständlich, dass sie sich keine Passwörter schicken lassen.

Das BSI bestätigt, dass der Mensch am Rechner eins der größten Sicherheitsrisiken darstellt: „Täter verwenden vielfältige Tricks, um

Mitarbeiter zur Mithilfe bei Cyber-Angriffen zu bewegen (Social Engineering)“, schreibt das Bundesamt. So würden „verlockende Inhalte in Aussicht gestellt, um die Benutzer dazu zu bringen, auf eine bestimmte Schaltfläche zu klicken“.

An die UMG-Mitarbeitenden appelliert Prof. Glende daher: „Überlegen Sie gerade bei erfreulich klingenden Mails, ob plausibel ist, was Ihnen da geschrieben wird. Wenn Ihnen unerwartet zusätzlicher Urlaub versprochen wird, für den Sie nur noch auf diesen einen Link klicken müssen“, nennt er ein Beispiel, „dann ist leider unwahrscheinlich, dass die Nachricht tatsächlich von der Personalabteilung kommt“.

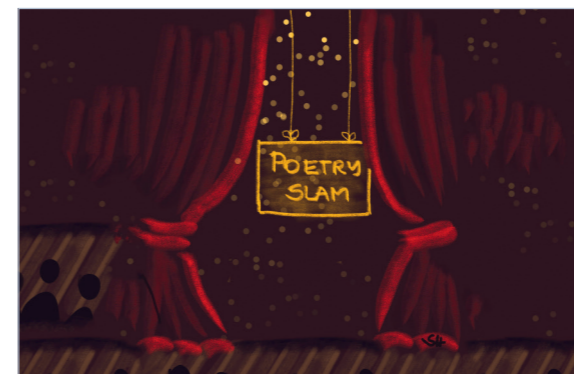
Der Angriff im Februar war ein solcher Phishing-Versuch. Dabei wurden täuschend echt aussehende Mails mit gefälschten Eingabemasken an Mitarbeitende verschickt. Auf diese Weise verschafften sich Hacker zwischenzeitlich Zugang zu einzelnen Mail-Postfächern.

Hier greift das Konzept der verschiedenen Rollenrechte, nennt Prof. Glende ein Beispiel für die vom BSI geforderten präventiven Maßnahmen: „Wer sich Zugriff auf einen Rechner verschafft, kann wirklich auch nur das tun, was derjenige darf.“ Da nur sehr wenige Mitarbeitende Administrator-Rechte hätten, könnten Cyber-Kriminelle auch nicht auf das Gesamtsystem zugreifen. „Der Hacker kommt nur so weit wie der ausgetrickste User.“

Und auch wenn das BSI schreibt, Mitarbeitern sei häufig „gar nicht bewusst, dass sie zu einem Sicherheitsvorfall beigetragen haben“, betont Prof. Ulf Glende: „Wichtig ist, dass wir so schnell wie möglich von einem Angriff erfahren. Dann können wir sofort reagieren und bestenfalls verhindern, dass der Cyber-Kriminelle tatsächlich auf sensible Daten zugreift.“

„Der Hacker kommt nur so weit wie der ausgetrickste User.“

Poetry Slam an der UMG



Wem gelingt es am besten, Gutes über den Pflegeberuf zu sagen – und das auch noch mitreißend zu formulieren? Der Pflegevorstand schreibt dazu einen Wettbewerb aus. Ende Oktober findet der UMG-eigene Poetry Slam in der „Brasserie Hermann“ statt.

Drei Juries werden je drei Preise vergeben. Unter anderem ist ein schickes Abendessen für zwei Personen zu gewinnen. Schon jetzt können sich alle Mitarbeitenden überlegen, ob sie mitmachen wollen. Selbstverständlich können auch Kolleg*innen der Tochtergesellschaften teilnehmen. Anmeldeschluss ist der 22. September. Vier Wochen später heißt es dann „Bühne frei“ für die UMG-Poeten und ihre Beiträge zwischen vier und sieben Minuten. Genaueres zur Veranstaltung wird rechtzeitig im Intranet und der UMG-live bekanntgegeben sowie plakatiert. ca.

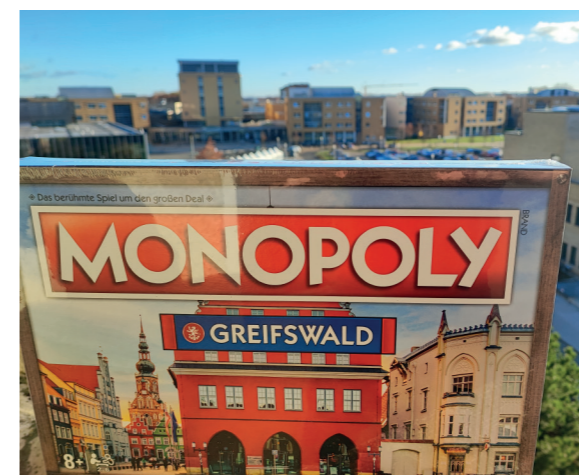
Was macht eigentlich der Vorstand?

„Was gibt es Neues aus dem Vorstand?“ heißt es seit Anfang des Jahres einmal im Monat. Prof. Uwe Reuter antwortet auf die Frage und gibt damit Einblicke in die eigene Arbeit. Es schließen sich Fragen an, worüber er sich besonders gefreut hat, aber auch über ganz besonderen Ärger in den vergangenen vier Wochen.

Die Gespräche werden gefilmt und anschließend im Intranet veröffentlicht: ganz oben auf der Seite und da im linken der drei gelben Kästen – eben da, wo „Neues aus dem Vorstand steht“. So können sich Mitarbeitende in gut drei Minuten über zentrale Entwicklungen informieren und miterleben, was die Vorstände davon halten. Das Ende des Gesprächs bietet stets einen kleinen Ausblick: „Warum können wir uns auf den kommenden Monat freuen?“, lautet die Abschlussfrage. ca.



Danke für vielseitiges Feedback



Eine Kollegin hat uns geschrieben, dass sie auf die gedruckte UMG-live verzichten könne, sie lese am Rechner. Sie war die Einzige. Die anderen, die sich bei der Redaktion gemeldet haben, freuen sich: „Endlich ist die UMG Live wieder da.“ Die gedruckten Hefte werden „trotz der Nachhaltigkeitsdebatte“ vorgezogen. Solche Themen würden „eher in den Pausenräumen und nicht am PC-Arbeitsplatz gelesen“, schreibt eine Kollegin, eine andere bestätigt für die Nachtdienste: „Da ist das gute alte Heft eine nette Abwechslung.“

Klar ist: Ein paar Zuschriften sind nicht ansatzweise repräsentativ. Dennoch freut uns die Zustimmung, etwa das Lob: Die UMG-live sei der richtige Ansatz, „die Wertschätzung für die jeweiligen Berufsgruppen zu erhöhen“.

Wie versprochen haben wir eine Greifswald-Ausgabe von Monopoly unter den Schreibenden verlost. Gewonnen hat Dr. Britta Buchhold. Wir gratulieren herzlich! ca.



SOMMERFEST 2023

22. Juni

**Musik, Tanz, Essen & Getränke
für 5 € Eintritt
Festzelt am Museumshafen
Einlass ab 18.30 Uhr**

KARTENVERKAUF zu den üblichen Öffnungszeiten ab sofort bis 15. Juni:

- Hauptkasse im Klinikum (neben der Patientenaufnahme)
- Beratungs- und Informationszentrum (BIZ)
- Notaufnahme 24 h / 7 Tage die Woche



Bitte passend zahlen, keine Kartenzahlung möglich.

Eintritt nur für Mitarbeitende der UMG & Tochtergesellschaften. Auf der Veranstaltung werden Fotos und Videos zu Zwecken der Öffentlichkeitsarbeit der UMG gemacht.