

UMG-live

MITARBEITENDENZEITSCHRIFT

HEFT 2/2025



NACHWUCHS IM ANFLUG?

Inhalt



Seite 5



Seite 14



Seite 18

Inhalt / Impressum	2
Editorial	3
Titel: Nachwuchsmagnet	
Profitiert die UMG von US-Präsident Trump?	4
Physiotherapie-Ausbildung an der UMG	6
Teilzeitausbildung in der Pflege	7
140 zusätzliche Pflegende für den FlexHafen	8
Bessere Weiterbildung ... darf Spaß machen!	9
Personal	
Neues Leitungspersonal	10
Preise und Auszeichnungen	10
4 von 4444	11
Neues aus der Fakultät	
Von der Einwilligung bis zur Pseudonymisierung: die Arbeit der Treuhandstelle	12
Interview mit Prof. Karlhans Endlich	12
Rundblick	
Maritime Kleidung und ein weinroter Anker	13
Gut gemacht	
Beeindruckend flexible Blutspende	14
Kaum wiedergeboren, schon etabliert	14
Lernen, wenn es zeitlich passt	15
Ein Tag mit ... der Krankenhausseelsorge	16
Butter bei die Fische	
Sind unsere Daten gut gesichert?	18
Kurz vor Schluss	
Mitarbeitendenversammlung	19
Musiker*innen gesucht	19
Erstmal sehen, was da ist	19
Für größere Artenvielfalt	19

Impressum

UMG-live, Mitarbeitenden-Zeitschrift der Universitätsmedizin Greifswald Heft 2-25

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:** Janne Blume, Katrin Kleedehn (kk) **Themen-Unterstützung/Recherchen:** Mathilda Guerin, Carmen Söhnel, Verena Hanke-Wessel, Sandra Wierick **Fotos/Grafiken:** Christian Arns, Janne Blume (jb), Manuela Janke-Tiede, Katrin Kleedehn, Stefanie Pasewald, Charlotte Rohde, Götz Schleser, Jule Philippen Storms Media, Jan Widra, iStockphoto, Pixabay **Redaktionsschluss:** 26. Mai 2025 **Druck:** Druckhaus Knoll, Greifswald **Druckauflage:** 500 Stück **Alle Rechte vorbehalten.**



Druckprodukt mit finanziellem
Klimabeitrag
ClimatePartner.com/11348-2412-1002

Willkommen

Liebe Leserinnen und Leser der UMG-live, Sie alle heiße ich erst einmal im neuen Heft unserer Mitarbeitendenzeitschrift willkommen. Und gemeinsam begrüßen wir alle neuen Kolleginnen und Kollegen. Schön, dass Sie bei uns sind.

Darum geht es in dieser Ausgabe: dass unsere Unimedizin ein Nachwuchsmagnet ist, bleibt und noch stärker werden soll. Ob uns die US-amerikanische Politik wirklich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die Arme treibt, wie die Montage auf der Titelseite humorvoll überzeichnet suggeriert? Das werden wir sehen. Bei anderen Instrumenten sind wir uns da sicherer: Beim Orientierungsjahr



für Ärztinnen **und** Ärzte in Weiterbildung, für die wir zudem ein übergreifendes Curriculum anbieten. Beides kommt bereits sehr gut an. Wir schaffen die Möglichkeit, die Pflegeausbildung in Teilzeit zu absolvieren, bieten eine neue Ausbildung an und nicht zu vergessen: Unser neuer FlexHafen, den wir von zwei Wochen kraftvoll eröffnet haben. Alles das zählt auf unser strategisches Ziel ein: Wir sind Nachwuchsmagnet.

Unsere Unimedizin bietet immer wieder neue Möglichkeiten an. Das zeichnet unser Haus aus. Sehr schöne Beispiele gibt es wieder in der Rubrik „Gut gemacht“, die ich persönlich besonders gerne lese. In diesem Heft finden Sie gleich drei erfreuliche Geschichten auf der Doppelseite 14/15.

Außerdem erfahren Sie in dieser Ausgabe etwas über die Datensicherheit der UMG, Sie begleiten eine Krankenhaus-seelsorgerin durch ihren Tag und lernen die Treuhandstelle besser kennen. Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, natürlich braucht unsere Unimedizin auch deshalb Nachwuchs, weil die Älteren nach und nach in den Ruhestand gehen. In diesem Sinne nehme ich an dieser Stelle meinen

ABSCHIED.

Irgendwann muss ja auch mal Schluss sein! Das gilt für ein Editorial am Heftbeginn genauso wie für ein Berufsleben. Und: für fast 33 Jahre hier an der Unimedizin! All' denen, mit denen ich in dieser Zeit gut und konstruktiv zusammenarbeiten durfte, danke ich von ganzem Herzen.

Ich wünsche allen hier Beschäftigten, dass sich das Haus weiter gut entwickelt. Aus meiner Sicht ist es wichtig, dass dabei die Zusammenarbeit auch über die Berufsgruppen hinweg kollegial funktioniert und so viele von Ihnen wie möglich gerne zur Arbeit kommen. Geben Sie aufeinander acht.

Ihnen und Euch alles Gute, macht's gut. Tschüss!

P. Hingst

Ihr
Peter Hingst

Profitiert die UMG von US-Präsident Trump?

Die UMG braucht akademischen Nachwuchs. Doch viele Medizin-Studierende stammen aus anderen Bundesländern und kehren nach ihrem Abschluss in ihre Heimat zurück. Was kann die UMG tun, um junge Ärzt*innen und Forschende zu gewinnen? Einige Ideen gibt es, manche Neuerung greift bereits.

„Die UMG bietet vielfältige Angebote, die es sonst nirgends gibt“, lobt Lara Minkus, „das passt zu meinen vielseitigen Interessen“. Gemeint ist die Möglichkeit, sich im ersten Jahr der Facharztweiterbildung noch nicht auf eine Disziplin festzulegen, sondern verschiedene Fächer zu durchlaufen. „Ich finde so viele Fachrichtungen toll und kann mich für mehrere begeistern“, beschreibt Minkus ihre Situation, daher nutzt sie die Möglichkeit des Orientierungsjahrs. Sechs Monate ist sie jetzt in der Hautklinik, dann wechselt sie für weitere sechs Monate in die Kardiologie.

Dr. Sonja Eilts hat das Orientierungsjahr bereits absolviert und sich ganz für die Dermatologie entschieden. Sie war zunächst vier Monate dort, es folgten in selber Länge Aufenthalte in der Inneren A und der Augenklinik. Auch sie ist „froh, dass ich die Möglichkeit hatte, im ersten Jahr zu rotieren. Ich habe bei allen Stationen sehr gute Erfahrungen gemacht.“ Alle hätten sich große Mühe gegeben, ihr in der relativ kurzen Zeit viel beizubringen, hebt sie hervor, „also die Kolleg*innen sowohl aus dem ärztlichen als auch aus dem pflegerischen Bereich“.

Diejenigen zu gewinnen, die sich noch nicht abschließend entschieden haben, genau das war erklärtes Ziel, als der GB Strategische Unternehmensentwicklung das Orientierungsjahr vor rund zwei Jahren vorschlug: „Wir wollten dazu die Attraktivität für den ärztlichen Nachwuchs steigern“, berichtet GB-Leiter Raphael Ryba. Dafür wurden sechs zusätzliche Stellen pro Jahr geschaffen. „Sehr erfolgreich“, wie Ryba betont, „die Bewerberinnen und Bewerber haben ihr Medizinstudium in ganz verschiedenen Städten absolviert, also beispielsweise in Dresden und Köln, an der Berliner Charité und natürlich hier bei uns in Greifswald“. Gerade kleinere Fächer profitieren von der neuen Möglichkeit, „weil das Orientierungsjahr einen guten Einblick in die unterschiedlichen Kliniken bietet“.

Auch das klinikübergreifende Curriculum für Ärzt*innen in Weiterbildung zielt darauf, die Unimedizin für diese Jahre noch attraktiver zu machen. (s. eigener Text auf Seite 9)

Ob noch viel größer gedacht werden sollte? Der Präsident der Max-Planck-Gesellschaft Prof. Patrick Cramer kündigte jüngst im



Die Proteste an der Harvard-University gegen die Versuche von US-Präsident Trump, zu stark Einfluss zu nehmen, gingen durch die Medien. Manche in Deutschland hoffen, dass dadurch Wissenschaftler*innen in unser Land wechseln könnten.

Nachrichtenmagazin „Spiegel“ an, gezielt in den Vereinigten Staaten Spitzenforscher anwerben zu wollen. Der Hintergrund: Aufgrund der wissenschaftsfeindlichen Politik von Präsident Donald Trump spielten immer mehr Wissenschaftler mit dem Gedanken, die USA zu verlassen.

Prof. Karlhans Endlich dämpft zu große Erwartungen: „Die UMG ist kein Max-Planck-Institut. Das MPI mag ein paar wenige etablierte Spitzenforscherinnen und -forscher nach Deutschland locken. Dies ist jedoch bei wirklichen Spitzenforschern, die in den USA auch unter Trump immer noch unglaublich ausgestattet sind, selbst für ein MPI schwierig.“ Beim akademischen Nachwuchs ist der Wissenschaftliche Vorstand optimistischer: „Ganz anders beurteile ich die Situation bei jungen Talenten, die das Zeug haben, eventuell zu Spitzenforschern aufzusteigen. Hier können wir mit guten Karrierechancen punkten, und vielleicht das ein oder andere Talent in Konkurrenz zu den USA für die UMG gewinnen.“

Vier Kern-Anliegen der UMG

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

Zurück zum hiesigen Arbeitsmarkt. Da sieht der Vorstandsvorsitzende Prof. Uwe Reuter die UMG gut gerüstet, „weil sie flexibel ist und sich längst zu einem Innovationstreiber entwickelt hat“. Hinzu kommen die enge Zusammenarbeit der verschiedenen Disziplinen und die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten. Auch deswegen sei es in den vergangenen Monaten „gelingen, ausgewiesene Expertinnen und Experten für die offenen Führungspositionen zu gewinnen“.

Einer von ihnen ist Prof. Mark Oliver Wielpütz. Er nannte es bei seinem Start als neuer Direktor der Radiologie reizvoll, dass ein im bundesweiten Vergleich „relativ kleines Team die komplette Bandbreite der Bildgebung anbietet“. Das ermögliche ihm auch als Institutsdirektor „im Alltag weiterhin als Arzt an der Patientenversorgung teilzuhaben“.

geboten.“ Die beiden folgten ihrem Chef und betonten, dass Prof. Wielpütz ein zentrales Argument gewesen sei.

Das bestätigt den Wissenschaftlichen Vorstand Prof. Karlhans Endlich, der sicher ist: „Die Entscheidung wird im Wesentlichen anhand der Klinik oder des Instituts getroffen, wo man sich bewirbt. Betreibt die Einrichtung Wissenschaft auf hohem Niveau? Stimmt die Ausstattung? Wie ist das Klima? Werde ich mit der Chefin oder dem Chef gut auskommen?“ Auch das Image der UMG spiele eine Rolle, ergänzt Endlich: „Wer ist nicht gerne an einem ausgewiesenen Standort? Und schließlich wird auch das Drumherum, in einer schmucken Universitäts(klein)stadt mit der großartigen Natur Vorpommerns zu leben, in die persönliche Entscheidung mit einfließen.“



Dr. Sonja Eilts sieht sich gemeinsam mit Lara Minkus Hautveränderungen unter dem Dermatoskop an. Beide sind zurzeit Ärztinnen in Ausbildung in der Hautklinik und haben die Möglichkeit des Orientierungsjahres genutzt.

„Für mich war das Orientierungsjahr ein entscheidender Faktor, mich an der Universitätsmedizin Greifswald zu bewerben“, versichert Angela Gräf: „In jeder meiner Rotation, also in der Allgemeinchirurgie, der Kardiologie und der Anästhesie, konnte ich Wissen und Erfahrungen erlangen und habe letztendlich in der Anästhesie meinen Platz gefunden. Die Möglichkeit zur beruflichen Orientierung empfinde ich für Berufsanfänger als sehr wertvoll sowie bereichernd und kann dies daher nur weiterempfehlen.“

Solche Erfahrungen machten die jungen Menschen auch während des Praktischen Jahrs, betont Prof. Endlich: „Keine Erfahrung als die PJ-Erfahrung eignet sich besser, um jemanden für die Tätigkeit an der UMG in dem jeweiligen Fachgebiet zu verlieren oder zu gewinnen.“ Der Dekan konkretisiert: „Willkommenskultur, Integration ins Team, Anleitung und Übertragung von Verantwortung sowie ‚Role Models‘ gehören dabei zu den Schlüsselerfahrungen.“

Die angehende Hautärztin Dr. Sonja Eilts hebt die Bedeutung der

Assistenzärzt*innen hervor, die schon etwas länger in dem jeweiligen Bereich arbeiten: „Meine erfahrenen Kolleg*innen haben sich besonders zu Anfang Zeit genommen mich einzuarbeiten und mir alles erklärt, sodass ich schnell selbstständig arbeiten konnte. Das spricht sofort für die jeweilige Klinik!“

Das große Spektrum in Greifswald beeindruckte auch die promovierten Radiologen Verena und Willi Wagner, die schon in Heidelberg unter Wielpütz gearbeitet hatten. „Die dortige Radiologie ist vielfach so groß“, beschreibt Dr. Willi Wagner und blickt fasziniert auf das hiesige Institut, denn: „Trotzdem wird hier dieselbe Bandbreite an

Christian Arns.

Physiotherapie- Ausbildung an der UMG

Der Kaufmännische Vorstand Toralf Giebe hat angekündigt, dass die Unimedizin künftig Physiotherapeuten ausbildet. Drei pro Jahr in einer dreijährigen Ausbildung. Genauer wissen wir von Michael Schröder, dem Leitenden Physiotherapeuten. Er arbeitet im Bereich Zentrale Physikalische Medizin.

Herr Schröder, wie kommt es, dass wir nun auch Physiotherapeut*innen ausbilden?

Um den zukünftigen Herausforderungen gerecht zu werden. Die Anforderungen an die Physiotherapie sind komplexer geworden, und das bei reduziertem Fachkräfteangebot. Daher werden wir bereits ab dem Lehrjahr 2025/2026 an der UMG Physiotherapeut*innen ausbilden. Wir haben das zwei Jahre gut vorbereitet.

Hat sich der Bedarf denn so verändert?

Ja, auch im physiotherapeutischen Alltag schlägt der demographische Wandel gleich doppelt zu. Zum einen wird die Bevölkerung immer älter, somit steigt der physiotherapeutische Bedarf in Krankenhäusern, Rehakliniken sowie Physiotherapiepraxen. Gleichzeitig gehen Physiotherapeut*innen aus geburtenstarken Jahrgängen in den wohlverdienten Ruhestand.

Und der bisherige Nachwuchs reicht nicht?

Viele Arbeitnehmer*innen wünschen sich eine gute Work-Life-Balance, um neben der Arbeit auch noch ausreichend Zeit für die Familie oder Hobbys zu haben. Diesen Ansprüchen können wir in unserer Struktur durch entsprechende Teilzeitmodelle gerecht werden, wodurch allerdings weitere Personalkapazitäten benötigt werden. Zusätzlich erfordert die zunehmende Spezialisierung der Fachbereiche der Universitätsmedizin spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten in der physiotherapeutischen Patientenversorgung.

Diese Spezialisierung, von der Sie sprechen:

Schlägt sie sich in der kommenden Ausbildung nieder?

Die dreijährige Ausbildung beinhaltet einen praktischen und einen schulischen Teil. In Kooperation mit der Berufsfachschule Greifswald



Marlen Schults ist die Mentorin für die Auszubildenden in der Physiotherapie. Sie zeigt Yasemin Maschewski den richtigen Umgang mit Unterarmgehstützen bei Patient*innen.

GmbH lernen unsere angehenden Physiotherapeut*innen das erforderliche theoretische Fachwissen und praktische Fertigkeiten. Um das Gelernte anzuwenden und zu vertiefen, werden Praktika an der Universitätsmedizin in verschiedenen Fachbereichen wie Orthopädie, Psychiatrie, Chirurgie, Neurochirurgie, Pädiatrie, Innere Medizin, Intensivmedizin, Gynäkologie, Ambulante Reha und Neurologie durchgeführt.

Das klingt in der Tat vielseitig. Ist das so üblich?

Ein großer Vorteil an der UMG als Ausbildungseinrichtung ist, dass alle ausbildungsrelevanten Fachbereiche in unserem Haus abgedeckt werden. Zusätzlich werden weitere attraktive Inhalte im Institut für Anatomie, Hospitationen bei Operationen und interprofessionelles Arbeiten ermöglicht. Dadurch schaffen wir ein attraktives Umfeld, um die Organisation und Qualität der Ausbildung an die zukünftigen Erfordernisse der UMG anzupassen.

Um dieses Vorhaben zu unterstützen, wird unsere Mitarbeiterin Frau Marlen Schults aktuell zur Praxisanleiterin geschult. Sie wird gemeinsam mit unseren erfahrenen und geschulten Mentor*innen unsere Praktikant*innen durch die Ausbildung begleiten und gleichzeitig an der Konzeption und Umsetzung moderner Ausbildungsinhalte arbeiten.

Kommen wir zur unvermeidlichen Frage:

Wie steht's mit der Bezahlung?

Wir zahlen nach Tarif, das ist keineswegs überall so. Neben der Ausbildungsvergütung nach dem TVA-L Gesundheit haben die dann examinierten Kolleg*innen sehr gute langfristige Perspektiven an der Universitätsmedizin. Wir freuen uns sehr darauf, den Herausforderungen des Fachkräftemangels durch die Ausbildung zu begegnen und die zukünftigen Kolleg*innen auf diesem Weg begleiten zu dürfen.

Herzlichen Dank und viel Erfolg!

Teilzeit-Ausbildung in der Pflege

Pflege-Ausbildung? Haben wir. ✓ Check.

Teilzeitarbeit? Ist möglich. ✓ Check.

Ausbildung in Teilzeit machen? Äh, ... kommt. ✓

Schon bald können angehende Pflegefachkräfte ihre Ausbildung an der Unimedizin in Teilzeit absolvieren. Was früher undenkbar war, führt die UMG jetzt ein. Startschuss ist der 1. September, die Bewerbungsphase läuft.

Es gibt zahlreiche Gründe, warum jemand in Teilzeit arbeiten möchte: die eigenen Kinder oder die Pflege der Eltern sind klassische Beispiele. In vielen Berufen ist das längst möglich, in der Ausbildung bislang nicht. Das ändert die Unimedizin gerade.

Natürlich dauert die Ausbildungsphase dadurch länger, die Zahl der insgesamt absolvierten Stunden ist natürlich identisch. Und: Nur die Praxisanteile können in Teilzeit erlernt werden. Der Theorieanteil wird in der beruflichen Schule also definitiv immer 100 Prozent betragen, erklärt Thomas Ratay vom GB Aus-, Fort- und Weiterbildung: „Da kommen die Auszubildenden nicht drum herum. Allerdings werden die Schultage und die Turnuspläne für eine gute Planbarkeit lange im Voraus bekannt gegeben.“ Außerdem betont der für Ausbildung zuständige Abteilungsleiter: „Die Zeiten der Schule sind für die meisten nicht so knifflig. Das geht morgens um 7.30 Uhr los, das bekommen die meisten organisiert. Und um 15.30 Uhr ist Schluss, auch das klappt üblicherweise.“

Das Problem sei die Praxis mit den deutlich früher beginnenden oder erheblich später endenden Schichten. Für die Praxisanteile können die Auszubildenden daher sogar zwischen zwei Varianten wählen: Sie können sich entweder für eine 75-Prozent- oder eine 50-Prozent-Stelle entscheiden.

Bei der 75-Prozent-Variante verlängert sich die Ausbildung um ein halbes Jahr. Dazu werden die sechs Monate schlicht hinten drangehängt. Zu diesem Zusatz-Halbjahr gehört ein kleiner Theorieanteil, um eine gute Vorbereitung auf die Abschlussprüfung sicherzustellen.

Wer die Praxis in 50-Prozent-Teilzeit erlernen möchte, dessen Lehrzeit beträgt vier Jahre. Das zweite Lehrjahr wird dabei zweimal durchlaufen: erst mit dem einen Klassenverband, im zweiten Durchgang mit dem nächsten. So werden zum einen alle gesetzlich geregelten Pflichteinsätze absolviert. Zum anderen verbringen die Auszubildenden zunächst zwei Jahre fest in einem Klassenverband. Anschließend lernen sie über Kontakttage ihre neue Klasse kennen. Mit dieser verbringen sie dann die restliche Zeit der Ausbildung.

„Die Dienste auf Station können individuell abgesprochen werden“, versichert Thomas Ratay, also beispielsweise mehr freie Tage, dafür 8,5 Stunden am Tag. Das sei auch bei anderen Organisationseinheiten und Kooperationspartnern möglich. „Wir wollen den individuellen Situationen der meist jungen Menschen noch besser entgegenkommen“, erklärt Ratay das Ziel, „schließlich profitieren wir davon, wenn wir sie für unsere Pflege gewinnen können“. ca.



Das Pflegesymposium am 17. September
Sicherheit in unsicheren Zeiten

Die Unimedizin präsentiert sich auch durch seine Fortbildungsangebote als attraktiver Arbeitgeber. So laden der Pflegevorstand und das Institut für Pflegewissenschaft und interprofessionelles Lernen in diesem Jahr erneut zum Symposium ein. Es findet am 17. September von 9.30 bis 17 Uhr hybrid statt. Die Teilnahme ist also online und in Anwesenheit im Hörsaal bzw. dem Foyer des Hauptgebäudes möglich. Dieses Jahr geht es um „Sicherheit in unsicheren Zeiten“. Die Themen reichen von Innovationen in der Versorgung über die Akademisierung des Berufs bis hin zu einem Science Slam. Wie immer steht die Veranstaltung auch externen Interessierten offen. Informationen auf der Seite „Pflege Deine Leidenschaft“ (steht bei „Karriere“) beim Reiter „Pflegevorstand“.

140 zusätzliche Pflegende für den FlexHafen

Der Plan ist extrem ehrgeizig: Wir wollen in den kommenden vier Jahren 140 zusätzliche Pflegekräfte allein für den neuen FlexHafen gewinnen. Das klappt nur, wenn unsere Kommunikation möglichst jede*n erreicht, die /der infrage kommt. Entsprechend krachend war zum Auftakt der so genannte Big Bang.*

Ob eine Pflegefachperson nur wenige Stunden pro Woche oder ausschließlich am Wochenende arbeiten möchte, vielleicht auch nur jede erste Woche im Monat: alles das ist völlig okay. Es gehört zum Grundgedanken des FlexHafens. Weil Menschen mit diesen Vorstellungen selten einen passenden Job finden, wollen wir sie für uns gewinnen. Denn die Erfahrung der externen Berater von „Frei ist Frei“ besagt, dass sich die verschiedenen Wünsche in der Summe ausgleichen. Dazu muss die Zahl derer groß genug sein, die gewonnen werden.

Das ehrgeizige Vorhaben ist daher Bedingung dafür, dass das Ganze klappt. 95 VK sollen es am Ende sein, also volle Stellen, die vermutlich von rund 140 Personen zu füllen sind. Die im FlexHafen arbeitenden Pflegekräfte können sich für ein grobes Arbeitsfeld entscheiden, also beispielsweise Kindermedizin, operative Fächer oder Notfallmedizin. Innerhalb dieses Clusters springen sie ein, wo sie gebraucht werden, denn die Planungssicherheit auf den Stationen soll erhöht werden.

„Die Dienstpläne unserer Stammmitarbeiter stabil zu halten, ist das primäre Ziel des Projekts FlexHafen“, unterstreicht Pflegevorstand Peter Hingst: „Was einmal vereinbart ist, soll auch gelten“.

Das zweite Ziel ist, den Einsatz von Zeitarbeitskräften überflüssig zu machen. Das ist schon wegen der deutlich höheren Kosten sinnvoll, zumal diese nicht abgerechnet werden können.

Für die künftigen Flexer ist es durchaus attraktiv, hier zu starten: Neben der freien Entscheidung, wieviel man künftig arbeiten möchte, können die Bewerber das Cluster auswählen, in dem sie eingesetzt werden möchten. Beide Entscheidungen können später verändert werden, also Einsatzgebiet und Arbeitszeiten.

Plus: Die Mitarbeitenden werden eine Flex-Zulage erhalten. Diese bemisst sich an der Zahl der Stunden. Wer in Vollzeit arbeitet, bekommt zum Tarifgehalt noch mal 300 Euro dazu.

Um genug neue Kolleg*innen hinzuzugewinnen, haben sich 37 Mitarbeitende der Unimedizin bereiterklärt und sind nun Models auf den Plakaten, Postkarten und für die Social Media-Beiträge, die ab sofort geschaltet werden.

ca.

* Der Redaktionsschluss lag zeitlich vor der Veranstaltung, daher gibt der Artikel den Planungsstand wieder.



Ich bleibe auch im Ruhestand auf Kurs
als Pflegefachkraft im FlexHafen
der Universitätsmedizin Greifswald

Deine Zeiten. Dein Cluster. Deine Leidenschaft.

„In meiner Rente möchte ich noch ein paar Stunden arbeiten. So kann ich die Teams mit meiner Erfahrung unterstützen. Im FlexHafen bin ich auch im Ruhestand aktiv.“

flexhafen.de



In einem Modul lernen die Ärzt*innen in Weiterbildung von Rechtsmedizinerin Prof. Britta Bockholdt, wie man eine Leichenschau vornimmt.

Bessere Weiterbildung ... darf Spaß machen!

zusammen Nahttechniken erlernen und schlicht üben, den Faden am Ende vernünftig zu verknoten. Gut, wenn Ärzt*innen das können, auch wenn es nicht tagtäglich gebraucht wird!“ Doch es geht nicht nur um den Kenntniszugewinn, betont er, sondern auch um das positive, gemeinsame Erlebnis. „Es soll auch Spaß machen!“

Die Weiterbildung angehender Fachärzt*innen an der UMG wird attraktiver: durch eintägige Module, in denen praktisches Handwerkzeug klinikübergreifend geübt und zusätzliches Wissen praxisnah vermittelt wird. Der Start ist jetzt gemacht.

Wenn frischgebackene Ärzt*innen ihre Approbation erhalten, ist das erworbene Wissen ganz unterschiedlich: „Manche haben wenig Übung in der Handhabung der Sonografie, weil sie an einer Uni mit so großen Gruppen studiert haben, dass dafür gar keine Zeit war“, nennt Prof. Klaus Hahnenkamp ein Beispiel. Der Direktor der Klinik für Anästhesie, Intensiv-, Schmerz- und Notfallmedizin schiebt ein zweites hinterher: „In vielen Fakultäten taucht das Thema Organspende nicht einmal im Studium auf.“

Die ersten beiden Jahre der Facharztweiterbildung hält er für bestens geeignet, die Ärzt*innen in Weiterbildung hier über die Kliniken hinweg zu schulen. Der Stellvertretende Ärztliche Vorstand treibt das Projekt für die UMG voran. Er ist überzeugt: Die gemischten Gruppen und die Übungen im geschützten Lernumfeld können auch das Verständnis für die verschiedenen Disziplinen fördern. Gleichzeitig soll das Angebot die Attraktivität der Unimedizin aufwerten, denn der medizinische Nachwuchs wird gebraucht.

Daher gibt es nun die ersten eintägigen Module, in denen ihnen ausgewiesene Fachleute der UMG die verschiedenen Bereiche näherbringen. Um den passenden Lehrkörper zusammenzustellen, wurden die jungen Kolleg*innen befragt, wen sie für besonders geeignet halten und sich für das jeweilige Modul wünschen würden. Denn klar ist für Prof. Klaus Hahnenkamp: Diese Tage sollen wirklich besonders werden und den Teilnehmenden in bester Erinnerung bleiben.

„In netter Runde und ohne Druck an Basisfertigkeiten zu arbeiten, das ist doch hilfreich“, ist er sicher: „Zum Beispiel in einer Gruppe

Hahnenkamp hofft, dass sich das neue Konzept des ärztlichen Vorstandsbereiches beim medizinischen Nachwuchs rumspricht. Wer noch überlege, wo er seine Weiterbildung absolviert, solle wissen: „Die machen das anders in Greifswald, die nehmen das wirklich ernst.“

Die Klinikdirektor*innen hat er für das Konzept gewinnen können, freut sich Hahnenkamp, „es stehen wirklich alle dahinter“. Bisher ist die Teilnahme noch freiwillig, doch geplant sind zwei jeweils eintägige Module in den beiden ersten Jahren der Weiterbildung. Ob dann zwei weitere Module freiwillig besucht werden können oder die Teilnahme für höhere Lehrjahre geöffnet wird, ist noch offen. Ohnehin können sich die Interessierten erst nach der jeweiligen Dienstplanung anmelden, also in Absprache mit ihrer jeweiligen Klinik.

Das Interesse ist groß, zumal die Inhalte praxisnah vermittelt werden. Beispielhaft nennt er die zweite Leichenschau, die im Krematorium erfolgt, ehe ein Leichnam eingeäschert wird. Zentrale Frage: Handelt es sich wirklich um einen natürlichen Tod? Prof. Britta Bockholdt, Direktorin des Instituts für Rechtsmedizin, war jüngst mit den angehenden Fachärzt*innen dort und hat mit ihnen mehrere Leichenschauen vorgenommen.

„Zusammen mit dem Orientierungsjahr ist dieses Curriculum etwas, das uns hier in Greifswald wirklich abhebt“, unterstreicht Prof. Hahnenkamp und ist „sicher, dass die Kombination ein echtes Argument für die Studienabsolventen ist, die Weiterbildung bei uns an der Unimedizin zu absolvieren.“

Interessierte Ärzte in Weiterbildung können sich bei Katherin Tabel melden:
personalentwicklung@med.uni-greifswald.de

Neues Leitungspersonal

Prof. Marleen Meyer-Tönnies ist seit dem 15. Mai W1-Professorin für Pharmakogenetik des Arzneimitteltransports. Sie gehört zum Institut für Pharmakologie.

Mandy Kowsky startet im Juli als neue Bereichsleitung auf der A.0/ Psychiatrie. Sie bildet eine Doppelspitze mit Manuela Ehrke. Diese ist bereits seit März mit dabei.

Michael Schultz ist neuer Leiter der Abteilung Medizintechnik. Die Stelle im GB Beschaffung und Medizintechnik war seit Juli 2024 vakant. Schultz hat bisher für eine große, private Klinikette als Regionalleiter die Medizintechnik organisiert.

Prof. Josefine Radke ist W2-Professorin für diagnostische Molekularpathologie im Institut für Pathologie. Sie hat zudem die kommissarische Leitung des zum 1. Juni gegründeten Instituts für Molecular Genomics übernommen.

Seit dem 1. Juni leitet **Melanie Greese** die Station E.2. Das ist die Station der Allgemeinen Chirurgie.

Dr. Stine Lutze bleibt Gleichstellungsbeauftragte der Unimedizin. Sie wurde Mitte Mai wiedergewählt. Bestätigt wurde auch **Prof. Sylvia Stracke** als Stellvertreterin.

Preise und Auszeichnungen

Dr. Anna-Henrikje Seidlein hat den Preis „Menschenrechte und Ethik in der Medizin für Ältere“ 2025 der Josef und Luise Kraft-Stiftung errungen. Dr. Seidlein ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Ethik und Geschichte der Medizin und Vorsitzende des Klinischen Ethikkomitees.

Der frühere Dekan der UMG, der Pharmakologe **Prof. Heyo Kroemer**, hat die Rubenowmedaille der Stadt Greifswald erhalten. Sie ist die höchste Auszeichnung der Hansestadt. Als Dekan der Medizinischen Fakultät habe er in entscheidender Weise dazu beigetragen, die Universitätsmedizin in Greifswald zu erhalten und zukunftsfähig zu machen, erklärte Oberbürgermeister Stefan Fassbinder.

Prof. Chia-Jung Busch ist neue Vorstandsvorsitzende der Norddeutschen Gesellschaft für HNO-Heilkunde. Die Direktorin der Klinik und Poliklinik für Hals-, Nasen-, Ohrenkrankheiten, Kopf- und Halschirurgie wurde von den Mitgliedern für zwei Jahre gewählt.

Der Wissenschaftliche Vorstand **Prof. Karlhans Endlich** wurde gemeinsam mit Herrn Prof. Bernd Krause (Dekan Universitätsmedizin Rostock) in den Strategierat Wirtschaft-Wissenschaft Mecklenburg-Vorpommern berufen.

Prof. Maik Gollasch und **Prof. Wolfgang Hoffmann** wurden in den von der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern neu gegründeten wissenschaftlichen Beirat zum Thema Demenz berufen. Gollasch ist Direktor der Klinik für Innere Medizin D, Hoffmann der Geschäftsführende Direktor des Instituts für Community Medicine.

Maren Zechelt hat zum 1. April die Stationsleitung der 11.2.B übernommen, also der Operativen, interdisziplinären Station mit Komfortbereich.

Carola Romana Bradler hat Anfang Mai die Geschicke des Bereichs Patente & Schutzrechte in der Abteilung Drittmittelmanagement übernommen. Die Patentanwältin ist Nachfolgerin von Jan Meiering.

Neue Leitung der Abteilung Personalprojekte und Prozesse ist **Luisa Oliver**. Die neu gegründete Abteilung gehört zum GB Personal.

Katherina Weiß und **Raoul Theilen** sind neue Praxisanleiter*innen im GB Aus-, Fort- und Weiterbildung. Dieser gehört zum Bereich des Pflegevorstands.

Die Geschäftsstelle des Vorstands wird seit Anfang Juni von **Odette Budweg** geleitet. Sie kommt vom Greifswalder Unternehmen HanseYachts AG.

Dr. Silvia Bernuth wird als Leitende Oberärztin in der Klinik und Poliklinik für Mund-, Kiefer-, Gesichtschirurgie/Plastische Operationen den neuen Bereich Plastische Chirurgie leiten. Start ist der 1. Juli 2025.

PD Dr. Natascha Kraus-Spieckermann wurde zur Präsidentin der Deutschsprachigen Vereinigung für Schulter- und Ellenbogenchirurgie gewählt. Sie ist die erste Frau an der Spitze der renommierten Fachgesellschaft.

Das Greifswalder Ausgründungsprojekt „**Ymolution**“ hat den Innovationspreis der BioRegionen Deutschlands erhalten. Damit wurde erstmals ein Projekt aus Mecklenburg-Vorpommern ausgezeichnet.

Das Team um **Dr. Christian Hentschker** und **Dr. Alexander Reder** hat eine Technologie zur veganen Antikörperproduktion entwickelt.

Nachwuchswissenschaftlerin **Paula Strittmatter** hat den Posterpreis im Bereich Geriatrie der Deutschen Gesellschaft für Innere Medizin (DGIM) errungen. Strittmatter ist Doktorandin an der Klinik und Poliklinik für Innere Medizin D.

Seniorprofessor Thomas Kocher ist von der European Federation of Periodontology (EFP) mit dem Distinguished Scientist Award geehrt worden. Die „Auszeichnung für herausragende Wissenschaftler“ wurde dem 70-jährigen Zahnmediziner im britischen Birmingham bei der Generalversammlung der internationalen parodontologischen Fachgesellschaft verliehen.

Dr. Florian Siegerist hat den Young Investigator Award der European Renal Association verliehen bekommen. Diese mit 10.000 Euro dotierte Auszeichnung ist eine der wichtigsten für Nachwuchsforscher*innen im Bereich der Niere.

4 von 4444

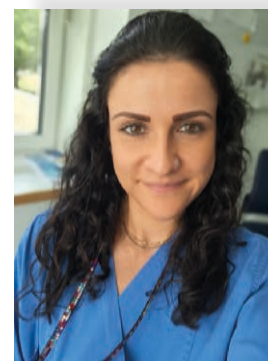
Auf dieser Seite stellen wir vier Persönlichkeiten aus unserer UMG-Welt vor. Hier geht es mal nicht nur um die Position und die Aufgabe, sondern um den Menschen hinter der Funktion. Natürlich haben wir nicht genau 4.444 Mitarbeitende. So klingt der Titel der Rubrik aber besser.



„Das ist total spannend!“, ist ein typischer Satz für **Katrin Kleedehn**. Sie ist begeisterungsfähig. Komplexe Themen faszinieren sie ebenso sehr, wie die Menschen, die an ihnen arbeiten. Seit bald zwei Jahren ist sie Wissenschaftsredakteurin an der UMG. Seitdem hat sie erklärt, warum ein Designer-Protein gegen den Krankenhauskeim helfen kann, wie sich Transkriptom-Analysen nutzen lassen, um Tumorausbreitungsfaktoren zu identifizieren, oder inwiefern der Zusammenhang von Proteinen, die ihre Struktur unter Bluthochdruck verändern, und chronischen Nierenerkrankungen „total spannend“ ist. Die gebürtige Berlinerin hat vor ihrem Start in der Stabsstelle Kommunikation und Marketing als Pressesprecherin bei der Landespolizei MV gearbeitet. Dort war sie im Alltag eher auf sich gestellt. „Ich hätte nicht gedacht, wie schön es ist, wieder richtig in einem Team zusammenzuarbeiten“, sagt Katrin Kleedehn jetzt. Nach Greifswald kam sie durch ihr Studium der Kommunikationswissenschaft und Organisationskommunikation. Ein paar Jahre später zog ihr heutiger Mann für das Medizinstudium hinterher. Zurück nach Berlin möchten sie nicht mehr: „Für uns und unsere beiden Söhne ist Greifswald eine wundervolle Stadt, in der wir alles haben, was wir brauchen.“ ca.

Als einer der beiden ersten ATA-Auszubildenden startete **Daniel Kasten** im Jahr 2011 seine Ausbildung. Seit 2013 ist er somit einer der ersten Anästhesietechnischen Assistenten der Unimedizin Greifswald und seitdem ein fester Bestandteil im Team der Anästhesie. An dem Beruf reizt ihn vor allem das große medizinische Spektrum. In den letzten Jahren kamen immer mehr ATA-Auszubildende an die UMG, die Daniel Kasten seit 2018 als Mentor mit betreut und sie auf ihrem Weg begleitet.

Egal ob Werder Bremen, Hansa Rostock oder auch der GFC, in seiner Freizeit lässt ihn Fußball und der Sport Energie tanken. Auch das Reisen hat es ihm angetan. Am liebsten in den spanischen Raum. Auf die Frage ob er selber Spanisch spricht antwortet er nur „Sí, un poquito“ und lacht. Ursprünglich aus Stralsund kommend ist Greifswald für ihn zu einer neuen Heimat geworden. Hier ist er gerne und oft mit Freunden am Hafen oder Strand zu finden aber auch gerne einfach mal auf seinem Balkon oder gelegentlich in einer der Greifswalder Kneipen. jb



Die Kolleg*innen kennen das schon: Am Montagmorgen räumt sie erst mal den Schreibtisch wieder auf. Denn **Sylvia Krey** ist ordentlich. Sehr ordentlich. Als Stationssekretärin auf der ITS-3 findet sie das wichtig. Abläufe wie Aufnahme und Entlassung sollen reibungslos laufen und nicht länger als nötig dauern, weil kein Stift zu finden ist. Seit 13 Jahren sorgt die gelernte Bürokauffrau für Struktur im Sekretariat der so genannten Weaning-Station. Dort ist Sylvia Krey „durch einen glücklichen Zufall“ gelandet. Jetzt würde sie „nicht mehr wechseln wollen“, versichert sie. Auf Stationen mit höherer Fluktuation sei man „sehr häufig Blitzableiter für alles, was irgendjemanden stört“. Die Stimmung auf der ITS-3 sei gut, „da kann man mal ein offenes Wort sagen, auch zu den Ärzten“. Sie selbst gilt als hilfsbereit, was sie erklärt: „Ich kann nicht nein sagen.“ Sylvia Krey fährt gerne mit ihrer Tochter Rollschuh, sie ist Mitglied im Deutsche Damen Automobilclub und sie liebt den Strand: „Ich könnte nirgends anders wohnen!“ Aber ein so ganz anderes Reiseziel hat sie noch: „Ich möchte mal ins Disneyland.“ ca.

Dr. Stephan Diedrich ist echter Teamplayer. Er betont die gute Zusammenarbeit und schätzt den fachlichen Austausch an der UMG. Seine neue Aufgabe ist daher ganz im Sinne des Oberarztes: Er ist medizinischer Leiter des jüngst gestarteten Projekts Fast Track für die Lungen-OPs: Viele Arbeitsbereiche verzahnen sich hier für eine schnellere Erholung nach großen Operationen. Als Bereichsleiter der Thoraxchirurgie schätzt er die bestmögliche Zusammenarbeit mit den Pulmolog*innen, den Röntgenärzt*innen, Patholog*innen und Strahlenmediziner*innen sowie der Case-Managerin Grit Warnke und mit der Patientin bzw. dem Patienten, mit der oder dem im Vorfeld des Eingriffs ein individueller Behandlungspfad geplant wird. Diedrich ist Facharzt für Viszeralchirurgie und Facharzt für Thoraxchirurgie. „Wir sind hier manchmal wie ein Schweizer Taschenmesser“, beschreibt er die für Greifswald typische Vielseitigkeit unter den Chirurg*innen. Schon deswegen ist er auf dem Weg zum dritten Facharzt: dem für Gefäßchirurgie. Er spricht begeistert über seine Familie: seine Frau und seine drei Kinder zwischen 4 und 11 Jahren. In seiner Freizeit hat er als passionierter Jäger gerade mit seinem mittleren Sohn das erste Wildschwein gemeinsam erlegt. ca.



Von der Einwilligung bis zur Pseudonymisierung: die Arbeit der Treuhandstelle

Bereits seit zehn Jahren gibt es an der Unimedizin Greifswald eine unabhängige Treuhandstelle (THS). Während das Datenintegrationszentrum (DIZ) mit medizinischen Daten arbeitet, liegt der Schwerpunkt einer Treuhandstelle bei den identifizierenden Daten. Christopher Hampf ist Entwickler an der THS und erklärt, mit welchen Aufgaben sich eine klassische Treuhandstelle beschäftigt und wie sie eine vernetzte medizinische Forschung über mehrere Standorte in Deutschland ermöglichen wird. Das Gespräch führte Katrin Kleedechn.

Herr Hampf, wer arbeitet eigentlich in der Greifswalder Treuhandstelle?

Wir sind ein gemischtes Team aus Entwicklern und Datenprozessmanagern. Zu unseren Schwerpunkten gehört zum einen die Entwicklung spezialisierter Softwares, die dem besseren Schutz von Patientendaten dienen. Zum anderen sind wir an Forschungsprojekten, wie medizinischen Studien, beteiligt und übernehmen dort die Verwaltung von identifizierenden Daten, die Pseudonymisierung dieser und das elektronische Einwilligungsmanagement.

Kann das nicht auch der oder die Forschende selbst machen?

Die Gewaltenteilung sieht vor, dass identifizierende Daten von den medizinischen Daten getrennt verwaltet werden. Einsicht in alle Daten hat nur die behandelnde Ärztin oder der behandelnde Arzt. Die Pseudonymisierung dient gerade dazu, dass identifizierende Daten nicht neben den medizinischen Daten beim Forschenden liegen. Daher ist es wichtig, dass Derjenige, der die Pseudonyme vergibt, nicht auch Derjenige ist, der damit forschet. Deshalb läuft das über eine unabhängige Einrichtung wie der Treuhandstelle. Dabei pseudonymisieren wir nicht nur, sondern führen Daten mittels unterschiedlicher Verfahren zusammen – je nach Bedarf der Forschenden.

Können Sie ein solches Verfahren beispielhaft beschreiben?

Ein klassisches Verfahren ist das Record Linkage basierend auf den identifizierenden Daten. Dabei erkennen wir Datensätze, die zur selben Person gehören – selbst dann, wenn die Daten Unterschiede aufweisen, zum Beispiel durch unterschiedliche Schreibweisen, Tippfehler oder fehlende Angaben bei der Erfassung der Patientendaten. Mit dem Privacy-Preserving Record Linkage gehen wir noch einen Schritt weiter: Die Daten werden so codiert, dass sie nicht mehr direkt identifizierbar sind – man kann aber trotzdem Unter-

schiede feststellen und Vergleiche herstellen, weil man erkennt, welche von diesen Daten zur selben Person zugehörig sind.

Und das machen Sie mit den personenbezogenen Daten, die innerhalb unseres Krankenhauses erfasst werden?

Natürlich sind wir Ansprechpartner für die Institute und Kliniken, die die Daten aufnehmen oder die für Forschungsvorhaben eine datenschutzkonforme Speicherung und Nutzung personenbezogener Daten planen. Wir sind aber auch Partner in zahlreichen deutschlandweiten und einzelnen internationalen Projekten, zum Beispiel das Deutsche Zentrum für Herz-Kreislauf-Forschung, die NAKO Gesundheitsstudie oder das Baltic Fracture Competence Center. Ein wichtiger Player ist auch die Medizininformatik-Initiative, kurz MII. Das ist ein Zusammenschluss aller Universitätskliniken in Deutschland und weiteren Partnern wie Forschungseinrichtungen. Die Idee der MII ist, dass an allen Unikliniken sowohl Datenintegrationszentren als auch unabhängige Treuhandstellen etabliert werden. Und wenn überall die gleichen Strukturen vorhanden sind, kann man perspektivisch auch standortübergreifend Daten zusammenführen.

Für welche Patientinnen und Patienten ist das besonders wichtig?

Zum Beispiel für Menschen mit seltenen Erkrankungen. Oftmals sind sie bei verschiedenen Ärzten in Behandlung bis sie eine Diagnose bekommen. Die Daten werden dann über die jeweiligen Treuhandstellen, zum Beispiel an den verschiedenen Universitätskliniken, codiert, übermittelt und zusammengeführt.

Was bedeutet das für die Forschenden, die ein Interesse an diesen Daten haben?

Dass sie, wenn sie die Daten abrufen, nur medizinische Daten mit dem Pseudonym bekommen. Anhand des Pseudonyms werden sie aber sehen, dass mehrere Datensätze zur selben Person zugehörig sind. Dabei können die Datensätze aus verschiedenen Einrichtungen kommen.

Unabhängige Treuhandstelle der Universitätsmedizin Greifswald
✉ kontakt-ths@med.uni-greifswald.de
🌐 www.ths-greifswald.de



Christopher Hampf im Gespräch mit UMG-live

Maritime Kleidung und ein weinroter Anker



Für die neue Werbekampagne zum FlexHafen wurde die Pflege bereits im neuen Outfit fotografiert: mit dunkelblauem Kasack und UMG-Logo.

Die Pflege wird dunkelblau. Zumindest der Kasack hat künftig die Farbe „Navy“, die Hose bleibt weiß. Das gehört zum neuen Wäschekonzept. Es ändert sich einiges, auch wenn der neue Dienstleister mit Sitex der alte bleibt. Bald prangt das Logo der Unimedizin auf der Brust, insgesamt alles etwas maritimer.

Im Juli geht's mit der Bettwäsche los. Die Bezüge werden ausgetauscht. Die feinen Streifen sind dann nicht mehr rot, sondern blau und grün. Maritim soll es wirken, die Nähe der Unimedizin zur Ostsee betonen, erläutert Bettina Brinkkötter, die den GB Patientenservice & Logistik kommissarisch leitet. Die Laken sind künftig weiß. Die Wäsche stammt weiter vom Dienstleister Sitex, der sich bei der großen Ausschreibung gegen einen Mitbewerber durchgesetzt hat. „Den Zuschlag zur textilen Vollversorgung hat die Firma Sitex erhalten, weil sie nicht nur im Wirtschaftlichkeitsvergleich, sondern auch in sämtlichen qualitativen Bewertungskriterien die besten Ergebnisse erzielte“, begründet Dr. Dietrich Alte, Leiter des GB Beschaffung und Medizintechnik. Das gelte „einschließlich der von den Anwendern durchgeführten Bemusterung“. An dieser Qualitätsprüfung hatten Mitarbeitende u.a. aus den Bereichen Betriebsärztlicher Dienst, Personalvertretungen, Arbeitssicherheit und Gleichstellung teilgenommen.

Da weitere Kleidungsstücke hinzukommen, braucht die UMG ein größeres Schranksystem. Hierfür musste erst ein Raum gefunden werden, der genügend Platz bietet. Der neue Bekleideraum mit Schleuse wird gerade im Erdgeschoss des DZ 3 eingerichtet.

Alle Oberteile ziert künftig das Logo der UMG, auch auf den neuen navyfarbenen Fleecejacken. Neu ist die Farbe Türkis: Mitarbeitende der unterstützenden Bereiche werden sie tragen. Dazu zählen beispielsweise die Stationssekretariate, das Case Management sowie die Reinigungskräfte. Die Farbe Gelb fällt dafür komplett weg.

Aus Sicht von Prof. Klaus Hahnenkamp ist wichtig, dass Patient*innen gut erkennen, ob sie Ärzt*innen vor sich haben oder nicht: „Da kommen ständig irgendwelche neuen Leute in ihr Zimmer, die sich auch keineswegs

alle vorstellen“, beschreibt der Direktor der Klinik für Anästhesie, Intensiv-, Schmerz- und Notfallmedizin: „Da will ich als Patient doch wissen, wem ich meine Fragen zur Therapie stellen kann.“

Im Vorfeld hatte es Diskussionen um die weißen Kasacks im ärztlichen Dienst gegeben: Zu dick und zu warm, sagten die einen, zu durchsichtig, bemängelten die anderen. „Weiß ist leider nicht komplett blickdicht“, bestätigt Bettina Brinkkötter. Das sei nur durch festeren, damit auch wärmeren Stoff zu verhindern. „Die Farbe Weiß stand im Rahmen der Auswahlprozesse nicht zur Diskussion. Die Kritik bezog sich auf die Stoffqualität, insbesondere die Transparenz“, berichtet die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Stine Lutze: „Dieser Punkt wurde bei der Begutachtung und Auswahl der neuen Bekleidung berücksichtigt.“ Zudem gebe es „beim Schnitt der Kittel gezielte Verbesserungen. Für Ärztinnen wurde eine Variante mit optimierter Passform gewählt, die mehr Tragekomfort und Bewegungsfreiheit bietet.“

In der Fachabteilung „Demenzsensibles Krankenhaus“ arbeiten zwar vergleichsweise wenige Kolleginnen, doch auch künftig bleibt dieser Bereich durch eine eigene Farbe sichtbar: Berry, ein kräftiges Weinrot. „Wir betreuen Patient*innen, die häufig kognitiv eingeschränkt, verunsichert oder sogar ängstlich sind“, erklärt Liane Janßen. „Unser Ziel ist es, sie bestmöglich zu unterstützen und einem Delir gezielt vorzubeugen.“ Die Farbe dient der Orientierung. „Die Betroffenen erkennen daran die Mitarbeitenden, die sich speziell um sie und ihre besonderen Probleme kümmern“, erklärt die Teamleiterin: „Die Wiedererkennung ist für sie eine Art Anker im Alltag.“ Dieser sei für sie ansonsten geprägt von wechselnden Situationen, Umgebungen und Kontaktpersonen. Die Farbe wurde sehr bewusst ausgewählt, versichert Liane Janßen: „Die Sehkraft lässt im Alter nach, aber Rottöne werden noch gut erkannt. Zugleich hat der spezielle Rotton eine beruhigende Wirkung.“

Kleiner Farb-Überblick

Ärztlicher/wissenschaftlicher Dienst	weiß Kasack/Polo-Shirt, Hose, Mantel
Nichtwissenschaftliche MA:	
im Pflege- und Labordienst)	marineblauer Kasack mit weißer Hose
Bereich ITS, ZNA, Funktionsbereiche	mittelblauer Kasack und Hose
OP-Bereiche	grüner Kasack und Hose
Demenzsensibles Krankenhaus	weinroter („berry“) Kasack mit weißer Hose
weitere Bereiche	türkiser Kasack mit weißer Hose



Das neue Gesundheitsforschungsstärkungsgesetz MV war bereits Thema in der letzten UMG-live. Inwiefern es Mecklenburg-Vorpommern zum bundesweiten Vorreiter macht, darüber sprach der renommierte Journalist Jan-Martin Wiarda mit Prof. Karlhans Endlich, Wissenschaftlicher Vorstand der Unimedizin Greifswald.





Melissa Völter erwartet die Spender*innen

Beeindruckend flexible Blutspende!



Dickes Lob für die Kolleg*innen der Blutspende: Sie schoben eine Sonderschicht. Ursache war eigentlich ein Missverständnis. Irrtümlich berichtete ein Radiosender vor einigen Wochen, die Blutspende werde am kommenden Samstag zusätzlich öffnen. Das war nie geplant, die Spendenwilligen wären also vergeblich gekommen. Doch statt auf Richtigstellung zu pochen und möglichst breit zu informieren, dass am Samstag geschlossen sein werde, tat die Blutspende genau das, was behauptet wurde:

Sie öffnete.

Manchmal meinen es alle gut: Angehörige eines Patienten erfahren, dass die Blutreserven der Transfusionsmedizin manchmal knapp werden und immer neue Spender gesucht werden. So warben sie in sozialen Netzwerken dafür, doch bitte selbst zu spenden. Eine Nachricht mit großer Reichweite, wie sich herausstellte. So berichtete bald der Rundfunk: Die Blutspende werde deswegen am darauffolgenden Samstag zusätzlich öffnen! Tatsächlich war dieser Teil der Nachricht so nicht abgestimmt.

Prof. Thomas Thiele zögerte nicht lange: „Wir wollten niemanden verärgern, der sich extra aufmacht und dann vor verschlossenen

Lernen, wenn es zeitlich passt

Mitarbeitende können einen Großteil ihrer Pflichtschulungen jetzt absolvieren, wenn es zeitlich bei ihnen passt. Statt zu einem festen Termin zur Präsenz-Veranstaltung zu gehen, loggen sie sich online ein und sehen sich das E-Learning an. Möglich macht's die neue Fortbildungsplattform.

Einer der wichtigsten Vorteile der neuen Plattform: Alle Schulungen sind nun gebündelt und an einer zentralen Stelle zu finden. Es braucht sich also niemand mehr die verschiedenen Angebote an unterschiedlichen Stellen zusammensuchen. Zweiter Vorteil: Wer sich einloggt, sieht eine übersichtliche Liste aller Schulungen vor sich, die für sie oder ihn verpflichtend sind. „Sie sehen dort natürlich auch, welche Fortbildungen Sie bereits absolviert haben“, erklärt Ellen Augstein. Sie leitet den Bereich Personalentwicklung im GB Strategische Unternehmensentwicklung und hat den Aufbau der Plattform maßgeblich vorangetrieben.

Augsteins Team aus Werkstudierenden hat zudem zahlreiche digitale Schulungen erarbeitet, so genannte E-Learnings. Bei diesen werden

Lernfortschritte gespeichert. Daher können die digitalen Schulungen jederzeit unterbrochen und später fortgesetzt werden. „So können die Fortbildungen noch flexibler in den Arbeitsalltag integriert werden“, erläutert Augstein. Bei manchen Kursen können die Teilnehmenden auch selbst entscheiden, ob sie lieber live an einer Schulung via Zoom teilnehmen oder ganz für sich Schritt für Schritt das jeweilige E-Learning absolvieren. Auch Präsenztermine im Seminarraum oder im Hörsaal sind weiterhin möglich und buchbar.

Neben den Pflichtschulungen bietet die Plattform „die Möglichkeit, sich ganz unkompliziert zu einer Vielzahl weiterer spannender Fortbildungen anzumelden“, wirbt Ellen Augstein und empfiehlt: „Entdecken Sie die neue Fortbildungsplattform selbst: Scannen Sie einfach den QR-Code und melden Sie sich mit Ihren Zugangsdaten an. Diese haben Sie bereits per E-Mail erhalten.“

Manche Mitarbeitende hätten erst über die Plattform erfahren, an welchen Fortbildungen sie eigentlich schon seit Jahren hätten teilnehmen müssen, berichtet GB-Leiter Raphael Ryba. „Dabei sind gar keine neuen Pflichtschulungen dazugekommen“, versichert er, „wir haben sie nur gebündelt“. Neben den Mitarbeitenden selbst erhalten nun auch die jeweiligen Vorgesetzten einen Überblick, welche verpflichtende Fortbildung noch offen ist. Zudem erinnert das System die Betreffenden, wenn sich der Zeitraum dem Ende nähert, innerhalb dessen etwas absolviert werden muss. Durchrutschen kann einem also nichts mehr. – Gut gemacht. ca.



Türen steht“, erklärt der Direktor der Transfusionsmedizin: „Wer einmal vergeblich gekommen ist, überlegt es sich beim nächsten Mal doch doppelt und dreifach, ob er spenden geht“, so die Sorge. Daher fragte er bei den Kolleginnen und Kollegen, ob eine zusätzliche Vier-Stunden-Schicht am Wochenende hinzubekommen sei. Schließlich öffnet die Blutspende ohnehin jeden ersten Samstag im Monat von 8 bis 12 Uhr.

Es klappte! Das Blutspende-Team war bereit und öffnete. Die Spendenwilligen kamen, die Reserven wurden aufgestockt ... und das Fernsehen berichtete abends lobend über das Engagement. „Diese spontane Aktion war ein großer Erfolg und hat allen genützt!“, so Melissa Völter, Leiterin der Blutspende. Klare Sache: Gut gemacht. ca.

Kaum wiedergeboren, schon etabliert

In kurzer Zeit hat sich viel getan: In der Weihnachtsausgabe der UMG-live ging es um eine Art Wiedergeburt von CIRS. Die Abkürzung steht für „Critical Incident Reporting-System“ und bezeichnet ein Portal, in dem kritische Ereignisse gemeldet werden, um aus ihnen zu lernen. „Wir wollen Fehler kein zweites Mal machen“, hatte Kathrin Röder es vor einem halben Jahr beschrieben. Inzwischen kann die kommissarische Leiterin des GB Qualitätsmanagement und Patientensicherheit stolz berichten: „Immer mehr Mitarbeitende nutzen das Portal und melden Beinahevorkommnisse.“

Unter „Direktlinks“ im Intranet gelangt man sofort zu CIRS, wo Fälle gemeldet und dokumentiert werden können. Als klassisches Beispiel gilt die Verwechslung von Medikamenten. Die Fallberichte

dienen der wechselseitigen Information, um aus ihnen zu lernen. Auch der Button „Kommentar abgeben“ werde inzwischen genutzt, freut sich Kathrin Röder: „Die Kolleginnen und Kollegen geben ihre Meinung dazu ab, sie äußern Verständnis oder auch mal Kritik.“ Vor allem aber helfe die Beschäftigung mit den Fallberichten, die Aufmerksamkeit zu steigern und eigenen Fehlern vorzubeugen.

In der kurzen Zeit, in der eine CIRS-Kommission gebildet und parallel auf die Bedeutung einer vitalen Fehlerkultur hingewiesen wurde, seien bereits einige Schulungen angeboten und von den Mitarbeitenden gut angenommen worden, berichtet Röder. Inzwischen veröffentlicht der GB Qualitätsmanagement und Patientensicherheit auf seiner Intranetseite sogar den „CIRS-Fall des Monats“. Die Kommission tagt mittlerweile monatlich und gibt

Danke, lieber Admin!
Am 25. Juli ist Ehrentag für Systemadministratoren. Den internationalen „System Administrator Appreciation Day“ gibt es bereits seit 25 Jahren. An diesem Tag soll Systemadministratoren demonstrativ gedankt werden, da sie ihre Aufgaben üblicherweise im Hintergrund erledigen und dabei möglichst keine Aufmerksamkeit erregen. Der Ehrentag wurde von Ted Kekatos erfunden und findet immer am letzten Freitag im Juli statt. Kekatos war selbst Systemadministrator.

in den Fällen Empfehlungen ab, in denen der jeweilige Lerneffekt nicht ohnehin auf der Hand liegt. „Das Wichtigste ist, dass die Kolleginnen und Kollegen das Grundprinzip ernst nehmen und die Ereignisse wirklich eintragen“, betont Kathrin Röder: „Nur so können wir daraus lernen und immer noch etwas besser werden.“ ca.

Die Anforderungen sind bunt und vielfältig



8 Uhr 20

Pastorin Brita Bartels betritt den Seminarraum. Die ersten Mails hat sie bereits zuhause beantwortet. Auch an einem Andachtstext hat sie geschrieben. Wenn ihr eine Idee durch den Kopf geht, setzt sie sich oftmals direkt hin, erzählt sie. Die Grenzen zwischen Dienst-auftrag, persönlichem Interesse und Freizeit verschwimmen dabei häufig. Jetzt nutzt sie die wenigen Minuten bis zum Start, um sich zu sammeln.



8 Uhr 30

Punkt halb neun ist sie hoch konzentriert und begrüßt die Studierenden der Pflegewissenschaft. Sie hat Fotos von Tieren, Pflanzen und Landschaften auf den Boden gelegt, die Neugierde der Teilnehmenden ist groß. Brita Bartels bittet alle, sich je ein Bild auszusuchen, das ihnen gefällt oder das sie anspricht. Es dauert nur wenige Sekunden, da haben alle ein Bild vor sich. Reihum erklären sie, warum die Wahl auf genau dieses Bild gefallen ist. Die Gründe reichen von schönen Kindheitserinnerungen über Müdigkeit an diesem Morgen bis zu Sehnsuchtsorten. Die Antworten eint, dass sie persönlich sind. Beim anschließenden Gespräch darüber, was sich jede*r unter Krankenhausseelsorge vorstellen kann, ist die Beteiligung groß. Es ist noch keine halbe Stunde vergangen, da sprechen die Studierenden über Einsamkeit und Verlust, über Hoffnung und Angst. Viele sehen Parallelen zwischen seelsorgerlicher Arbeit und ihrem eigenen Bemühen, für die Patient*innen da zu sein. Eher nebenbei versichert Pastorin Bartels, dass sie ganz sicher nicht im Krankenhaus sei, „um irgendjemanden zu missionieren“. Zwar werde ihre Stelle von der Evangelischen Kirche finanziert, aber „ich bin für alle da, die das wünschen: für Patient*innen und Angehörige, aber auch für die Mitarbeitenden.“



11 Uhr

Kurzes und konzentriertes Gespräch mit Pflegekräften auf der Kinder-Intensivstation. Die verschiedenen Stationen, auf denen Kinder behandelt werden, gehören wie die Geburtshilfestation und die Frauenklinik zu den Bereichen der UMG, um die sich innerhalb der Krankenhausseelsorge vor allem Pastorin Bartels kümmert. Auf der ITS ist sie häufig, sowohl wegen der kleinen Patientinnen und Patienten als auch wegen ihrer Angehörigen. Im Gespräch mit der Pflege geht es nicht nur um Probleme und die nächsten Termine, sondern auch um Fortschritte der Kinder. Dabei erzählen die UMG-Mitarbeitenden auch von lustigen Erlebnissen mit den Kindern. Die Stimmung ist gelöst, zumindest für einen Moment. Auch das gehört dazu.



11 Uhr 30

Im Gespräch mit der Mutter und der Großmutter des kleinen Patienten geht es nicht um Glauben oder Religion. Es geht um praktische Fragen wie die vermutete Aufenthaltsdauer und die Besuchsmöglichkeiten. Brita Bartels ist vor allem Gesprächspartnerin, eine aufmerksame ZuhörerIn. Sie spricht auf Besprochenes vergangener Begegnungen an. „Ja, genau“, bestätigt die junge Mutter an einer Stelle. Wahrscheinlich freut sie sich, dass sich Brita Bartels gemerkt hat, über was sie zuletzt geredet haben.

Beim nachfolgenden Seelsorge-Gespräch ist die Pastorin stärker als Halt-Geberin gefragt. Dem Kind geht es nicht gut, die Eltern sind in großer Sorge. Sie wollen die Hoffnung nicht verlieren und lassen sich dabei gerne helfen.

Gegenüber der UMG-live beschreibt Pastorin Bartels: „Ein wichtiger Teil meiner Arbeit ist die Gestaltung von Ritualen im Klinikalltag und in besonderen Situationen.“ Dazu gehörten nicht nur Gottesdienste und Andachten für viele Menschen, betont sie, sondern „natürlich auch die kleineren, individuellen Rituale wie Taufen in der Neonatologie, Segnungen während individueller Gespräche, bei Neugeborenen und Sterbenden, und auch Aussegnungen von Verstorbenen“.



14 Uhr

Erstmals an diesem Tag kommt Pastorin Brita Bartels an den Schreibtisch in ihrem Büro. Wieder hat sie eine Reihe von Mails zu beantworten. „Es ist nicht die Zahl der Nachrichten, die manchmal eine Herausforderung ist“, beschreibt sie, „sondern die Intensität, mit der sie verfasst sind. Sie haben eine ebenso durchdachte Antwort verdient“, sagt Bartels sehr bestimmt.

Neben reinen Organisationsaufgaben kommen längere Texte dazu, an denen sie arbeitet. Die Andacht für stillgeborene Kinder beispielsweise bereite sie lange und mit viel Aufwand vor. Einen typischen Tagesablauf „gibt es in der Seelsorge eigentlich nicht. Wir arbeiten viel nach aktuellen Erfordernissen und Anforderungen – die sind bunt und vielfältig.“



15 Uhr 30

Im Raum der Stille im Flur 2 liest sie die Wünsche, die Patient*innen, Angehörige und auch Mitarbeitende auf dafür ausliegenden Zetteln hinterlassen haben. „Den über die Woche gesammelten Bitten geben wir einmal in der Woche eine Stimme“, sagt sie.

Als sie den Raum verlässt, kommt ein Mitarbeiter herein. Er ist muslimischen Glaubens und regelmäßig dort. „Ich finde es sehr schön, dass dieser Gebetsraum auch von Menschen anderer Glaubensrichtungen angenommen wird“, versichert Pastorin Bartels. Jetzt freut sie sich auf das Treffen mit drei ehrenamtlichen Patientenbegleiter*innen. „Wir bilden als Seelsorgeteam seit zwei Jahren Ehrenamtliche aus. Sie sind am Eltern-Kind-Zentrum, in der Delir-Prävention, auf der Palliativstation und im Hospiz unterwegs“, beschreibt Pastorin Bartels. 34 solcher Patientenbegleiter*innen sind es inzwischen.



16 Uhr

Drei der Ehrenamtlichen sind heute mit Pastorin Bartels verabredet. Sie sprechen über die zurückliegenden Besuche und über anstehende Aufgaben. Ein Begleiter ist viel bei alten Patient*innen unterwegs, die vom Team „Demenzsensibles Krankenhaus“ betreut werden. Er nimmt sich Zeit für sie. Das vermittelt ihnen Ruhe – und gerade die ist nötig, um ein Delir zu vermeiden. „Zuletzt hat er seine Eindrücke aus der Begleitung alter Patient*innen auch dem Ärztlichen Vorstand geschildert und konkrete Anliegen benannt“, berichtet Brita Bartels.

Eine Ehrenamtlerin verbringt vor allem Zeit mit Kindern: „Ich spiele mit ihnen, wir singen oder basteln, ganz egal. Wichtig ist doch, dass sie etwas zu tun haben, dass sich jemand kümmert und sie sich nicht allein fühlen.“ Denn die Eltern könnten häufig nicht so viel Zeit im Krankenhaus verbringen, wie dazu nötig wäre.

Eine ehrenamtliche Patientenbegleiterin findet neben ihrem Studium immer wieder Zeit, sich um Menschen im Krankenhaus zu kümmern. Ihre Motivation fasst sie knapp zusammen: „Ich möchte einfach nur Liebe, Freude und Hoffnung vermitteln.“



16 Uhr 30

Nach dem Treffen ist eigentlich Feierabend. Eigentlich. Denn Brita Bartels möchte kurz noch eine Patientin besuchen, mit der sie sich wenige Tage zuvor unterhalten hat. Es sei ein gutes und angeregtes Gespräch gewesen, versichert die Pastorin, „und dass, obwohl es diese Patientin wirklich nicht leicht hat. Vielleicht freut sie sich, wenn ich noch mal vorbeikomme.“

Christian Arns.



Sind unsere Daten gut gesichert?



Es gab immer mal wieder kurze Ausfälle, die Server waren nicht mehr auf dem neuesten Stand. Die Sorge wuchs: Sind die Dokumente, Dateien und vor allem die Patientendaten überhaupt noch ausreichend gesichert? Jetzt mal Butter bei die Fische! – Der Geschäftsbereich IT gibt Entwarnung: Ja, unsere Daten sind sicher. Ob Dokumente, Tabellen, Mails oder eben Patientendaten – alles ist auf modernen Geräten gespeichert, also mit Backup und gut getakteter Sicherung. Für Laien klingt das beinahe selbstverständlich. Tatsächlich ist es das Ergebnis eines enormen Kraftakts.

Der Weg dorthin war mehr als steinig: Erst gab es mehrere Jahre lang einen strikten Sparkurs, weil das Haus ins zweistellige Millionen-Minus gerutscht war. Dann folgten eine Pandemie nie gekannten Ausmaßes, weltweite Lieferengpässe, allgegenwärtige Preissteigerungen und zuletzt noch ein querstehendes Frachtschiff im Suez-Kanal. Mitten im Verfahren änderten sich obendrein der Geräte-Standard und die Abmessungen der Bauteile, sodass nichts mehr hinpasste, wo es hinsollte.

„Irgendwann wird man gelassener“, versichert Stefan Schulz. Das heißt wohl, dass er nach dem soundsovielten Rückschlag nicht einmal mehr verzweifelt war. Zu oft musste der Leiter des IT-Bereichs Infrastruktur Basisbereich Server Storage umplanen, neu denken, Kompromisse eingehen.

Dabei drängte die Zeit: Für viele Server- und Speichersysteme war die Garantie ebenso abgelaufen wie die Wartungsverträge mit den Herstellern, für manche gab es dort längst keine Ersatzteile mehr. Die weitere Nutzung war nur durch Anschlussverträge mit Drittanbietern möglich: „Das sind Dienstleister, die darauf spezialisiert sind“, erklärt Schulz: „Sie kaufen Codes und Restbestände, also Hardware und Softwarekenntnisse, manchmal übernehmen sie sogar Personal vom ursprünglichen Hersteller.“

Die Zeit solcher Zwischenlösungen ist vorüber, es hat geklappt. Die UMG hat in moderne Server und Speichermedien investiert und die Daten nach und nach auf diese überführt. „Angesichts der angespannten Haushaltslage haben wir uns wirklich strecken müssen, um die Modernisierung unserer IT zu realisieren“, betont der Kaufmännische Vorstand Toralf Giebe. „Die Modernisierung war kein Selbstzweck“, unterstreicht Lars von Ohlen, der Leiter des Geschäftsbereichs IT: „Sie ist ein relevanter Beitrag zur Sicherheit, Stabilität und Zukunftsfähigkeit der Patientenversorgung und der digitalen Arbeitswelt der Mitarbeitenden.“

Toralf Giebe lobt: „Dass kaum jemand im Haus gemerkt hat, wenn etwas umgestellt oder ein anderer Server in Betrieb genommen wurde, zeigt im besten Sinne, wie professionell hier gearbeitet wurde. Allen, die daran mitgewirkt haben, danke ich im Namen des Vorstands sehr herzlich. Beispielhaft möchte ich das Team um Stefan Schulz nennen, aber insgesamt natürlich den gesamten Geschäftsbereich IT, die Kollegen im Einkauf, von Technik & Bau sowie das Team um den Informationssicherheitsbeauftragten.“

Um die größtmögliche Sicherheit und schnelle Verfügbarkeit zu ermöglichen, setzt Schulz unter anderem auf den Einsatz von vielen Festplatten, die zu einem großen Speicherbereich zusammengefasst werden. Er nennt die Gründe: Wird ein Speichermedium in mehrere Speicherbereiche unterteilt, entstehen voneinander unabhängige Einheiten. Das sei für den Datenschutz bedeutsam und biete Vorteile für die Nutzenden: „Man kann immer nur entweder lesen oder schreiben. Wären die Server nicht getrennt, würde ein schreibender User den Lesezugriff für viele andere verhindern. Währenddessen könnte also auf riesige Datenmengen nicht zugegriffen werden.“



Bereichsleiter Stefan Schulz aus der IT zeigt eine der vielen, vielen neuen Blade Server, auf denen unsere Daten nun sicher liegen.

Zudem „ist es oft besser, mehrere kleinere Festplatten als eine große zu nutzen“, erklärt Schulz weiter. Denn die Zahl möglicher gleichzeitiger Zugriffe pro physischer Einheit ist begrenzt. „Was hilft uns eine riesige Festplatte, auf der viele Arbeitseinheiten alles speichern können, dann aber lange Wartezeiten haben, um sie auch nutzen zu können?“

Selbstverständlich seien Daten nicht nur an einer Stelle gesichert, unterstreicht Stefan Schulz: „Sämtliche Rechner und alle Speicher sind miteinander vernetzt. Sie können wechselseitig aufeinander zugreifen. Fällt ein Speicher aus, greift der Rechner automatisch auf einen Speicher zu, der diese Daten ebenfalls gesichert hat. Die Nutzenden bekommen davon bestenfalls nichts mit.“ Das verbrauche zwar Speicherkapazität, „ist aber für den sicheren Betrieb unerlässlich“.

„Natürlich denken wir schon weiter“, versichert Lars von Ohlen, „aber entscheidend war, jetzt erst einmal ein stabiles und sicheres Fundament zu schaffen. Darauf können wir nun aufbauen.“ ca.



Mitarbeitendenversammlung

Der Vorstand lädt zur Mitarbeitendenversammlung ein. Diese findet am Montag, dem 21. Juli, um 14 Uhr hybrid statt. Alle Interessierten können also entweder per Zoom teilnehmen oder in den Hörsaal Nord kommen. Das ist der Saal gegenüber der Cafeteria im Hauptgebäude. Zunächst gibt der Kaufmännische Vorstand Toralf Giebe einen Überblick über den Jahresabschluss 2024. Anschließend berichten alle vier Vorstandsmitglieder, was es in ihren Bereichen Neues gibt.

Die Mitarbeitendenversammlung wird aufgezeichnet und ins Intranet eingestellt.

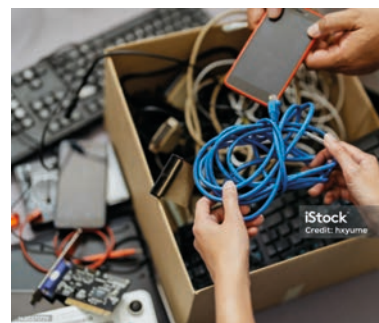
Musiker*innen gesucht

Wer möchte gemeinsam musizieren? Wer singt und hat Interesse an einem UMG-Chor? Vielleicht auch (erst einmal) nur während der zweiten Jahreshälfte? Das Team der Krankenhausesseelsorge sucht Musiker*innen, um an der „Anderen Weihnachtsfeier für Mitarbeitende“ mitzuwirken. Diese findet am **Mittwoch, 17. Dezember, um 16 Uhr** im Greifswalder Dom statt. Gestaltung und Organisation dieses Events liegt bei Pastorin Petra Huse. Sie ist per Mail unter **khs-huse@pek.de** zu erreichen oder telefonisch unter **0 151 / 425 777 99**.

Die Andere Weihnachtsfeier der Seelsorge findet in diesem Jahr erstmals seit 2019 wieder statt.



Erst mal sehen, was da ist



Wer Büroartikel, eine Tastatur oder vielleicht einen Mülleimer braucht, kann zunächst einmal im Intranet bei den Direktlinks unter „Tauschbörse“ gucken. Dort sind eine ganze Reihe von Produkten aufgelistet, die in einem anderen Bereich nicht (mehr) benötigt werden. Das mit dem „Tausch“ ist nicht wörtlich zu verstehen, hier kann einfach bestellt werden. Der GB Qualitätsmanagement und Patientensicherheit hat die Möglichkeit eingerichtet, nicht benötigte Gegenstände abzugeben: als Beitrag zu Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung. Ausgeschlossen sind Medikamente, inventarisierte Artikel (Möbel, Medizingeräte, IT), defekte Geräte und Lebensmittel. Wer Fragen hat, kann sich unter tauschboerse-umg@med.uni-greifswald.de oder telefonisch unter der Durchwahl 19453 melden.

Für größere Artenvielfalt

Seit Mai werden ausgewählte Flächen auf dem Campus vorerst nicht gemäht. Damit möchte die Universitätsmedizin einen Beitrag zur Förderung der Artenvielfalt leisten. Das höhere Gras bietet Insekten und anderen Tieren eine wertvolle Nahrungsquelle und Lebensraum. Der Verzicht auf das regelmäßige Mähen fördert nicht nur die Biodiversität, sondern sorgt auch für widerstandsfähigeres und feuchteres Gras, was gerade bei trockenem Wetter von Vorteil ist.

„Wir danken allen für ihr Verständnis“, versichert UMG-Nachhaltigkeitsmanagerin Anna Karnel, „und hoffen, dass die immer bunter werdenden und blühenden Flächen auch für alle Besuchenden ein schöner Anblick sind“.



