

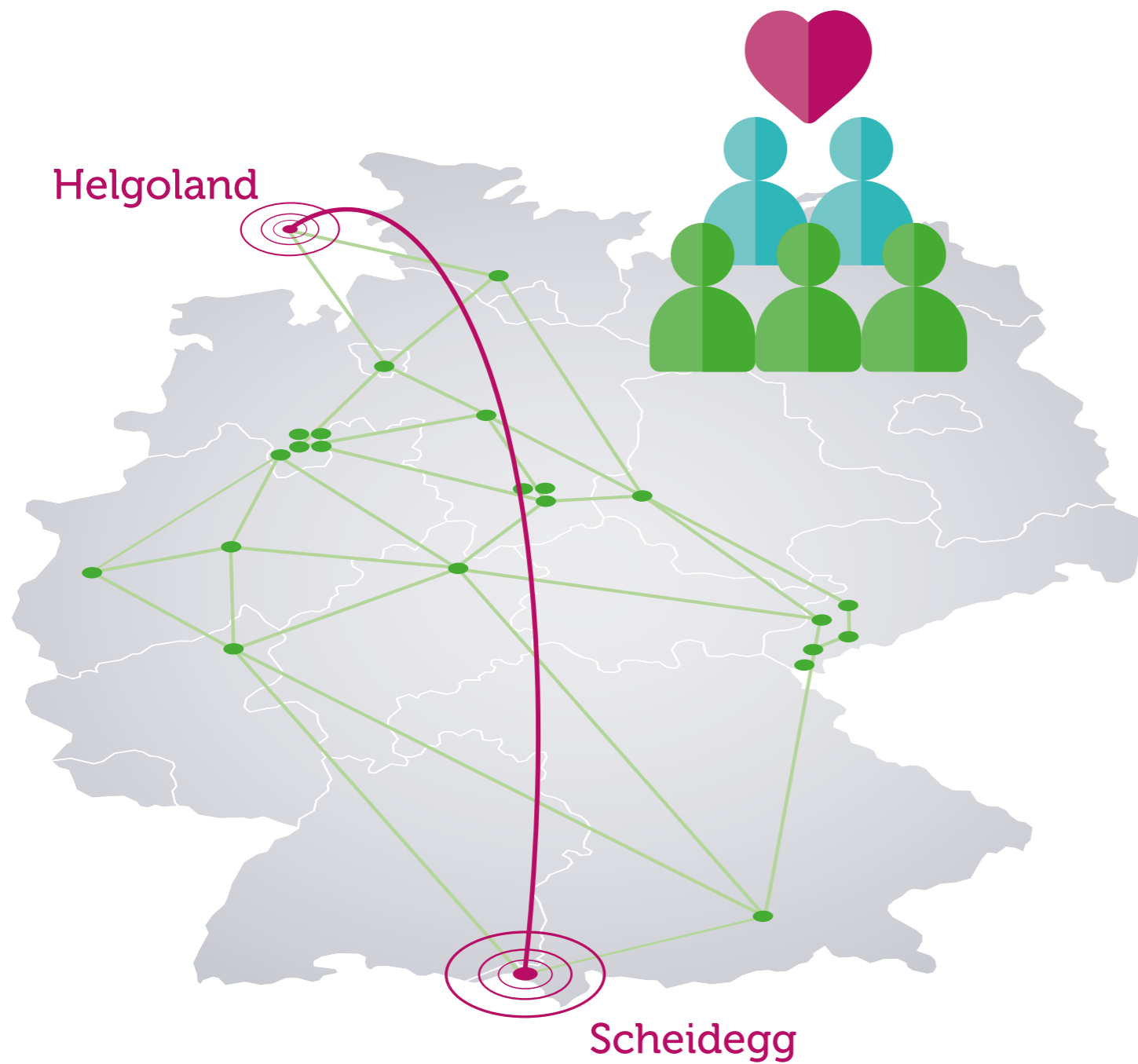
## Mit Geschlossenheit abgewehrt

Die Corona-  
Krisenbewälti-  
gung im  
Rückblick

**16** WORK-LIFE-  
BALANCE: HIP  
ODER MACHBAR?  
audit berufundfamilie

**28** VERBUNDEN-  
HEIT IST MEHR  
ALS EIN GEFÜHL  
Tobias Brockmann im  
Interview

**30** IN 730 TAGEN  
UM DIE WELT  
Vom Kreuzfahrtschiff in  
die Krankenhausküche



Unsere Paracelsus-Gesundheitsfamilie  
auf 1 000 Kilometern

## Inhalt



Unsere Para-Kolleginnen aus Bad Ems

<b>Wissen, was los ist</b>	<b>4</b>	<b>ParaKids</b>	<b>32</b>
Bunt wie wir	4	Was ist los im Krankenhaus?	32
Unser neues Mitarbeiter-Magazin			
Mit Geschlossenheit abgewehrt	6	<b>IT-Gedöns</b>	<b>34</b>
Interview mit unseren Geschäftsführern		Digitalisierung schafft mehr Miteinander	34
Was wir können, tun wir gerne und gut	12	Interview mit Fabian Pritzel, Geschäftsführer (CTO) für den Bereich Technologie und Innovation	
Fünf strategische Ziele		Die digitalen Anschieber	36
Hip oder machbar?	16	Das Start-up-Unternehmen Brainwave Hub ist die Denkfabrik für die digitale Zukunft von Paracelsus	
audit berufundfamilie		Was nicht in OKTA steht, steht nirgendwo	38
Sinnloses Wissen? Von wegen!	18	Mut zur Eigeninitiative	39
		Sebastian Plaggenmeier: vom Azubi zur Leitung der IT der Klinik in Bad Ems	
<b>Die den Laden am Laufen halten</b>	<b>20</b>	<b>Tipps und Tricks</b>	<b>40</b>
Der ewige Spagat zwischen Job und Familie	20	Teamspirit stärken? So kann es klappen!	40
Die Geschichte von Dr. Karolin Graf			
Diese Menschen sind unsere Gesundheitsfamilie!	22	<b>Veranstaltungskalender</b>	<b>42</b>
Vom ICH zum WIR	24	Gemeinsam lernen und neugierig bleiben	42
Verbundenheit ist mehr als ein Gefühl	28	Rätsel	43
Interview mit Tobias Brockmann, Geschäftsbereichsleiter Rehabilitation		Impressum	43
In 730 Tagen um die Welt	30		
Interview mit Jürgen Triphaus, Küchenleiter der Paracelsus-Berghofklinik und der Paracelsus-Wittekindklinik in Bad Essen			

Von Blutsbrüdern, Glückskindern und Lieblingsschwestern

# Bunt wie wir: Unser neues Mitarbeiter-Magazin

Ein Mitarbeiter-Magazin?  
**Ja!**

Ein Magazin für uns alle, für unsere Paracelsus-Familie. Keine Sorge, jetzt kommt keine Abhandlung über Magazine, weder allgemein, noch in dieser besonderen Zeit. Lieber schauen wir uns an:

Was hat ein Magazin mit dir, mit euch, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu tun?

Die Titelseite! Da steht dick und fett drauf, wer wir sind: die Paracelsus-Gesundheitsfamilie. Mit der Rückseite ist der Umschlag unser Rahmen, in dem wir alle uns bewegen: die Paracelsus-Kliniken in Deutschland mit 34 Einrichtungen an 18 Standorten.



4 753 Menschen aus 70 Nationen



Die Buchstaben! Sie sind klein, groß, rund und schlank, zierlich oder eckig. Auch wenn sie viele Formen haben: Die Einzigartigkeit von jedem von euch bilden sie nicht ab. Sie lassen nur ahnen, wie bunt, vielfältig und besonders wir sind, weil eben jede und jeder seine Persönlichkeit in unser Unternehmen einbringt. Und das ist gut so!

Unser lateinisches Alphabet hat 26 Buchstaben, mit ä, ö, ü und ß insgesamt 30. Es hat 21 Konsonanten und die

Vokale a, e, i, o und u. Vielleicht haben wir so viele Berufsgruppen? Vermutlich haben wir mehr, deutlich mehr.

Auf jeden Fall sind es viel mehr Menschen, die bei uns arbeiten. Da bräuchten wir noch das japanische, das chinesische, das kyrillische, das arabische und viele weitere Schriften der Welt, um tatsächlich für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter einen Buchstaben zu finden. Insgesamt sind wir 4 753 Menschen aus 70 Nationen.



Wir sind das Redaktionsteam der ParaDies & Das: Dirten von Schmelting (Pressesprecherin), Katharina Lutermann (Managerin Employer Branding), Mandy Wolf (Leiterin ZD Kommunikation & Marketing)

### Die Wörter!

Vielfach kombinierte Buchstaben. Unsere Teams in den Kliniken und den Abteilungen. Sie kommen für bestimmte Aufgaben zusammen, arbeiten interdisziplinär. Im Block, im Flattersatz, links oder rechts: Ihre Formen sehen ein bisschen unseren Teams ähnlich. Mal zentriert und verdichtet. Mal mit einer Spitze, die mutig Neues durchsetzt, oder auch mal mit einer starken Basis, weil ein Team großen Rückhalt braucht. Je nach Aufgabe oder Problemlösung.

### Der Inhalt!

Das sind unsere gemeinsamen Aufgaben. Hier im Magazin erfahrt ihr Neues, versteht Zusammenhänge besser, könnt Entscheidungen leichter nachvollziehen. Ihr findet Informationen über Arbeitsbereiche, von den ihr bis dahin vielleicht nicht wusstet, dass es sie bei uns gibt. Was bisher abstrakt „die Verwaltung“ war, wird zu Menschen, Teams, Abläufen und Themenfeldern, die Sinn machen. Hygiene- und Umweltmedizinerin? Notfallpfleger? Kinderkrankenschwester? Finanzbuchhalterin? Hauswirtschaftlerin? Ärztlicher

Direktor? Ja, ihr alle arbeitet in der Paracelsus-Gruppe. Was macht ein ehemaliger Schiffskoch in der Rehaklinik? Wie versteht ein Geschäftsbereichsleiter Verbundenheit? Wie erging es euch bisher während der kräftezehrenden Corona-Pandemie? Hier kann es Antworten geben. Auch in den Infografiken, die mit ihren Zahlen und Grafiken Themen abrunden, klarer machen.

### Die Texte

haben auch mal Dreher, da fehlt ein Buchstabe, ein Wort. Eine Zahl ist falsch. Auch das sind wir: Wenn wir arbeiten, passieren Fehler. Solange wir sie erkennen und alles dafür tun, dass sie sich nicht wiederholen, sind wir ganz normal – eben menschlich.

### Die Bilder, die Fotos!

Sie sind bunt, sie begeistern, sie erzählen wortlos wunderbare Geschichten. In ihnen kannst du Neues entdecken, sie nehmen dich mit, sie zeigen dir Orte und Menschen. Sie machen dich vertraut(er) mit Themen, sie machen dich bekannter mit noch unbekanntem Kolleginnen und Kollegen. Jede Ausgabe nimmt dich ein bisschen mehr in die Paracelsus-Welt mit. Das stärkt unseren Zusammenhalt.



Unser Mitarbeitermagazin kann zeigen, wer und was und wie wir sind. Deshalb freuen wir uns, euch allen die erste Ausgabe von ParaDies & Das vorzustellen. Viel Freude beim Lesen, Stöbern und Entdecken.

# Mit Geschlossenheit abgewehrt



Michael Schlickum  
Geschäftsführer Finanzen und Controlling (CFO)



PARACELSUS  
KLINIKEN

Dr. med. Dr. jur. Martin F. Siebert  
Vorsitzender der Geschäftsführung (CEO)

Dr. med. Christian Utler, eMBA  
Geschäftsführer Medizin (CMO)



Fabian Pritzel  
Geschäftsführer Technologie & Innovation (CTO)



SARS-CoV-2 begleitet und beschäftigt unsere gesamte Paracelsus-Gesundheitsfamilie nun schon seit Monaten. Das Coronavirus hat die Welt grundlegend verändert. Und damit auch unser Denken und Handeln. Gelegenheit, einen vorläufigen Rückblick zu wagen auf eine beispiellose Zeit und besondere Maßnahmen. Das ParaDies & Das-Redaktionsteam stellte den vier Geschäftsführern Fragen, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während dieser besonderen Zeit bewegen.

**ParaDies&Das:** Die Corona-Pandemie hat uns medizinisch und organisatorisch schon sehr viel abgefordert. Du warst auch gesundheitspolitisch sehr eingespannt. Was hast du für Paracelsus und die Branche erreichen können?

**Martin Siebert:** Richtig – die Corona-Krise war bzw. ist nicht nur eine medizinische und organisatorische Herausforderung. Wir mussten uns von Anfang an nicht nur für die Gesundheit und das Leben jedes einzelnen Patienten einsetzen, unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen schützen und die Kliniken am Laufen halten. Auch das Überleben des Unternehmens musste sichergestellt werden. Wir können von Glück sagen, dass die Politik dann doch erkannte, dass wir als systemrelevante Unternehmen für die Krisenbewältigung unverzichtbar sind. Aber das hieß noch lange nicht, dass wir auf irgendeine Art von Vollkaskoversicherung vertrauen durften. Letztlich musste daher ein hartnäckiger Kampf – mit vielen Argumenten, mit breiter, trägerübergreifender Unterstützung, mit manchmal wirklich brachialen Methoden – geführt werden. Im Ergebnis konnten wir uns nur behaupten, weil wir in der Branche zusammengestanden haben. Und weil wir als Klinik-Unternehmen die Herausforderung mit Geschlossenheit pariert haben. Das hat eigentlich sehr gut funktioniert, auch wenn die täglichen Krisen-Calls irgendwann alle ein wenig nervten. Wie auch immer: Wir konnten politisch nicht alles durchsetzen. Letztlich haben wir nicht alles perfekt gemacht. Aber man hat gesehen, was wir „draufhaben“.

**ParaDies&Das:** Corona hat eine schnelle und umfangreiche Kommunikation erforderlich gemacht. Wie habt ihr die Krisenstäbe und die Kommunikation zu den Standorten geregelt?

**Christian Utler:** In einer komplexen Krisensituation ist es immer erforderlich, sehr rasch an Informationen heranzukommen, also den Sensor an alle „Pulsstellen“ im Unternehmen zu halten, quasi immer online zu sein. Und dann gilt es, in einer hohen Taktung in unterschiedlichen Teamzusammensetzungen immer wieder neu zu bewerten, zu priorisieren und zu entscheiden, um danach zu sehen, ob diese Entscheidungen auch die gewünschte Wirkung erzielen. Gegebenenfalls muss dann nachgesteuert werden.

Wir haben uns über viele Wochen täglich zentral mit allen ZD-Leitern abgestimmt und uns dreimal wöchentlich in einem Corona-Update über Teams mit dem erweiterten Führungskreis aller Standorte ausgetauscht. Darüber hinaus haben wir das Routinebesprechungsmanagement in der Gruppe genutzt. Das haben wir in den letzten eineinhalb Jahren wirklich erfolgreich aufgebaut, wie zum Beispiel mit den Plattformen der Pflegeleiter, der Klinikmanager, der Einkäufer oder der Hygienefachkräfte, und es einfach in einer höheren Frequenz laufen lassen.

Mit den lokalen Krisenstäben an den Standorten, den fachlichen Einschätzungen aus den Fachgruppen Innere Medizin, Anästhesie und Intensivmedizin sowie dem Infokanal Corona News in unserer ParaConnect wussten „alle zu jeder Zeit über alles Bescheid“. Dadurch konnten wir als Gruppe und als einzelne Individuen souverän agieren. Wir können wirklich zufrieden sein!

**ParaDies&Das:** Was waren aus finanzieller Sicht die größten Herausforderungen für Paracelsus während des ersten und zweiten Quartals?

**Michael Schlickum:** Die Paracelsus-Kliniken sind gut in das Jahr 2020 gestartet. Bis zum Beginn der Corona-Situation Mitte März waren wir im Einklang mit unseren geplanten Zielen. Mit den dann ebenfalls im März staatlich verordneten Einschränkungen in der Patientenbehandlung gab es dann verständlicherweise zunächst die Sorge und Unsicherheit über deren wirtschaftliche und finanzielle Auswirkungen. Wie sehen konkrete Rettungsschirminstrumente aus? Welche Wirkung werden sie bei uns entfalten? Darüber hinaus wirkte sich die Unsicherheit auch auf den Prozess zur Einwerbung einer Konzernfinanzierung aus, an der wir seit letztem Jahr arbeiten und der im 2. Quartal abgeschlossen werden sollte. Dieses Ziel mussten wir nunmehr um ein paar Monate verschieben.



### Videosprechstunde

**ParaDies&Das:** Du bist mit einem Fünfjahresplan angetreten, um Paracelsus digital nach vorne zu bringen: Wo hat euch die Corona-Pandemie geholfen oder eure Pläne verhindert?

**Fabian Pritzel:** Die Pandemie hat Projekte beschleunigt, aber auch ausgebremst. So musste beispielsweise das Projekt Firewall und der Wechsel des KIS-Systems in Reichenbach verschoben werden. Andererseits haben wir in Rekordzeit Videosprechstunden an fünf Standorten implementiert – eine echte Erfolgsgeschichte: Die Akzeptanz durch Patienten und Ärzte war sicherlich wegen der Pandemie enorm hoch, die Krankenkassen haben die Abrechnung dieser digitalen Sprechstunden ermöglicht, und die technischen Voraussetzungen konnten sehr fix geschaffen werden. Ganz allgemein ist die Akzeptanz innerhalb des Unternehmens deutlich gestiegen, was den besseren und gruppenweiten Zugriff auf Systeme und Daten angeht. Da haben wir hohe Sicherheitsstandards, aber eben jetzt auch mehr Transparenz.



Die Krise hat gezeigt, dass wir methodisch und strukturell die allerbesten Voraussetzungen haben, um eine solche Pandemie zu bewältigen.



### Rettungsschirme

**ParaDies&Das:** Dir war es auch ein großes Anliegen, die Bedürfnisse und Empfindungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfahren. Welche Erkenntnisse und Veränderungen haben sich aufgrund der beiden Corona-Mitarbersensoren ergeben?

**Christian Utler:** Die beiden Stichproben haben uns zum einen die Sicherheit gegeben, dass wir in vielen Dimensionen auf dem richtigen Weg waren bzw. sind, und zum anderen kamen Impulse, an welchen Stellen wir noch nachsteuern sollten. Besonders auffällig war in der ersten Umfrage die Sorge unserer Mitarbeiter in Bezug auf einen Mangel an Schutzausrüstung. Hinzu kamen die Unsicherheit und die Angst vor Situationen, in denen es um die Frage der Ersteinschätzung von Patienten in der Zentralen Notaufnahme (Triagierung) gehen würde. Durch die Rückmeldungen haben wir unseren Fokus noch mehr auf das Teaching hinsichtlich des richtigen und auch ressourcenschonenden Umgangs mit Schutzausrüstungen gelegt. Zusätzlich haben wir Analysegeräte für Schnelltests, das sogenannte Point-of-Care-Testing (PCT), implementiert, um einfach schneller zu wissen, wer denn tatsächlich COVID-19-positiv ist. Wir haben alle noch stärker für das Thema Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht sensibilisiert. Auch die palliative Haltung im Allgemeinen wurde immer wieder thematisiert.

**ParaDies&Das:** Was hättest du dir vom Gesetzgeber noch gewünscht?

**Martin Siebert:** Vieles. Aber die Krise ist kein Wunschkonzert. Für die Zukunft wünsche ich mir vor allem, dass die Politik unsere strukturellen Probleme nicht gleich wieder zu den Akten legt, wenn die Corona-Krise – jedenfalls nach allgemeiner Wahrnehmung – gesundheitlich bewältigt scheint. Nein, wir sollten nicht zu der Tagesordnung übergehen, die schon vor Corona die Kliniken so belastet hat. Wir sind systemrelevant! – Und wir wollen, dass unsere Existenzberechtigung und unsere Leistungsfähigkeit auch weiterhin als systemrelevant anerkannt werden!

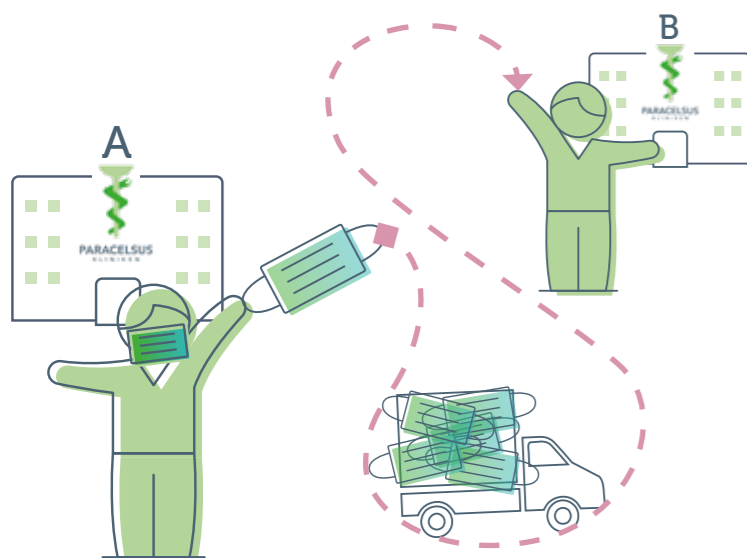
**ParaDies&Das:** Rettungsschirme, Kurzarbeitergeld, Freihaltepauschalen: Was haben diese Instrumente für Paracelsus gebracht? Und wo landen wir am Ende des Jahres?

**Michael Schlickum:** Die Wirkung der Instrumente ist sehr unterschiedlich und immer auch abhängig von der individuellen Situation einer Klinik. Wir sehen Gewinner und wir sehen Verlierer. Insbesondere in der Reha-Sparte konnten die wirtschaftlichen Auswirkungen durch die Belegungseinschränkungen auch unter Einbeziehung von Kurzarbeitergeld bei Weitem nicht durch die Rettungsschirme kompensiert werden. Mit Blick auf die Unsicherheiten in der Ertrags- und Liquiditätslage sowie in der Umsetzung der Finanzierungsrunde musste auch die eine oder andere für 2020 vorgesehene Investition verschoben werden. Aktuell zeichnet sich jedoch erfreulicherweise ab, dass Paracelsus als Gruppe die für das Jahr 2020 vorgenommenen Ergebnisziele weiterhin erreichen kann. In den nächsten Wochen und Monaten wird es darauf ankommen, mit dem Übergang in den Regelbetrieb die Patienten wieder für unsere Einrichtungen zu gewinnen. Damit schaffen wir die Voraussetzung, auf dem Weg der wirtschaftlichen Konsolidierung weiterhin planmäßig voranzukommen.

**ParaDies&Das:** Für unsere Reha-Kliniken waren die letzten Monate hart: Was sind deine Schlüsse aus dieser Zeit für die Rehabilitationsmedizin?

**Martin Siebert:** Die Krise hat gezeigt, dass wir methodisch und strukturell eigentlich die allerbesten Voraussetzungen haben, um eine solche Pandemie zu bewältigen. Wir haben leistungsstarke Krankenhäuser, wir haben breit aufgestellte intensivmedizinische Kapazitäten – und wir haben – sozusagen in der zweiten Linie – leistungsstarke Rehabilitationskliniken, die für die Krisenbewältigung auch als Krankenhäuser einbezogen werden können. Praktisch wurde das dann doch nicht notwendig. Aber ich wüsste kein Land, welches über solche Reserven verfügt. Insoweit: Auch wenn unsere

Rehakliniken durch die Krise besonders gebeutelt wurden, denn der Rettungsschirm wirkte hier nicht annähernd so umfassend wie im Akut-Segment, bin ich doch gewiss, dass sich eine zweite Welle oder sogar eine neue Pandemie in dieser Struktur gut bewältigen lassen, auch ohne dass das gesamte öffentliche Leben gleich wieder vollkommen in den Tiefschlaf versetzt werden muss.



### Masken- und Schutzkleidungswahnsinn

**ParaDies&Das:** Du bist als Geschäftsführer auch für den Einkauf verantwortlich: Wie hast du den Masken- und Schutzkleidungswahnsinn erlebt? Was hat dich am meisten überrascht?

**Fabian Pritzel:** In der öffentlichen Diskussion war ja zunächst die Unsicherheit groß, ob die Masken überhaupt helfen. Plötzlich kannte jeder den Unterschied zwischen FFP2-Masken und einfachem Mund-Nasen-Schutz und der Begriff „Aerosole“ gehört fast schon zum Grundwortschatz. Spätestens mit der Maskenpflicht gab es einen totalen Run auf Masken in allen Darreichungsformen und es drohten echte Versorgungsengpässe, auch bei uns. Die Preise gingen durch die Decke, unseriose Anbieter schossen wie Pilze aus dem Boden. Unser Einkaufsteam und die Mitarbeiter an den Standorten haben in dieser Zeit einen Riesenjob gemacht, sodass wir eigentlich zu keinem Zeitpunkt leergelaufen sind. Was toll war: Die Kliniken haben sich untereinander geholfen. So gingen Lieferungen von Masken oder Schutzkleidung von Standort A nach B. Gelebter Paracelsus-Familiensinn

würde ich sagen. Überrascht hat mich am allermeisten, dass in der Bevölkerung, aber auch bei unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, zunächst wirklich Unsicherheit herrschte über den Nutzen von Stoffmasken. Und wer einmal eine Stoffmaske länger als zum Einkaufen getragen hat, bei dem steigt die Hochachtung vor den Kollegen in den Kliniken, die diese Schutzausrüstung ja über lange Zeiträume tragen – angenehm ist anders.

**ParaDies&Das:** Welche Bedeutung haben für dich das mentale Wohlergehen und die psychische Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern generell und insbesondere in einer Krisensituation?

**Christian Utler:** Danke für diese Frage. Sie trifft auf den Punkt mein psychotherapeutisches beziehungsweise psychosomatisches Verständnis als Arzt. Durch die Unsicherheit einer Krise laufen unsere körperlichen und mentalen Alarmsysteme auf maximalem Level. Gelingt es uns, das Gefühl zu erzeugen, dass wir die Dinge im Griff haben, können wir gegensteuern und damit erreichen, nicht zu überhitzen und in der Folge zusammenzubrechen.

Auf der Aktionsebene bedeutet das, immer wieder an die bewährten Routinen und die schon in der Vergangenheit erfolgreichen Grundmuster und Prozesse bzw. Interaktionen zu erinnern und diese auch auszuspielen. Daneben ist ein funktionierendes, sich wechselseitig unterstützendes Team mit der richtigen Führung und der nötigen Transparenz vermutlich der wichtigste Schutzfaktor, um als Individuum keinen Schaden zu nehmen. Das heißt anders ausgedrückt, versteckter Ärger, Missgunst und Misstrauen wirken wie ein explosives Gemisch. So ging es also auch immer darum, zu erfahren, ob es Störungen oder Unwuchten gibt und dann gemeinsam nach einer Lösung zu suchen, zu fördern und zu unterstützen.

Die Krisensituation hat uns gezeigt, dass wir in der Paracelsus-Gesundheitsfamilie auf einer sehr guten und stabilen Basis aufbauen. Aber dennoch – und für mich ist es mein wichtigster Antrieb – geht es darum, unser „WIR“ noch weiter zu stärken. Mit unserem ganzen Mut sollten wir versuchen, noch vorhandenes Silodenken aufzubrechen, um mit einer hohen persönlichen Zufriedenheit, einem weiteren wichtigen Katalysator für mentale Stabilität, an dem wichtigsten Ziel gemeinsam weiterzuarbeiten. Dem Ziel der Fürsorge zum Wohle der uns anvertrauten Patienten, die von zugewandter Empathie und hoher medizinischer Kompetenz geprägt ist.



Unsere Para-Kollegen aus Golzheim

Vertrauen, Teamgeist, Gelassenheit, Disziplin

**ParaDies&Das:** Wie hat sich der Umgang mit den digitalen Medien während der Pandemie verändert? Was wird bleiben?

**Fabian Pritzel:** Es klingt vielleicht überraschend, aber die Pandemie hat uns als Nutzer von digitalen Medien eigentlich nicht herausgefordert. Bei Paracelsus sind wir ja schon eine ganze Weile digital unterwegs, da hat schon weit vor der Krise eine ziemliche Veränderung im Arbeitsalltag stattgefunden. Aber Corona war sicherlich ein Katalysator: So wurde Teams viel intensiver genutzt als vorher, die Nutzerzahlen und die Zugriffe in ParaConnect sind noch einmal erheblich gestiegen. Wir konnten während der vergangenen Monate unser Krisenmanagement, die Vorgaben seitens des Zentralinstituts für Krankenhaushygiene oder die standortübergreifende Kommunikation mit der App und mit Hilfe von Teams abbilden. Kurzum: Corona war für uns eine digitale Bewährungsprobe, die wir ziemlich gut bestanden haben.

**ParaDies&Das:** Was hat dir beim Blick auf die Umsätze und den Gedanken an die leeren Betten oder an die vollen Intensivbetten am meisten Mut gemacht?

**Michael Schlickum:** Die leeren Betten wurden aus finanzieller Perspektive glücklicherweise durch den Rettungsschirm – wenn auch mit stark pauschaltem Ansatz und in unterschiedlichem Ausmaß – kompensiert. Das unterscheidet uns von vielen anderen Branchen,

die vor einer existenziellen Bedrohung stehen. Unsere Aufgabe und Herausforderung bestand während dieser Pandemiephase ganz klar darin, uns „an der Front“ ganz offensiv und sehr direkt mit dem Virus und dessen Bewältigung auseinanderzusetzen. Das ist uns als Paracelsus-Gesundheitsfamilie, wie ich finde, sehr gut gelungen und verdient den allergrößten Respekt.

**ParaDies&Das:** Was meinst du, welche Werte haben sich in der Krise besonders bewährt oder bestätigt?

**Martin Siebert:** Einmal **Vertrauen:** Wir haben unseren Kompetenzen und unseren Experten vertraut und wurden nicht enttäuscht. – Dann **Teamgeist:** Wir haben, jeder an seinem Platz, die Herausforderungen gemeinsam bewältigt. Mir ist nicht aufgefallen, dass sich irgendwo jemand „verdrückt“ oder die Verantwortung abgelehnt hätte. – Auch **Gelassenheit:** Wir sind professionell durch diese Krise gekommen, auch wenn nicht alles perfekt war. Aber mit Improvisation, Routine und Humor haben wir manche Hürde dann doch gemeistert, die zunächst unüberwindbar schienen. – Letztlich auch **Disziplin:** Wir haben die Sache ernst genommen. Wir haben die richtigen Maßnahmen ergriffen. Wir haben uns vernünftig und verlässlich verhalten. Auch diesem Umstand verdanken wir, dass aus der Corona-Krise nicht etwa eine Paracelsus-Krise wurde.

# Was wir können, tun wir gerne und gut

Damit wir in unserer Entwicklung weiter vorankommen, haben wir uns fünf strategische Ziele gesetzt: Medizinische und pflegerische Exzellenz, wirtschaftliche Konsolidierung, Mitarbeiteridentifikation, technologische Modernisierung sowie wettbewerbsfähige Entwicklung und Expansion. Diese Ziele sind die Richtschnur, an der wir uns ausrichten. Mehr als 200 Projekte haben wir bei Paracelsus in Angriff genommen,

- 1 um den uns anvertrauten Patienten exzellente Medizin und Pflege zu bieten,
- 2 um wirtschaftlich auf eigenen Füßen zu stehen und eine gesicherte Zukunft zu haben,
- 3 um ein wertschätzendes und verlässliches Unternehmen zu sein, bei dem die Arbeit auch Freude macht,
- 4 um den Wandel der Medizin auch als Taktgeber der digitalen Transformation zu begleiten,
- 5 um ein wettbewerbsfähigeres Unternehmen zu werden, welches den Branchenvergleich nicht scheuen muss.



Unsere Para-Kollegen der Notfallambulanz Adorf

## Medizinische und pflegerische Exzellenz

Was wir können, tun wir gerne und gut. Qualität und Spitzenmedizin sind das, was die Menschen von uns erwarten dürfen. Das heißt nicht, dass wir auf jedem Fachgebiet bundesweit die Besten sind. Aber es heißt, dass wir das Beste geben und permanent daran arbeiten, besser zu werden. Kein vergeblicher Anspruch: Denn in einigen medizinischen und therapeutischen Bereichen gehören wir im bundesweiten Vergleich schon heute in die erste Liga.

### Medizinische und pflegerische Exzellenz konkret:

- Mit der Paracelsus Sportmedizin in Bremen schließen wir eine Versorgungslücke für ganz Norddeutschland. Und sind als Medical Partner von Werder Bremen für die medizinische Betreuung der Werder-Kicker auf und neben dem Platz zuständig.
- Bundesweit wird die innovative NanoTherm-Behandlung von Hirntumoren nur am Universitätsklinikum Münster, in Mühlhausen und an unserer Paracelsus-Klinik in Zwickau angeboten.

- Bei Paracelsus stärken wir mit dem Kompetenznetzwerk Pflege und Funktionsdienste die Qualität unserer Pflege und treiben innovative Projekte in der Pflege konzernweit voran.
- In unserer Paracelsus-Fachklinik für Urologie in Düsseldorf entsteht ein exklusiver Wahlleistungsbereich mit 20 Betten – Teil der langfristigen Strategie der Klinik, bundesweite Strahlkraft zu erlangen.
- Wir schaffen mit einem Investitionsvolumen von rund 20 Millionen Euro den Parkinson-Campus Elena-Klinik Kassel.
- Mit dem Einsatz des MAKO-OP-Roboters in der Paracelsus-Klinik in Bremen, der sektorenübergreifenden Kooperation zwischen der Paracelsus-Klinik Düsseldorf und der Klinik am See in Bad Gandersheim, der Modernisierung der Unterbringungsqualität am Standort Bad Gandersheim oder der Modernisierung der Zentralen Notaufnahme an der Paracelsus-Klinik Reichenbach beschleunigen wir unsere medizinische und pflegerische Entwicklung.

1

## Wirtschaftliche Konsolidierung

Durch notwendige Konsolidierungsmaßnahmen wird alles getan, um das Unternehmen langfristig auf wirtschaftlich gesunde Füße zu stellen. Und das bedeutet auch: Synergien durch eine geschickte Mischung aus dezentraler Autonomie und zentraler Koordination zu schaffen, ein klares medizinisches Profil für jeden Standort zu definieren und den landläufigen Spagat hinzubekommen zwischen zufriedenen Mitarbeitern einerseits und einem leistungsstarken und dynamischen Unternehmen andererseits.

2

### Wirtschaftliche Konsolidierung konkret:

- Der ZD Services zentralisiert den wichtigen Service-Bereich Reinigungsdienst. Die Neuaufstellung der Reinigung innerhalb der Paracelsus Dienstleistungsgesellschaft (PDG) in Kooperation mit der Firma Klüh schafft die Standardisierung des Einkaufes von Reinigungsmitteln und der Führung der Kolleginnen und Kollegen dieses Bereiches.
- Die Ergebnisse einer detaillierten Analyse aller Verwaltungsaktivitäten, der sogenannten Funktionsanalyse in den Zentralen Diensten und den Kliniken werden Ende des Jahres erwartet.
- Paracelsus Green Care wird sich künftig um eine kostengünstige und nachhaltige Energieversorgung unserer Klinikgruppe kümmern – energetische Gebäudesanierung ist Teil dieses Projektes.

### 3 Mitarbeiteridentifikation

Zu unserer Paracelsus Gesundheitsfamilie gehören ganz viele Menschen, die mit vollem Einsatz und Freude bei der Sache sind. Die Verbundenheit, das Engagement und das Können unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wir nicht hoch genug schätzen. Damit sich tatsächlich jeder Einzelne als Teil der Paracelsus-Gesundheitsfamilie sieht, wurden Projekte angeschoben oder weiterentwickelt, die das Zusammengehörigkeitsgefühl noch weiter stärken können.

#### Mitarbeiteridentifikation konkret:

- Wir nehmen am audit berufundfamilie teil, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben verbindlich und messbar umzusetzen.
- Wir entwickeln unser betriebliches Gesundheitsmanagement weiter.
- Um neue Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen, haben wir ein engagiertes Recruitingteam im Einsatz, eine Karriereseite aufgesetzt und den Bewerberprozess digitalisiert. Und wir tragen nach außen, was wir können, welche Werte bei uns gelebt werden, was die Marke Paracelsus ausmacht.
- Home-Office-Regelungen, Programme wie Mitarbeiter werben Mitarbeiter, die Paracelsus-Bildungsakademie und die ParaGenial Ideenbörse sind weitere Projekte, die die Mitarbeiteridentifikation stärken.

### Technologische Modernisierung

Technik bestimmt unser aller (Arbeits-)Leben! Ohne einen gewaltigen Sprung bei der Erneuerung unserer Gebäude, unserer Haus- und Medizintechnik, in der angewandten und zukunftsorientierten IT und Digitalisierung wird Paracelsus auf Dauer nicht wettbewerbsfähig sein. Mit Hochdruck arbeiten unsere IT-Experten an unterschiedlichen Projekten. Mit Brainwave Hub steht als Schwesterunternehmen ein weiterer Digital-experte zur Verfügung, um uns zu unterstützen.

#### Technologische Modernisierung konkret:

- Mit einer digitalen Pflegedokumentation (IdaCare), der Paracelsus Nachsorge-App, der Videosprechstunde und einer digitalen Spracherkennungssoftware (Indicda) für eine schnelle Dokumentation ist die Digitalisierung medizinischer Prozesse in vollem Gange.

### 4

- Moderne Medizintechnik als Standard in unseren Häusern werden wir durch eine strategische Partnerschaft mit Philips umsetzen. Start war im Februar 2020.
- Ob Behandlungsplanung, aktive Abrechnungunterstützung oder Belegungsmanagement: Bei all diesen Aufgaben werden unsere MVZ-Mitarbeiter künftig durch die Ambulanz-Software Principa unterstützt.
- Die direkte und schnelle Anbindung ans Internet ist in vollem Gange und bedeutet: Zugang für alle Standorte bis Ende 2020.
- Der Ausbau der Firewalls, die Anbindung aller Funktionsdienste und externer Dienstleister, ein Ticket-system zur Soforthilfe bei technischen Problemen, digitale Dienstplangestaltung, E-Learning oder die organisationsweite Ausstattung mit WLAN unterstützen ebenfalls unsere digitale Transformation.



Neu in Henstedt-Ulzburg:  
das Philips Incisive CT

### 5

### Wettbewerbsfähige Entwicklung und Expansion

Wir wollen uns weiterentwickeln und wir sind schon kräftig dabei. Dabei heißt für uns Expansion nicht einfach „größer“. Sondern es bedeutet auch, Vorhandenes zu verbessern und auszubauen. Also qualitativ zu wachsen, um ein zukunftsfähiges Unternehmen des deutschen Gesundheitssystems zu werden.

#### Expansion konkret:

- Unser oberstes Ziel ist es, für jede einzelne Klinik eine sichere Zukunftsperspektive zu schaffen. Man kann es nicht oft genug betonen: Der Sanierungserfolg ist daher immer die beste Option. Zugleich steht die gesamte Branche unter einem starken Konsolidierungsdruck. Es kann daher sinnvoll sein, auch gleichberechtigte und zukunftsfähige Partnerschaften einzugehen, wo das zum Vorteil der jeweiligen Klinik ist.
- In Osnabrück gibt es bereits eine solche Partnerschaft mit einem katholischen Klinikunternehmen. Die Entwicklungsmöglichkeiten unserer eigenen, relativ kleinen Klinik waren sowohl durch ein mächtiges Kommunales Klinikum als auch durch einen großen katholischen Klinikverbund stark eingeeengt. Die Klinik wird nun mit allen Mitarbeitern und allen Leistungsangeboten in das Marienhospital Osnabrück integriert. Kurzum – es hilft nichts, nur über

die einschlägigen Strukturprobleme unserer Branche zu lamentieren. Man muss auch bereit sein, an geeigneten Lösungen mitzuwirken.

Umgekehrt gilt es auch, für unsere Kliniken Integrations- und Kooperationschancen wahrzunehmen, die geeignet sind, bestehende Probleme zu lösen und die Zukunft für den jeweiligen Standort zu sichern. Das hängt auch ein wenig von den Gelegenheiten ab, die wir allerdings aktiv forcieren.

- So haben wir zum Beispiel in Bad Ems aus der Insolvenz des EVV eine Geriatriische Fachklinik übernommen und unverändert mit allen Mitarbeitern und dem gesamten Leistungsangebot in unsere Paracelsus-Klinik in Bad Ems integriert.

Ähnliche Varianten und Lösungsmöglichkeiten lassen sich auch auf andere Orte übertragen.

Unabhängig davon geht es uns aber auch um eine wettbewerbsfähige Expansion des gesamten Unternehmens, um es wieder erfolgreich im Wettbewerb zu positionieren. Kurzfristig können wir die marktführenden Unternehmen wahrscheinlich nicht einholen, dazu ist deren Vorsprung einfach zu groß. Aber wir wollen auf jeden Fall wieder Anschluss finden, dynamisch wachsen und das Unternehmen über den aktuellen Horizont hinaus wahrnehmbar weiterentwickeln.



# Work-Life-Balance:

**Paracelsus, die Gesundheitsfamilie – so treten wir jetzt seit fast einem Jahr nach innen und außen auf. Um unserem Anspruch an ein familienorientiertes Unternehmen noch besser gerecht zu werden, haben wir das Thema Vereinbarkeit dieses Jahr besonders in den Blick genommen.**

Googelt man den Begriff Work-Life-Balance erhält man fast zwei Milliarden Treffer. Der Einklang von Arbeits- und Privatleben gehört damit zu den wesentlichen Themen unserer Gesellschaft. Aber irgendwie ist der Begriff Work-Life-Balance doch auch verquer: Leben wir denn nicht, wenn wir bei der Arbeit sind?

Oder geht es um eine bessere Integration der Arbeit in unser Leben? Und wie kann das Ganze dann konkret aussehen?

Diesen Fragen haben wir uns im ersten Halbjahr intensiv in mehreren Workshops mit ganz unterschiedlichen Mitarbeitergruppen gewidmet. Dabei wurde viel und heiß diskutiert, gelobt, angemahnt und empfohlen – alles rund um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Familien heute sind bunt und vielfältig, von völlig „normal“ bis völlig „verrückt“ ist alles dabei und wird auf individuelle Weise gelebt. Damit steigen auch die Anforderungen an unsere Kolleginnen und Kollegen.

Aber warum machen wir das Ganze? Als Arbeitgeber möchten wir euch gerne in allen Lebenslagen möglichst gut unterstützen.

Uns ist es wichtig, dass ihr lange Zeit ein Teil unserer Gesundheitsfamilie bleibt. Idealerweise entstehen dabei Win-Win-Situationen: Wenn Themen wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder der Tierarztbesuch mit dem eigenen Hund für euch gut funktionieren, profitiert auch Paracelsus insgesamt.

## Unterstützung von außen: audit berufundfamilie

Um uns systematisch mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beschäftigen, haben wir uns Unterstützung von außen geholt: das audit berufundfamilie.

Bei diesem Audit geht es um die passgenaue und bedarfsgerechte Weiterentwicklung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik. Es hilft uns festzustellen, welche Rahmenbedingungen vorliegen und welche Maßnahmen für uns in den verschiedenen Handlungsfeldern – von Arbeitszeit und -organisation bis Kommunikation und Führung – sinnvoll sind. Und nicht zuletzt halten wir am Ende des Prozesses

ein Zertifikat und eine Zielvereinbarung für die nächsten drei Jahre in den Händen. Daran wollen wir uns messen lassen und unser Engagement auch nach außen zeigen.

Bereits Ende Januar sind wir in Berlin mit einem Strategieworkshop in den Prozess gestartet. Hier wurden unsere Ziele und Haupthandlungsfelder festgelegt. Darüber hinaus ging es darum zu definieren, wie wir als Arbeitgeber den Familienbegriff definieren, und welche Rahmenbedingungen bei Paracelsus zu beachten sind. Denn natürlich gibt es in Helgoland andere Gegebenheiten und Bedürfnisse als in München.

Um diesen standortindividuellen Rahmenbedingungen noch besser auf den Grund gehen zu können, fanden schon im Februar weitere Workshops, die sogenannten Basischecks, statt. In Kassel, Bad Gandersheim, Osnabrück und Zwickau trafen sich Kolleginnen und Kollegen aller Berufsgruppen und Hierarchieebenen, um sich gemeinsam darüber auszutauschen, was schon gut funktioniert in Sachen Vereinbarkeit und woran noch gearbeitet werden muss. Dabei entstand eine gut gefüllte Wunschliste, die im Auditierungsworkshop weiterbearbeitet wurde.

Allerdings mussten wir uns hier Corona-bedingt auf neues Terrain begeben und den Workshop bei Microsoft Teams durchführen. Aber auch digital konnten wir uns gut zu Themen wie speziellen Familiendiensten, Kontakthalteprogrammen in der Elternzeit oder Unterstützungsideen für pflegende Angehörige austauschen und die Perspektiven aus unterschiedlichen Standorten und von verschiedenen Berufsgruppen einfangen.

## Jeder kann einen Beitrag leisten

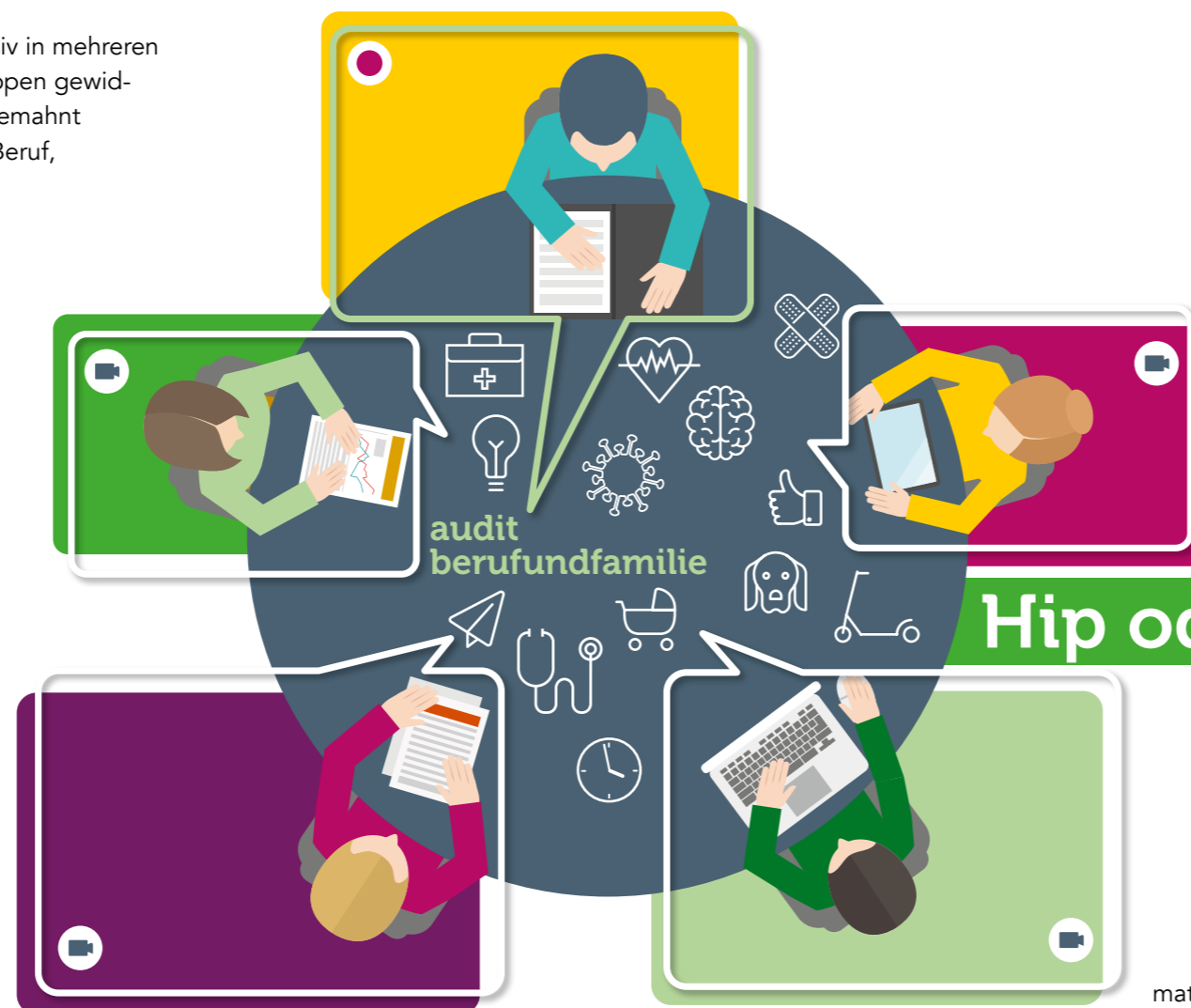
Viele Kolleginnen und Kollegen haben ihre Vorstellungen und Bedürfnisse mit uns geteilt. Diese Offenheit war beeindruckend. Der angeregte Austausch zwischen den Standorten hat sofort erstaunliche Früchte getragen. So konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Workshops direkt von anderen lernen und neue Vereinbarkeitsideen mit in ihre Teams nehmen. Diesen Austausch werden wir in den nächsten Jahren durch Familienbeauftragte an den Standorten noch intensivieren.

Unser Ziel für die nächsten drei Jahre ist es, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben im Unternehmen sichtbarer zu machen und durch

## Hip oder machbar?

kreative und pragmatische Lösungen zu verbessern. Dazu werden viele große und kleine Maßnahmen angestoßen. Aber richtig erfolgreich werden wir nur sein, wenn jeder Einzelne Verständnis für die Lebenssituation des anderen aufbringt und auch seinen eigenen Beitrag leistet. So können wir uns immer wieder selbst hinterfragen: Ist mein Kollege gerade so verschlossen, weil er ein Problem mit mir hat – oder gibt es vielleicht familiäre Probleme? Muss die Stationsbesprechung wirklich um 17 Uhr stattfinden, wenn die Kita gerade schließt? Und bedeutet Führungskraft zu sein automatisch, dass in Vollzeit gearbeitet werden muss? Wir sind davon überzeugt, dass wir noch enger als Paracelsus-Gesundheitsfamilie zusammenwachsen können, wenn auch wir die privaten Lebenssituationen unserer Kolleginnen und Kollegen bedenken.

**Unsere Zielvereinbarung sowie alle Informationen zum Thema Vereinbarkeit findet ihr schon bald in Para-Connect. Hier werden wir regelmäßig informieren, beispielhafte Lösungen vorstellen sowie Kolleginnen und Kollegen portraituren. Wenn ihr euch beteiligen und Ideen beisteuern möchtet, könnt ihr euch immer gerne an Ina Ewerth oder Katharina Lutermann wenden. Wir freuen uns darauf!**



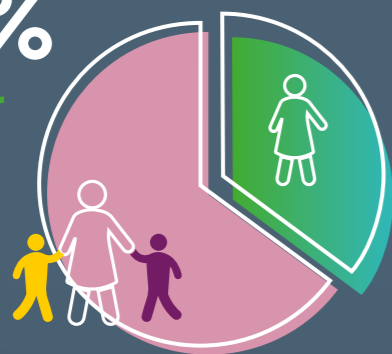
# Sinnloses Wissen? Von wegen!

**45,5 t**  
Kartoffeln



45,5 Tonnen Kartoffeln werden jährlich bei Paracelsus verbraucht. Friedrich der Große wäre zufrieden! Schließlich war er es, der das „Teufelskraut“ zum Grundnahrungsmittel der Deutschen krönte.

**65 %**  
Mütter



Von 3 463 Frauen im Konzern sind 2 250 Mütter. Das sind stolze 65 Prozent der gesamten weiblichen Belegschaft.

**213**  
Hygieneschulungen

2019 wurden in 213 Hygieneschulungen insgesamt 2 943 Mitarbeiter geschult. Davon sind 2 482 Mitarbeiter in unseren Akut-Kliniken tätig und 461 in unseren Rehakliniken.

**52**  
Tickets



Im Schnitt werden täglich 52 Tickets pro Standort an die IT geschrieben. Das sind je Mitarbeiter durchschnittlich 40 Tickets im Jahr.

**988**  
Kilometer



Um die Strecke von über 988 Kilometern zwischen unserer nördlichsten Klinik auf Helgoland und der südlichsten Klinik in Scheidegg zu Fuß zu bewältigen, sollten über sieben Tage eingeplant werden. Autofahrer benötigen 9:20 Minuten für 925 Kilometer und können die verbleibenden 63 Kilometer auf der Fähre verbringen. Die Überfahrt dauert von Bütsum aus drei Stunden.

**44**  
Jahre



Die jüngsten Mitarbeiter arbeiten bei Paracelsus im Funktionsdienst. Hier sind die Kolleginnen und Kollegen im Durchschnitt 44 Jahre alt.

**52**  
Jahre



Mit einem Altersdurchschnitt von 52 Jahren sind unsere ältesten und damit sicherlich auch erfahrensten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Technischen Dienst und im medizinischen Schreibdienst beschäftigt.

**3 000** Meter Kabel



Insgesamt 3 000 m Kabel wurden in Bad Essen verlegt, um unsere Kliniken an diesem Standort mit einem stabilen Internetzugang auszustatten.

**70**  
Nationen



Die Vielfalt unserer Gesundheitsfamilie ist großartig: Menschen aus 70 Nationen arbeiten bei Paracelsus. Sie kommen aus Deutschland, Syrien, Mauritius, Italien, dem Jemen, Südafrika, Georgien, Kasachstan, Nepal, Türkei und ... und ... und ...



**1 219**

neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die längste Betriebszugehörigkeit lässt sich auf den 1. September 1972 zurückdatieren. Auch wenn die Klinik damals noch nicht zu Paracelsus gehörte, ist die MTA dem Hause über 50 Jahre treu geblieben! Im Zeitraum 1. Juni 2019 bis 31. Mai 2020 wurden 1 219 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Teil unserer Gesundheitsfamilie.

**18 000**

Schritte



Unsere Pflegekräfte sind ordentlich auf Trab: Im Schnitt laufen sie auf einer Inneren Station im Frühdienst in den Paracelsus-Kliniken 18 000 und im Spätdienst 13 500 Schritte.

**485**  
Server



485 Server und 13 800 Dienste sind derzeit vom neuen IT-Monitoring-System erfasst. Das sind zwar erst rund 20 Prozent des Gesamtvolumens, aber auf lange Sicht werden die IT-Spezialisten künftig rechtzeitig erkennen können, wenn innerhalb unserer IT-Infrastruktur irgendwo etwas nicht reibungslos läuft.

# Der ewige Spagat zwischen Job und Familie

Die Geschichte von Dr. Karolin Graf (44) ist mindestens drei Geschichten lang.



**#1** Die erste beginnt im Juli 2015. Karolin Graf kommt als Regionalhygienikerin zu uns in die Paracelsus-Familie. Als erfahrene Hygiene- und Umweltmedizinerin übernimmt sie mit 30 Wochenstunden die Betreuung von sechs unserer Kliniken in Niedersachsen und Hessen. Bis Januar 2020 ist sie für die ärztlichen und pflegerischen Teams in Bremen, Langenhagen, Kassel sowie in unseren drei niedersächsischen Rehakliniken in Bad Gandersheim da, baut ein vertrauensvolles und partnerschaftliches Miteinander rund um alle Bereiche der Hygiene auf.

**#2** Dann beginnt ihre zweite Geschichte: ihr direkter Vorgesetzter, PD Dr. Johannes Hallauer, erkrankt schwer und fällt Mitte Januar von jetzt auf gleich für unbestimmte Zeit aus. Statt um sechs kümmert sie sich nun um fast alle unsere Kliniken – von Helgoland bis Scheidegg. Bis auf die sächsischen Kliniken und die Klinik in München, die bestens von unserer Regionalhygienikerin Dr. Katharina Hendrich betreut werden. Aus den 30 Wochenstunden werden ratzfatz 40, 50 oder mehr Stunden die Woche, in denen Karolin Graf unsere Teams berät und schult. Von der ersten Minute an wird sie dabei von unserem Medizinischen Geschäftsführer unterstützt. „Dr. Christian Utler war die ganze Zeit für mich erreichbar. Der Rückhalt war super! Auch wenn ich nicht immer alles wusste: Ich wurde immer unterstützt und habe ein gutes Feedback bekommen. Das hat mich von Anfang an sehr gestärkt!“ Mit aller Kraft haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentralinstituts für Krankenhaushygiene unsere Medizinerin unterstützt. Und auch ohne die vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit mit Dr. Katharina Hendrich, Sabine Hildebrandt und dem eingespielten Team der Hygienefachkräfte, das zu jeder Zeit wertvolle Arbeit geleistet hat, hätte sie die-

sen Job nicht wuppen können. Auf Dauer aber brauchte Karolin Graf jemanden, der sie bei der ihr so wichtigen Betreuung vor Ort in den einzelnen Häusern entlasten konnte. Schnell gab es eine Lösung: Prof. Johannes Knobloch, der früher unser Zentralinstitut für Krankenhaushygiene geleitet hat, startete als externer Krankenhaushygieniker für unsere Gruppe. So konnte Karolin Graf im Norden bleiben und von da aus alle zentralen Hygiene-Aufgaben managen. Für ihre inzwischen sieben Jahre alte Tochter und ihren Mann hatte sie wieder ein klein bisschen mehr Zeit.

**#3** Bis dann die dritte Geschichte anfang. Und die kennen wir alle nur zu gut: die Corona-Krise. Ab Mitte März 2020 hat sie uns alle erwischt. Wir mussten uns alle umstellen und neu orientieren. Karolin Graf hatte sich gerade gut in ihre neue Führungsrolle eingelebt, als die neuen Anforderungen auch die Hygiene-Ärzte mit voller Wucht trafen. Sie entwickelte Pandemiepläne und neue Hygienevorgaben für unsere Kliniken und Einrichtungen. Sie entschied gemeinsam mit den Teams vor Ort, welche Betten belegt werden konnten oder welche Kliniken ihre Kapazitäten zurückfahren mussten. Ein Vorteil in dieser Zeit ist, dass sie viel online arbeiten kann. Die Fahrzeiten entfallen während des Lockdowns. Ein weiterer Vorteil: Karolin Graf genießt in unserer Paracelsus-Welt eine hohe Akzeptanz. Ärzte und Pflegende vertrauen ihr, wollen Rat und Tat und setzen gemeinsam mit ihr die Vorgaben um. Als Mutter eines Grundschulkindes – Marla ist seit Spätherbst 2019 in der ersten Klasse – ist es für sie in diesen Tagen ein großes Glück, Mitarbeiterin der Paracelsus-Klinik zu sein. In Nullkommanichts entsteht in



Langenhagen wie auch in anderen Paracelsus-Kliniken eine Gruppe Parakids, in der die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreut werden: In der Cafeteria sind zwei Erzieherinnen von sieben Uhr bis zum späten Nachmittag mit vielen Ideen, großer Fürsorge, Mal-Ecke, Wii, TV und Turnmatte für die Kinder da. Marla geht dort gerne hin, nur die Schulaufgaben macht sie lieber mit ihrer Mama, freiwillig dann auch schon mal am frühen Abend. „Auf unsere Tochter bin ich sehr stolz. Was sie mit ihren sieben Jahren in dieser Zeit gestemmt hat – da kann ich gar nicht oft genug Danke sagen. Und vor allem danke ich meinem Mann, der Arbeit und Familie all die Zeit mitgetragen hat!“

Nicht immer ist alles rund gelaufen, insgesamt war es für alle drei eine anstrengende Zeit. Karolin Graf hat sich diese Entwicklung in ihrem Job nicht ausgesucht, sie hat einfach angepackt und das Beste aus der Situation gemacht. „Meine Arbeit hat mich getragen, ich bin sehr dankbar für diese Erfahrung!“ fasst sie diese

„Nächsten Montag wird es ruhiger!“

Sowie die kleinen Auszeiten, die sie sich immer wieder genommen hat: wenn sie mit ihrem Hund unterwegs oder Joggen war, im Garten gewerkelt hat oder mit ihrer Familie mit dem Bollerwagen losgezogen ist. Eine Supermutter sei sie nicht, sagt sie. Es war eine sehr große Herausforderung, unter diesen Bedingungen Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen. Ob sie dies weiterhin mit Volldampf machen will? Eine Zeit lang geht das schon mit der Unterstützung, die sie beruflich und privat bekommt, aber irgendwann brauchen sie und ihre Familie auch wieder ruhigere Zeiten. Augenzwinkernd ist sie sich sicher: „Nächsten Montag wird es ruhiger!“

besondere Zeit zusammen. Die Familie, ihr Mann und ihre Tochter, waren ihr dabei die größte Stütze.

## Was macht eine Hygiene- und Umweltmedizinerin – was konkret unsere Regionalhygienikerin?

Als Fachärztin für Hygiene- und Umweltmedizin hat man eine fünfjährige Ausbildung absolviert. Ein klinisches Jahr ist obligat. Eine Fachärztin berät Krankenhäuser in allen Fragen der Krankenhaushygiene. Dazu gehören u. a. die Themen Vermeidung Krankenhausinfektionen, Umgang mit Multiresistenten Erregern, Ein-

haltung und Aktualisierung von Hygienestandards und vieles mehr. Wesentlicher Bestandteil der Arbeit sind Schulungen aller Berufsgruppen zu hygienischen Fragestellungen sowie die Beratung und Unterstützung der Hygienefachkräfte vor Ort. In Visiten werden die Einhaltung von Hygienestandards kontrolliert und

antibiotische Therapien besprochen. Das Arbeitsfeld ist extrem vielfältig, nicht zuletzt gehören auch die Themen Bauberatung und Wasserhygiene dazu. Die Hygiene-Experten der Paracelsus-Familie beraten stets mehrere Kliniken in einer Region Deutschlands. Insgesamt gibt es aktuell drei dieser Fachkräfte; dazu kommt noch ein externer Hygieniker.



# Wir sind die Gesundheitsfamilie!

## Ärztlicher Dienst

Unsere Ärztinnen und Ärzte sind verantwortlich für die umfangreiche Diagnostik in den Funktionsbereichen, die Besprechung von Diagnosen, die individuelle Planung der für den Patienten optimalen Behandlung, für Operationen und Nachbehandlungen. Dabei wird die fachübergreifende Zusammenarbeit GROSS geschrieben: Alle medizinischen Kompetenzen arbeiten Hand in Hand.

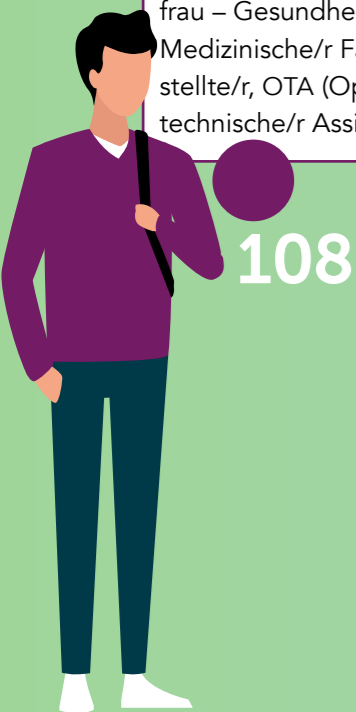


799

## Auszubildende

Bunt wie Paracelsus selbst sind auch unsere Auszubildenden und deren Ausbildungsberufe. Die meisten Azubis finden wir im Bereich Pflege.

Aber auch in diesen Berufen wird in unserem Unternehmen kräftig ausgebildet: ATA (Anästhesietechnische/r Assistent/in), Bürokaufmann/-frau, Fachinformatiker/in – Systemintegration, Fachkraft für Lagerlogistik, Kaufmann/-frau – Gesundheitswesen, Medizinische/r Fachangestellte/r, OTA (Operationstechnische/r Assistent/in)



108



270

## Therapeutischer Dienst

Sie helfen unseren Patientinnen und Patienten im wahrsten Sinne des Wortes wieder auf die Beine: unsere Physiotherapeuten, Sportlehrer, Ergotherapeuten, Logopäden, Sporttherapeuten, Pädagogen und Psychologen. Ihre Arbeit mit den Patienten ist ein wesentlicher Baustein jeder Behandlung im Krankenhaus und natürlich in der Rehaklinik.



525

## Medizinisch-technischer Dienst

Hier arbeiten unter anderem Diätassistenten, Medizinische Fachangestellte, Medizinisch-technische Assistenten, Radiologie-Assistenten und Apothekenpersonal. Sie koordinieren die Behandlung unserer Patienten, führen diagnostische Untersuchungen durch oder kümmern sich um die gesunde Ernährung.



478

## Technik und Service

In dieser Berufsgruppe tummeln sich die guten Seelen unserer Einrichtungen, die sich um einen reibungslosen Ablauf im ganzen Haus kümmern. Unsere Kolleginnen und Kollegen sorgen für gesunde Kost, freundlichen Service, saubere Wäsche und Räume, gepflegte Außenanlagen und eine reibungslose Haustechnik. Heißt anders herum: Ohne sie ist es dunkel, kalt, schmutzig und leer.



533

## Verwaltungsdienst

Finanzbuchhaltung, Dokumentation, Marketing, Einkauf, Patientenmanagement und vieles mehr wuppen unsere Kolleginnen und Kollegen in der Verwaltung. Sie sind zuständig für die regelmäßige Überweisung der Gehälter, sie bearbeiten und buchen alle Rechnungen und verhandeln mit den Kostenträgern und Vertragspartnern.



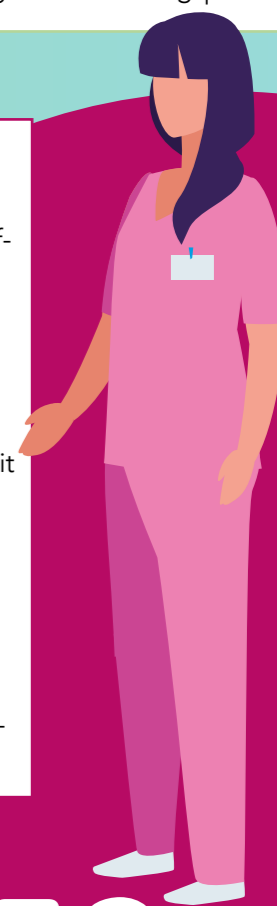
473

## Funktionsdienst

In diesem Bereich sind das Pflegepersonal für den Operationsdienst, die Anästhesie, die Kolleginnen und Kollegen in den Ambulanzen und den MVZs, Hebammen und Entbindungshelfer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Endoskopie, der Radiologie und unsere Krankentransportdienste beschäftigt.

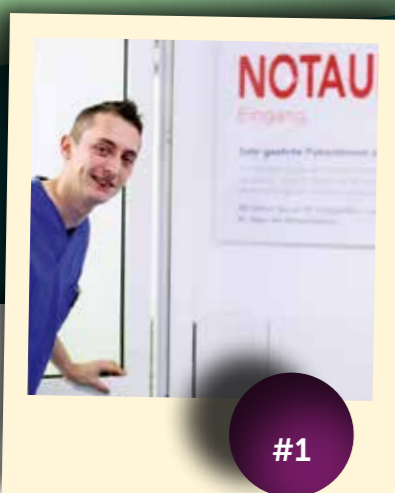
## Pflegedienst

Pflege ist nicht gleich Pflege: Unsere Pflegekräfte können sich vielfältig weiter- und fortbilden: unter anderem zur Pain Nurse, Parkinson Nurse, Stoma-Schwester oder für die Intensivpflege. Seit dem 1. Januar 2020 gibt es übrigens eine neue, generalistische Ausbildung: Die Aufteilung in Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Altenpflege entfällt.



1552

## Vom ICH zum WIR



#1

### Man kennt und schätzt sich

Ich wollte immer mit Menschen arbeiten. Nach meiner Ausbildung zum Krankenpfleger entwickelte ich mich weiter und spezialisierte mich zum Fachpfleger für Notfallpflege. Von Patienten, die mit akuten Beschwerden zu uns kommen, erfahren wir durch unser MVZ oft, dass es ihnen nach der Notfallversorgung wieder gut geht. Man kennt und schätzt sich also. Das ist ein schönes Gefühl und bestätigt unsere tägliche Arbeit.

Unser spezialisiertes und patientenorientiertes Arbeiten ermöglicht eine komplett auf den Patienten abgestimmte Behandlung. Die Wertschätzung des Pflegeberufes ist ein gesellschaftliches Problem. Hier in Schöneck hat sich jedoch vieles deutlich verbessert. Durch das kollegiale und familiäre Miteinander können wir unserer hier anspruchsvollen und verantwortungsvollen Arbeit absolut gerecht werden.

In unserer kleinen Stadt trifft man viele Mitarbeiter auch nach der Arbeit. Freundschaften sind entstanden. Als gewählter Stadtrat möchte ich hier in Schöneck Dinge für die Einwohner bewegen und gestalten. Und dann gibt es neben der Paracelsus-Gesundheitsfamilie ja auch noch meine eigene. Mit meiner Frau und meiner Tochter bin ich viel unterwegs und erkunde die wunderschöne Landschaft.

**Ronny Hochmuth**  
Notfallpfleger  
Paracelsus-Klinik Schöneck



#2

### Arbeiten, wo das Leben beginnt

Seit anderthalb Jahren bin ich Kinderkrankenschwester auf der Wochenbettstation der Paracelsus-Klinik in Henstedt-Ulzburg. Als alleinerziehende Mutter von zwei Kindern kann ich nicht in allen Schichten arbeiten. Bei Paracelsus hatte ich die Chance, meinen Dienstplan individuell zu gestalten. Mein kleines kollegiales Team in diesem kleinen Hause schätze ich sehr. Jeder kennt jeden. Das macht das gemeinsame Arbeiten und das Miteinander sehr angenehm.

Auf unserer Wochenbettstation versorgen und betreuen wir frisch entbundene Mütter mit ihren Neugeborenen. Unser Team aus Krankenschwestern, Hebammen und Kinderkrankenschwestern arbeitet eng mit unseren Gynäkologen und Kinderärzten zusammen.

Mit jährlich circa 800 Geburten zählt unsere Klinik zu den eher kleineren Geburtszentren in und um Hamburg. Besonders wichtig und schön finde ich an meiner Arbeit hier, dass wir keine „Geburts-Maschine“ sind, sondern die Mütter in dieser besonderen Situation persönlich begleiten können. Hier kann jede Frau in Geborgenheit gebären. Hier beginnt das Leben.

Die Geburt eines Kindes ist immer etwas Großartiges, auch nach all den Jahren in meinem Beruf. Ich freue mich immer wieder, die kleinen Menschen und ihre Mütter während ihrer ersten gemeinsamen Lebenszeit begleiten zu können. Jeder Tag birgt neue Überraschungen, es bleibt immer spannend.

**Petra Ljubas**  
Kinderkrankenschwester  
Paracelsus-Klinik Henstedt-Ulzburg



#3

### Wir Golzheimer – Teamplayer, keine Einzelkämpfer

Engagement und Zuverlässigkeit sind für uns in der Paracelsus-Klinik Golzheim selbstverständlich und tragen dazu bei, dass die Zusammenarbeit in unserer Klinik so gut funktioniert. Als Klinikmanagerin und Pflegedirektorin schätze ich diese Eigenschaften genauso wie die professionelle Haltung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In unserer Belegschaft ist die Bereitschaft groß, sich gegenseitig zu unterstützen und auch mal fachfremd auszuhelfen, wenn Hilfe gebraucht wird. Wir Golzheimer sind ein gutes und eingespieltes Team – das macht die Arbeit hier für mich so angenehm und wertvoll.

**Anne Schröer**  
Klinikmanagerin und Pflegedirektorin  
Paracelsus-Klinik Düsseldorf Golzheim

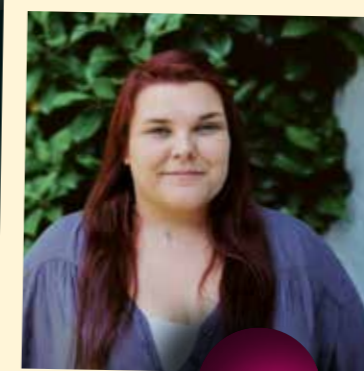


#4

### Schulterblick mit Lerneffekt

Seit April 2020 bin ich als Auszubildender zum Pflegefachmann an Bord der Paracelsus-Klinik Henstedt-Ulzburg. Während meines Langzeitpraktikums in der Klinik lernte ich schon viele Kolleginnen und Kollegen kennen und fühlte mich sofort wohl. Der ausschlaggebende Faktor für Paracelsus war, dass ich mich direkt als Teil des Teams gefühlt habe. Mit meinen Fragen kann ich mich echt an jeden Kollegen wenden. Auch in anderen Abteilungen und Teams fühle ich mich herzlich willkommen: Ob im Röntgen, der Endoskopie oder im OP – überall erwarten mich neue Eindrücke und Erfahrungen. Ich finde es toll, anderen über die Schulter zu schauen und dadurch viel lernen zu können. Was ich anderen raten würde, die ebenfalls Pflegefachfrau oder -mann bei Paracelsus werden wollen? Wenn du gerne anderen Menschen ein Lächeln ins Gesicht zauberst, mit anderen kommunizieren und auch zuhören kannst, bringst du schon viel mit für diesen Beruf und die Paracelsus-Gesundheitsfamilie.

**Calvin Heins**  
Auszubildender zum Pflegefachmann  
Paracelsus-Klinik Henstedt-Ulzburg



#5

### ... dass man auch mal miteinander lachen kann

Schon seit meiner Geburt habe ich eine besondere Beziehung zur Paracelsus-Klinik Hemer. Hier bin ich 1990 auf die Welt gekommen, damals gab es noch eine eigene Geburtsstation. Nach meinem Fachabitur bewarb ich mich um die Ausbildung als Bürokauffrau in der Klinik. Im Laufe meiner Ausbildung bin ich durch die verschiedenen Verwaltungsabteilungen rotiert. Das gab mir einen guten Einblick in den Klinikalltag und hat mir sehr gefallen. Nach der Ausbildung wurde ich übernommen und bin nun seit knapp zehn Jahren in der Finanzbuchhaltung tätig. Zu meinen Aufgaben gehören die Kreditorenbuchhaltung, Vorbereitungen für den Jahresabschluss und vieles mehr. Am meisten schätze ich das offene Miteinander, die Hilfsbereitschaft, und dass man auch mal miteinander lachen kann. Die Arbeitsabläufe in unserem Team sind gut organisiert. Der Tag beginnt immer mit einer Teambesprechung. Besonders schätze ich auch den Austausch über die eigene Klinik hinaus. Bei offenen Fragen haben die Mitarbeiter der Zentrale und auch der anderen Kliniken immer ein offenes Ohr. Ich wünsche mir, dass in der Zukunft die Berufsgruppen im Hintergrund dieselbe Anerkennung für ihre Leistung bekommen wie die Pflege- und Arztberufe. Wie ein Uhrwerk können wir nur zusammen funktionieren. Neben meinem Berufsleben gibt es natürlich auch meine Hobbys. Seit 2001 bin ich im Spielmannszug der Feuerwehr und seit Kurzem auch wieder in der freiwilligen Feuerwehr aktiv.

**Daniela Braun**  
Finanzbuchhaltung  
Paracelsus-Klinik Hemer



#6

### Mit den Augen klauen

Seit 20 Jahren wirbele ich bereits durch die Paracelsus-Klinik Bad Ems. Damals suchte ich als alleinstehende Mutter von zwei kleinen Kindern einen Teilzeitjob und bewarb mich als Reinigungskraft. Von Beruf bin ich eigentlich Friseurin. Wagemutig betrat ich unbekanntes Terrain, schaute zu, schrieb mit und „stahl“ auf Empfehlung meines Großvaters „mit den Augen“. Das Gelernte vom Vortag setzte ich am Folgetag um. Ich traue mich überall ran. Wenn man will, kann man alles lernen. Ich bin gerne unter Menschen. Auch im Urlaub schaue ich immer mal nach dem Rechten, denn jetzt bin ich für die Abteilung als Leiterin verantwortlich. Besonders gefallen mir der Zusammenhalt und die Hilfsbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen untereinander. Hier lässt keiner den anderen im Regen stehen. Aber auch im Bereich Hauswirtschaft wird es immer schwieriger, qualifiziertes Personal zu finden. Neben der Eignung fehlt eben auch oft die Motivation.

Ich liebe meinen Job und meine Klinik. Bin ich im Haus unterwegs, freue ich mich über jeden, den ich treffe. Gut finde ich die vielen neuen Mitarbeiter-events, die uns Bad Emser noch weiter als Gesundheitsfamilie zusammenwachsen lassen.

**Ulrike Jäger**  
Leiterin Hauswirtschaft  
Paracelsus-Klinik Bad Ems



#7

### Ein Auge für Schönes

Während meiner Lehre zur Hotelfachfrau in einem richtigen bayrischen Gasthof habe ich gelernt, was Gastfreundlichkeit, aber auch, was harte Arbeit bedeutet. Nach meiner Ausbildung wollte ich dann etwas Neues ausprobieren – und so bin ich in der Paracelsus-Klinik Scheidegg gelandet.

Hier bereite ich das Restaurant für die Essenszeiten vor, kümmere mich um den Klinikshop und betreue den Buffetbereich. Mir liegt viel an einem schönen Ambiente und ansprechenden Arrangements. Mein Motto: Man sollte auch bei der Arbeit ein Auge fürs Schöne haben!

Besonders gut gefällt mir das herzliche Miteinander in unserem Team. Entscheidungen treffen wir gemeinsam. So fühlt sich keiner übergangen. Wir im Service sorgen dafür, dass unsere Patienten in schönem Umfeld und in einer guten, entspannten Atmosphäre eine ausgewogene Ernährung zu sich nehmen können. Das ist unser Beitrag für ihre Gesundheit. Meine freie Zeit verbringe ich gerne im Garten, mit DIY-Projekten, verschiedenen Kampfsportarten, Stand Up Paddling, Tagesausflügen zu Bayerischen Seen und ich lerne Italienisch.

**Raquel Rodriguez**  
Servicekraft  
Paracelsus-Klinik Scheidegg



#8

### Vom Belegarzt zum ärztlichen Leiter

Seit fast 30 Jahren bin ich nun an Bord der Paracelsus-Klinik Bremen. Zunächst war ich als operativ tätiger Orthopäde Belegarzt mit einer eigenen Praxis direkt auf der anderen Straßenseite. Von Beginn an schätzte ich die familiäre Atmosphäre, die kurzen Wege und den freundlichen Umgang miteinander sehr. Dieses Arbeitsklima überzeugte mich, komplett die Seiten zu wechseln. Im Jahr 2000 wurde ich stellvertretender ärztlicher Leiter der Paracelsus-Klinik, bevor ich 2012 dann die ärztliche Leitung übernahm. Seitdem unterstütze ich die Verwaltung rund um medizinische Fragen, bei abteilungsübergreifender Zusammenarbeit. Ich trage die Verantwortung für die Hygiene in unserer Klinik sowie für die Einstellung, Rekrutierung und Weiterbildung unserer Ärzte. Seit Anfang 2019 baue ich als Leiter des MVZ zusammen mit meinen Kollegen die sportmedizinische Abteilung in Bremen auf. Das ist gleichzeitig eine Herzensangelegenheit für mich. Denn was macht ein Mitarbeiter der Sportmedizin in der Freizeit? Natürlich am liebsten alles, was mit Bewegung zu tun hat: Laufen, Rennradfahren, Klettern oder Fußball mit den Enkeln spielen.

**Dr. med. Norbert Langen**  
Ärztlicher Direktor  
Paracelsus-Klinik Bremen



#9

### Jeder ist wichtig an seinem Platz

In der Paracelsus-Klinik Scheidegg schätze ich die enge Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen. Neben festen Teammeetings in den Abteilungen, Qualitätszirkeln oder der Ärzte- und Therapeutenbesprechung gibt es jederzeit auch die Möglichkeit, sich per Mail, Telefon oder zwischen Tür und Angel auszutauschen. Alle kommunizieren miteinander: Klinikmanager, Chefarzt, Patientenmanagement, Leitung der Cafeteria, Küchenchef und Reinigungskraft. Es gibt quasi keine Abteilung, mit der nicht kommuniziert wird. Das verbindet ungemein, denn jeder ist wichtig an seinem Platz. Jährlich findet ein Kompetenznetztreffen der Vertreter medizinischer und therapeutischer Berufsgruppen aller onkologischen Paracelsus-Kliniken in Bad Gandersheim statt, bei dem man sich zusammensetzt und an klinikübergreifenden Themen arbeitet. Dies ist für alle Beteiligten sehr bereichernd. Diese Wertschätzung sehe ich als großes Plus bei Paracelsus.

**Isabelle Pech**  
Ergotherapeutin  
Paracelsus-Klinik Scheidegg



#10

### Zeit für ein neues Ziel

„Einfach mal machen“, das beschreibt eigentlich ziemlich gut, wie ich ticke. Und auf ein Ziel hinzuarbeiten ist mir wichtig. Ich bin seit 1989 an der Klinik und fange jetzt tatsächlich mit 54 Jahren noch mal etwas Neues an. Diesmal: Ausbildung zur Hygienefachkraft. Dass ich diese Möglichkeit bekommen habe, ist eine große Herausforderung, typisch Paracelsus. Ich konnte mich beruflich stets verändern, ob Chirurgie, Intensiv oder Endoskopie. Diese Entwicklungsmöglichkeiten sind ein wichtiger Aspekt meiner Verbundenheit mit Paracelsus. Und natürlich unser Teamgeist, der passt hier super. Meinen Kollegen habe ich auch zu verdanken, dass ich nach ein paar Jahren in der häuslichen Beatmungspflege wieder in die Paracelsus-Klinik zurückgekehrt bin. Als eine Stelle in der Endoskopie frei wurde, haben sie mich sofort informiert. Endlich wieder im Team mit festen Arbeitszeiten arbeiten! Ohne die verlässlichen Dienstpläne in der Endoskopie könnte ich mein Hobby als Triathletin auch gar nicht ausüben. Triathlon ist meine große Leidenschaft. Zwei Trainingseinheiten täglich, das frisst viel Zeit, da muss ich richtig organisieren, um Beruf und Hobby gut unter einen Hut zu bringen. Seit ich das Thema Hygiene für mich entdeckt habe, gehe ich wirklich anders durchs Leben und lerne nach so vielen Jahren hier an der Klinik dauernd neue Ecken und Winkel kennen. Das ist ein gutes Gefühl: So vertraut zu sein mit allen und doch jeden Tag wieder Neues kennenzulernen. Eine neue Herausforderung – einfach mal machen.

**Sabine Westerfeld**  
Med.-Technischer Dienst  
Henstedt-Ulzburg



#11

### Täglich neue Themen

Ich habe bei Paracelsus in kurzer Zeit viel an Veränderung erlebt, insbesondere, wie wesentlich in Krisenzeiten der Zusammenhalt im Unternehmen ist. 2016 bin ich ins Unternehmen geholt worden und gehöre damit schon zu den „ältesten Hasen“ unter den Bereichsleitern hier in der Zentrale. Als Leiter des Zentralen Dienstes Bau erwartet mich nicht erst seit Beginn der Restrukturierung, die vor zwei Jahren begann, täglich etwas Neues. Einfach, weil sich die Leistungen im Gesundheitswesen und damit die Anforderungen an die Gesundheitsimmobilien stetig verändern und wir so unterschiedliche Standorte und Bauprojekte haben. Die Sportmedizin im Bremer Weserstadion, den Neubau Bettenhaus in Kassel, Wahlleistungsstationen in Kassel und wie geplant bald auch in Düsseldorf, Umbau von Notaufnahme und Funktionsdiagnostik mit Endoskopie in Zwickau, Vorbereitung der Wiederinbetriebnahme weiterer Etagen Rehabilitation in Bad Gandersheim, um nur einige größere der zahlreichen Projekte zu nennen. Diese Themenvielfalt ist genau der Grund, warum ich wirklich gerne bei Paracelsus bin. Die Zusammenarbeit mit den Klinikleitungen, den zentralen Diensten, externen Partnern, um etwas mitzugestalten, das der guten Versorgung unserer Patienten dient, das macht mich sehr zufrieden. Wir sind ein Konzern, aber einer, in dem Kommunikation und Zusammenarbeit trotzdem schnell, direkt und vor allen Dingen sehr familiär laufen. Und eines kann ich als „alter Hase“ sagen: Die Pflanze Paracelsus hat sehr tiefe Wurzeln.

**Arne Schönleiter**  
Leiter Zentrale Dienste Bau  
Osnabrück

# Verbundenheit ist mehr als ein Gefühl

Verbundenheit gehört zu den menschlichen Grundbedürfnissen. Wir fühlen uns verbunden, wenn wir vertrauen, wenn wir angenommen werden mit all unseren Facetten, wenn wir uns nicht verstellen müssen. Doch ist das immer so einfach im Arbeitsalltag? Wir fragten Tobias Brockmann, Geschäftsbereichsleiter Rehabilitation, nach seiner Sicht der Dinge.



**Tobias Brockmann**  
Geschäftsbereichsleiter Rehabilitation

## **ParaDies&Das: Was kommt dir als erstes spontan in den Sinn, wenn du an die Paracelsus-Kliniken denkst?**

Ich denke tatsächlich als erstes an das Familiäre bei Paracelsus. Seit Beginn meiner Beschäftigung ist der Familiengedanke ein zentrales Unternehmensthema. Dass es hier einen ganz besonderen Zusammenhalt gibt, war schon damals spürbar. Und das ist bis heute so.

## **ParaDies&Das: Seit wann bist du bei Paracelsus beschäftigt und wie war dein Weg zum Geschäftsbereichsleiter?**

Ich kam 2011 als Referent des damaligen Geschäftsführers Reha zu den Paracelsus-Kliniken. Als dieser 2015 austrat, habe ich die Aufgaben zunächst kommissarisch übernommen. Kurze Zeit später wurde ich dann Geschäftsbereichsleiter für die Reha-Kliniken und bin es bis heute geblieben. Ich finde es gut, dass Paracelsus Mitarbeitern die Möglichkeiten bietet, sich einzubringen, sich etwas zuzutrauen und sich beruflich weiterzuentwickeln.

## **ParaDies&Das: Welche Aspekte schätzt du an deinem Arbeitgeber am meisten?**

Ich schätze die Offenheit für Neues, die Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern und deren Arbeit sowie die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter des Unternehmens. Auch wenn das vielleicht noch nicht jeder für sich in dieser Form wahrnimmt. Ich finde es gut, dass wir uns im Unternehmen immer mehr vernetzen und auch die Möglichkeiten dazu bekommen. Durch die höheren Kommunikationsfrequenzen und die verschiedenen Kanäle sind alle Mitarbeiter viel besser informiert. Gerade während der Corona-Pandemie hatte dies viele Vorteile: Die Mitarbeiter fühlten sich gut und transparent informiert.

## **ParaDies&Das: Was bedeutet für dich ganz persönlich der Begriff Verbundenheit?**

Ganz oben auf der Verbundenheitshitliste stehen für mich Loyalität, auf Gegenseitigkeit beruhende Wertschätzung und natürlich Vertrauen. Das sind alles Dinge, die entstehen, wenn man Menschen und auch einem Arbeitgeber länger verbunden bleibt. Wer immer auf der Durchreise ist, wird diese Werte nicht kennenlernen und nie zu schätzen wissen. Von klein auf wollen wir Menschen Teil einer Gemeinschaft sein. Finden wir die für uns passende, fühlen wir uns verbunden. Und bleiben.

## **ParaDies&Das: Was muss für dich stimmen, damit du dieses Gefühl der Verbundenheit verspürst?**

Ich möchte am Morgen jedes Arbeitstages zu mir sagen können: Da gehe ich gerne hin. Zufriedenheit und Vertrauen sind für mich die tägliche Motivation. Bin ich zufrieden, sieht man mir das an. Die Menschen, mit denen ich zusammenarbeite, mag und schätze ich. Ich denke, das beruht auf Gegenseitigkeit. Ein respektvoller Umgang miteinander trägt dazu wesentlich bei. Man sollte die Menschen nehmen, wie sie sind. Jeden Einzelnen. Schließlich macht die Vielfalt der Mitarbeiter unser Unternehmen aus.

## **ParaDies&Das: Wie könnte deine Weiterempfehlung für Paracelsus als Arbeitgeber lauten?**

Paracelsus ist nicht umsonst die Gesundheitsfamilie. Gute Ideen, eine offene, konstruktive Atmosphäre, kurze Kommunikationswege, flache Hierarchien und auch die freundliche Duz-Kultur prägen uns. Hier arbeiten Menschen, keine Nummern. Ich schätze das sehr und kann jedem empfehlen, Teil unseres Teams zu werden.

# In 730 Tagen um die Welt

## ParaDies&Das: Wie landet man auf einem Kreuzfahrtschiff?

Treppe hoch ... (lacht). Nein, nach meiner Ausbildung wollte ich die Welt sehen. Also habe ich mich bei Hapag Lloyd Cruises beworben und bin direkt zum Seetauglichkeitstest. Den habe ich bestanden. Eine Weile habe ich noch in der Region gearbeitet, später auch in der Schweiz. Kurz vor einer neuen Anstellung rief mich dann Hapag Lloyd an. Ob ich in Recife in Brasilien an Bord kommen könne und zwar direkt am Montag? Es hatte einen Krankheitsfall gegeben, Ersatz musste her. Das war mein Glück. Der zehnstündige Flug nach Brasilien war der erste meines Lebens.

## ParaDies&Das: Auf welchem Küchenposten bist du gestartet?

Ich habe am Anfang als gelernter Koch nur Salat geschnitten, das war seltsam, aber da fangen alle an. Der Posten wechselte alle vier Monate von Tour zu Tour. Vom Gardemanger, der zuständig für die kalte Küche ist, über Saucier-Posten bis hin zum Fleischverarbeitungs-Posten. Nur für die Personalküche war ich nie zuständig.

## ParaDies&Das: Wie viel Mann wart ihr in der Küche?

Mit insgesamt 28 Köchen, davon sechs Frauen, mussten wir 600 Personen bekochen. Immer acht oder neun Gänge. Das waren zwei Stunden Dauerstress. Am Ende des Tages waren wir alle klitschnass geschwitzt. Hapag Lloyd fährt unter deutscher Flagge und ist ein deutschsprachiges Schiff. An Bord habe ich Kameradschaft gelernt. Jeder hat mit angepackt, wenn es eng wurde. Die Köche kamen aus Österreich, der Schweiz und viele aus Norddeutschland. Von den thailändischen Hilfskräften habe ich Thai Food gelernt. Das ist eine Wahnsinnsküche!

## ParaDies&Das: Was waren die besonderen Highlights in der Zeit?

Natürlich war das die Äquatortaufe. Da habe ich meinen Ohrring her, der bleibt auch für immer in meinem Ohr.



Zwei Jahre lang kochte Jürgen Triphaus, Küchenleiter der Paracelsus-Berghofklinik und Paracelsus-Wittekindklinik in Bad Essen, in der Schiffsküche des Kreuzfahrtschiffes MS Europa. Wie landet man auf einem Kreuzfahrtschiff?

Unterscheidet sich der Anspruch von Urlaubern und Rehapatienten? Wir haben nachgefragt.

Den haben mir meine Kollegen mit einer heißen Nadel auf dem Schiff unter Deck gestochen.

Auch die erste Einfahrt in New York war etwas absolut Besonderes. Morgens bei Sonnenaufgang mit Blick auf die Skyline an der Freiheitsstatue vorbei. Wahnsinn! In Rio lagen wir drei Tage und vier Nächte. An Schlaf war nicht zu denken. Zwischendurch haben wir immer gekocht. Damals war ich auf dem Saucier-Posten, dem fleischverarbeitenden Posten in der Küche. Ich habe das Essen immer soweit vorbereitet, dass ich direkt danach rausgehen konnte an die Copa Cabana. Das Leben genießen bis morgens um fünf Uhr, die Stimmung aufsaugen! Ich glaube nicht, dass ich da noch einmal hinkomme. Es war toll.

## ParaDies&Das: Bleibt da überhaupt großartig Zeit für Sightseeing außerhalb der Küche?

Ich habe auf jedem Kontinent meinen Fuß gesetzt, meistens in den Hafenstädten, aber immerhin. Ich stand sogar in der Antarktis. Sightseeing war immer möglich. Kochen musstest du, klar. Aber deine Freizeit war dir überlassen. Natürlich haben wir auch Vorgaben bekommen, was wir in den jeweiligen Ländern und Städten, z.B. in den Slums, nicht unbedingt machen sollten. Ich habe viele Extreme gesehen: halb verhungerte Afrikaner, während wir an Bord Essensreste wegwerfen mussten und auf der anderen Seite glasklares Meerwasser auf den Seychellen. Das ist schon absurd! Seekrank war ich nie! Aber ums Kap Hoorn oder am Kap der Guten Hoffnung gab es schon mal zehn Meter



Bei der Arbeit: Unser Para-Koch aus Bad Essen

hohe Wellen. Da nützen selbst die besten Stabilisatoren in den großen Kreuzfahrtschiffen nichts. Auch die Küche musste seetauglich gemacht werden. Um den Herd kommen dreißig Zentimeter hohe Speergitter, damit die Töpfe nicht runterfallen.

## ParaDies&Das: Über welche Umwege bist du in der Reha gelandet?

Nach einem Crash mit einem Tanker in Hongkong musste das Schiff repariert werden. Der Großteil der Besatzung ist nach Hause geflogen. Fast drei Monate war ich zu Hause und danach wieder fünf Monate am Stück auf dem Schiff. Fünf Monate lang eine Sieben-Tage-Woche ist schon eine Ansage. Insgesamt war ich 730 Tage mit dem Schiff unterwegs. Irgendwann war es dann Zeit zu gehen.

Ich arbeitete dann 17 Jahre als Sou-Chef in der Stadthalle Osnabrück. Mittlerweile hatte ich drei Kinder zu Hause. Die habe ich kaum gesehen, nur wenn ich Urlaub oder frei hatte. Ich wollte mich verändern und schaute mich nach einem Job im Krankenhausbereich um. Dann kam der Tipp, dass in den Bad Essener Paracelsus-Kliniken ein stellvertretender Küchenchef gesucht wird. Ich koche gerne, egal wo. Auch in Bad Essen nutzen wir keine Fertigware, sondern kochen selbst. Besonders schön sind die Gespräche mit unseren Patienten. Denen kann ich sagen, dass wir Speisen servieren, die ich auch essen würde. Ich habe meine Entscheidung nie bereut. Wer ist einfacher zu bekochen: der Kreuzfahrtpassagier oder der Reha-Patient?

Gast ist Gast. Wichtig ist, dass ich mit jedem reden kann.

Wenn wir auf dem Schiff Buffet hatten, haben wir auch die Ausgabe gemacht und erklärt, was wir gekocht haben. Ich kann einfach meine Klappe nicht halten und rede gerne mit den Gästen. Das mache ich hier in Bad Essen auch sehr gerne.

## ParaDies&Das: Welches Gericht kochst du am liebsten?

Ein Lieblingsgericht habe ich nicht, weil ich eigentlich ohne Rezepte koche. Deshalb kann ich auch versprechen, dass es das ganze Jahr über nie das gleiche Essen gibt. Auch wenn Erbsensuppe draufsteht, kann es sein, dass die nächste Suppe ganz anders schmeckt.



## ParaDies&Das: Was macht dir beim Kochen in der Reha besonders viel Spaß?

Beim Kochen probiere ich mich gern aus. Das geht auch in Klinikküchen. Würzen zum Beispiel muss man einfach frei Schnauze. Regionale, frische Produkte sind dabei besonders erwünscht – wenn es sich vom Preis her machen lässt. Bioprodukte sind leider einfach noch zu teuer.

Wenn regionale Produkte wie Spargel und Erdbeeren im Angebot sind, schlage ich zu. Ich warte bis zum Ende der Saison, dann wird es günstiger und der Preisrahmen passt. Und genau deswegen koche ich eben nicht nach Rezept. So kann ich variabel reagieren und habe mehr Abwechslung. Offensichtlich machen wir hier in Bad Essen vieles richtig. Den Patientenrückmeldungen nach sind wir sogar eine Fünf-Sterne-Küche.



# Unsere kleinen Sieger!

Bunte Bilder, fröhliche Sprüche und eine Menge Kinderweisheit landeten auf unserem Redaktionstisch nach dem Aufruf zur Teilnahme am Para-Kids-Wettbewerb. Hier eine kleine Auswahl unserer großartigen Teilnehmer.



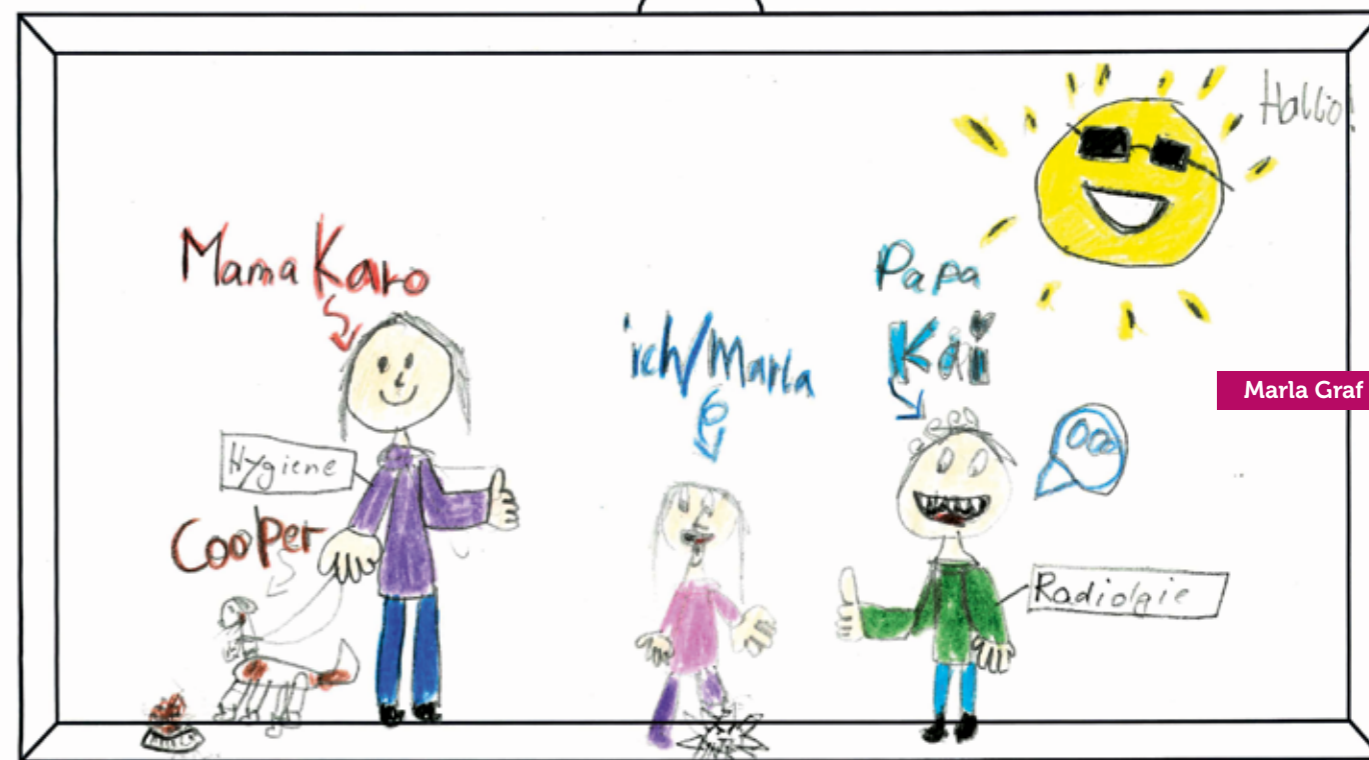
Moritz Rehmet



Marlene Rehmet



SO STELLE ICH MIR DIE GESUNDHEITSFAMILIE VOR



Marla Graf

# Was ist los im Krankenhaus?

„Der Bauch wird aufgeschnitten und dann wieder zugenäht und dann ist man wieder gesund.“ Mattheo, 5 Jahre

„Da fährt man rein, dann parkt man und geht auf die Krankenstation. Dann bekommt man eine Spritze und dann ist alles wieder gut. Und manchmal kommt auch ein Krankenwagenauto. Tatütata!“ Theo, 2 ½ Jahre

Danke für Eure Teilnahme! Ihr seid super!!!!



Hanna Sinning



Carl Lutermann

Und Familie, was ist das?  
Der Ort, an dem alle freundlich sind?  
Wo es gutes Essen gibt?  
Wo alle aufeinander aufpassen?  
Ist das wie bei uns, Mama?  
Kommt uns das bekannt vor?  
Na klar!



Paul Lippert

„Bei Operationen werden Sachen geheilt, die mit Spritzen und Tabletten nicht mehr weggehen.“ Paul, 10 Jahre



Theo Lippert

Alle Einsendungen waren enorm preisverdächtig. Also haben auch alle kleinen Einsender gewonnen! Aufgrund der aktuellen Corona-Situation kann das Legoland Berlin auf absehbare Zeit leider nicht besucht werden. **Jedes Kind erhielt dafür ein individuelles Lego-Set zum Bauen und Spielen.**

# Digitalisierung schafft mehr Miteinander

Fabian Pritzel verantwortet seit August 2018 als Geschäftsführer (CTO) den Bereich Technologie und Innovation. „Wohin führt die digitale Reise von Paracelsus?“, fragte ihn ParaDies & Das.

## ParaDies & Das: Wo steht Paracelsus zurzeit?

Um zu wissen, wo wir stehen, muss man wissen, wo wir herkommen. Mitte 2018, nach dem Eigentümerwechsel von Paracelsus, waren alle 19 Standorte eigenständig und nicht digital miteinander vernetzt. Erstes Ziel war darum die standortübergreifende Vereinheitlichung der Ausstattung und der Start der digitalen Kommunikation. Phase eins war dabei der Aufbau der notwendigen Infrastruktur wie die Anbindung der Kliniken an das schnelle Internet. Das werden wir bis zum Herbst 2020 mit Gigabit-Leitungen für alle Standorte geschafft haben. Parallel haben wir das Thema Netzwerksicherheit aufgegriffen. Auch da werden wir in diesem Jahr stark vorankommen. Zu den nächsten Punkten auf der Agenda gehört eine zuverlässige Datenspeicherung. Dahinter steht letztendlich die Frage, wie wir mit den gewaltigen Mengen von Daten in unseren Kliniken umgehen wollen. Sie fragen, wo wir stehen? Wir sind mittendrin.

## ParaDies & Das: Wie wichtig sind Digitalisierung und Vernetzung für die Kommunikation in den Teams und zwischen den Kliniken?

### ParaDies & Das: Welchen Zweck verfolgt Paracelsus mit der Digitalisierung?

Digitalisierung ist kein Selbstzweck. Es geht darum, Daten in einer strukturierten Form einzusammeln und dort verfügbar zu machen, wo sie den größtmöglichen Nutzen erzielen. Unser Ziel ist es, nicht nur unternehmensintern eine bessere Organisation und eine bessere Arbeitsumgebung zu schaffen, sondern den Patienten letztendlich besser und schneller zu heilen.

Paracelsus braucht eine starke Vernetzung und die Digitalisierung liefert uns dazu die notwendigen Instrumente. Für eine gute Teamarbeit ist es essenziell, dass jeder Mitarbeiter seine Kollegen und Vorgesetzten kennt und sie auch schnell und einfach erreichen kann. Darüber hinaus geht es um den standortübergreifenden Austausch guter Ideen, bei dem wir voneinander lernen und Prozesse transparent gestalten können. Die Digitalisierung schafft einfach mehr Miteinander.

ortübergreifenden Austausch guter Ideen, bei dem wir voneinander lernen und Prozesse transparent gestalten können. Die Digitalisierung schafft einfach mehr Miteinander.

## ParaDies & Das: Welche digitalen Anwendungen und Tools setzt Paracelsus dazu ein?

Erste Schritte waren Anfang 2019 die Einführung der Mitarbeiter-App und die Umstellung auf Microsoft Office 365. Beides hat sich bewährt und gerade die App erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Gleichzeitig haben wir digitale Foren eingerichtet, um einen Austausch zu initialisieren – zum Beispiel unser Klinikmanager-Forum oder auch das Forum der Pflegedienstleiter, des Einkaufs oder der IT. Unser wichtiges Tool ist dabei Microsoft Teams. Die Software macht strukturierte und

kanalisierte Kommunikation ebenso möglich wie das gemeinsame Arbeiten an Daten und Unterlagen – viele Abstimmungsprozesse entfallen.

## ParaDies & Das: Wie ist die Akzeptanz der Digitalisierung bei den Beschäftigten?

Am Anfang war der eine oder andere sicherlich skeptisch, aber die Akzeptanz ist schnell gewachsen und heute spürt man sie an vielen Stellen. Es braucht einfach etwas Zeit, um alle zu überzeugen. Paracelsus ist ein innovatives Unternehmen, das sich mit allen seinen Beschäftigten mehrheitlich gern dieser Herausforderung stellt.

## ParaDies & Das: Ist die Digitalisierung aus Sicht der Unternehmensleitung ein Erfolg?

Auf jeden Fall. Wir sind bisher beachtlich schnell und erfolgreich bei der Digitalisierung. Mir ist es vor allem wichtig, dass die Idee der Digitalisierung den Weg in die Köpfe gefunden hat. Ja, bei der Fülle der Aufgaben kann auch mal etwas schief gehen. Aber das ist kein Hindernis. Schließlich sind wir ein lernendes Unternehmen.

## ParaDies & Das: Welche nächsten Schritte sind beim Ausbau der Digitalisierung geplant?

Einer unserer nächsten Schritte ist das Medical Archive, um eine Wissensbasis zu schaffen, die wir mit Tools un-

terschiedlicher Art gezielt abfragen können, auch mobil, und richtigen Zeit am richtigen Ort. Wir wollen dieses Wissen konzernweit für die Modellierung besserer Behandlungsprozesse nutzen, sehen das System aber auch an Schnittstellen offen für andere Akteure im Gesundheitssystem – vom Hausarzt bis zur Nachsorge. Gleichzeitig wollen wir unsere Patienten schon sehr früh an die Hand nehmen und sie beim Aufenthalt in unseren Kliniken begleiten. Denkbar ist hier die Entwicklung einer Plattform, die als App bereits vor dem eigentlichen Krankenhausaufenthalt ansetzt und den Patienten informiert.

## ParaDies & Das: Wo soll die digitale Reise von Paracelsus in den nächsten Jahren hingehen?

Wir wollen jetzt die Pilotprojekte, die wir angestoßen haben, mit der nötigen Konsequenz und den nötigen Mitteln in die Breite des Unternehmens tragen. Wir haben die Software, die Hardware und die Strukturen und gestalten jetzt die angrenzenden Prozesse. Die große Vision bleibt dabei für mich das Ziel: Schneller besser heilen. Die Daten aus der Digitalisierung werden uns dabei helfen, die richtigen Analysen und Diagnosen vorzunehmen um einfach effizienter und schneller zu werden. Wir wissen nicht, was in fünf Jahren sein wird. Aber wir bauen schon jetzt an den Strukturen, die flexibel und skalierbar sind, um auch in Zukunft als gesundes Unternehmen international mithalten zu können.



Fabian Pritzel  
Geschäftsführer (CTO) Technologie und Innovation

# Die digitalen Anschieber

## Das Start-up-Unternehmen Brainwave Hub ist die Denkfabrik für die digitale Zukunft von Paracelsus

Hau-ruck! Manchmal braucht man Verstärkung, um große Steine ins Rollen zu bringen. Das mag auch die Geschäftsführung von Paracelsus gedacht haben, als sie Brainwave Hub engagierte. Brainwave Hub? „Wir sind die Anschieber“, sagt Luisa Wasilewski, Teamleiterin der Berliner Brainwave Hub GmbH. Zusammen mit einem Teil der Paracelsus-Unternehmenszentrale sitzt das Start-up-Unternehmen seit 2018 Tür an Tür am Spreebogen in Berlin-Moabit.



### Teil der Portehouse-Familie

Brainwave Hub ist wie Paracelsus Teil der Porterhouse-Group AG. Aufgabe des fünfköpfigen Teams um Luisa Wasilewski ist es, die digitalen Kapazitäten und Kompetenzen von Unternehmen der Gruppe, so auch von Paracelsus, auszubauen und weiterzuentwickeln. „Wir sind quasi das ‚Team digital‘ erklärt die junge Managerin. Konkret heißt das: genau recherchieren, den Markt beobachten, neue Trends erkennen und daraus Umsetzungsvorschläge mit Paracelsus entwickeln. Auch Start-Ups im Digital Health-Bereich, in die Porterhouse investieren will, nimmt Brainwave Hub unter die Lupe. Alles nicht leicht in einer Branche, in der neue Entwicklungen und Technologien fast im Minutentakt entstehen. „Gleichzeitig unterstützen wir auch bestehende Digital-Projekte bei Paracelsus“, erklärt Luisa Wasilewski. Das erfordert enge Kontakte zur Geschäftsleitung, allen voran zu Fabian Pritzel, dem Geschäftsführer Technologie & Innovation (CTO), der mit seinem Team das interne Gegenstück zu Brainwave Hub bildet. Eine enge Symbiose mit viel Potenzial.

### Eine Vision – viele Wege und Beteiligte

Über allem steht die Vision von Porterhouse-Eigentümer Felix Happel: „Wir wollen schneller besser heilen.“ Dazu braucht Paracelsus neueste Technologien, interoperable Software sowie digitale Prozesse und Werkzeuge, die eine konkrete Umsetzung dieser Idee möglich machen. „Wir wollen und müssen bei der Umsetzung dieser Vision viele Schritte gehen, denn der



Weg ist verzweigt,“ erläutert Luisa Wasilewski. Konkret beginnt er beim Aufbau der Computer-Infrastruktur in den Kliniken mit Hardware und WLAN. Das verantwortet CTO Fabian Pritzel. Kurz danach kommt aber auch schon Brainwave Hub: Welche Apps brauchen Ärzte und Pflegekräfte? Welche Informationen braucht der Patient? Wie können alle Beteiligten besser kommunizieren?

Der Perspektivwechsel ist für Brainwave Hub Programm. „Wir sind beides“, sagt Luisa Wasilewski, „ein typisches modernes Berliner Start-Up, aber auch ein Unternehmen, das in einem sehr traditionellen Markt arbeitet. Wir haben die anspruchsvolle Aufgabe, jeden Tag zwei Welten zu vereinen: unser digitales Know-how und das, was wir in den Kliniken lernen. Wir brauchen uns gegenseitig, um Lösungen für den Alltag zu entwickeln.“

### Erfolgreich in der Corona-Krise

Bestes Beispiel: das Projekt der Videosprechstunde, die vor dem Hintergrund der Corona-Krise entstand. In kurzer Zeit wurde ein digitales Tool implementiert, das Patienten und Ärzten die Möglichkeit gibt, miteinander per Videochat in Kontakt zu treten, ohne sich der Gefahr einer Ansteckung auszusetzen. Hand in Hand zogen Brainwave Hub, die Ärzte, die IT und der Softwareanbieter an einem Strang. Der Erfolg spricht für sich. Mittlerweile sind an fünf Standorten Videosprechstunden eingerichtet. „Das hat uns gezeigt, dass großes Interesse am Thema Digitalisierung besteht“, resümiert Luisa Wasilewski. „Wir wollen jetzt noch weitere Potenziale wecken, um die Digitalisierung noch schneller vorantreiben zu können.“

**Brainwave Hub? Wir sind die Anschieber, sagt Luisa Wasilewski**

### Große Projekte in der Planung

Geplant sind derzeit auch viel größere Projekte. Dazu gehört eine App, die Patienten durch den Aufenthalt bei Paracelsus begleitet. Sie soll Informationen wie eine Checkliste zum Kofferpacken, Aufklärungsunterlagen und den Gebäudeplan der Klinik ebenso auf dem Smartphone vereinen wie individuelle Informationen zu Therapie- und Speiseplänen. Interaktive Fragebögen zur Aufnahme und zur Entlassung könnten ebenso hinterlegt werden, um ein mühsames händisches Erfassen überflüssig zu machen. „Sowohl Patient als auch Klinik würden so profitieren“, sagt Luisa Wasilewski. „Sogar die Nachsorge wäre über eine Videofunktion mit Arzt-Chat möglich. Da sind wir in der Planungsphase.“ Das gilt auch für Value Based Health-Care, das große Rechercheprojekt auf der Agenda von Brainwave Hub. Die Idee dahinter: aus allen Kliniken von Paracelsus die Behandlungsdaten zusammentragen und auswerten, um immer bessere Behandlungspfade und Behandlungsmöglichkeiten finden zu können. Zentrales Element können dabei die sogenannten Patient Reported Outcome Measures (PROMs) sein – Fragebögen, die Patienten vor und nach der Behandlung ausfüllen. An ihnen kann konzernübergreifend nachvollzogen werden, wie die erfolgreichste Behandlung aussieht. Davon profitieren dann nicht nur Klinik und Patient, sondern auch Krankenkassen und andere Beteiligte im Gesundheitswesen. „Der Vorteil von Paracelsus ist die Größe des Unternehmens“, schließt Luisa Wasilewski. „Wir können gemeinsam viel mehr erreichen und die Digitalisierung wird uns massiv unterstützen. So können wir die Vision, schneller besser zu heilen, gemeinsam erfolgreich umsetzen.“

## Was nicht in OKTA steht, steht nirgendwo

Die automatisch erzeugte Signatur in euren E-Mails, das Personenverzeichnis in Outlook oder das Mitarbeiterverzeichnis in ParaConnect – all diese Systeme beziehen ihre Informationen aus der zentralen Personendatenbank OKTA. Allerdings sind die Angaben dort in vielen Fällen lückenhaft und das möchten wir gerne ändern! Denn: Was nicht in OKTA steht, steht nirgendwo. Ein zentraler und einfacher Zugriff auf Kontaktdaten



von Kollegen an anderen Standorten oder Mitarbeiter der Zentralen Dienste ist dadurch unmöglich.

**Wir können zentral nicht alle Daten einpflegen, einfach, weil wir sie nicht kennen, deshalb benötigen wir die Hilfe von jedem einzelnen Mitarbeiter.**

### Und so pflegt ihr euer Profil in OKTA:

1. Meldet euch in OKTA an.
2. Klickt in OKTA auf das Häkchen neben eurem Vornamen.
3. Klickt auf „Einstellungen“.
4. Es öffnet sich euer „Konto“ mit den beiden Kästen „Persönliche Daten“ und „Passwort ändern“.
5. Geht im Kasten „Persönliche Daten“ auf „Bearbeiten“.
6. Die nun weiß hinterlegten Felder könnt ihr beschreiben. Bitte tragt in jedem Fall eure Haupttelefonnummer, eure Abteilung und euren Titel ein. Perfekt ist es natürlich, wenn alle beschreibbaren Felder ausgefüllt sind.

## Was bedeuten die einzelnen Felder?

**Zweite E-Mail-Adresse** kann eine private Adresse sein, der Eintrag ist freiwillig. An diese Adresse werden dir neue Zugangsdaten geschickt, falls du dein OKTA-Passwort vergessen hast.

**Haupttelefonnummer** ist die vollständige Telefonnummer, unter der man dich erreichen kann und soll. Sie steht in Outlook und in der E-Mail-Signatur.

**Mobil-Nummer** Auch dieser Eintrag ist natürlich freiwillig. Wenn ihr ein Diensthandy habt, ist das Feld natürlich verbindlich auszufüllen.

**Öffentliche Telefonnummer** Hier kannst du eine allgemeine Telefonnummer angeben, wenn du deine persönliche Durchwahl nicht veröffentlichen willst.

Wenn du dieses Feld ausfüllst, erscheint diese Nummer auch in der E-Mail-Signatur.

**Honorific Prefix** Wer einen akademischen Titel wie Dr. med. oder Prof. trägt, sollte ihn in diesem Feld eintragen.

**Abteilung** Hier trägst du den Bereich ein, in dem du arbeitest, also z. B. Personalabteilung, oder Pflegedienst oder, oder, oder

**Titel** bezeichnet deine Position, also Oberarzt oder Referent oder Klinikmanagerin. In dieses Feld bitte keine akademischen Titel eintragen!

**Speichern nicht vergessen!!**

Übrigens: Im Bereich Support unserer Mitarbeiter-App ParaConnect findet ihr ein Erklär-Video. Axel Bock, unser Leiter IT-Architektur, erklärt dort verständlich und gut gelaunt, wie man sein Profil in OKTA pflegt.

## Mut zur Eigeninitiative

Vom Azubi zur Leitung – Sebastian Plaggenmeier verantwortet die gesamte IT der Klinik in Bad Ems und gestaltet auch auf Konzernebene kräftig mit.

Mit 27 Jahren Chef einer Klinik-IT? Bei Paracelsus ist das möglich. Sebastian Plaggenmeier, der 2015 als Azubi bei uns angefangen hat, ist seit 2018 Leiter der IT der Klinik in Bad Ems. Der gelernte Fachinformatiker mit der Fachrichtung Systemintegration war schon als Kind ausgesprochen technikinteressiert. Sein Traum als kleiner Junge: der Spielzeug-Laptop von Toys'rus. Dass es nun die IT-Leitung einer Klinik geworden ist, die nur be-dingt unter den Begriff Spielzeug fällt, ist kein Zufall.

Auf Fragen rund um Technik hatte er von klein auf fast immer eine Antwort. Schon sehr früh konnte er irgendwie die Computerprobleme seiner Freunde lösen. Der Spaß am Lernen brachte ihn dazu, noch weiter in die Tiefen der IT einzusteigen. Die für Außenstehende abenteuerlich wirkende Kliniklandschaft bot ihm die perfekte Umgebung zur beruflichen Entfaltung.

Auf die Frage, was ein Klinik-ITler braucht, meint Sebastian: „Zuallererst ist eine gewisse Affinität zu Technik und Prozessen von Vorteil. Logisches und analytisches Denken sind super gut. Und natürlich Offenheit und Freude an produktiven Diskussionen, Eigeninitiative sowie Spaß an Kreativität und Improvisationsgeschick.“

Angefangen hat alles als Azubi mit dem Einstieg in den klassischen Helpdesk Support. Hier geht es darum, den Kolleginnen und Kollegen des Hauses bei



kleineren Problemen mit den Rechnern oder mit Programmen zu unterstützen. Zu den Aufgaben gehören außerdem das Umsetzen von Virtualisierungstechnologien, die Wartung und Entwicklung von Serverarchitekturen, die Gestaltung der Netzwerklandschaft der Klinik, die Entwicklung skriptbasierter Automatisierungen, das Verständnis von Klinikabläufen und die daraus resultierende Optimierung von Prozessen durch die Entwicklung passgenauer IT-Systeme.

„Ich bin während meiner Ausbildung viel bei Paracelsus herumgekommen und konnte mir Einblick in verschiedene Kliniken verschaffen. Die Kollegen vor Ort haben mich immer herzlich begrüßt. Es gab jederzeit eine schöne Basis für einen Austausch“, erzählt Sebastian.

Nach seiner dreijährigen erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung konnte er für ein Jahr in Bad Ems weiterarbeiten. „Das scheint ganz gut gepasst zu haben. Am Ende des Jahres habe ich dann die Leitung der IT-Abteilung übernommen und wurde zeitgleich in das IT-Team des Konzerns IT-Architektur aufgenommen. Dort gestalte ich seitdem die IT-Landschaft der Paracelsus-Kliniken mit“, freut sich Sebastian.

Zukünftigen Auszubildende empfiehlt er Mut zur Eigeninitiative, konstruktive Kritik anzunehmen und auch zu geben, den Sinn von Dingen zu hinterfragen und vielleicht auch selbst über bessere Lösungen für ein Problem nachzudenken.

**„Ich habe Paracelsus als einen Arbeitgeber kennengelernt, der Eigeninitiative sehr schätzt und fördert. Ein guter Ort, um sich zu entfalten und gemeinsam mit dem Team täglich an einer weiterentwickelten Version der Klinik zu arbeiten“, meint Sebastian und fügt hinzu: „Gestaltet eure Umwelt selbst und das Allerwichtigste: Habt Spaß an dem, was ihr tut!“**

# Teamspirit stärken? So kann es klappen!

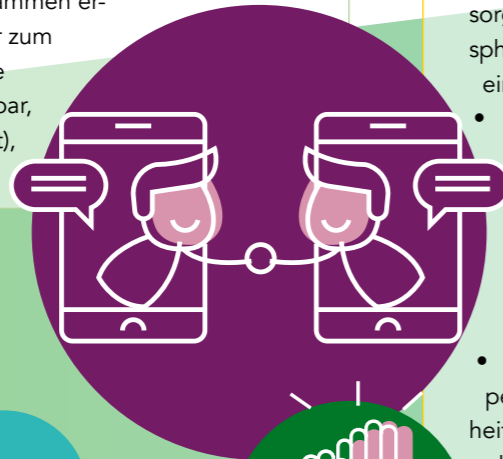
In diesem Magazin dreht sich ja alles um das Thema Verbundenheit. Doch wie genau kriegen wir das mit der Kultur des Miteinanders tatsächlich hin? Wie können wir noch mehr Verbundenheit leben? Und wie kann das im Klinikalltag aussehen? Diese Anregungen können helfen, euren Teamspirit weiter zu stärken.

## 1 Gemeinsam sind wir stark!

**Schon klar: Wenn jeder in verschiedene Richtungen läuft, ist es mit der Gemeinsamkeit schnell vorbei. Vielleicht ist das Ziel nicht jedem so deutlich oder wird unterschiedlich interpretiert?**

**In diesem Fall gilt:**

- Nur, wer miteinander spricht, kann sich auf gemeinsame Ziele verständigen.
- Sind die strategischen Unternehmensziele bekannt? Ansonsten gerne immer wieder in Abteilungsbesprechungen daran erinnern oder noch mal auf den Seiten 12 bis 15 dieser Ausgabe schauen.
- Was ist euer Beitrag? Wie verbindet ihr die Unternehmensziele mit eurem Team? Was wollt ihr zusammen erreichen? Welchen Beitrag leistet ihr zum Unternehmenserfolg? Dabei gilt: Je SMARTer das Ziel (spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch, terminiert), desto besser!



## 2 Lasst uns miteinander reden!

**Die Arbeit im Krankenhaus ist Teamarbeit. Aber wie können wir unseren KollegInnen zeigen, dass wir die Zusammenarbeit mit ihnen schätzen?**

- Habt ein Ohr für eure Mitmenschen und nehmt euch Zeit für ihre Belange. Oft sorgt ein Du für eine ganz andere Atmosphäre: Nicht weniger respektvoll, aber einfach näher dran und vertrauter.
- Knüpft persönliche Beziehungen und lasst eure KollegInnen wissen, dass sie euch etwas bedeuten. Gemeinsame Laufgruppen, Tippgemeinschaften oder Kochrunden können ganz viel zu einem super Miteinander beitragen.
- Ob von Angesicht zu Angesicht oder per Videokonferenz: Schafft Gelegenheiten, die Mimik und Gestik des anderen wahrzunehmen.

3

## 3 Wissen ist Macht? Wir ticken anders!

**Am besten lernen wir im Austausch mit anderen. Interdisziplinäre Verbindungen und Rückmeldungen helfen uns, die eigenen Ergebnisse kontinuierlich zu verbessern. Deshalb:**

- Teilt eure Ideen und Bedürfnisse. Und ladet andere ein, dasselbe zu tun. Wir können uns nämlich nicht gegenseitig in die Köpfe gucken.
- Teilt eine Idee besonders dann, wenn sie nicht perfekt ist. Denn im Gespräch mit anderen ergeben sich Lösungen, auf die man selbst nicht gekommen wäre.
- Seid großzügig und erwartet nicht immer direkt eine Gegenleistung. Dazu eine kleine Übung für zwischendurch: Haltet jemandem die Tür auf, achtet auf die Reaktion eures Gegenübers und horcht in euch hinein. Erwartet ihr ein Danke oder ein zustimmendes Nicken? Der Schlüssel zu echter Großzügigkeit liegt darin, Vorbild zu sein und etwas aus Überzeugung zu tun.

## 4 Schön, dass es dich gibt!

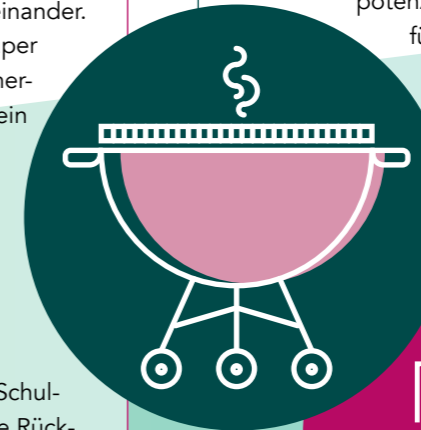
**Wertschätzung ist ein zentrales Bedürfnis von uns Menschen – im Job genauso wie im Privatleben. Dabei geht es um authentische Anerkennung des anderen, individuell, präzise und ehrlich. Lob nach dem Gießkannenprinzip ist hier also nicht gemeint. Aber wie dann?**

- Wir können nun mal nicht alle unsere KollegInnen gleich gern mögen. Aber jeder Mensch ist einzigartig und besonders. Diese Sichtweise eröffnet euch die Chance für einen veränderten Umgang miteinander.
- Euer Kollege hatte eine super Idee, hat ein Problem bemerkenswert gelöst oder war ein echter Teamplayer? Dann sagt es ihm und macht ganz konkret, was ihr an ihm schätzt.
- Wertschätzung bedeutet auch interessiert Hin-hören, ein wohlwollendes Kopfnicken, ein dezentes Schulterklopfen, eine neugierige Rückfrage oder eine Bitte um Rat: All das drückt aus, dass wir jemanden wertschätzen!

## 5 Füreinander einstehen!

**TEAM heißt nicht: Toll, ein anderer macht's! Ein richtiges Miteinander entsteht vielmehr dadurch, dass wir uns aufeinander verlassen können. Dazu muss jeder Einzelne Verantwortung übernehmen, aber auch mit einem Vertrauensvorschuss auf andere zugehen können.**

- Fehler sind erlaubt. Idealerweise machen wir aber jeden Fehler nur einmal und stehen dazu, wenn uns etwas nicht gut gelungen ist. Nur so kann eine echte Lernkultur entstehen.
- Überlegt, welchen Beitrag ihr in eurem Team realistisch leisten könnt. Nach Hilfe zu fragen ist kein Zeichen von Schwäche!
- Übernehmt nicht nur für eure PatientInnen Verantwortung, sondern auch für unsere Gesundheitsfamilie insgesamt. Wenn ihr Verbesserungspotenzial seht, dann bringt euch ein und engagiert euch für Veränderung. Denn ihr seid die Experten in eurem Arbeitsbereich!



**Ergänzungen und weitere Ideen sind willkommen. Lasst uns in der ParaConnect miteinander ins Gespräch kommen.**



## 6 Geht nicht gibt's nicht!

**Als Gesundheitsfamilie verstehen wir uns als Heimat und Ursprung von Neuem. Dabei sollen aber keine Luftschlösser entstehen – vielmehr brauchen wir umsetzbare und praxisorientierte Lösungen!**

- Fragt euch immer, ob es nicht auch einen anderen, möglicherweise besseren Weg gibt, etwas zu tun. Das hilft gegen Betriebsblindheit und bewahrt uns vor einem „Das haben wir immer schon so gemacht!“
- Seid offen für die Ideen und Standpunkte anderer, jeder kann euch etwas beibringen.
- Es gibt immer eine Lösung! Nutzt Kreativitätstechniken wie Brainstorming oder die Walt-Disney-Methode, um sie zu finden. Mehr dazu findet ihr in der ParaConnect.

## 7 Erfolge feiern? Na klar!

**Haltet ihr auch mal inne, wenn ein Projekt oder ein aufregendes Jahr geschafft ist? Oder seid ihr in Gedanken schon wieder beim nächsten Patienten, Projekt oder Ziel? Hier ein paar Tipps für das gemeinsame Feiern:**

- Schafft euch Rituale oder sichtbare Zeichen des Miteinanders, die zusammenschweißen. Euch fällt bestimmt etwas ein!
- Gemeinsame Teamevents eignen sich prima, um auf Erfolge anzustoßen. Mit einem Sommerfest, einem Erlebnisabend auf der Kartbahn oder dem Besuch eines Klettergartens lässt sich das Wir-Gefühl stärken. Wir hoffen, dass diese Arten von Events bald wieder möglich sein werden.
- Eine Party geht leider immer viel zu schnell vorbei. Deshalb stellt einfach eine Fotobox auf oder macht selbst Bilder, die hinterher gemeinsam angeschaut werden können und euch noch länger ein Lächeln aufs Gesicht zaubern.

# Gemeinsam lernen und neugierig bleiben

PARACELSUS  
Bildungsakademie

Unsere Paracelsus-Bildungsakademie bietet euch die Möglichkeit, von externen und internen Dozenten zu lernen und Denkanstöße in euren Klinikalltag mitzunehmen.



Wir sind im Jahr 2020 mit einem vielfältigen Angebot aus Fortbildungen in den Bereichen Medizin, Pflege, Hygiene, Verwaltung gestartet. Davon mussten einige Präsenzveranstaltungen aufgrund der Corona-Pandemie leider abgesagt werden. Unser Plan ist es jetzt, ab September wieder voll durchzustarten. Hier einige interessante Termine:

- **Selbstfürsorge und Resilienz für Führungskräfte:** 08./09.09.2020 in der PK Bremen
- **Sonographie-Grundkurs:** 22. bis 24.09.2020 in Zwickau
- **Kinaesthetics Grundkurs:** 10./11.11.2020 und 02./03.12.2020 in Hannover-Langenhagen
- **Grundlagen des Arbeitsrechts:** 04.11.2020 in Kassel und zusätzlich als Online-Schulung
- **Umgang mit Demenzkranken:** 04.11.2020 in Zwickau
- **G-DRG-Update 2021:** 07.12.2020 als Online-Schulung

## Hygieneschulungen



- 12.11.2020:  
**4. Tag der Hygiene für Ärzte** in Hannover-Langenhagen
- 24./25.11.2020:  
**5. Tag der Hygiene für Hygienefachkräfte** in Berlin

## Office 365-Schulungen



Ihr braucht Unterstützung in Sachen Word, Excel oder Microsoft Teams? Dann schaut doch mal im Office 365-Schulungszentrum nach und nehmt kostenfrei und zeitlich unabhängig an Online-Schulungen teil.

Das Schulungszentrum findet ihr hier:  
[support.office.com/de-de/office-training-center](http://support.office.com/de-de/office-training-center)

## Apollon Hochschule



Die Apollon Hochschule der Gesundheitswirtschaft ist eine private Fernhochschule, die sich auf Fernstudiengänge sowie Zertifikatskurse für das Gesundheits- und Sozialwesen spezialisiert hat. Ob Einführung in die Gesundheitswirtschaft, Grundlagenmedizin für Nichtmediziner oder Projektmanagement: Die Themen sind vielfältig. Es kann jederzeit und ohne Zulassungsvoraussetzung gestartet werden. Als Mitglied der Paracelsus-Gesundheitsfamilie erhältst du außerdem 10 Prozent Rabatt auf die angebotenen Kurse. Hier erfährst du mehr: [apollon-hochschule.de](http://apollon-hochschule.de)  
Das Programm der Bildungsakademie soll im kommenden Jahr weiterentwickelt werden. Deshalb freuen wir uns auf eure Vorschläge und Ideen an Ina Ewerth aus dem ZD Personal unter [bildungsakademie@pkd.de](mailto:bildungsakademie@pkd.de)  
Vielen Dank!

## WER LESEN KANN IST KLAR IM VORTEIL!

Ihr habt die erste Ausgabe der „ParaDies&Das“ aufmerksam gelesen? Dann rätselt mit und gewinnt! Wie das geht? Ganz einfach! Beantwortet die folgenden Fragen und teilt uns die richtige Zahlenkombination mit. Als Preis winken zwei VIP-Karten für ein Spiel des glorreichen Bundeslegisten, vierfachen Deutschen Meister, sechsfachen Pokalsiegers und die Spezialisten für das Manöver des letzten Augenblicks Werder Bremen!

### Frage A

Wie viele Auszubildende sind derzeit in unserer Gesundheitsfamilie beschäftigt?

- 1 92
- 2 108
- 3 270

### Frage B

Was heißt eigentlich Work-Life-Balance?

- 1 ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Ausgehen
- 2 freundschaftliches Verhältnis zwischen Kolleginnen und Kollegen
- 3 Einklang von Arbeits- und Privatleben

### Frage C

Was ist die Aufgabe von Brainwave Hub?

- 1 Ausbau und Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen der Paracelsus-Kliniken
- 2 Akquise von medizinischem Fachpersonal für die Paracelsus-Kliniken
- 3 Beratung rund um das Thema Expansion und Konsolidierung



Bitte sendet eure Lösung per Mail bis zum **30. September 2020** an:  
[mandy.wolf@pkd.de](mailto:mandy.wolf@pkd.de)

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



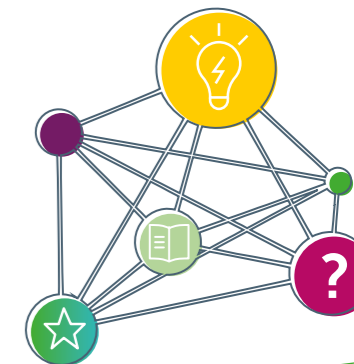
## Nachschlag gefällig??

Dieses Magazin soll der Beginn einer Reise durch unsere Paracelsus-Gesundheitsfamilie werden. Zwei- bis dreimal im Jahr möchten wir Zwischenstation machen in unseren Kliniken, ins Gespräch kommen mit euch, Besonderheiten

ausgraben, hinter die Kulissen schauen. Wir möchten zeigen, wie wir als Gesundheitsfamilie ticken,

was gut läuft und was besser laufen könnte. Wir möchten eure Neugier stillen und gleichzeitig wecken. Habt ihr Lust auf euer Mitarbeitermagazin? Dann kommt mit uns ins Gespräch, bringt euch ein, macht eurem Herzen Luft. Jede Rückmeldung ist uns willkommen. Denn ein Mitarbeitermagazin, euer Mitarbeitermagazin, ist nur dann richtig gut, wenn ihr es dazu macht. Ihr erreicht uns, das Redaktionsteam, unter [mandy.wolf@pkd.de](mailto:mandy.wolf@pkd.de).

Euer ParaDies&Das Redaktionsteam



## Impressum

**Herausgeber**  
Paracelsus-Kliniken Deutschland GmbH & Co.KGaA  
Sedanstraße 109  
49076 Osnabrück  
[www.paracelsus-kliniken.de](http://www.paracelsus-kliniken.de)

**Redaktion**  
ZD Kommunikation & Marketing  
Paracelsus-Kliniken

**Redaktionelle Mitarbeit**  
Dr. Dr. Martin Siebert  
Judith Schwertmann  
Valentin Pellio  
Stefan Müller  
Mareike Dietzfelbinger

**Satz und Gestaltung**  
Raketik Content GmbH, Berlin  
[daniela.birk@raketik.com](mailto:daniela.birk@raketik.com)

**Lektorat & Korrektorat**  
Nora Döring, Hohen Neuendorf  
[info@doering-bildart.de](mailto:info@doering-bildart.de)

**Redaktionsanschrift**  
Paracelsus-Kliniken Deutschland GmbH & Co.KGaA  
ZD Kommunikation & Marketing  
Mandy Wolf  
Alte Meierei 98/99  
10559 Berlin  
[mandy.wolf@pkd.de](mailto:mandy.wolf@pkd.de)

**Fotos**  
Peter Hamel, S.12  
Valentin Pellio, Titelbild, S.3, 38,39  
Bertram Solcher, S.14  
Heiko Marquardt, S.5,6,28,35

**Auf der Titelseite:**  
Rafael Decker, Physiotherapeut in Bad Ems

**Druck**  
Druckerei Braul, Berlin-Pankow  
[info@druckerei-braul.de](mailto:info@druckerei-braul.de)

**Auflagenhöhe**  
5 200 Exemplare

**Copyright:**  
Alle Rechte sind dem Herausgeber vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit dem Einverständnis der Redaktion. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion wieder.



PARACELSUS  
KLINIKEN

