



Gasversorgung Falls die Hauptversorgung mit Sauerstoff am Klinikum ausfallen würde, stehen diese Flaschen parat. Sie übernehmen in Notfällen die Versorgung.

Die regelmäßige Wartung der gesamten Gasversorgung fällt in den Aufgabenbereich der Medizintechnik im Geschäftsbereich 5

Weiterlesen auf [Seite 3](#)

Die Qualität wird geprüft

Zum vierten Mal lässt sich das Klinikum von externen Gutachtern untersuchen. Die Zertifizierung nach KTQ läuft vom 10. bis 21. März in zahlreichen Bereichen. Mit einer Sonderbeilage werden alle Beschäftigten rechtzeitig informiert

Dreimal bereits wurde das Universitätsklinikum Freiburg seit dem Jahr 2005 von externen Krankenhausespezialisten für Qualitätsmanagement (Visitoren) nach KTQ zertifiziert. KTQ steht für „Kooperation für Transparenz und Qualität im Gesundheitswesen“ und ist ein freiwilliges Zertifizierungsverfahren, mit dem medizinische Einrichtungen ihre erbrachten Leistungen für die Öffentlichkeit trans-

parent und nachvollziehbar darstellen können. „Ziel der KTQ-Zertifizierung ist die Optimierung von Prozessen innerhalb der Organisation und damit das Aufzeigen von Stärken und Verbesserungspotenzialen“, so Rainer Hirt, Leiter Organisation und Prozesse. Vom 10. bis zum 21. März steht nun die vierte Zertifizierungsrunde an.

„Die Zertifizierung läuft in mehreren Phasen ab“, sagt Anne

Claussen, Leiterin der Stabsstelle Zentrales Qualitätsmanagement (ZQM) und Qualitätsmanagementbeauftragte des Universitätsklinikums. Die QM-Beauftragten der Bereiche und das Zentrale Qualitätsmanagement hatten im Vorfeld einen umfangreichen Fragenkatalog zu beantworten, der alle Facetten des Krankenhausbetriebes beleuchtet.

In diesem Katalog sind sechs Kategorien festgelegt, die im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens definiert werden und die Aussagen über die Qualität der Prozessabläufe im Krankenhaus zulassen. Diese Kategorien sind: Patientenorientierung, Mitarbeiterorientierung, Sicherheit, Kommunikations- und Informationswesen, Führung und Qualitätsmanagement.

Diese schriftliche Selbstbewertung wird im Vorfeld von den externen KTQ-Visitoren geprüft. Bei der Begehung im März wer-

den dann auf dieser Grundlage stichprobenartig die Bereiche des Klinikums genauer unter die Lupe genommen. Bei den letzten Zertifizierungen führten die Gutachter Gespräche mit mehreren Hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – von der Küche bis zur Intensivstation –, um festzustellen, inwieweit die schriftliche Selbstbewertung mit der Wirklichkeit übereinstimmt.

Das Visitationsteam besteht aus einem Visitationsbegleiter sowie drei Visitoren aus dem ärztlichen, pflegerischen und ökonomischen Bereich, die alle aktiv in leitender Position im Krankenhaus tätig sind. Weitere Informationen zur KTQ-Zertifizierung 2014 gibt es im Intranet unter <http://qmportal> und in einem Sonderheft, das allen Beschäftigten Anfang März zur Verfügung steht.

Welche Bereiche das Visitationsteam begeht und mit welchen



Mitarbeitern des Klinikums die Visitoren sprechen möchten, wird erst zwei Wochen vor Beginn der Zertifizierung endgültig festgelegt. „So sieht es das KTQ-Verfahren vor“, sagt Anne Claussen. Die Abstimmung beginnt allerdings schon vorher.

Qualitätsmanagement am Klinikum

Das Qualitätsmanagement des Universitätsklinikums dient der kontinuierlichen Verbesserung der Patientenversorgung und der Steigerung der Zufriedenheit der Patienten, der Mitarbeiter und der sonstigen Kunden. Es orientiert sich auf allen Ebenen an den vier Phasen Plan – Do – Check – Act des Qualitätsmanagementregelkreises (PDCA-Zyklus).

Sechs Wochen zu Gast in Wales

„Ich habe in Wales tolle Erfahrungen gemacht. Innerhalb der sechs Wochen konnte ich mein Englisch verbessern und eine andere Kultur besser kennenlernen“, sagt Marcel Austein, Auszubildender zum Medizinischen Fachangestellten. Seine Kollegin Johanna Marie Griesbaum, die eine Ausbildung als Biologielaborantin macht, ergänzt: „Die Zeit in Wales war ein super Erlebnis. Die Menschen, die ich dort kennengelernt habe, waren total nett und offen.“ Zusammen mit acht weiteren Auszubildenden des Universitätsklinikums Freiburg lebten sie sechs Wochen lang in ihren walisischen Gastfamilien, nahmen an einem Intensivsprachkurs des European Center für Training and Regional Cooperation ECTARC in Llangollen teil und absolvierten unter anderem ein Praktikum an der Universität von Wrexham. Den Austausch ermöglicht das Klinikum in Zusammenarbeit mit dem Förderprogramm Leonardo da Vinci Plus der Europäischen Union. Seit 2010 können Auszubildende durch dieses Programm ihre Sprachkenntnisse verbessern. Als „Mitbringsel“ haben die Heimkehrer aber auch Soft Skills wie interkulturelle Kompetenz, Flexibilität und Toleranz im Gepäck. Diese kommen ihnen im täglichen Umgang mit Patientinnen und Patienten sowie Beschäftigten aus der ganzen Welt zugute. „Der Auslandsaufenthalt stellt durch das Erlangen von mehreren Kompetenzen eine Bereicherung für jeden teilnehmenden Auszubildenden, aber auch für das Gesamtklinikum dar“, sagt Jasmin Lay, die das Projekt im Geschäftsbereich Personal und Recht betreut.

Kontakt: Jasmin Lay
Personalmarketing
und -recruiting
Tel.: 07 61/2 70-8 48 70
jasmin.lay@uniklinik-
freiburg.de

Smart-Link
Azubiblog

Situationen entschärfen

Für den Umgang mit Aggression und Gewalt werden am Universitäts-Notfallzentrum Konzepte zum Deeskalationsmanagement entwickelt

„Natürlich sollen sich alle bestens versorgt fühlen“, beschreibt Stationsleiter Dominik Gottlieb den idealen Arbeitstag im Universitäts-Notfallzentrum (UNZ). Aber was tun, wenn Patienten in Stresssituationen ihrem Ärger und ihrer Angst mit provozierenden Beleidigungen Luft machen oder körperlich aggressiv werden? „Unsere Patienten haben immer Anspruch auf einen professionellen Umgang, auch wenn ihr Verhalten einmal nicht angebracht ist“, sagt Franz-Josef Overhoff, Pflegedienstleiter im UNZ. Gleichzeitig ist das Klinikum als Arbeitgeber auch für das Wohl seiner Mitarbeiter verantwortlich. Daher werden zunehmend Konzepte zum Deeskalationsmanagement entwickelt: Diese sollen den bestmöglichen Umgang mit Gewalt und Aggression vermitteln.

So bilden im Zentrum für Psychische Erkrankungen schon seit 2009 drei interne Trainer ihre

Kollegen in der Pflege in verbaler Deeskalation, Schutz- und Zugriffstechniken aus. Seit 2013 nehmen auch Ärzte an den Schulungen teil. Laut Heike Jansen, Pflegeexpertin in der Psychiatrie, zeigen die Trainings positive Effekte: „Geschulte Mitarbeiter können eskalierende Situationen deutlich schneller, zielgerichteter und weniger gewaltvoll entschärfen. Sie schützen damit die Patienten und sich selbst vor traumatisierenden Erlebnissen.“

Nun soll es demnächst auch im UNZ spezielle Deeskalationstrainings geben. Bis Mitte 2014 werden zwei Pflege-Mitarbeiter ausgebildet, die anschließend ihre Kolleginnen und Kollegen in Konfliktkommunikation, aber auch in Flucht- und Abwehrstrategien schulen sollen. Parallel entwerfen sie in einer Projektgruppe mit Pflegeexpertin Angelika Maier und Stationsleiter Gottlieb weitere Strategien zur Vermeidung von kritischen

Situationen. Hierbei unterstützt sie die Unfallkasse Baden-Württemberg, die im Zweifelsfall auch für die Folgekosten patientenverursachter Arbeitsunfälle aufkommt. „Generell stehen Gesprächsführung und Verständnis für das Verhalten der Patienten im Vordergrund. Deeskalationsmanagement ist definitiv kein Kampfsport für Pflegekräfte“, erklärt Ludger Brinker von der Unfallkasse.

Doch auch die Einrichtung des Gebäudes trägt zur Sicherheit von Patienten und Personal bei. Deshalb nahmen Ende 2013 Brinker und die Projektgruppe Deeskalation das UNZ gemeinsam genau unter die Lupe: Gibt es genügend sichere Rückzugsmöglichkeiten? Wie lange dauert es, bis der Sicherheitsdienst vor Ort ist? Wo sind besonders kritische Bereiche? „Dort, wo Menschen länger warten müssen, kommt es schon einmal zu Spannungen. Zum Glück haben wir

bis jetzt keine schlimmen Übergriffe erlebt, aber verbale Attacken gibt es immer wieder“, sagt Stationsleiter Gottlieb. Hier kann gezielte Kommunikation Abhilfe schaffen: Etwa wenn ein Mitarbeiter den Wartenden erklärt, warum dringendere Fälle vorgezogen werden müssen und sich die Wartezeit verlängert.

Gerade in den Wartebereichen kann das Konfliktpotenzial oft durch kleine Veränderungen gesenkt werden: So sorgen Zeitschriftenauslagen und demnächst auch TV-Bildschirme für willkommene Ablenkung. Sollte es dennoch einmal zu körperlichen Übergriffen kommen, ist es für alle Beteiligten hilfreich, wenn die Mitarbeiter den Patienten professionell und schonend wieder in den Griff bekommen. Letzten Endes ist Deeskalationsmanagement ein wichtiger Baustein professioneller Patientenversorgung, der allen zugutekommt.



Hilfe holen per
Notknopf: In
besonders
angespannten
Situationen ist das
oft die einzige
Lösung



Diese Flaschen werden in Notfällen für die Sauerstoffhauptversorgung angeschlossen



Tägliche Runde: Medizintechniker Hans-Jürgen Claussen kontrolliert Sauerstoffflaschen für die mobile Patientenversorgung

Ein ausgeklügeltes System

Überall im Klinikum befinden sich Anschlüsse für die Gasversorgung. Dahinter steckt ein ausgeklügeltes System, für das das Team der Medizintechnik in G 5 zuständig ist

Zahlen & Fakten

- Sauerstoffgesamtverbrauch am Klinikum von 500 000 m³ pro Jahr
- Befüllung von ca. 13 000 Sauerstoffflaschen pro Jahr
- Abfüllung von ca. 52 000 Liter flüssigem Stickstoff pro Jahr
- Ausgabe von ca. 12 000 kg Trockeneis pro Jahr
- Erzeugung von ca. 360 m³ medizinischer Druckluft pro Stunde



Durch Ring und Rohr: Gasförmige Elemente werden eingespeist

Sie werden kaum wahrgenommen und sind doch unentbehrlich: Zwei kleine, runde Anschlüsse befinden sich in allen Patientenzimmern der Uniklinik. Der erste Anschluss versorgt die Patienten mit Sauerstoff, falls sie künstlich beatmet werden müssen. Der zweite Anschluss ist ein Druckluftanschluss, der für den Betrieb von Werkzeugen wie Bohrern oder Sägen nützlich ist, aber natürlich auch für Narkose und Beatmungsgeräte.

In den OPs oder auf den Intensivstationen kommt noch ein Vakuumanschluss hinzu. Mit ihm können über einen Schlauch zum Beispiel Sekrete abgesaugt werden. Diese Anschlüsse erscheinen im Klinikalltag als selbstverständlich, doch dahinter verbirgt sich ein ausgeklügeltes medizinisches Gasversorgungssystem.

Das Team von der Medizintechnik im Geschäftsbereich 5 ist für die gesamte Gasversor-

gung am Klinikum zuständig. Hier an der Klinik gibt es zwei große Sauerstofftanks, die den Sauerstoff in ein Ringleitungssystem aus unterirdisch verlegten Kupferrohren einspeisen. Fällt ein Tank aus, übernimmt der andere Tank die Versorgung. Zusätzlich gibt es ein Depot von 40 Sauerstoffflaschen im Neurozentrum, die ebenfalls an das Ringsystem angeschlossen sind und das Klinikum im Notfall versorgen können.

„In jeder Unterzentrale stehen noch einmal sechs bis acht Sauerstoffflaschen. Fallen alle vorherigen Systeme aus, können sich die einzelnen Kliniken so absichern“, erklärt Michael Zeller, Werkstattleiter in der Medizintechnik. Als Unterzentrale werden kleine Flaschen-Depots bezeichnet, die es in jeder Klinik im Untergeschoss gibt. Jeden Morgen kontrolliert ein Mitarbeiter alle 36 Unterzentralen. Das dauert etwas mehr als zwei

Stunden. An zwei Standorten befinden sich drei Kompressoren zur Erzeugung der zentralen Druckluft. Diese wird von dort über verschiedene Filter und Trockner direkt über ein Rohrsystem in der Klinik verteilt. Das Team der Medizintechnik ist auch für die Stickstoffversorgung zuständig. „Stickstoff wird zur Einlagerung von Proben und Plasma oder in Laboren gebraucht. Es gibt mehr als zehn Stickstofftanks auf dem Klinikgelände“, sagt Christoph Weber von der Medizintechnik.

Für den Transport von Patienten werden kleine Sauerstoffflaschen benötigt. Hans-Jürgen Claussen, Mitarbeiter in der Medizintechnik, füllt sie ab. Morgens kommen die leeren Sauerstoffflaschen von den Stationen auf Wagen über die AWT-Anlage zu G 5. Wenn alle Flaschen wieder mit Sauerstoff gefüllt sind, schiebt Claussen die Wagen zurück in die AWT-Anlage.

Die Weichen sind gestellt

Professor J. Rüdiger Siewert, Leitender Ärztlicher Direktor und Vorstandsvorsitzender des Universitätsklinikums Freiburg, blickte beim Neujahrsempfang 2014 zurück auf das Jahr 2013 – und schaut nach vorn



Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

zuallerst bedanke ich mich ganz ausdrücklich bei Ihnen allen, vor allem aber bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Bereich der Pflege, für Ihren aufopfernden Einsatz, rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr. Ohne Sie wäre das Universitätsklinikum nicht funktionsfähig. Ich habe mich auch durch persönliche Besuche auf verschiedenen Stationen von dem großen Einsatz unserer Pflegerinnen und Pfleger vor Ort überzeugt. Der Vorstand wird sich bemühen, die Gesamtsituation der Pflege weiter zu verbessern und die vielen Probleme vor Ort zu regeln.

Anlässlich des Neujahrsempfangs unseres Klinikums vor einem Jahr hatten wir das Leitthema „Interdisziplinarität“ für das Jahr 2013 ausgerufen. Dieses Thema haben wir erfolgreich bearbeitet. Zentrenbildungen als Ausdruck der Interdisziplinarität haben im Jahr 2013 eine dominierende Rolle in Freiburg gespielt. All das, was wir so erfolgreich auf den Weg gebracht haben, bedarf nun im Jahre 2014 der Konsolidierung, der Festigung und der Reifung – und muss sich natürlich der Erfolgskontrolle stellen.

WEICHENSTELLUNGEN FÜR DIE HOCHSCHULMEDIZIN

Neben diesen Bemühungen um die Interdisziplinarität sind im Jahre 2013 drei weitere, ganz

wichtige „Weichenstellungen“ erfolgt, die die Hochschulmedizin in Freiburg vorangebracht haben.

1. Wir haben gemeinsam einen mutigen und zukunftsweisenden Strukturentwicklungsplan „STEP“ erstellt und festgeschrieben. Dabei hat sich einmal mehr gezeigt, dass die akademische Streitkultur zu tragfähigen Kompromissen führt. Jeder darf seine Meinung vertreten – Argumente und Gegenargumente werden

Mutige Berufungspolitik

ausgetauscht, Kompromisse erarbeitet. Im Endergebnis hat diese akademische Diskussion, auch hier in Freiburg, zu einer Geschlossenheit in wichtigen Entscheidungen geführt und die Hochschulmedizin neu gestärkt. Die so gewonnene Stärke unserer Medizinischen Fakultät erlaubt es ihr nun auch, eine mutige Berufungspolitik zu betreiben und vermehrt junge Wissenschaftler und Ärzte nach Freiburg zu berufen. Diese Politik wird sich erst in den kommenden Jahren voll auszahlen, aber sie hat schon jetzt die Frustration der letzten Jahre abgelöst und die Verfahren deutlich beschleunigt. Jeder Neuberufene sollte künftig voller Mut und Schaffenskraft das Universitätsklinikum Freiburg als seine große Chance sehen.

Die zweite wichtige Weichenstellung war das Bekenntnis zu den akademischen Werten der Universität sowie zum Umgang mit der wissenschaftlichen Wahrheit und mit dem geistigen Eigentum anderer. Am Ende aber war es eine ehrenhafte Entscheidung, die die Hochschulmedizin als akademische Einrichtung gestärkt hat.

2. Die zweite wichtige Weichenstellung war das Bekenntnis zu den akademischen Werten der Universität sowie zum Umgang mit der wissenschaftlichen Wahrheit und mit dem geistigen Eigentum anderer. Am Ende aber war es eine ehrenhafte Entscheidung, die die Hochschulmedizin als akademische Einrichtung gestärkt hat.

3. Schließlich bin ich fest davon überzeugt, dass das Bekenntnis zum hauptamtlichen Dekanat und zur damit verbundenen, in akademischer Diskussion gefundenen Personalentscheidung auch ein Ausdruck der wiedererlangten Stärke und Einigkeit unserer Fakultät ist. Hat die Hochschulmedizin mit den ersten beiden Weichenstellungen wieder Anschluss an die führenden Fakultäten gewonnen, so übernimmt sie mit der letzten Entscheidung selbst wieder eine Führungsrolle.

ERFOLGE 2013

Viele Erfolge sind im Jahr 2013 erzielt worden. Ich nenne einige Beispiele:

1. Endlich ist das Universitätsklinikum wieder Spitzenzentrum in der Onkologie. Wenn wir bedenken, dass wir zusätzlich noch zwei Stiftungsprofessuren

der Deutschen Krebshilfe bekommen haben, so darf nun auch das positive Verhältnis Freiburgs zur Deutschen Krebshilfe als weiter gestärkt angesehen werden. Gestärkt wird die Onkologie insgesamt zudem durch die Verlängerung des Sonderforschungsbereichs von Herrn Professor Peters.

2. Einen weiteren Meilenstein hat das Centrum für Chronische Immundefizienz (CCI) mit seiner Weiterförderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gesetzt. Aber auch hier gilt allerdings: Ein „Weiter so!“ kann es nicht geben. Die Zukunft muss gestaltet werden. Klinische Relevanz und nationale Sichtbarkeit müssen für das CCI erreicht werden; nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeit seiner Finanzierung. Dieses Thema soll nach dem Auslaufen der BMBF-Förderung unseren Standort weiterhin schmücken.

Das UHZ ist ein Leuchtturm

3. Ein weiteres, bereits in 2012 neu gegründetes Zentrum, das Universitäts-Herzzentrum Freiburg • Bad Krozingen (UHZ), hat sich aller Unkenrufe zum Trotz prächtig entwickelt. Das UHZ ist ein Leuchtturm des Klinikums und der Universität.

Alles in allem blicken wir auf ein gutes Jahr 2013 zurück – und haben damit eine gute Basis für 2014. Die Erfolge müssen jetzt festgeschrieben werden. Dies gilt insbesondere für unser Universitäts-Notfallzentrum. Es hat große Wachstumsraten, aber es hat auch mit einigen organisatorischen Schwierigkeiten zu kämpfen. Trotzdem ist es eine Erfolgsgeschichte, die es auszubauen gilt.

AUSSICHTEN 2014

Was müssen wir 2014 anpacken?

- Die Departmentstruktur muss mit Augenmaß vorangeführt werden. Das Department für Innere Medizin bedarf dringend der Weiterentwicklung. Hier müssen vor allem Strukturen geschaffen werden, die auch ökonomisch sinnvoll sind. Dieses Problem ist erkannt, aber die Lösung drängt.

- Das Department Neurozentrum muss sich finden und den Blick auf die gemeinsame Zukunft richten.

- Auch das Department Infektionsmedizin befindet sich auf einem guten Wege. Alle an diesem Thema interessierten und aktiv involvierten Kolleginnen und Kollegen treffen sich regelmäßig, um die richtige Struktur zu finden. Hier gilt es, die Einbindung der klinischen Infektiologie in das Department Infektionsmedizin und in die theoretische Medizin zu schaffen. Darüber hinaus

spielt das wichtigste Thema der chronischen Immundefizienz, die HIV-Erkrankung, bislang keine universitäre Rolle. Ob diese Lösung auf Dauer tragfähig ist, muss ebenfalls noch diskutiert werden.

Auch Fehler eingestehen

- Wir haben einen weißen Fleck auf unserer Karte: Das ist zurzeit die Kinderchirurgie. Wir haben eine der größten und bedeutendsten Kinderkliniken hier in Freiburg und keine ebenso renommierte Kinderchirurgie. Bislang ist es nicht gelungen, dieses Problem sozusagen „auf dem kleinen Dienstweg“ zu lösen, deshalb müssen wir unsere Ressourcen bündeln, ein attraktives Paket schnüren – vielleicht über eine Zwischenlösung – und den akademischen Weg der Ausschreibung gehen. Dieses Problem müssen wir 2014 lösen.

- Und wir müssen auch Fehler eingestehen. Ein im Wirtschaftsplan 2013 beschriebenes ökonomisches Szenario gewann plötzlich eine Eigendynamik, die kaum noch einzufangen war. Rendite wurde zum Schimpfwort des Jahres. Die eigentlichen Probleme, wie die unzureichende Finanzierung der Hochschulmedizin oder auch ihre eigentlichen Aufgaben wie Forschung und Lehre sowie die Spitzenmedizinische

Versorgung unserer Patienten, fanden plötzlich kein Gehör mehr. Mangelnde Wertschätzung und Überlastanzeigen standen im Mittelpunkt der Diskussionen. Aber letztendlich gewannen die Vernunft und das gemeinsame Interesse am Wohl unseres Klinikums die Oberhand. Dennoch war dies eine schmerzhafteste Lektion.

- Zudem brauchen wir den Brückenschlag zur außeruniversitären Forschung. Das heißt, wir müssen mit der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) sowie den Fraunhofer-Instituten kooperieren und die Zusammenarbeit mit der Helmholtz-Gemeinschaft, wie bereits jetzt, im Rahmen des Deutschen Konsortiums für Translationale Krebsforschung (DKTK), vertiefen. Als Thema für die Kooperation mit der MPG bietet sich die Epigenetik an. In dem sogenannten „Zeitkonzept“ gibt es genug Anknüpfungspunkte für translationale Forschung.

- Und: Wir benötigen dringend ein zentrales Patientenmanagement. Die Zuweisung von Betten oder die Übernahme von Patienten darf nicht weiter durch Zuruf und durch Oberärzte erfolgen. Dies bedarf einer organisatorischen Regelung.

Überhaupt: Probleme gibt es immer wieder und ihre Lösungen stellen den Vorstand immer wieder vor große Herausforderungen. Sie zu lösen, ist seine Aufga-

be. Alle Entscheidungen müssen unter der Maxime erfolgen „Schaden vom Klinikum abzuwenden“. Immer wieder nutzen wir dazu die Hilfe der Aufsichtsräte. Vielen Dank dafür!

Wir blicken nach vorne auf das Jahr 2014 und hier freue mich sehr, dass wir neue Köpfe und Persönlichkeiten an Bord genommen haben, die mit auf der Brücke stehen, um das Klinikum in Zukunft gemeinsam mit mir zu steuern. Zuallererst Herr Schiffer, der als neuer Pflegedirektor zu uns gekommen ist. Er kommt aus Berlin und verfügt über große Erfahrung. Ich hoffe auf viele neue Anregungen und Ideen. Dann begrüße ich mit großer Freude Herrn Sahner. Er hat sich freundlicherweise bereit erklärt, das Kaufmännische Direktorat kommissarisch zu übernehmen. Mit ihm ist eine gedeihliche Zusammenarbeit sicher. Wir schulden ihm besonderen Dank dafür, dass er sich so rasch dieser unerwarteten Herausforderung gestellt hat.

FAZIT

Wir können stolz auf das Jahr 2013 zurückblicken. Das Jahr war durch viele Erfolge in verschiedenen Wettbewerben geprägt. Unsere Hochschulmedizin ist auf dem rechten Weg und hat sich auf Augenhöhe zu den renommiertesten deutschen medizinischen Einrichtungen begeben. Im Jahre 2014 gilt es, noch anstehende Probleme zu lösen, aber vor allem das bereits Erreichte zu festigen.

Konflikte gemeinsam lösen

Dr. Kerstin Wenninger ist seit Dezember 2013 neue Leiterin der Psychosozialen Beratungsstelle für Beschäftigte des Universitätsklinikums Freiburg

Frau Wenninger, Sie sind seit Dezember 2013 neue Leiterin der psychosozialen Beratungsstelle für Beschäftigte am Klinikum. Am Universitätsklinikum sind Sie jedoch schon längere Zeit tätig. Können Sie uns einige Eckdaten Ihres bisherigen Werdegangs nennen?

Nach meinem Studium in Psychologie und einer zweijährigen beruflichen Tätigkeit in den USA habe ich im Charité-Virchow-Klinikum in Berlin als klinische Psychologin gearbeitet. 1999 erfolgte meine Approbation als psychologische Psychotherapeutin. Seit acht Jahren bin ich am Universitätsklinikum Freiburg tätig. Zuvor hatte ich bereits als freie wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Dermatologie/Psychosomatische Dermatologie mitgearbeitet. 2005 trat ich dann eine Stelle in der Pädiatrischen Hämatologie und Onkologie an, wo ich als klinische Psychologin lange Zeit mitwirkte. Im vergangenen Jahr, kurz vor meinem Wechsel in die Beratungsstelle, erhielt ich meine Zertifizierung als Wirtschaftsmediatorin.

Worin sehen Sie die Schwerpunkte Ihrer Arbeit?

Als Kernaufgabe der psychosozialen Beratungsstelle für Beschäftigte sehe ich die Gespräche mit psychisch belasteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mir liegt es am Herzen, gemeinsam mit den Betroffenen

die Situation zu verstehen und anschließend zu entscheiden, welche Art der Unterstützung im jeweiligen Fall die richtige ist. Im Beratungsgespräch finden die Betroffenen Entlastung, und wir entwickeln gemeinsam neue Lösungswege.

Als Wirtschaftsmediatorin möchte ich zukünftig auch vertiefend eine Unterstützung bei Konflikten am Arbeitsplatz anbieten. Konflikte können überall auftreten, wo Menschen miteinander agieren. Werden die Spannungen nicht angesprochen oder nicht einvernehmlich gelöst, können sie eskalieren und zu einer anhaltenden Beeinträchtigung des Arbeitsklimas führen. Ich möchte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen von moderierten Konfliktgesprächen helfen, diese konstruktiv zu lösen, um eine gute Zusammenarbeit zu fördern und das Wohlbefinden der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu unterstützen.

Als dritten Schwerpunkt meiner Arbeit sehe ich die Beratung von Beschäftigten mit Führungsverantwortung. Gerade in den letzten Jahren haben Kompetenzen in der Kommunikation und im Umgang mit dem Personal zunehmend Bedeutung erlangt. Mein Ziel ist es, gemeinsam mit den Führungskräften Themen der Personalführung zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Dabei freue ich mich auf eine enge Zusammenarbeit mit dem Supervisionsdienst des Klinikums, ge-

leitet von Frau Dr. Wittich, die Teams und Führungskräfte bereits langjährig durch Supervision und Coaching unterstützt. Vernetzung ist mir wichtig, sowohl mit den verschiedenen internen Beratungsdiensten des Klinikums als auch mit externen Fachstellen.

Sie haben soeben von einem „moderierten Konfliktgespräch“ gesprochen. Wie läuft ein solches Gespräch ab?

In einem moderierten Konfliktgespräch erhalten alle Beteiligten unter Leitung einer neutralen Moderatorin die Gelegenheit, ihre Sichtweisen darzulegen. Meine Aufgabe ist es dementsprechend, das Gespräch zu leiten und darauf zu achten, dass die Interessen und Bedürfnisse aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer gehört werden. Anschließend folgt die Entwicklung einer gemeinsamen Lösung des Problems, wobei entscheidend ist, dass es keine „Verlierer“ oder „Gewinner“ gibt, sondern eine einvernehmliche Absprache getroffen wird. Als Moderatorin unterstütze ich diesen Prozess und wirke bei der Perspektiverweiterung und Entwicklung von Lösungen mit.

Wer kann sich an Sie wenden, beziehungsweise für wen steht Ihre Tür offen?

Generell sehe ich mich als Anlaufstelle für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unter



Kerstin Wenninger

psychischen Belastungen leiden – es spielt keine Rolle, ob diese privater oder beruflicher Natur sind. Im Dialog mit den Betroffenen wird entschieden, welche Art von Hilfe sinnvoll ist. Unter Umständen ist eine Kurzberatung ausreichend, oder es werden Folgetermine vereinbart. Ist es im einzelnen Fall sinnvoll, so vermittele ich auch gerne weiter an andere, spezifische interne oder externe Fachstellen. Selbstverständlich unterliegt die Beratung der Schweigepflicht.

Gerne können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mich auch kontaktieren, wenn sie für ihr Team oder ihre Arbeitsgruppe einen Workshop zu den Themenbereichen Kommunikation in und zwischen den Teams oder Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz wünschen.

Was sind die häufigsten Symptome von psychischer Belastung?

Psychische Belastungen können

sich in den verschiedensten Weisen äußern. Beispielsweise in sorgenvollen, kreisenden Gedanken, dauerhaft erhöhter Anspannung, Konzentrationsschwierigkeiten oder auch Schlafproblemen. Auch können Stimmungsbeeinträchtigungen oder Ängste auf eine besondere Belastungssituation hinweisen. Erkennt man derartige Symptome bei sich, kann man mich kontaktieren, um einen individuell stimmigen Lösungsansatz zu entwickeln und das persönliche Wohlbefinden zu verbessern.

Kontakt:

Dr. Kerstin Wenninger
Tel.: 07 61/2 70-6 01 70
kerstin.wenninger@uniklinik-freiburg.de

Smart-Link
Psychosoziale Beratung

Bernd Sahner ist kommissarischer Kaufmännischer Direktor



Bernd Sahner

Der Aufsichtsrat des Universitätsklinikums Freiburg hat Bernd Sahner, dem Kaufmännischen Leiter des Universitäts-Herzzentrums Freiburg • Bad Krozingen (UHZ), mit sofortiger Wirkung auch die kaufmännische Verantwortung des Universitätsklinikums Freiburg übertragen. Daneben bleibt er Kaufmännischer Geschäftsführer des UHZ.

„Die Bestellung von Bernd Sahner gewährleistet die Hand-

lungsfähigkeit des Universitätsklinikums“, sagte die Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Theresia Bauer. „Es zeigt außerdem, dass das UHZ und das Universitätsklinikum aktiv kooperieren. Ich danke Herrn Sahner und dem UHZ für die Bereitschaft zu dieser kurzfristigen und sehr guten Lösung.“ Der Aufsichtsrat des Universitätsklinikums hat in einer Sondersitzung am 9. Januar

2014 den bisherigen Kaufmännischen Direktor abberufen. Sahner hat sich bereit erklärt, kommissarisch die Verantwortung für den kaufmännischen Bereich im Vorstand des Universitätsklinikums Freiburg zu übernehmen. Daneben bleibt er Kaufmännischer Geschäftsführer des UHZ. Die Aufsichtsräte sowohl des Universitätsklinikums Freiburg als auch des UHZ haben dieser Lösung mit sofortiger

Wirkung zugestimmt. Bernd Sahner (Jahrgang 1954) war bereits vor der Gründung des UHZ durch den Benedikt-Kreuz-Verein e.V. und das Universitätsklinikum im Jahr 2012 Leiter der Verwaltung des Herzzentrums Bad Krozingen. Die Bestellung wurde bis Ende des Jahres vorgenommen. Zum stellvertretenden Kaufmännischen Direktor wurde Pflegedirektor Helmut Schiffer bestellt.

Seminare des Schulungszentrums im ersten Quartal 2014

25.02.2014

Werkzeuge für den Führungsalltag

Instrumente, mit denen Führungskräfte zielorientiert führen können, sind lehr- und lernbar. Führungsinstrumente lassen sich leicht einsetzen und sie sind nach kurzer Zeit sowohl der Führungskraft als auch den Mitarbeitenden vertraut und kostbar. Regelmäßige strukturierte Kommunikation mit den Mitarbeitern/innen, deren kontinuierliche Motivation und die professionelle Gesprächsführung mit Einzelnen ist ebenso wichtig wie der Aufbau von Vertrauen, das die Beschäftigten dem Vorgesetzten entgegenbringen sollten. In diesem Seminar wird aufgezeigt,

welche Möglichkeiten Ihnen zur Verfügung stehen, um im Alltag eine „gute“ Führungskraft zu sein. Sie lernen, bewährte Führungstools konkret anzuwenden.

27.–28.02.2014 Gelassen bleiben

In diesem Seminar lernen Sie, wie Ärger entsteht, wie Ärger sich auf die Gesundheit auswirkt und wie Sie nerven- und kräftesparender mit ärgerlichen Situationen umgehen können. Sie erfahren, wann Ärger produktiv ist und wie Sie ihn als Motor für positive Veränderungen nutzen können. Gleichzeitig wird Ihnen vermittelt, wie Sie Kritik sinnvoll und rechtzeitig so formulieren, dass sie auch ankommt und zu konstruktiven neuen Lösun-

gen führt. Die erlernten Techniken können Sie umgehend in Ihrem Alltag umsetzen.

15.04.2014

Planspiel Hospital Akut®, ein Seminar für Auszubildende und DH-Studierende am Klinikum

Die Teilnehmer/-innen lernen die Beteiligten (intern und extern) eines Krankenhauses kennen und beschäftigen sich mit den Erträgen und Kosten. Sie erfahren etwas über den Aufbau einer Bilanz sowie Bilanzbewegungen. Sie erhalten Kenntnisse zum Thema Gewinn- und Verlustrechnung und die Grundzüge der Kosten- und Leistungsrechnung unter Einbeziehung des pauschalisierten Entgeltsystems (DRG).

Bitte beachten Sie die neue Struktur und Orientierungsmerkmale der IT-Seminare des Schulungszentrums:

In der IT-Seminarübersicht 2014 und hinter dem Titel jeder Seminarbeschreibung finden Sie Sternsymbole (*). Diese Sterne helfen Ihnen zu erkennen, wie leicht oder schwierig die Inhalte dieser Seminars einzuordnen sind. Wir unterscheiden dabei zwischen vier Schwierigkeitsgraden, die Sie der nachfolgenden Tabelle entnehmen können.

Die Sterne hinter dem Semintitel kennzeichnen den Schwierigkeitsgrad

	Das Seminar vermittelt ...	Geeignet für ...
*	IT-Basiswissen	Anfänger
**	Grundtechniken des Anwendungsprogramms	Anfänger mit Vorkenntnissen am PC und in Windows
***	Fortgeschrittene Techniken	Benutzer, die Grundtechniken bereits routiniert anwenden
****	Professionelle Anwendungsbereiche	Erfahrene Benutzer, die mit anspruchsvollen Inhalten arbeiten wollen

Freie Kursplätze:

Intranet. Anwendung, Gestaltung, Werkzeuge

19.–21.02.2014,
08.30–12.00

Einführung in das QM-Portal

20.02.2014, 08.30–12.30

Word 2010 – Etiketten und andere Formate***

21.02.2014, 08.30–12.00

Adobe Acrobat – PDF-Dokumente bearbeiten**

24.02.2014, 08.30–12.00

Content-Management-System TYPO3**

25.–26.02.2014,
13.00–17.00

Werkzeuge für den Führungsalltag

25.02.2014, 09.00–17.00

Lotus Notes 8.5.x, Mailing und Adressbuch**

25.02.2014, 08.30–12.00

DRG-System – Kurzeinführung

25.02.2014, 13.00–17.00

Thunderbird-Mailing**

26.02.2014, 08.30–12.00

Excel 2010 – Funktionen***

26.–27.02.2014,
08.30–12.00

Gelassen bleiben

27.–28.02.2014,
09.00–17.00

Word 2010 – Schnellbausteine, Felder, Makros****

27.02.2014, 13.00–17.00

Word 2010 – Umsteiger**

28.02.2014, 08.30–12.00

Excel 2010**

10.–12.03.2014,
18.00–21.30

M.Q. professionell – Gedächtnistraining für den Job

11.03.2014, 09.00–17.00

Excel 2010 – Diagramme***

11.03.2014, 08.30–12.00

Word 2010 – Seriendruck/Serienbriefe***

12.03.2014, 08.30–12.00

Office 2010 – Umsteiger kompakt**

12.03.2014, 13.00–17.00

Datenschutz-Workshop

12.03.2014, 13.00–17.00

Word 2010 – effektives Arbeiten mit Word Tools***

13.03.2014, 08.30–12.00

Datenschutz beim Arbeiten mit SAP/HCM I

13.03.2014, 10.00–12.00

Umgang mit Dateien*

14.03.2014, 08.30–12.00

Zeitmanagement kompakt

14.03.2014, 09.00–17.00

Access 2010 – Berichte***

17.03.2014, 08.30–12.00

Gesund am Arbeitsplatz: Das bin ich mir wert!

17.–18.03.2014,
09.00–17.00

Adobe Acrobat – PDF-Formulare erstellen***

18.03.2014, 08.30–12.00

PowerPoint 2010**

18.–20.03.2014,
13.00–17.00

Access 2010 – Umsteiger***

19.03.2014, 08.30–12.00

Mobile Produktivität: effektives Arbeiten mit dem iPad

19.03.2014, 09.00–12.00

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

19.03.2014, 10.00–12.00

SAP-AM, Bessy/Technischer Service**

20.03.2014, 08.30–12.30

Vom Mitarbeitenden zur Führungskraft

20.–21.03.2014,
09.00–17.00

MeDoc Terminplaner – Einführung und Praxistipps**

21.03.2014, 08.30–12.00

Deeskalationstraining

24.–25.03.2014,
09.00–17.00

Mindmapping mit Mindjet kompakt**

24.03.2014, 08.30–12.00

Adobe Photoshop CS 6***

24.–26.03.2014,
18.00–21.30

Content-Management-System TYPO3**

24.–25.03.2014,
08.30–12.00

Excel 2010 – Pivot-Tabellen****

25.03.2014, 08.30–12.00

Excel 2010**

25.–27.03.2014,
13.00–17.00

Office 2010*

26.–27.03.2014,
13.00–17.00

Word 2010**

26.–27.03.2014,
08.30–12.00

Leben und Arbeiten. Engagiert und balanciert

28.03.2014, 09.00–17.00

PowerPoint 2010 – Präsentationen professionell strukturieren***

28.03.2014, 08.30–12.00

Vorbeugender und abwehrender Brandschutz

28.03.2014, 09.30–12.30

Computerschreiben lernen in Rekordzeit

31.03./03.04./07.04.2014,
17.30–18.45

Word 2010 – Umsteiger**

01.04.2014, 13.00–17.00

PowerPoint 2010 – aus Alt mach Neu***

01.04.2014, 08.30–12.00

Telefontraining – sicher und souverän telefonieren

02.04.2014, 09.00–17.00

Access 2010***

02.–04.04.2014,
08.30–12.00

SAP-AM – IT-Komponenten u. allgemeine Investitionen***

02.04.2014, 09.30–11.00

PC und Windows*

02.04.–03.04.2014,
13.00–17.00

Gewusst wie: neue Rechtschreibung und DIN 5008

03.–04.04.2014,
09.00–17.00

SAP-AM, Bessy/Technischer Service

07.04.2014, 13.30–16.30

Word 2010 – große Dokumente***

07.–08.04.2014,
08.30–12.00

Excel 2010 – Umsteiger**

08.04.2014, 13.00–17.00

SAP/HCM – Zeitwirtschaft***

08.04.2014, 08.30–12.00

Stellenausschreibungen richtig verfassen

09.04.2014, 09.00–12.00

Word 2010 – grafische Elemente**

09.04.2014, 08.30–12.00

Content-Management-System TYPO3**

10.–11.04.2014,
08.30–12.00

Lösungsorientiertes Konfliktmanagement

10.–11.04.2014,
09.00–17.00

Zeitgemäßer Umgang mit Fehlern und Risiken

10.04.2014, 10.00–12.00

Excel 2010 – Datum und Uhrzeit***

10.04.2014, 13.00–17.00

Access 2010 – Formulare***

11.04.2014, 08.30–12.00

Planspiel Hospital Akut®

15.04.2014, 09.00–17.00

Beratungsstellen

Für Beschäftigte am Universitätsklinikum mit Beratungsbedarf gibt es folgende Anlaufstellen:

Psychosoziale Beratungsstelle

Hartmannstr. 1
Dr. Kerstin Wenninger
Tel.: 07 61/2 70-6 01 70
kerstin.wenninger@uniklinik-freiburg.de

Smart-Link

Psychosoziale Beratung

Supervisionsdienst am Klinikum

Hauptstr. 8
Dr. Andrea Wittich
Tel.: 07 61/2 70-6 83 60
andrea.wittich@uniklinik-freiburg.de

Smart-Link

Supervision

Suchtberatungsstelle

Hartmannstr. 1
Gerhard Heiner
Tel.: 07 61/2 70-6 01 80
gerhard.heiner@uniklinik-freiburg.de
Priska Beringer
Tel.: 07 61/2 70-6 02 80
priska.beringer@uniklinik-freiburg.de

Smart-Link

Suchtberatung

Personalrat

Breisacher Straße 62, Haus 4
Tel.: 07 61/2 70-6 09 80
personalrat@uniklinik-freiburg.de

Smart-Link

Personalrat

Beauftragte für Chancengleichheit

Hartmannstr. 1
Angelika Zimmer
Tel.: 07 61/2 70-6 13 20
chancengleichheit@uniklinik-freiburg.de

Smart-Link

Chancengleichheit

Schwerbehindertenvertretung

Breisacher Straße 62, Haus 4
Andrea Lackenberger
Tel.: 07 61/2 70-6 01 90
schwerbehindertenvertretung@uniklinik-freiburg.de

Smart-Link

Personalrat

Buchtipp

Arbeit und Struktur – das war das Einzige, was dem Schriftsteller Wolfgang Herrndorf (1965–2013) half weiterzumachen, nachdem er im März 2010 von seinem unheilbaren Hirntumor erfuhr. Wie mechanisch begann er zu arbeiten, fing neue Romane an und bereits im Herbst 2010 erschien der Bestseller „Tschick“. Für seine Freunde eröffnete Herrndorf ein Online-Tagebuch unter dem Titel „Arbeit und Struktur“, in dem er sein Leben mit dem Krebs, die Panikanfälle und seine Auseinandersetzung mit dem, was im Leben wichtig ist, dokumentierte. Kurze Zeit später machte er das Blog öffentlich. Die Leser fieberten fortan mit, nahmen Anteil an dem Sterbeprozess des kranken Schriftstellers und waren jedes Mal erleichtert, wenn ein neuer Eintrag erschien. Denn dann wussten sie: Er ist noch am Leben. „Jedes Mal nach dem Lesen tauchte man aus einer anderen Welt auf.



Wolfgang Herrndorf
„Arbeit und Struktur“,
Rowohlt
Berlin, 2013
448 Seiten,
19,95 Euro

Niedergeschmettert, ergriffen, fasziniert“, so ein Kommentar zu Herrndorfs Tagebuch. Auf der anderen Seite hatte sich der Autor ein gewisses Maß an Humor bewahrt. So setzte er in einem Eintrag der Angst vor dem Tod die Erleichterung entgegen, nie wieder zum Zahnarzt gehen und keine Steuererklärung

mehr abgeben zu müssen. Drei Monate nach Herrndorfs Suizid wurde das Buch „Arbeit und Struktur“ veröffentlicht. Es besteht im Wesentlichen aus den überarbeiteten Blogbeiträgen sowie einem Nachwort von Herrndorfs Lektor Marcus Gärtner und seiner Schriftstellerfreundin Kathrin Passig.

Gewinnerin des Masterpreises

Lynn Leppla ist Gewinnerin des Preises für die beste Masterarbeit in Pflegewissenschaft der Universität Basel 2013. Er wird jährlich von der Stiftung Pflegewissenschaft Schweiz ausgeschrieben und ist mit 3000



Preisträgerin Lynn Leppla

Schweizer Franken dotiert. Lynn Leppla ist Trainee zur Pflegeexpertin der Klinik Onkologie/Hämatologie.

Eine wissenschaftliche Jury wählte aus den neun nominierten Arbeiten ihre Masterarbeit aus. Sie hat mit ihrer exzellenten Arbeit über die „Pilottestung eines Mundpflegeprotokolls zur Unterstützung des Selbst-Managements bei Patienten mit akuter myeloischer Leukämie und allogener hämatopoetischer Stammzelltransplantation zur Reduktion der oralen Mukositis: eine randomisiert-kontrollierte Pilotstudie“ eine wissenschaftlich inhaltsreiche und klinisch relevante Arbeit geschrieben.

Sudoku

	8	9	4	6				
5	7		9	1		6		
1	6	4	7		3	9	5	2
4	1	6			7		3	
								7
7	9		3		1	4		6
8			1	7	4			9
9		1	5	2		7	8	3
6	2		8				1	

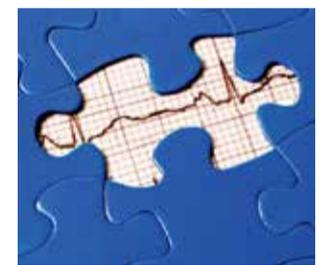
Rätsel

Buchhandlung
Rombach

Welche Abteilung ist zuständig für die Gasversorgung am Klinikum? Zu gewinnen ist der Krimi „Schutzpatron“ des Autoren-Duos Klüpfel/Kobr.

Ihre Lösung senden Sie bitte an:
Redaktion amPuls
Fax: 07 61/2 70-190 30
E-Mail: heidrun.wulf-frick@uniklinik-freiburg.de
Einsendeschluss:
21. März 2014

Lösung aus dem letzten Heft: Ingrid Kern. Gewinner des Thrillers „Blutfrost“ ist Martin Adam. Er ist Verwaltungreferent der Medizinischen Fakultät.



Was ist eigentlich der Smart-Link?

Wo immer Sie das Smart-Link-Symbol im Heft sehen, gibt es ergänzend zum Artikel eine weiterführende Internetseite. Geben Sie den Begriff in das Smart-Link-Fenster im Intranet ein und schon gelangen Sie automatisch auf die gewünschte Sei-

te. Sie finden das Fenster unter der Rubrik „Suche“ über dem Blauen Brett. Eingabe im Internet: www.uniklinik-freiburg.de, Rubrik „Suche“

Smart-Link

Thema

Impressum

Herausgeber: Der Vorstand des Universitätsklinikums Freiburg
Verantwortlich: Benjamin Waschow, Leiter Unternehmenskommunikation
Redaktion: Heidrun Wulf-Frick
Anschrift: Hugstetter Straße 49, 79106 Freiburg, Tel.: 07 61/2 70-1 82 90, Fax: 07 61/2 70-1 90 30, heidrun.wulf-frick@uniklinik-freiburg.de, www.uniklinik-freiburg.de
Fotos: Britt Schilling, privat, Universitätsklinikum
Produktion: Kresse & Discher GmbH, Corporate Publishing, Marlene Straße 2, 77656 Offenburg
Druck: Badische Offsetdruck Lahr GmbH, Hinlehrweg 9, 77933 Lahr