

S. 3 KLEINE IDEE MIT GROSSER WIRKUNG

Entspannende Musik für Patient*innen

S. 4 FIT FÜR KLEINES GELD

Günstiger trainieren bei UniFit

S. 6 KURS AUF ZUKUNFT

Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung

SCHÖN WAR'S: DAS MITARBEITER- *INNENFEST



Tolle Livemusik, leckeres Essen und ein sommerlicher Sonnenuntergang – rund 5.000 Beschäftigte feierten ausgelassen beim Mitarbeiter*innenfest 2022 auf dem Gelände der Messe Freiburg. Für Unterhaltung sorgten unter anderem eine Karaoke-Band, eine Cocktailbar und unterhaltsame Mitmachattraktionen wie eine fahrradbetriebene Carrera-Bahn und Bullriding. »»

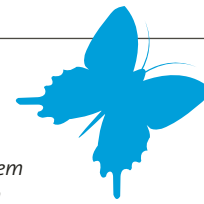
2022

IMMER AKTUELL

Fortsetzung Seite 1



Das kulinarische Angebot reichte in diesem Jahr vom beliebten traditionellen Ochsen am Drehspeiß bis hin zu einer vielseitigen Auswahl an vegetarischen und veganen Speisen und leckeren Süßwaren.



„

Es war schön, nach Monaten der Einschränkung wieder Kolleg*innen in unbeschwerter Atmosphäre zu begegnen. Herzlichen Dank dem ganzen Orga-Team für die gelungene, großzügige Gestaltung des Festes!

Joachim Tschocke,
Leiter Wirtschaftsbetriebe



Ich hatte einen wunderschönen Abend mit meinen Kolleg*innen von der Stroke Unit, die mich im Publikum unterstützt und mitgefeiert haben. Wir freuen uns jetzt schon aufs nächste Mal!

Sheena Morata,
Gesundheits- und Kranken-
pflegerin im Neurozentrum



Die Party im Foyer dauerte bis spät in die Nacht.



Der Sonnenuntergang tauchte die Messe Freiburg in goldenes Abendlicht.



Mit viel Spaß und ein bisschen Anstrengung ans Ziel: Zwei Uniklinik-Beschäftigte beschleunigten die Fahrzeuge der Carrera-Bahn per Fahrrad.



Entspannung auf Knopfdruck



Das Ideenmanagement der Uniklinik zeichnet zwei weitere Mitarbeiter*innen für ihren eingereichten Vorschlag aus. Die Pflegefachkräfte auf Station Brehmer haben die Jury mit ihrem praktischen Vorschlag, das Infotainment um beruhigende Musik zu erweitern, überzeugt und können sich nun über eine Geldprämie und die Umsetzung ihrer Idee freuen.

Es war eine unruhige Silvesternacht auf der Station Brehmer in der Klinik für Pneumologie. Die Gesundheits- und Krankenpfleger*innen hatten alle Hände voll zu tun und kümmerten sich zudem um zwei angespannte Palliativpatienten. Einer der Patienten ließ sich schließlich durch die Klänge einer Silvester-Sendung beruhigen. Der Zweite konnte sich zu klassischer Musik aus dem Radio entspannen. Das Problem: Sowohl im Fernsehen als auch im Radio kam es zu Unterbrechungen, wie etwa durch Werbung oder Redebeiträge – und schon war es mit der Entspannung wieder vorbei.

Vorhandenes neu nutzen

„Wir waren froh, unseren Patient*innen mit so einer einfachen Methode wie dem Abspielen von Musik helfen zu können“, erzählt die stellvertretende Stationsleiterin Stefanie Kirsch. „Deshalb haben wir beim Schichtwechsel kurz gemeinsam überlegt, wie man das in Zukunft besser umsetzen könnte.“ Zunächst dachten die beiden an die Ausgabe von CD-Playern, verworfen diese Idee jedoch aus praktischen und hygienischen Gründen schnell wieder. „Und dann fiel uns auf, dass jeder Bettenplatz bereits mit dem Infotainment ausgestattet ist“, ergänzt Gesundheits- und Krankenpfleger Andreas Dahms. Über die Terminals des Infotainments an den Bettenplätzen können Patient*innen im Internet surfen, telefonieren, aber auch fernsehen, Spiele spielen und Radio hören.

Der Kanal war also da, lediglich der passende Inhalt – die Entspannungsmusik – fehlte. Kirsch erinnerte sich an die Möglichkeit, über das Ideenmanagement Verbesserungsvorschläge einreichen zu können. Eine kurze Suche im Intranet führte sie zum Bewerbungsformular, welches sich schnell und unkompliziert ausfüllen ließ. Die Idee war abgeschickt.

„Die Idee bringt einen Mehrwert für das gesamte Klinikum mit sich.“

Kleine Idee, große Wirkung

Auch der Fachjury des Ideenmanagements gefiel die Idee. „Ihr Vorschlag ist ein gutes Beispiel dafür, wie eine Idee, die in einer alltäglichen Situation auf einer einzelnen Station entsteht, einen Mehrwert für das gesamte Klinikum mit sich bringen kann“, so Professor Dr. Frederik Wenz, Leitender Ärztlicher Direktor der Uniklinik, bei der Übergabe der Urkunden Ende Juni. „Danke für Ihr Engagement.“ In Zukunft werden sich die Patient*innen über das Infotainment zu Musik entspannen können, die von ihnen selbst, ihren Angehörigen oder den Pflegenden ausgewählt werden kann.



Mit strahlenden Gesichtern nehmen Stefanie Kirsch und Andreas Dahms (links) auf der Dachterrasse des Verwaltungsgebäudes die Urkunden von Professor Dr. Frederik Wenz entgegen.

Waldgeräusche, Atemmeditationen und weitere Entspannungsübungen sind bereits im Infotainment abrufbar über folgende Kacheln: Ihr Aufenthalt > Angebote > Entspannungsübungen.

Die Pflegenden auf Station Brehmer betreuten ihre Patient*innen in besagter Silvesternacht weiter fürsorglich. So begann friedlich der Morgen des neuen Jahres. ■

i Sie haben konkrete Ideen, wie sich die Arbeitszufriedenheit, die interprofessionelle Zusammenarbeit oder die Produktivität am Klinikum steigern lassen? Das Ideenmanagement der Uniklinik belohnt Vorschläge von Mitarbeiter*innen je nach Effekt und Reichweite mit einer Geldprämie. Mehr Infos erhalten Sie bei der Stabsstelle Governance und Qualität im Intranet unter Services / Angebote > Ideenmanagement.

Fit sein – gesund bleiben

Viel Angebot für kleines Geld: Die UniFit-Fitnessstudiomitgliedschaft wird für Mitarbeiter*innen günstiger.



„Sehr gut finde ich, dass ich das Training direkt im Anschluss an meinen Arbeitstag planen kann sowie das vielseitige Angebot an Gruppenkursen und Geräten. Durch das UniFit-Team fühle ich mich sehr gut individuell und kompetent betreut.“

Andrea Pohl, Schwerbehindertenvertretung

Als klinikeigenes Fitnessstudio bietet UniFit Mitarbeiter*innen und Externen ambulante Physiotherapie, ein ausgewogenes Gerätetraining sowie eine bunte Auswahl an Gruppenkursen wie Pilates, Aerobic oder Fitnessgymnastik an. Die Uniklinik bezuschusst die UniFit-Mitgliedsbeiträge der Mitarbeiter*innen ab September 2022 stärker. Gerätetraining oder Gruppenkurse nach Wahl sind nun für je 25 Euro anstatt vorher 35 Euro pro Monat möglich. Eine Zehnerkarte für Kurse oder Gerätetraining gibt es schon für 50 Euro anstatt bisher 70 Euro. Für das komplette Trainingspaket mit Geräten und beliebig vielen Kursen fallen nur noch 32 Euro pro Monat an.

Gesundheit von Mitarbeiter*innen im Fokus

„Die Gesundheit unserer Beschäftigten ist ein hohes Gut. Unser Ziel ist es, die Mitarbeiter*innengesundheit durch die Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements dauerhaft zu erhalten und zu stärken“, sagt die Kaufmännische Direktorin Anja Simon. „UniFit ist nicht zuletzt aufgrund der Nähe zum Zentralklinikum ein super Angebot für die Mitarbeiter*innen. So lässt sich bequem nach der Arbeit oder in der Mittagspause eine kurze Trainingseinheit einlegen – und das zu günstigen Konditionen“, ergänzt Julia Heinemann, Projektkoordinatorin in der Stabsstelle Strategische Personalentwicklung und Ansprechpartnerin für das Betriebliche Gesundheitsmanagement.

Die Diagnose in den Alltag übersetzen

Mit Rat und Tat: Ulrike Mößner begleitet onkologische Patient*innen in der Tagesklinik des ITZ sowie auf chirurgischen Stationen.

Ulrike Mößner ist Pflegeexpertin APN im Interdisziplinären Tumorzentrum (ITZ) der Uniklinik und begleitet dort onkologische Patient*innen mit gastrointestinalem Krebs, also Tumoren im Verdauungstrakt. Die dritthäufigste Tumorart in Deutschland ist Darmkrebs. „Bei den Menschen, die zu uns kommen und die Diagnose Krebs erhalten, steht das Leben Kopf“, weiß Mößner. Sie haben einen hohen Betreuungsbedarf und benötigen nicht nur viel Unterstützung aus ihrem persönlichen Umfeld, sondern auch pflegfachliche Beratung. Ulrike Mößner hilft

ihnen dabei, die Diagnose in den veränderten Alltag zu übersetzen.

Unterstützende Angebote für die Patient*innen

„Gerade wenn die weiteren Behandlungsschritte noch nicht feststehen, ist die Unsicherheit am größten“, sagt die Pflegeexpertin. So klärt sie mit den Patient*innen, wie sie ihren Alltag zu Hause managen können, ob sie andere Beratungsdienste wie psychologische Unterstützung benötigen oder einen Pflegedienst – und sie schaut auch darauf, wie es mit der Ernährung aussieht. Ein wichtiges Thema für onkologische Patient*innen, die oft Probleme beim Essen haben.

„Häufig ergeben sich Fragen erst im Laufe der Behandlung, dann ist es gut, eine bleibende Ansprechpartnerin zu haben“, erklärt Mößner. „Ich unterstütze die Patient*innen auch darin, dass sie sich zu Hause gut zurechtfinden.“ Viele Dinge, wie zum Beispiel die richtige Einnahme von Medikamenten, sorgen außerhalb der Klinik für Unsicherheit. Bei Fragen können sich die von ihr betreuten Patient*innen und deren Angehörige deshalb auch über den Klinikaußenbereich hinaus bei ihr melden. „Zum Abschied erhalten sie eine Visitenkarte mit meiner Telefonnummer.“



Komplexe Aufgaben in zwei Departments

Mößner besucht Patient*innen, die zur Ersttherapie in die Tagesklinik im ITZ kommen genauso wie bereits Operierte auf chirurgischen Stationen. „Da ich departmentübergreifend im ITZ und in der Chirurgie arbeite, ist es wichtig, dass die Vorgesetzten und die Oberärzt*innen mich unterstützen und das Modell mittragen.“ Die



Wenig Zeit? Kurze Übungen am Schreibtisch und zu Hause

Die Videoserie „(Uni)Fit und gesund“ bietet kurze und gesundheitsfördernde Trainingseinheiten für mehr Kraft, Beweglichkeit und Ausdauer. Die Videos finden Sie online unter www.uniklinik-freiburg.de/zpt/unifit/videoserie-bleiben-sie-unifit-und-gesund |

i UniFit ist montags bis freitags von 7 Uhr bis 20 Uhr geöffnet. Mehr Informationen zu UniFit finden Sie im Intranet unter Services / Angebote > UniFit

Pflegewissenschaftlerin bewältigt ein weit gefächertes Aufgabenspektrum, das viel Organisation, Coaching, Teamfähigkeit, ethische Entscheidungen, Beratung, Führungsqualitäten und auch die Arbeit an Forschungsprojekten beinhaltet. „Unsere Pflegeexpert*innen APN sind hier wichtige Schnittstellen und leisten Übersetzungsarbeit zwischen Patient*innen und Behandlungsteam“, sagt Pflegedirektor Helmut Schiffer.

Interdisziplinäres Beratungsangebot

Seit 2019 besteht an der Uniklinik ein interdisziplinäres Tumorboard mit allen Beratungsdiensten, an

dem auch Mößner teilnimmt. Hier besteht die Möglichkeit, Fälle von Patient*innen vorzustellen, die einen komplexen Hilfsbedarf haben. „Das Angebot dürfte gerne noch mehr wahrgenommen werden“, findet Mößner. |

i Was bedeutet Pflegeexpert*in APN? APN ist die Abkürzung für Advanced Practice Nursing. Voraussetzung zum Tragen der Bezeichnung ist ein abgeschlossenes Masterstudium in Pflegewissenschaften.



Dr. Maike Hofmann

Wie Vereinbarkeit von Familienleben und Wissenschaftskarriere gelingen kann

Im Bereich Forschung und Entwicklung sind Frauen in Deutschland deutlich unterrepräsentiert. Programme wie das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm sollen das ändern. amPuls sprach mit der Teilnehmerin, Molekularmedizinerin in der Klinik für Innere Medizin II der Uniklinik Freiburg, Dr. Maike Hofmann.

amPuls: Es gibt genauso viele Studienanfängerinnen wie Studienanfänger und rund die Hälfte aller Promotionen werden von Frauen verfasst. Danach aber verlassen überdurchschnittlich viele Frauen die akademische Wissenschaft. Wie erklären Sie sich das?

Dr. Maike Hofmann: Wenn ich mich in meinem Umfeld umhöre, wird die Vereinbarkeit einer „klassischen“ Wissenschaftskarriere und einem Familienleben oft bezweifelt. Zwar gibt es hier Alternativen, diese werden in der Regel aber nicht klar definiert und nicht kommuniziert. Erschwerend hinzu kommen befristete Verträge und die intensiven Arbeitszeiten.

Durch das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm werden Sie dabei unterstützt, sich für die Berufung auf eine Professur zu

qualifizieren. Wie wichtig sind solche Programme?

Wichtig. Sie bieten Frauen die erforderlichen Chancen, Netzwerke sowie Flexibilität und Sichtbarkeit.

Sie und Ihr Mann haben zwei Kinder und arbeiten beide in Vollzeit. Wie schaffen Sie das?

Flexibilität am Arbeitsplatz und eine verlässliche Kinderbetreuung sind essenzielle Bausteine, um diesen Spagat hinzubekommen. Fehlende Betreuungsplätze und verkürzte Betreuungszeiten bereiten uns leider regelmäßige Probleme.

Insbesondere in der Pandemie kamen zunächst fast ausschließlich männliche Experten in der Berichterstattung zu Wort. Die Virologin Sandra Ciesek, die mit Christian Drost den NDR-Corona-Podcast bespielt, wurde als „Quotenfrau“ bezeichnet.

Dieser Begriff wird uns Frauen vermutlich noch lange begleiten. Wahrscheinlich, bis wir aktuelle Programme und Maßnahmen als Förderungen für die „Gleichberechtigung“ und nicht nur für „Frauen“ sehen, ausschreiben und verstehen. |

ZUR PERSON

Dr. Maike Hofmann ist Preisträgerin des Heinz Maier-Leibnitz-Preises und untersucht mit ihrem Team den Einfluss der SARS-CoV-2-mRNA-Impfung auf die T-Zell-Immunität im Vergleich zur Antikörperantwort. Darüber hinaus beschäftigt sie sich mit den zugrunde liegenden Mechanismen der eingeschränkten T-Zell-Immunität bei der chronischen Virushepatitis und bei Leberkrebs.



Analysen mit dem Mikroskop gehören zum Laboralltag dazu.

Ihre Meinung für unsere Zukunft

Was schätzen die Mitarbeiter*innen an der Uniklinik? Und in welchen Punkten kann sie sich als Arbeitgeberin weiterentwickeln? Die Mitarbeitendenbefragung 2022 zeigt, welchen Kurs das Klinikum einschlagen muss.

Die Mitarbeitendenbefragung (MAB) 2022 ist erfolgreich abgeschlossen. 45 Prozent der Beschäftigten der Uniklinik Freiburg und der Medizinischen Fakultät der Uni Freiburg haben an der Befragung teilgenommen und die Möglichkeit genutzt, konkretes Feedback zu ihrer Arbeitssituation zu geben.

„Die Arbeitszufriedenheit ist überdurchschnittlich im Vergleich zu anderen Krankenhäusern, das freut uns ungemein“, sagt der Leitende Ärztliche Direktor Professor Dr. Frederik Wenz. „Die Rückmeldungen der Beschäftigten zeigen, in welchen Bereichen wir unsere Stärken als Arbeitgeber*in weiter ausbauen können und wo noch Potenzial für Verbesserungen liegt“, erklärt die Kaufmännische Direktorin Anja Simon das weitere Vorgehen.

”

Wir haben den klaren Wunsch der Mitarbeiter*innen vernommen: mehr mitgestalten, nicht nur mitmachen.

Anja Simon
Kaufmännische Direktorin

Wie geht es weiter? Klinikumsweite Schritte nach der Befragung

Die Beschäftigten sind im Gesamtergebnis mit der eigenen Tätigkeit zufrieden. Viele Mitarbeiter*innen lobten die vielfältigen Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren. Auch zahlreiche Führungskräfte erhielten positives Feedback. Zudem funktionieren die internen Prozesse in vielen Teams sehr gut.

Doch auch kritische Punkte meldeten die Mitarbeiter*innen zurück. Nicht überall läuft die Zusammenarbeit mit den Führungskräften, in den Teams oder abteilungsübergreifend konfliktfrei. „Dieses Feedback nehmen wir sehr ernst. Der Vorstand wird die auffälligsten Aspekte aus den Ergebnisberichten mit den jeweiligen Führungskräften persönlich besprechen und verbindliche Lösungsstrategien vereinbaren“, sagt Wenz. Zudem sollen die Weiterbildungsangebote für Führungskräfte erweitert und in mehreren Workshops soll ein klinikübergreifendes Führungsleitbild entwickelt werden.

„Zahlreiche Führungskräfte haben die Online-Schulung sowie das persönliche Beratungsangebot des Umfragedienstleisters wahrgenommen, um mit den Antworten aus ihrem Ergebnisbericht bestmöglich arbeiten zu können“, freut sich Jasmin Lay, Leiterin der Stabsstelle Strategische Personalentwicklung, die mit ihrem Team die MAB koordinierte. „Führungskräfte sollten nun die Ergebnisse transparent in ihren Teams besprechen. Positive Punkte gilt es zu loben und beizubehalten. Aspekte, die weniger gut abgeschnitten haben, müssen hinterfragt und in den Gesamtkontext eingeordnet werden“, so Lay. Vorgesetzte sollen gemeinsam mit ihren Mitarbeiter*innen die nächsten Schritte erarbeiten, sodass diese von allen mitgetragen werden.

Über eine Online-Plattform werden die definierten Maßnahmen dokumentiert und der Vorstand wird über die abteilungsspezifischen Fortschritte regelmäßig auf dem Laufenden gehalten. Eine Folgebefragung ist in drei bis fünf Jahren geplant, um getroffene Maßnahmen auf den Prüfstand zu stellen.

Aktiv mitgestalten – Potenzial nutzen

„Wir haben zudem den klaren Wunsch der Mitarbeiter*innen vernommen: mehr mitgestalten, nicht nur mitmachen“, sagt Simon. Die bereits vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten sollen daher in Zukunft mehr gefördert und deren großer Wissensschatz genutzt werden.

Die Vorgesetzten sind dazu angehalten, ihren Fokus auf eine offene und ehrliche Kommunikation zu richten und die persönliche Weiterentwicklung aller Mitarbeiter*innen noch mehr zu unterstützen. Die jährlichen Mitarbeiter*innengespräche werden verbindlich. Fortbildungsangebote sowie die Möglichkeit von Supervisionen und individuellem Coaching werden ausgebaut.



45 %

der Beschäftigten der Uniklinik Freiburg und der Medizinischen Fakultät der Uni Freiburg haben an der Befragung teilgenommen.

Was passiert mit den offenen Rückmeldungen?

Mitarbeiter*innen nutzten die Möglichkeit, während der MAB weitere Themen und Anliegen in Form von offenen Nennungen anzusprechen. Diese werden nun an die jeweils zuständigen Bereiche – unter anderem das Betriebliche Gesundheitsmanagement, das Zentrum für Digitalisierung und Informationstechnologie, der Fachbereich Fortbildung oder die Wäschekommission – weitergeleitet, damit daraus konkrete Handlungsschritte abgeleitet werden. „Die individuellen Rückmeldungen sind für die Fachbereiche sehr wertvoll und Grundlage für eine offene Feedbackkultur. Die Führungskräfte werden damit ebenfalls konstruktiv umzugehen wissen“, sagt Wenz.

Zudem wird eine neue Kommission zum Thema Verpflegung ins Leben gerufen, um die gastronomischen Angebote für Beschäftigte sowie Patient*innen zu verbessern und zu erweitern.

Gemeinsam Kurs nehmen und halten

„Wir danken allen Beschäftigten für ihre Teilnahme und Frau Lay mit ihrem Team für die Organisation. Wir möchten das Vertrauen in die MAB als Feedbackinstrument stärken, indem positive Veränderungen bald sichtbar werden. Denn strukturelle Veränderungs- und Verbesserungsprozesse können wir als Uniklinik nur dann umsetzen, wenn wir gemeinsam Ziele definieren und an Lösungen arbeiten“, sagt Simon. Wenz ergänzt: „Wir zählen auf unsere motivierten und engagierten Mitarbeiter*innen, die ihre Ideen und Fähigkeiten einbringen. So bleibt unser Klinikum leistungsstark und ein guter Arbeitsplatz.“

i Angebote für Führungskräfte finden Sie im Intranet unter **Services/ Angebote > Personalentwicklung „Für Führungskräfte“**.

Das Power-Team

Neue Verantwortlichkeiten, neue Aufgabenverteilung und ganz viel Erfahrung: Das Leitungsteam der Abteilung Energietechnik im Geschäftsbereich 5 – Technik wurde umstrukturiert.



Die „alten Neuen“: Das Team der Abteilung Energietechnik besteht aus Robert Maier, Joachim Schmeiser, Uwe Johler und Jürgen Dufner (v.l.n.r.).

Zusammen bringen sie rund 70 Jahre Wissen über die technischen Abläufe an der Uniklinik Freiburg mit – und das ist wichtig, denn Joachim Schmeiser, Jürgen Dufner und Uwe Johler verantworten in ihren neuen Positionen die Versorgung der Uniklinik Freiburg mit Strom, Wärme, Wasser und Kälte. Anfang Mai übernahm Schmeiser die Leitung der Abteilung Energietechnik im Geschäftsbereich 5 – Technik. Mit in seinem Team sind die neuen Fachbereichsleiter Dufner (Heizungs- und Sanitärtechnik) und Johler (Klima- und Lüftungstechnik). Alle drei waren davor bereits in anderer Funktion in der Technik im Einsatz. Komplettiert wird das Quartett durch Fachbereichsleiter Robert Maier (Heizkraftwerk-Service).

Schmeiser freut sich über die neuen Aufgaben: „Natürlich bringt die momentane Weltlage große Herausforderungen mit sich. Mein wichtigstes Ziel ist es, mit meinem Team die Energieversorgung der Uniklinik sicherzustellen.“ Mehr als 50 Abteilungsmitarbeiter*innen sorgen unter anderem dafür, dass das Heizkraftwerk der Uniklinik verlässlich Energie produziert. Diese wird primär für das Klinikum genutzt, versorgt aber beispielsweise auch die Universität und das Konzerthaus in Freiburg.

Zusammenarbeit mit gemeinsamem Ziel

Auch Aufgaben und Zuständigkeiten der Abteilung wurden im Zuge der Neubesetzungen anderweitig aufgeteilt und optimiert. „Durch die Umstrukturierung liegt der gesamte Produktionsablauf im Heizkraftwerk bis zur Einspeisung ins Stromnetz in unseren Händen. Wir konzentrieren uns ganz auf die technische Umsetzung, während ein anderer Bereich administrative Aufgaben übernimmt“, so Schmeiser. Das funktioniert mit Kommunikation auf Augenhöhe: „Ich bin täglich im Austausch mit den Kolleg*innen, wir haben hier kurze Wege.“

Fördern und fordern

Den Leitern des Geschäftsbereichs 5 – Technik, Frank Kotterer und Thomas Rombach, war es wichtig, interne Talente für die Nachbesetzungen zu gewinnen. „Wir haben vollstes Vertrauen in unsere eigenen Leute“, sagt Rombach. Das Leitungsteam möchte seine Mitarbeiter*innen befähigen und auch ermutigen, Verantwortung zu tragen und selbstständig Entscheidungen zu treffen, erklärt Kotterer: „Das macht unsere Abläufe reibungsloser und schneller – was letztendlich dem ganzen Klinikum zugutekommt.“

Gemeinsam lernen, besser anleiten

Die Weiterbildung Praxisanleitung wird in Zukunft berufsgruppenübergreifend angeboten.

Auszubildende, Weiterbildungsteilnehmer*innen und neue Kolleg*innen in medizinisch-pflegerischen Bereichen professionell anzuleiten und einzuarbeiten benötigt Erfahrung und Wissen. Damit dies nach einheitlichen und den neuesten fachlichen Standards umgesetzt werden kann, werden diese Aufgaben von Praxisanleiter*innen übernommen. Mitarbeiter*innen benötigen dafür die berufsbegleitende pädagogische Weiterbildung „Praxisanleitung für Gesundheitsberufe“. Mit neuem Konzept wird diese ab 2023 für alle Berufsgruppen gemeinsam an der Akademie für Medizinischen Berufe der Uniklinik Freiburg angeboten.

„Als führende Aus- und Weiterbildungsstätte für Gesundheits- und Pflegeberufe in Südbaden haben wir unser Angebot im Bereich der Praxisanleitung modernisiert“, sagt Franz-Josef Overhoff, Leiter der Akademie für Medizinische Berufe. „Die Stärke unseres Klinikums liegt in der interprofessionellen Zusammenarbeit auf Augenhöhe, was das neue Weiterbildungskonzept erfreulicherweise weiter fördert“, ergänzt der Leitende Ärztliche Direktor Professor Dr. Frederik Wenz.

Von den Erfahrungen der Kolleg*innen profitieren

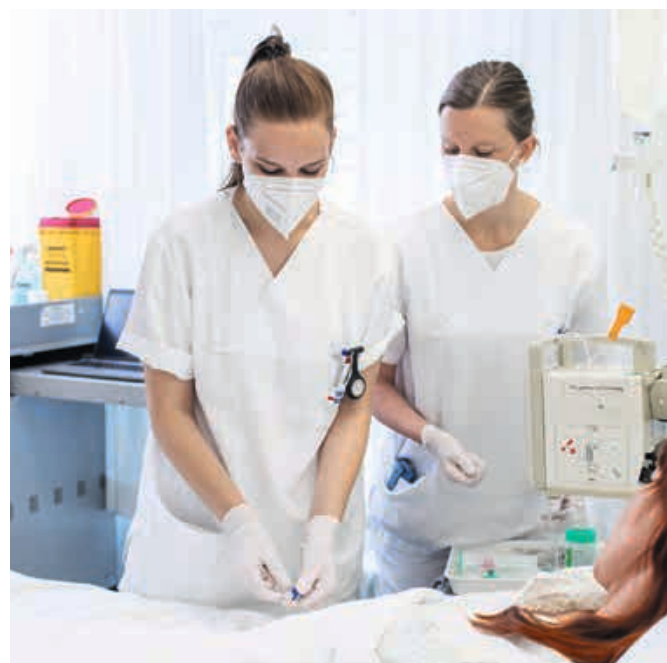
Die angehenden Praxisanleiter*innen erwerben zukünftig die notwendigen pädagogischen und didaktischen Fähigkeiten berufsgruppenübergreifend. Konkrete

Anleitungssituationen üben die Teilnehmer*innen weiterhin in fachspezifischen Einheiten. „Der ganze Kurs profitiert vom Austausch über Berufsgruppen hinweg. Die fachlichen Hintergründe sind vielleicht unterschiedlich, aber die pädagogischen Herausforderungen häufig dieselben“, sagt Andreas Haussmann, Leiter des Fachbereichs Weiterbildung an der Akademie. „Die zukünftigen Praxisanleiter*innen lernen eine größere Brandbreite an unterschiedlichen Herausforderungen im Arbeitsalltag kennen und sind

so sehr gut auf ihre spätere Tätigkeit vorbereitet“, beschreibt Christiane Ranft, Leiterin der Weiterbildung, einen weiteren Vorteil.

Durchlässigkeit aus und in andere Weiterbildungen

Die Weiterbildung richtet sich unter anderem an Pflegefachkräfte, Hebammen, Operations- und Anästhesietechnische Assistenten, Medizintechnische Radiologieassistenten, Medizintechnische Laborassistenten, Medizinische Fachangestellte, Physiotherapeut*innen und Notfallsanitäter*innen. Der berufsbeglei-



Was kann
angerechnet werden?

MODULEINHEITEN

WEITERBILDUNG	Ethisch und inklusive reflektiert denken und handeln	Theorie- geleitet pflegen	Modelle von Gesundheit und Krankheit in die Pflege einbeziehen	Ökonomisch handeln im Gesundheits- wesen	Grundlagen Notfall- management	Grundlagen Hygiene- management	Anleitungs- prozesse planen und gestalten
Anästhesiepflege	x	x	x	x	x	x	x
Intensivpflege	x	x	x	x	x	x	x
Pädiatrische Intensivpflege	x	x	x	x	x	x	x
Intermediate Care	x	-	x	x	x	x	-
Notfallpflege	x	x	x	x	x	x	x
Onkologische Pflege	x	x	x	x	-	-	-
Praxisanleitung	-	x	-	-	-	-	x
Pflegerische Leitung einer Station oder Einheit	x	x	x	x	-	-	x

Praxisanleiter*innen stehen neuen Kolleg*innen und Auszubildenden zur Seite. Damit das nach den neuesten Standards passiert, absolvieren sie davor eine berufsbegleitende Weiterbildung.

Langeweile kennt er nicht

Drei Jahrzehnte leitete Bernd Ruh die Gärtnerei der Uniklinik. Jetzt hat er sich in den Ruhestand verabschiedet.

Für ihn sind die letzten 30 Jahre fast wie im Fluge vergangen. So lange leitete Bernd Ruh die Gärtnerei der Uniklinik Freiburg. Ende Juni 2022 ist der 64-Jährige in den Ruhestand gegangen. Beim Interview mit ampuls sitzt er auf einer Bank mit Blick auf das Gewächshaus und den Betriebshof der Gärtnerei zwischen der Breisacher- und der Löhrrstraße. Das Arbeitsklima in der Gärtnerei ist entspannt, der scheidende Chef meistens auch.

Auf seine Leute war und ist Ruh besonders stolz: „Sie machen ihren Job gern, ich konnte mich immer auf sie verlassen und hatte auch stets ein offenes Ohr für sie.“ Nie habe jemand über einen außergewöhnlichen Einsatz geklagt oder wäre deshalb nicht zur Arbeit gekommen. Früher gab es zum Beispiel viel mehr zu tun bei Schnee und Eis auf dem Klinikgelände.

Die Außenanlagen als Aushängeschild

Auch anderes hat sich verändert: Auf den Äckern, auf denen früher Stiefmütterchen oder Geranien noch selbst ausgepflanzt wurden, stehen heute Neubauten der Uniklinik. Die Aufgaben der Gärtner haben sich deshalb gewandelt. Mehr intensive als extensive Pflege der Außenanlagen, mehr Dachbegrünungen. „Mein Credo war immer, dass die Außenanlagen der Uniklinik tipptopp aussehen und den Leuten gefallen müssen. Der erste Eindruck zählt“, sagt Ruh. Deshalb sind die Wechselbeete fröhlich bunt im Sommer mit



Vom Gewächshaus der Uniklinik in den Ruhestand: Bernd Ruh sagte Tschüss.

Sommerflor und im Herbst und Winter mit Stiefmütterchen bepflanzt. Was früher selbst gezogen wurde, wird heute als sogenannte Halbfertigware zugekauft und verarbeitet. Zuständig ist die Gärtnerei unter anderem auch für die Pflege des Ententeichs, den Blumenschmuck und die Innenraumbegrünungen in den Kliniken.

Als sich Ruh vor drei Jahrzehnten auf die Stelle des Sachgebietsleiters bewarb, hatte der Gärtnermeister zuvor als Selbstständiger sowie als Leiter einer Friedhofsgärtnerei gearbeitet. „Ich möchte etwas bewegen, wenn ich hier anfangen“, sagte er sich damals – und legte los. Das Gelände des Betriebshofs war weder asphaltiert, noch gab es richtige Maschinen zum Arbeiten. So wurde erst mal aufgeräumt, Dreckhaufen beseitigt und der Maschinenpark erneuert. Kehrmaschinen, Traktoren, Radlader kamen hinzu und das Gewächshaus wurde gebaut.

Im Ruhestand ist viel Sport angesagt

Die Zahl von 25 Mitarbeiter*innen ist trotz der wechselnden Anforderungen in den 30 Jahren immer gleich geblieben. Durch die Floristik kamen drei Frauen ins Team. Ruh war es auch immer wichtig, Menschen mit schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu beschäftigen, „weil sie oft unterschätzt werden“. Zwei junge Männer mit einer Beeinträchtigung wurden so in die Abteilung integriert und sind in ihre Aufgaben hineingewachsen.

Und jetzt muss Bernd Ruh in den Ruhestand hineinwachsen. „Aber mir wird es sicher nicht langweilig“, sagt der Neu-Rentner. Wenige Tage nach seinem Abschied ging er den Fernwanderweg München–Venedig. Den Urlaub mit seiner Frau holt der begeisterte Jogger, Rad- und Skifahrer nach, bevor es ans Hausrenovieren geht. ■

tende Kurs umfasst 300 Stunden und findet in sieben Blockwochen sowie an drei Praxistagen verteilt über zwölf Monate statt.

Einzelne Module der Weiterbildung können für spätere Weiterbildungen genutzt oder bereits absolvierte Module aus früheren Kursen angerechnet werden (siehe Tabelle). ■

i Mehr Informationen finden Sie im Intranet unter Services/Angebote > Weiterbildung

QM – Arbeitsabläufe in komplexen Situationen gestalten

In Projekten arbeiten

x	x
x	x
x	x
x	-
x	x
x	x
x	-
x	x

Hereinspaziert ins Teddybär-Krankenhaus



Mitte Juni war es endlich wieder so weit: Das Teddybär-Krankenhaus öffnete nach zweijähriger pandemiebedingter Pause seine Türen. Rund 2.000 Kinder kamen fünf Tage lang mit ihren Familien oder Kindergartengruppen, um ihre kranken oder verletzten Kuscheltiere von den Teddy-Docs behandeln zu lassen. Ziel ist es, Kindern auf spielerische Art und Weise die Angst vor einem Krankenhausbesuch zu nehmen. Ein tolles Projekt für Klein und Groß! ■



1.

In der Teddy-Schule lernen die Kinder etwas über den (menschlichen) Körper.



2.

Ein Teddy-Doc begleitet die Kindergruppe während des gesamten Besuchs.



3.

„Was fehlt ihr denn?“ Bei der Anamnese wird nach dem Wohlbefinden der Plüschkatze gefragt. Danach wird sie gewogen, gemessen und alle weiteren Schritte werden in ihr Untersuchungsheft eingetragen.



4.

Dieser kleine Teddy hat Bauchschmerzen. Bei einem Ultraschall kann man sehen, woher sie kommen.



5.

Mithilfe des eigens für Plüschpatient*innen gebauten Computertomographen wird die Schulter dieser kleinen Eule durchleuchtet. Hat sie einen Flügelbruch?



6.

„Das Herz hat so laut geschlagen.“ Bei einer OP wird diesem flauschigen Patienten ein kleines Loch im Herzen geschlossen.



7.

Um Zahnschmerzen vorzubeugen, ist gute Pflege wichtig. Hier lernen die Kinder wie man Zahnzwischenräume richtig reinigt.

i

Das Teddybär-Krankenhaus (TBK) ist ein gemeinnütziges Projekt der Offenen Fachschaft Medizin Freiburg e.V. in Kooperation mit der Fachschaft Pharmazie sowie der Fachschaft Zahnmedizin der Uni Freiburg. Unterstützt wird das TBK durch die Uniklinik Freiburg, durch die Medizinische Fakultät der Uni Freiburg sowie durch Spenden. Es fand dieses Jahr zum 17. Mal statt.

Probleme frühzeitig zu besprechen, hilft ungemein

Stationsleiter Markus Merkel erzählt im Gespräch mit amPuls, wie er Mitarbeiter*innen für „seine“ Stationen gewinnen konnte.



Markus Merkel ist seit sieben Jahren in leitender Funktion auf der Chirurgischen Intensivstation (CIT) und Transplant Intermediate Care (T-IMC) in der Klinik für Allgemein- und Viszeralchirurgie.

amPuls: Wie beschreiben Sie die Personalsituation auf der CIT und der T-IMC?

Markus Merkel: Die letzten Jahre waren durch Corona nicht einfach. Wir konnten aber trotz aller Widrigkeiten Mitarbeiter*innen gewinnen. Wir haben uns viele Gedanken gemacht, wie wir als Arbeitsplatz attraktiv werden können und haben versucht, jeden Stein einmal umzudrehen. Im Leitungsteam und zusammen mit der Pflegedienstleitung konnten wir Konzepte zur Gewinnung von Pflegekräften entwickeln und arbeiten seit Jahren gemeinsam intensiv an deren Umsetzung. Es hat sich vieles zum Positiven verändert.

”

Wir haben uns viele Gedanken gemacht, wie wir als Arbeitsplatz attraktiv werden können.

Was wurde getan, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern?

Auf der CIT wurde vor zwei Jahren der Betreuungsschlüssel

verbessert: Eine Pflegefachkraft versorgt nun nicht mehr drei, sondern zwei Patient*innen und hat daher mehr Zeit für sie. Die Transplant-IMC wurde räumlich und strukturell modernisiert und ist mit ihren vielen verschiedenen Krankheitsbildern ein interessanter, aber auch anspruchsvoller Bereich. Da die beiden Stationen eng zusammenarbeiten, können wir interessierten Kolleg*innen verschiedene Entwicklungen und Perspektiven anbieten. Durch die Begleitung unserer Praxisanleiter*innen, Schichtleitungen und Kolleg*innen ist man nie alleine mit seinen Fragen – wir haben echt tolle Kolleg*innen. Das Leitungsteam mit Stationsleitung und den Stellvertreter*innen wurde um eine pflegepädagogische und pflegefachliche Leitung erweitert. Dadurch haben wir in den Bereichen offene Ohren und Zeit für Gespräche. Für das gesamte Team gilt: Wer ein Problem hat, sollte das kommunizieren, damit wir gemeinsam nach einer Lösung suchen können. Es hilft ungemein, Dinge frühzeitig zu besprechen.

Wie sehen Ihre Erfolge konkret aus?

Wir freuen uns sehr über 20 Neuzugänge auf beiden Stationen im letzten Jahr. Dieser Zuwachs ist alles andere als selbstverständlich. Von der Hospitation an geben wir uns viel Mühe, die Kolleg*innen ins Team zu integrieren und einzuarbeiten. Laut CLEST-Umfrage, bei der Pflegeschüler*innen Einsatzorte bewerten, ist die CIT die

zweitbeliebteste Station. Das ist eine schöne Rückmeldung für alle Kolleg*innen, die sich um die neuen Mitarbeiter*innen kümmern.

”

Wir freuen uns sehr über 20 Neuzugänge auf beiden Stationen im letzten Jahr.

Auf Ihren Stationen wird der Nachwuchs mit Patient*innen, die zum Teil beatmet werden, mit Schmerzpatient*innen, mit Notfällen und auch dem Tod konfrontiert. Wie schaffen Sie es, dass Ihre Mitarbeiter*innen gerne zur Arbeit kommen?

Uns ist extrem wichtig, solche Herausforderungen im Team zu meistern, da helfen gegenseitiger Respekt und Vertrauen. Und die Gewissheit, fachlich oder emotional von den Kolleg*innen unterstützt zu werden. Empathisch und zugleich professionell distanziert mit Patient*innen und deren Angehörigen umzugehen, lässt sich lernen, etwa von erfahrenen Pflegefachkräften. Wir bekommen seit der Coronazeit einmal pro Woche Unterstützung von einem Uniklinik-Psychologen. Der spricht die Kolleg*innen an und gibt Raum für deren Fragen und Probleme. ■

Bessere Orientierung dank neuer Lagepläne

Farbzonen und neue Bezeichnungen sorgen für ein leichteres Zurechtfinden auf dem Klinikumsgelände.

Farbliche Zonen für eine bessere Orientierung: Seit Mitte Juni gibt es für das Zentralklinikum einen neuen Lageplan. Das Klinikum wird darauf in sieben unterschiedliche farbige Bereiche eingeteilt. Auch an den Gebäuden beziehungsweise Einrichtungen hängen neue Schilder, die die jeweilige Farbzone widerspiegeln. Für Besucher*innen, aber auch für (neue) Mitarbeiter*innen ist es so einfacher, zum Wunschort zu gelangen – immer der Farbe nach.



Lageplan mit farblichen Zonen

Mit dem neuen, farbigen Lageplan gehen auch neue Bezeichnungen für die Zugänge zu den Einrichtungen auf der Lageplan-Legende einher. Pro Farbe gibt es einen zugehörigen Buchstaben, pro Einrichtung/Zugang wird der Buchstabe um eine Zahl ergänzt. Ein Beispiel: Der Gebäudekomplex der Chirurgie hat die Farbe Lila und den Buchstaben D. Den Zugang zur Klinik für Urologie findet man über das lila Schild mit der Bezeichnung D7. Bitte achten Sie auf die neuen Bezeichnungen der Einrichtungen. ■

Alle Lagepläne finden Sie hier:
www.uniklinik-freiburg.de/lageplaene

Service für Beschäftigte

BERATUNG IM ÜBERBLICK

Sie benötigen Unterstützung bei Belastungen, haben Fragen zu Prävention, Erkrankung oder Wiedereingliederung oder suchen Fachberatung bei Konflikten? Hier helfen die Beratungseinrichtungen für Beschäftigte weiter. Am Info-Telefon berät Sie eine Fachperson vertraulich, wer auf Ihr Anliegen spezialisiert ist:

Zentrales Info-Telefon

 **61333**

i Infos und Ansprechpartner*innen finden Sie im Intranet unter **Services/Angebote**
➤ **Beratung für Beschäftigte**

Sie können die Anlaufstellen auch jederzeit direkt kontaktieren.

FORTBILDUNGSANGEBOTE

Im Katalog des Fachbereichs Fortbildung finden Sie zahlreiche Angebote unter anderem zu Betriebswirtschaft und Recht, Führung und Management, Gesundheit, Persönlichkeit oder IT sowie Pflichtfortbildungen und Weiterbildungen.

i Den Fortbildungskatalog finden Sie im Intranet unter **Services/Angebote**
➤ **Fortbildung**

IMPRESSUM

Herausgeber: Universitätsklinikum Freiburg

Verantwortlich: Benjamin Waschow, Leiter Unternehmenskommunikation

Redaktion: Charlotte Trauth

Autorinnen dieser Ausgabe: Linda Kratschmayr, Nina Lipp, Inga Schneider, Charlotte Trauth, Heidrun Wulf-Frick

Anschrift: Breisacher Straße 153, 79110 Freiburg
Tel.: 0761 270-84930
Fax: 0761 270-9619030
redaktion@uniklinik-freiburg.de
www.uniklinik-freiburg.de

Fotos: Fabio Smitka, Britt Schilling, rororo, Droemer Knauer, Delfy, Busse Seewald, Universitätsklinikum Freiburg,
Illustration: iStock.com/elenabs

Gestaltung und Produktion: Ketchum GmbH, K.-Kollwitz-Ufer 79, 01309 Dresden

Druck: Badische Offsetdruck Lahr GmbH, Hinlehreweg 9, 77933 Lahr

Vielfalt bringt viel!

Die Uniklinik Freiburg zeigt Flagge: Seit dem zehnten deutschen Diversity-Tag am 31. Mai flattert die bunte Regenbogenflagge vor dem Torbogen. Damit bekennt sich das Klinikum klar zu Chancengleichheit, Diversität und Toleranz. Die Uniklinik ist bunt und vielfältig: Die rund 15.000 Mitarbeiter*innen stammen aus insgesamt 106 Nationen.

„Unter unseren Mitarbeiter*innen und Patient*innen gibt es eine unglaubliche Vielfalt und das ist auch eine unserer Stärken“, so der Leitende Ärztliche Direktor Professor Dr. Frederik Wenz. „Wir möchten Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Sprache, Geschlecht, Religionszugehörigkeit, körperlichen und geistigen Fähigkeiten und anderen individuellen Merkmalen ein wertschätzendes Umfeld bieten.“



Gewinnspiel

In dieser Ausgabe verlosen wir nochmals je einen Band der beliebten Schwarzwälder Krimis. Im Doppelpack zu gewinnen sind zwei Bände der Elb-Saga, außerdem ein Thriller sowie ein Kochbuch.

Der KI-Thriller „Weltmacht ohne Menschen“ von Erik D. Schulz, Delfy-Verlag; die Krimis „Schwarzwälder Morde“ und „Schwarzwälder Verschwörung“ von Linda Graze, Verlag rororo; im Doppelpack zwei Bände der Saga „Elbleuchten und Elbstürme“ von Miriam Georg, Verlag rororo; „Die geheimen Schätze der französischen Küche“ von Murielle Rousseau, Verlag Busse Seewald.

Bitte schreiben Sie uns eine Mail mit Ihren vollständigen Kontaktdaten und dem Titel eines Buchs, das Sie gewinnen möchten, an: redaktion@uniklinik-freiburg.de

Betreff:
amPuls-Gewinnspiel 4/2022
Einsendeschluss:
23. September 2022

Herzlichen Glückwunsch an folgende Gewinner*innen des Gewinnspiels amPuls 3/2022. Das Buch wird Ihnen zugeschickt:

Lena Reinhold, Fachpflege AIT: „Schwarzwälder Morde“ von Linda Graze, Verlag rororo; **Miriam Krauthelm**, Herzzentrum: „Stumme Erde“ von Dave Goulson, Hanser Verlag; **Katharina Jäckle**, Zentrum Klinische Studien: „Bonjour, Saint-Ex – Eine poetische Begegnung mit Antoine de Saint-Exupéry auf seinem

letzten Flug“ von Jörg H. Trauboth, Verlag ratio books; **Isabel Singler**, Herzzentrum Campus Bad Krozingen: „Von Anfang an gesund – Gesundheitskräfte natürlich stärken für Kinder von null bis drei“ von Klaus-Dieter Früchtenicht und Georg Seifert, Verlag hanser blau; **Heidi Schweizer**, UNZ: „Der Gesang des Eises – Wie ich zur Schamanin wurde“ von Annabelle Wimmer Bakic, Verlag O.W. Barth; **Janine Aleksov**, Augenklinik: „Natur. Einsamkeit. Glück – Mein Leben in der Wildnis Lapplands“ von Barbara Willen, Verlag Knauer.

Auch Leser*innenbriefen räumen wir in amPuls gerne Platz ein. Schreiben Sie uns an redaktion@uniklinik-freiburg.de

Wir freuen uns auf Ihr Feedback!

