



PARACELSUS
KLINIKEN

ParaDies & Das

01 | 2021

DAS MAGAZIN DER PARACELSUS GESUNDHEITSFAMILIE

Anerkennung
– du wunder-
bares Ding!



Aufgeben ist keine Option

32 DER LOTSENDIENST
IM KRANKENHAUS

Ohne unseren Sozialdienst
geht es nicht

26 DIE TOTALE
GRENZERFAHRUNG

Eltern in der
Pandemie

22 KITCHEN
IMPOSSIBLE

Kulinarische
Einblicke



Alle weiteren Infos
findest du in der
ParaConnect und hier:



**Paracelsus least dein Wunschrad.
Du fährst es, wann immer du willst:
zur Arbeit und in deiner Freizeit.**

- Bis zu 25 Prozent Ersparnis gegenüber Direktkauf
- Versicherung und Mobilitätsgarantie übernimmt Paracelsus für dich
- Individuelles Wunschrad – alle Marken & Typen
- auf Wunsch noch ein weiteres Fahrrad für deinen Partner oder ein Familienmitglied
- Karma-Punkte für Fitness und Umwelt

Inhalt



Kollegen aus Bad Ems

Wissen, was los ist	4	ParaKids	38
Anerkennung – du wunderbares Ding!	4	Unsere ParaKids fragen ParaExperten	38
Das Intensivgespräch	6	Notfall – und nun?	
Felix Happel und Dr. Dr. Martin Siebert			
Therapiezentrum auf den Bahamas?	12	IT-Gedöns	40
Nicht gemeckert ist Lob genug?	14	Tablets für alle	40
Aufgeben ist keine Option	16	Warum IT viel mehr bedeutet als nur Technik	41
Den Kontakt zur Basis halten	18	Digitale Transformation – Wie viel Kulturwandel steckt eigentlich dahinter?	42
Sinnloses Wissen? Von wegen!	20	Neues Gesetz soll Krankenhausdigitalisierung beflügeln	44
Die den Laden am Laufen halten	22	Und so sind wir auch unterwegs	46
„Kitchen Impossible“ in der Gesundheitsfamilie!	22		
Vom ICH zum WIR	24	Rätsel	47
Die totale Grenzerfahrung Eltern in der Pandemie	26		
Sieg oder Niederlage? Aufstehen oder liegen bleiben?	28	Impressum	47
Vom besonderen Spirit	30		
Der Lotsendienst im Krankenhaus	32		
Jung, weiblich, bunt	34		
Lebensrettendes Fingerspitzengefühl	36		

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung. Bei namentlich gekennzeichneten Beiträgen bzw. Beiträgen, die konkreten Personen zuzuordnen sind, verwenden wir die von dieser Person präferierte Schreibweise.

An-er-ken-nung/Ánerkennung
Substantiv | feminin [die]
 „Würdigung, Lob, Achtung, Respektierung“ und „Anerkennung von Leistungen“



Anerkennung. Jeder weiß sofort, um was es dabei geht. Oder? Anerkennung, das ist, wenn ich jemanden wertschätze, wenn ich von jemanden anerkannt werde. Aha! Und wie genau geht das? Wie erkenne ich jemanden an? Wie merke ich, dass ich anerkannt werde? Und was ist das eigentlich, die Anerkennung? Schnell sagen wir bei

mit der Frage beschäftige, gebe es sehr unterschiedliche Ansätze und Antworten. Ohne den Anspruch auf Allgemeingültigkeit definiert er: „Anerkennung ist, dass wir von unserem sozialen Umfeld akzeptiert und respektiert werden.“ Er betont dabei, dass Akzeptieren erst einmal „nur“ bedeute, dass ich so, wie ich bin, okay bin. Im Job,

uns? Wie reagiert unser Umfeld? Wie nehmen wir unser Umfeld wahr? Und so entsteht ein ganz wichtiger Teil unserer Identität, der unser Leben, unseren Lebensweg prägt. Wenig Anerkennung kann mir das Gefühl vermitteln, ich sei wenig wert.

Es gibt keine Geheimformel für Anerkennung, es gibt aber eine gute Zutat: achtsame Kommunikation. Wer im Gespräch auf wertschätzende Worte achtet, auf partnerschaftliche Gesten und Blicke, auf eine offene Körperhaltung, der trägt viel zur Anerkennung des Gegenübers bei. Zuhören ist wichtig, ebenso ist es gut, positive Signale zu setzen. Wer

Reihe von Maßnahmen und Programmen, die uns alle dafür sensibilisieren. Und die für ein anerkennendes Mit-



Leistung allein genügt nicht. Man muss auch jemanden finden, der sie anerkennt.

Ludwig Wittgenstein

einander sorgen. Indem wir unsere Mitarbeiter als Menschen in ihrer Gesamtheit wahr-

ANERKENNUNG



(Liebes-)Beziehungen oder auch im Beruf: „Ich werde nicht (genug) anerkannt.“ Seltener hören wir: „Mensch, da habe ich mich aber anerkannt gefühlt!“ Klar, eigentlich wissen wir alle, was damit gemeint ist. Und dennoch ist der Begriff irgendwie sperrig. Ein schillerndes Phänomen, diese Anerkennung, sie verspricht viel und macht auch hilflos.



Anerkennung ist ein wunderbares Ding: Sie bewirkt, dass das, was an anderen herausragend ist, auch zu uns gehört.

Voltaire

Los geht's mit der Spurensuche. Das Wörterbuch sagt: An-er-ken-nung/Ánerkennung/Substantiv, feminin (die): „Würdigung, Lob, Achtung, Respektierung“ und „Anerkennung von Leistungen.“ Die Pluralform spricht dann noch von der „(offiziellen) Bestätigung, Erklärung der Gültigkeit, der Rechtmäßigkeit“ – aber die Juristerei lassen wir hier mal außen vor, um der Anerkennung im Alltag, im Beruf ein kleines bisschen näherzukommen.

Adrian Ziegert ist Psychologe und seit Ende 2020 für uns als Berater und Coach in der Gesundheitsfamilie da. Auch von ihm wollten wir wissen: „Was ist Anerkennung?“ (Siehe das ausführliche Interview mit ihm auf Seite 14). Je nachdem, so Ziegert, welche Wissenschaftsdisziplin sich

in der Familie, im Freundeskreis oder auch im Verein – überall hätten wir eine bestimmte Rolle und wären damit auch in einer bestimmten Hirarchieebene, führt er weiter aus. Je nachdem, welche Position man einnehme, bekäme man auch mehr oder weniger Anerkennung. Und ganz elementar sei beim Verstehen der Anerkennung: Sie ist enorm wichtig für unsere Identität als Mensch. Wir brauchen ein Gegenüber, um zu verstehen, dass es uns als Individuum überhaupt gibt – auch in Abgrenzung zu anderen. Für unsere Identität sei es essenziell, wie wir von unserem Umfeld wahrgenommen werden oder wie wir denken, von unserem Umfeld wahrgenommen zu werden. Dies sei, so Ziegert, ein Austausch, ein Hin und Her, ein bisschen wie Pingpong: Wie verhalten wir

mit dieser Haltung der Anerkennung kommuniziert, erlebt schnell, dass Gespräche fast wie von selbst laufen. Selbst Konflikte können so gut gelöst werden. Konflikte gehören zur Anerkennung dazu. Begegne ich meinem Gegenüber dabei auf Augenhöhe, bleibe ich sachlich, ruhig? Entschuldige ich mich, wenn ich einen Fehler gemacht habe – auch als Führungskraft? Kann ich zugeben, dass ich nicht perfekt bin? Dann gelingt Anerkennung.

Wir können alle gemeinsam zu einer Kultur der Anerkennung beitragen. Indem wir uns vergewissern, dass wir unser Gegenüber in seiner Gesamtheit wahrnehmen, respektieren und schätzen wir ihn. Kommunikation auf Augenhöhe üben. Abwertungen, Herabwürdigungen, Feindschaften nicht hinnehmen. Kritik und Konflikte ja, aber keine persönlichen Verletzungen. Die haben im Beruf noch weniger zu suchen als im privaten Leben.

In unserer Paracelsus Gesundheitsfamilie sind wir uns bewusst, dass wir gemeinsam besser sind, wenn wir uns mit einer Haltung der Anerkennung begegnen. Wie gesagt, eine Zauberformel dafür gibt es nicht.. Aber eine

nehmen, unterstützen wir die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben mit flexiblen Arbeitszeitmodellen. Oder indem wir offen sind für die kleinen Dinge im Leben, die für mehr Zufriedenheit sorgen – sei es ein kostenloser Parkplatz direkt vor der Haustür, ein gemeinsamer Sportkurs nach der Arbeit, das geleaste E-Bike oder Hilfe bei der Wohnungssuche. Ebenso die Unterstützung bei internen wie externen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, zum Beispiel über die Paracelsus Bildungsakademie. Unsere flachen Hierarchien, die schnelle und transparente Kommunikation über die Mitarbeiter-App und unsere gut funktionierende Duz-Kultur. Oder unsere Multiplikatoren-schulung zur Förderung und Vernetzung von Projekten und Menschen. All diese Programme helfen uns, eine wertschätzende Kultur zu pflegen und weiter aufzubauen. Mit dem einen Ziel: Dass wir uns alle mit gegenseitiger Anerkennung und Respekt begegnen und unsere Gesundheitsfamilie gemeinsam in die Zukunft führen.

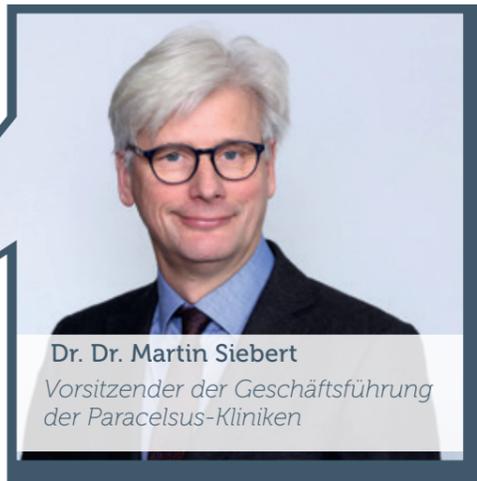
Anerkennung – du wunderbares Ding!





Felix Happel

Vorsitzender des Verwaltungsrates
der Porterhouse Group AG, Luzern



Dr. Dr. Martin Siebert

Vorsitzender der Geschäftsführung
der Paracelsus-Kliniken

Das Intensiv- gespräch

Martin: Seit dem Eigentümerwechsel sind jetzt fast drei Jahre vergangen: Wie geht es weiter mit Paracelsus und Porterhouse? Wo wird die Reise hingehen? Hat sich deine Vision bestätigt?

Felix: Ich denke, die letzten Jahre waren für uns alle eine sehr intensive und lehrreiche Zeit. Wir haben sehr viel erreicht. Manche Außenstehenden haben Paracelsus direkt nach der Insolvenz keine große Überlebenschance gegeben, wobei meine Kollegen und ich immer an das Potenzial und insbesondere die Stärke der Paracelsus Gesundheitsfamilie geglaubt haben. Umso mehr freuen wir uns, Paracelsus heute deutlich gestärkt zu sehen – besonders in Zeiten dieser für alle herausfordernden Pandemie.

Mag sein, wir sind vielleicht etwas zu vollmundig gestartet, wobei die Vision, Medizin vom Patienten aus grenzübergreifend zu denken, bis heute für uns weiterbesteht. Paracelsus stand immer und steht unverändert für gute Medizin, und als Familienunternehmen stelle ich dank einer agilen Einstellung zur Wandlung und Fortentwicklung bei den Mitarbeitenden unverändert fest: Auch

rungen, welche im Kern den Gedanken der regionalen Kompetenzbündelung verfolgen wird – und dies stationär und ambulant übergreifend.

Durch das regulatorische und politische Entscheidungsvakuum zwischen Bund- und Länder-Kompetenzen wird sich eine Anpassung auf ein neues „Normal“ eher holprig gestalten. Paracelsus ist als deutsche Unternehmung erstklassig für diese anstehende Konsolidierung aufgestellt, wobei die Grundlage bleibt, dass der Gesundheitsprozess unserer Kliniken anhält.

Wie unser Aufsichtsrat Prof. Jörg Debatin oft zu sagen pflegt: „Gute Medizin und Profitabilität hängen wechselseitig voneinander ab – das eine geht nicht ohne das andere.“ Kurzum, der Erfolg von Paracelsus hängt davon

für die Zukunft muss dies ein Wettbewerbsvorteil bleiben. Insbesondere in einem Markt, der zunehmend überreguliert wird und unternehmerische Entscheidungsfreiheit eindämmt. Die Branche steht meines Erachtens mittelfristig (teilweise beschleunigt durch die Covid-19-Pandemie) vor Veränderungen, welche im Kern den Gedanken der regionalen Kompetenzbündelung verfolgen wird – und dies stationär und ambulant übergreifend.

Das Team Paracelsus und das Team Porterhouse arbeiten mit hohem Commitment und maximal fokussiert gemeinsam an der Verwirklichung der Unternehmensziele.



EIN DIALOG

– ausnahmsweise ohne
Schutzmaske, ungefiltert
und mit offenem Visier

ab, dass wir das, was wir tun, richtig gut machen, langfristig denken und wo immer möglich gegenüber der Konkurrenz Land gewinnen. Somit hat sich meine Vision bestätigt, wobei alles deutlich länger dauert als eingangs erwartet.

Martin: Ja, wohin geht die Reise? Klar ist: Wir halten Kurs, arbeiten weiter an unseren strategischen Zielen, andernfalls könnten wir den Ansprüchen unserer gemeinsamen Vision auch nicht genügen.

Das heißt aber auch, dass wir gemeinsam weiterhin gefordert sind, alles daranzusetzen, Paracelsus nachhaltig profitabel zu machen, sodass wir aus eigener Kraft wachsen und investieren können. Wir haben bereits viele Erfolge erzielt und sind mittlerweile deutlich stabiler aufgestellt als noch vor wenigen Jahren.

Nachdem wir bereits erste Erfolge bei der wirtschaftlichen Stabilisierung erreicht haben, sind wir an einigen Standorten aber noch nicht wirklich zukunftsicher aufgestellt. Aber wem sage ich das? Du bist ja häufig auch persönlich eng dabei. Daher wirst du

sicher bestätigen können, dass das Team Paracelsus und das Team Porterhouse mit hohem Commitment und maximal fokussiert gemeinsam an der Verwirklichung der Unternehmensziele arbeiten.

Und jedes Ziel, das wir erreichen, entspricht insoweit natürlich auch immer einer Tagesetappe unserer Reise zu einem starken, innovativen und zukunftsfesten Gesundheitsunternehmen.

Felix: Das sehe ich auch so. Nach anfänglichem „Einrücken“ haben wir inzwischen einen guten Modus Operandi gefunden. Wenn nur die Corona-Krise nicht wäre! Seit einem Jahr befindet sich Paracelsus in einem permanenten Ausnahmezustand, den wir hoffentlich in Richtung zweiter Jahreshälfte zunehmend hinter uns lassen können.

Dabei möchte ich auch, trotz dieser besonders schwierigen Zeiten, eine Bitte an alle Mitarbeitenden des Unternehmens richten: Macht weiter, bleibt stark, richtet den Blick nach vorne und entwickelt das Potenzial eurer Standorte! Wenn ein kranker Mensch gut bei uns be-

handelt werden kann, gibt es keinen Grund, warum er woanders behandelt werden muss. Fokussiert euch auf das, was wir gut können – und lasst uns als Gruppe gemeinsam darin kontinuierlich besser werden.

Ich glaube fest an unseren Erfolg und bin dankbar für das, was in unseren Häusern tagtäglich geleistet wird. Die Zeit, in der wir wieder bedenkenlos durchatmen können, kommt hoffentlich noch in diesem Jahr. Stärke und Erfolg fangen in unseren Köpfen an: Lasst uns gemeinsam daran glauben und an diesem Gedanken festhalten.

Martin: Ich glaube, damit sprichst du allen aus der Seele. Alle stehen in dieser schwierigen Zeit zusammen und halten durch, weil wir genau diese Zuversicht teilen. Zu Recht, denke ich ...

Felix: Absolut. Das ist eine Stärke der Paracelsus Gesundheitsfamilie. Unsere Mitarbeitenden zeigen Charakter und Biss in schwierigen Zeiten. Das war so in der Insolvenz und ist es heute in Zeiten von Corona. Hierfür können wir nicht genug danken. Aber ich sehe noch mehr in unserem Team. Mir ist es bis heute, in jedem unserer Unternehmen, ein großes Anliegen, dass zielgerichtet und konstruktiv miteinander gearbeitet wird, und dass z. B. Baustellen, von denen Paracelsus sicherlich noch ein paar bewältigen muss, als Team überwunden werden. – Du weißt, Martin, wie wir von Porterhouse euch zu diesem Zweck immerzu mit diesen Google-OKR's triezen.

Martin: ... du meinst die Objectives and Key Results, einem Managementsystem zur zielgerichteten und modernen Mitarbeiterführung? Es definiert einen Zielkatalog (Objectives) und hat den Anspruch, die Erreichung dieser Ziele anhand von verbindlichen Ergebnissen (Key Results) zu messen.

Felix: Genau.

Martin: Nun, ich habe den früher bei Paracelsus dominanten Führungsstil nicht erlebt, aber mir ist viel davon berichtet worden. Wenn nur die Hälfte davon stimmt, hätten wir uns schon sehr verändert. Zweifellos zu unserem Vorteil.

Wir arbeiten ja inzwischen intensiv im Team, pflegen eine offene und nachvollziehbare Entscheidungskultur, versuchen, möglichst viele mitzunehmen. Die Strukturen sind geordnet, die Ziele klar. Meinungen

und Initiative sind erwünscht, Eigenverantwortung wird geschätzt.

Auch die Kommunikationsangebote haben sich extrem erweitert: ParaConnect, eine App, die inzwischen mehr als 3 700 regelmäßige interne Nutzer hat – das sind fast 82 Prozent unserer Mitarbeitenden. Dann unser Mitarbeiterjournal ParaDies&Das und die neue Paracelsus Homepage, die ihre Reichweite auf inzwischen fast sieben Millionen Klicks steigern konnte – ein astronomischer Anstieg, zumal es an anderen Social-Media-Angeboten und der damit verbundenen Ablenkung wahrlich nicht mangelt. Dann das regelmäßige All-Hands-Meeting, die breit gefächerten Teams-Kanäle. Team-Calls allerorten ...

Also – wenn man uns dereinst unsere Versäumnisse aufrechnet, wird jedenfalls das mangelnde Bemühen um interne Unternehmenskommunikation nicht gemeint sein.

Felix: Ich konnte dich 2019 für die Aufgabe als CEO von Paracelsus begeistern; seit fast zwei Jahren haben wir uns jetzt gemeinsam mit deinen Geschäftsführungskollegen in unseren jeweiligen Rollen reingehängt – gemeinsam auch mit dem gesamten Team, versteht sich. – Sag mir ehrlich: Können wir schon auf etwas besonders stolz sein?

Martin: Deine Begeisterung für das Unternehmen und diese gigantische Herausforderung haben damals auch mich angesteckt. Die Aufgabe war ja nicht profan. Und sie ist auch noch nicht gelöst. Aber allmählich fahren wir die erste Ernte ein, die Saat scheint aufzugehen ...

Felix: ... pardon, wenn ich dir ins Wort falle. Denn richtig, da sind so viele Projekte in der Umsetzung – und die ersten gehen inzwischen an den Start. Die Sportsclinic in Bremen zum Beispiel. Das neue kardiomedizinische Katheterlabor in Zwickau. Das ambulante Therapiezentrum in Bad Ems bzw. Nassau. Im Sommer werden wir den modernen Ergänzungsneubau der Paracelsus-Elena-Klinik in Kassel einweihen. Ich denke auch an unser Campus-Konzept in Düsseldorf-Golzheim, das sich Schritt für Schritt von einer Idee zu einem Plan entwickelt ...

Martin: Ja, das hört sich gut an. Wir könnten die Aufzählung fortsetzen. Wobei, trotz aller Fortschritte ha-

ben wir noch genug Probleme. Und immer wieder gibt es auch Rückschläge, nimm nur die typischen Probleme an der Front: IT-Systeme brechen plötzlich weg; Investitionen müssen erneut auf den Prüfstand; Leistungsträger lassen sich von der Konkurrenz verführen.

Richtig aber ist, dass wir angesichts der echt schwierigen Gesamtumstände und der nicht unbelasteten Ausgangssituation unseres Unternehmens doch Schritt für Schritt vorankommen. Rückschläge sind lästig, aber wir begreifen sie zugleich als Chance.

Felix: Du meinst wahrscheinlich unsere Reha-Klinik in Scheidegg – oder?!

Martin: Zum Beispiel. Die Klinik ist uns im letzten Sommer im Starkregen abgesoffen. Es entstand ein erheblicher Wasserschaden. Bei der Begutachtung stellte sich dann heraus, dass schon früher sehr pfuschig gebaut worden war. Im Ergebnis müssen wir nun noch einmal fünf Millionen in die Hand nehmen, um die Klinik – ein Juwel in unserer Reha-Gruppe – wieder auf Vordermann zu bringen. Zugleich ist das aber auch eine Chance, die bauliche Situation zu verbessern, zusätzliche Kapazitäten zu erschließen und alte Zöpfe abzuschneiden.

Felix: Bei der Gelegenheit erinnere ich mich, wie du mir

einmal von diesem russischen Sozialrevolutionär erzählt hast, der die Welt in seinen Grundfesten verändern wollte, aber immer wieder von den Mühen der Ebene aufgehalten wurde. Sein Fazit: Es geht zwei Schritte voran, und dann wieder einen zurück.

Wahrlich – in dem Punkt hatte der Mann recht. Der Erfolg wird uns nicht geschenkt. Aber gottlob geht unsere Entwicklung nicht den umgekehrten Weg. Nein, die Richtung unserer Reise stimmt schon.

Martin: Da sprichst du etwas an, was ich an unserer Zusammenarbeit so schätze. Wir können jederzeit die Karten auf den Tisch legen und sehen, wo wir wirklich stehen. Eine solche Bereitschaft zur – durchaus auch selbstkritischen – Reflexion findet man nicht überall. Häufig werden die Dinge schön geredet, Probleme unter den Teppich gekehrt oder einfach totgeschwiegen.

Unser Projekt läuft dagegen anders: Wir können zugeben, wenn wir nicht so weit gesprungen sind, wie wir es uns eigentlich vorgenommen hatten. Wir lügen uns nicht in die Tasche. Wir teilen die eigentlich naheliegende Erkenntnis, dass man eine Weltumrundung sowohl in Richtung Osten als auch in Richtung Westen beginnen kann.

Es liegt also auf der Hand, dass unterschiedliche Wege



zum Ziel führen können. Daher sind alle Ideen und Vorschläge erlaubt und zugelassen. Und ich freue mich, dass wir uns nicht in der Widerlegung althergebrachter Dogmen verkämpfen müssen.

Felix: Das stimmt. Du bringst deinerseits all diese Erfahrungen in dieser schwierigen Branche mit; hast schon so viel erlebt. Aber trotzdem teilen wir diese Offenheit für neue Ideen, eine offene Diskussions- und Fehlerkultur. Und die Neigung zu Experimenten, die notwendig ist, damit wir vorankommen.

Es ist gut, dass wir gemeinsam diese Spontanität und Hartnäckigkeit schätzen – und dies auch in das Unternehmen hineintragen. Ohne diese Offenheit würden wir weder aus dem Trott heraus-, noch auf der Zielgeraden ankommen.

Übrigens, ein Umgangston, den ich und meine Porterhouse-Kollegen im permanenten Dialog mit der ganzen Geschäftsführung sehr schätzen.

Martin: Ja, es versteht sich, dass ich hier auch nur stellvertretend für das gesamte Geschäftsführungsteam spreche. Ton und Stil übertragen sich von dort auf die gesamte Unternehmenskultur.

Angesichts der Corona-Pandemie können wir aber auch nicht völlig frei agieren. Das Problem ist einfach zu groß. Es belastet das Gesundheitswesen und damit auch unsere Kliniken sowohl personell wie finanziell enorm. Investitionen müssen teilweise zurückgestellt werden.

Felix: Vermutlich fragen sich unsere Kolleginnen und Kollegen, welches Vorgehen hier kurzfristig und zukünftig geplant ist.

Martin: Wahrscheinlich nicht in jeder Minute. Aber von Zeit zu Zeit schon.

Unsere Mitarbeiter auf den Isolier- und Intensivstationen der stark corona-belasteten Kliniken arbeiten bis an den Rand der Erschöpfung. Nehmt ihr wahr, was die Kollegen leisten? Erreichen euch solche Geschichten, die einen wirklich stark berühren können? Kannst du sagen, was euch am meisten beeindruckt hat?

Felix: Jeder von uns fragt sich angesichts der Nachrichten täglich: Wie ist das durchzuhalten? Und es geht ja nicht nur um die Arbeitsbelastung, sondern vor allem auch um die Verantwortung, die unsere Pflegekräfte und unsere Ärztinnen und Ärzte auf den Corona-Stationen übernehmen. Hier geht es täglich um Leben und Tod in einem bislang nie dagewesenen Ausmaß. Das belastet mich sehr und ich empfinde viel Respekt und Mitgefühl für unsere Mitarbeitenden, die besonders in dieser Zeit täglich mit der Verantwortung über Leben und Tod umgehen müssen. Die Inzidenzen müssen dringend runterkommen. So kann es nicht weitergehen!

Martin: Lass uns bei der Gelegenheit kurz darüber sprechen: Impfen oder Nichtimpfen, ein Thema, das kontrovers diskutiert wird, und um das aktuell keiner herumkommt – wie stehst du dazu?

Felix: Ich denke, diese Frage können du und deine Kollegen als Mediziner viel besser beantworten als ich. Es



Der starke Paracelsus-Familienkern ist die Grundlage für eine erfolgreiche Zukunft, welche nur mit der Kraft aller erreicht wird.

scheint mir aber, die Antwort der Experten ist unmissverständlich klar – oder?!

Martin: Das ist so. Aber es ist gut, wenn unsere Mitarbeitenden das auch einmal aus unserem Mund gehört haben.

Ja, das Impfen und das dahinter liegende immunologische Konzept zählen zu den größten Entdeckungen der modernen Medizin. Es gibt keine überzeugendere Alternative, um diese Krise abzukürzen. Jede anderweitige Debatte ist also müßig ... Und auch die Bundeskanzlerin Angela Merkel zeigt mit ihrer pragmatischen Chancen-Risiko-Bewertung, dass offenbar alle zugelassenen Vakzine ihren primären Zweck erfüllen.

Felix: Lass mich bitte noch einige Worte zu unseren Reha-Kliniken und den Änderungen im letzten Jahr sagen. Seit 2018 nehmen wir wahr, dass die Paracelsus Reha, eine großartige Gruppe von Menschen und Rehakliniken, scheinbar immer ein wenig am Rande der strategischen Gespräche stand. Seit Beginn haben wir dies bemerkt und wollen der Reha-Gruppe nun, mit der unabhängigen Aufstellung, die Möglichkeit bieten, sich als Schwesterunternehmen der Paracelsus-Akut-Kliniken zu emanzipieren.

Selbstverständlich scheint mir dabei, dass Ressourcen – wo sinnvoll – unverändert gebündelt bleiben. Auch bleibt das Selbstverständnis unserer Gesundheitsfamilie das gleiche; schlussendlich sind die Akut- und Reha-Kliniken unverändert Gesellschaften der Porterhouse Gruppe.

Allenfalls die Anpassung der Gremienarbeit bedeutet natürlich für die direkt Betroffenen eine große Veränderung. Hierbei vertraue ich aber auf den konstruktiven Dialog zwischen den Parteien und wünsche mir, dass schon bald zur bewährten Alltagsroutine zurückgefunden wird.

Martin: Das waren jetzt ein paar Themen direkt von der Front. Gib mir noch die Möglichkeit, für eine letzte Frage an dich: Die Paracelsus Gesundheitsfamilie ist eine Klammer, die uns zusammenhält und ein Fixstern, der in die Zukunft weist. Wieviel Gesundheitsfamilie nimmst du schon wahr?

Felix: Den Geist des Familienunternehmens Paracelsus haben meine Kollegen und ich von Anfang an wahrgenommen, er war auch einer der Gründe, Paracelsus zu übernehmen. Somit sehe ich das, was schon war, als Grundlage für das neue Selbstverständnis der Gesundheitsfamilie. Was ich heute wahrnehme, sind ein neuer Geist im Unternehmen und ein neues Selbstverständnis: Dabei geht es nicht nur um den Umgang miteinander, sondern auch um den Anspruch, wie wir mit unseren Patientinnen und Patienten, deren Angehörigen und unseren Partnern umgehen wollen.

Der Begriff Gesundheitsfamilie beschreibt für mich das „Wie“ und weniger das „Was“ – und hier zeichnet sich an vielen Stellen bereits eine positive Entwicklung ab. Ich bin froh und dankbar über den starken Paracelsus-Familienkern, denn er ist die Grundlage für eine erfolgreiche Zukunft, welche nur mit der Kraft aller erreicht wird. Lasst uns die Krise auch als Chance betrachten!

Das Impfen und das dahinter liegende immunologische Konzept zählen zu den größten Entdeckungen der modernen Medizin.



Ein Therapiezentrum auf den Bahamas?



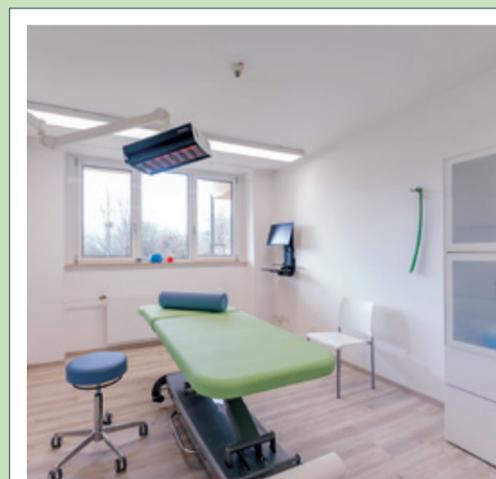
„In Nassau, der Hauptstadt der Bahamas, eröffnete die Paracelsus-Klinik Bad Ems ein neues Ambulantes Therapiezentrum ...“ So könnte diese Erfolgsstory auch beginnen, doch nein – wir richten unsere Aufmerksamkeit auf Nassau im Rhein-Lahn-Kreis, unweit unserer Paracelsus-Klinik Bad Ems. Denn hier steht das schönste Ambulante Therapiezentrum der Region, Deutschlands – oder doch der Welt?

Aber fangen wir von vorne an. Als das alte Marienkrankenhaus Nassau geschlossen wurde, blieben die Räumlichkeiten leer und trist zurück. Die ideale Projektionsfläche für neue Ideen! Der junge Bad Emser Klinikmanager Alexander Eifler fackelte nicht lange. „Unsere Überlegung war, im gesamten Rhein-Lahn-Kreis keine Versorgungslücke entstehen zu lassen. Unsere Vision war ein wohnortnahes Ambulantes Therapiezentrum. Wir haben dann einfach losgelegt.“

Schnell formierte sich ein von der Idee begeistertes Team um Almut Lehmann, Abteilungsleiterin des stationären Therapiebereichs und inzwischen auch des Ambulanten Therapiezenters Nassau, deren beruflicher Lebensraum in greifbare Nähe rückte. Mario Kauth (Haustechnik), seine unverwüstlichen Männer und die noch unverwüstlichere Victoria legten los. Und zwar ordentlich. Innerhalb kürzester Zeit verwandelte sich diese ohnehin schon duftige Truppe in preisverdächtige Planungs- und Bauexperten.

Daneben kümmerten sich Alexander Uchlin aus der IT, Jan-Felix Henning, Hygieneverantwortlicher der Klinik, und Valentin Pellio aus dem Marketing um all die Dinge, die halt so gemacht werden müssen, will man etwas Neues realisieren.

Genau 121 Tage wurde geplant, diskutiert, gewerkelt, geflucht und gelacht: Am 1. März 2021 wurden Räumlich-



Blick in ein Behandlungszimmer



... und noch ein Blick in ein Behandlungszimmer

Teamgeist
und
Begeisterung
lassen Neues
entstehen



Nassau



Der großzügige Wartebereich

keiten übergeben, die mit dem, was hier vor vier Monaten war, so gar nichts mehr zu tun hatten. Im Untergeschoss des alten Krankenhauses entstand auf 1 200 Quadratmetern ein lichtdurchflutetes, modernes Therapiezentrum. „Eigentlich war hier alles dunkel und düster. Für alle aus dem Projektteam war es schwierig, sich vorzustellen, wie das mal anders aussehen könnte. Ich habe dann nach den alten Grundrissen eine 3D-Animation angelegt und versucht, die geplanten Räume digital zu visualisieren. So nach und nach bekamen wir alle ein gutes Gefühl für die Räumlichkeiten“, erzählt Valentin. Trotz aller Bescheidenheit ist ihm berechtigter Stolz anzumerken, schließlich war er verantwortlich für die gesamte Innenarchitektur. Und die ist ihm wirklich gelungen. „Mein Vorbild war das MVZ Sportmedizin und Prävention unserer Bremer Kollegen im Weserstadion. Wir haben zwar kein Stadion, wollen aber trotzdem in der ersten Liga mitspielen.“

„Wir hatten uns ja vorher noch nie mit Bauvorschriften und Feuerschutztüren beschäftigt. Jetzt wissen wir fast genauso gut Bescheid wie unsere Kollegen aus der Haustechnik“, schmunzelt Almut Lehmann. Mit Elan und Fachwissen war sie ein unverzichtbares Mitglied des Planungsteams. Ihre Anregungen waren richtungsweisend für die neuen Therapieräume, in denen jetzt 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie und Ernährungstherapie ambulant anbieten.

Alexander Eifler ist begeistert: „Eine tolle Mannschaft! Wir haben ordentlich getrommelt und am Tag der Eröffnung bereits 28 Termine vergeben. Es ist großartig, was dieses Team neben der eigentlichen Arbeit geleistet hat.“

Das sehen wir genauso. Chapeau! Und vielleicht hören wir demnächst von neuen Projekten „auf den Bahamas“?

Nicht gemeckert ist Lob genug?

Welche Formen der Anerkennung gibt es?

Anerkennung ist zunächst ein soziales Phänomen. Man kann nicht alleine in einem Zimmer sitzen und Anerkennung erfahren. Das geht nicht. Ich würde daher sagen: Für Anerkennung – so wie ich sie verstehe – braucht man den sozialen Austausch. Anerkennung gibt es in allen Lebensbereichen: im Job, in der Familie und in der Freizeit. Unterschiedlich ist aber die Art und Weise, wie man sie erfährt. Zum Beispiel kann ich Anerkennung darüber erfahren, dass ich bezahlt werde. Es kann sein, dass ich beim Fußball der Größte bin, aber bei der Arbeit leider wenig Anerkennung bekomme. Oder in der Familie bin ich sehr geschätzt, aber beim Fußball bin ich immer der, der noch auf der Bank sitzt. Es ist also möglich, in unterschiedlichen Kontexten sehr viel oder sehr wenig Anerkennung zu bekommen. Ich kann auch allein durch meinen sozialen Status Anerkennung bekommen und bin der Coole auf dem Pausenhof, auch das ist eine Form von Anerkennung. Es kann sein, dass ich Auszeichnungen oder Preise gewinne. Wenn ich die Schnellste im 100-Meter-Lauf bin, bekomme ich Anerkennung, weil ich ganz oben auf dem Treppchen stehe. Aufmerksamkeit geben ist auch eine Form der Anerkennung. Zum Beispiel, wenn der Chef einen Lieblingsmitarbeiter hat, zu dem er sich beim Mittagessen immer setzt. Dann bekommt dieser Mitarbeiter allein dadurch Anerkennung. Auch Privilegien können eine Form der Anerkennung sein: Wenn ich auf der Karriereleiter nach oben klettere, bekomme ich einen Firmenparkplatz. Es gibt also sehr viele Wege, Arten und Formen, Anerkennung zu erfahren und zu geben.

Anerkennen, wertschätzen, loben: Wir benutzen diese Worte häufig synonym. Aber wo sind eigentlich die Unterschiede?

Loben ist ein Ausdruck von Anerkennung oder Wertschätzung. Lob ist konkret, Lob ist eine Handlung. Ich kann sagen: „Das hast du gut gemacht!“ Anerkennung und Wertschätzung sind dagegen eher abstrakt, es sind Konstrukte. Wenn ich jemanden wertschätze, dann habe ich ein positives Bild von ihm. Wenn ich jemanden anerkenne, bedeutet das nicht, dass ich gleichzeitig ein positives Bild von ihm habe. Ich kann meinen Chef als Chef anerkennen, ich kann ihn dementsprechend behandeln, bin höflich und zuvorkommend, muss ihn aber nicht unbedingt positiv in meinem Kopf haben. Ich kann trotzdem das Gefühl haben, er ist ein Blödmann. Anerkennung ist ein soziales Phänomen, Wertschätzung eher ein persönliches. Ich als Person habe Wertschätzung für jemanden. Ich kann jemanden anerkennen, ohne ihn wertzuschätzen, ich kann aber niemanden wertschätzen, den ich nicht auch anerkenne.

Wie geht das: Anerkennung als Haltung? Kann ich Anerkennung erlernen?

Wir lernen Anerkennung im Elternhaus. Wenn ich es dort nicht gelernt

habe, tue ich mich als Erwachsener schwer damit. Was nicht heißt, dass man es nicht auch später noch lernen kann! Anerkennung im Elternhaus entsteht, wenn Eltern es von Anfang an schaffen, auf ihr Kind einzugehen. Sie wollen wissen und herausfinden, was das Baby braucht, was es will. Sie interessiert, wie es ihrem Baby, ihrem Kind, dem Jugendlichen wirklich geht. Wenn wir als Eltern unseren Kindern klarmachen, dass



Adrian Ziegert (28) ist Psychologe. Seinen Master hat er 2019 an der Hochschule Fresenius in München als Studiengangbester gemacht. Seitdem ist er Psychosozialer Berater der Stadt München, arbeitet als Dozent an der Hochschule und ist freiberuflich tätig. Zusätzlich zu seiner Berufstätigkeit macht er aktuell eine tiefenpsychologische Ausbildung zum Kinder- und Jugendlichentherapeuten. Er lebt in München, ist überzeugter Wahl-Münchener. In seiner Freizeit spielt er Schlagzeug in einer Band und geht gerne wandern.

sie ein wichtiger und vollwertiger Teil im gemeinsamen Leben sind, begegnen wir ihnen mit Anerkennung, die sie dadurch von Anfang an erfahren.

Heilsam oder giftig: Wann ist Anerkennung gut? Wann nicht mehr? Gibt es Schattenseiten?

Wenn wir von Anerkennung sprechen im Sinne von „ich werde in meinem sozialen Umfeld, akzeptiert und respektiert“, dann gibt es keine Schattenseiten. Dann kann Anerkennung nicht giftig sein. Aber Vorsicht: Um diesen Begriff herum gibt es sehr wohl Phänomene, die gefährlich oder toxisch sein können. Es gibt Menschen, die „abhängig“ sind von Anerkennung, von ihren Formen wie z. B. Geld oder Aufmerksamkeit. Sie schädigen sich oder andere, um ständig diese (scheinbare) Anerkennung zu bekommen. Auch die Sucht nach Likes in den sozialen Medien fällt in diesen Bereich. Sie ist sehr komplex und hat nichts mit echter Anerkennung zu tun. Anerkennung ist an sich nicht negativ, es gibt nur Phänomene, die schwierig sein können.

Anerkennung im Beruf: Was ist das?

Auch hier geht es darum, dass ich in meinem sozialen Umfeld akzeptiert und respektiert bin.

Wie geht das (gut)?

Es geht dann gut, wenn man sich mit der Haltung der gegenseitigen Anerkennung begegnet, miteinander arbeitet und auch Konflikte austrägt. Ich erkenne die anderen als Menschen an, egal ob sie meine Kollegen, meine Vorgesetzten, meine Mitarbeiter oder organisatorisch mir unterstellt sind. Dann wird niemand als reines „Arbeitstier“ wahrgenommen oder „nur“ als Frau oder als alter Mensch. Jeder im Unternehmen wird als Ganzes, als komplexes Wesen wahrgenommen und behandelt.

Nicht gemeckert ist Lob genug. Wie finden Sie das?

Das ist absoluter Quatsch. Lob ist wichtig. Allerdings gibt es auch beim Lob Schattenseiten. Wer schulterklopfend sagt: „Das hast du fein gemacht!“, meint es

nicht ernst und wird schnell abwertend. Ein Lob beinhaltet ein Lob der Leistung und der Person! Und ein Lob muss ernst gemeint sein. Im Moment zum Beispiel ist es wichtig anzuerkennen, dass die Mitarbeiter in der Pandemie trotz der Gefahren ihren Job weiter machen. Das ist nicht selbstverständlich.

Wenn wir Mitarbeiter oder Kollegen wertschätzen möchten: Wie tun wir das am besten?

Echte Wertschätzung ist nichts, was ich bewusst beeinflussen kann. Die habe ich oder ich habe sie nicht. Ich muss nicht jeden Menschen über die Maßen wertschätzen, aber ich muss Menschen anerkennen.

Mit welchen Tools kann ein Unternehmen dafür sorgen, dass Anerkennung gelebt wird?

Ich finde, dass gut funktioniert, was die Paracelsus-Kliniken bereits machen: Sie geben ihren Mitarbeitern eine Stimme, die auch gehört wird. Dieses „Auf ein Wort!“, bei dem geschaut wird, was die oder der eigentlich macht. Und ich sehe und erkenne an: Das ist sehr beeindruckend, das ist super wichtig, was sie oder er leistet. Ein weiteres Tool könnte z. B. sein, die Fähigkeit, Anerkennung gut zu kommunizieren, in die Führungskräfteauswahl mit einzupacken. Als ein Soft-Skill. Dies kommt noch häufig im Gesundheitswesen zu kurz.

Hilft an dieser Stelle ein Leitbild?

Leitbilder müssen gelebt und umgesetzt werden. Das würde dann bedeuten, dass man das Thema Anerkennung beispielsweise bei der Auswahl, bei der Bewertung, bei Feedbacks von Führungskräften spürbar macht. Idealerweise dann auch bei allen Mitarbeitern. Bei Führungskräften aber besonders, denn sie spielen eine zentrale Rolle beim Thema Anerkennung und prägen wesentliche Aspekte der Unternehmenskultur.

Anerkennung.
Ein großes Wort, ein wichtiger Begriff im täglichen Miteinander
Häufig wünschen wir uns mehr Anerkennung, vermissen sie im Gespräch, im Teammeeting. Doch Hand aufs Herz:
Was genau ist Anerkennung? Bei dem Versuch, ihr ein wenig näherzukommen, haben wir Adrian Ziegert befragt. Er ist Psychologe und seit November 2020 mit seinem Beratungsangebot für uns da.

Typisch Pflege – Aufgaben ist keine Option

Die Entwicklung der Corona-Pandemie, die noch immer besorgniserregenden Zahlen und die Situation unserer Krankenhäuser lassen uns als Paracelsus Gesundheitsfamilie nicht zur Ruhe kommen. Viele unserer Kolleginnen und Kollegen arbeiten seit Beginn der Corona-Pandemie zunehmend an der Belastungsgrenze.

Heike Hofmann, Sabine Ermer, Solvig Geyer, Thomas Meinel und Christopher Möller, Pflegedienstleiterinnen und -leiter aus stark betroffenen Kliniken, berichten über ihre Erfahrungen und Eindrücke. Sie erzählen, was sie stolz macht und auch, was sie erschüttert.

Wie schaffen es deine Mitarbeiter, nicht zusammenzubrechen?

Thomas: Das ist doch ganz typisch für die Pflege: Es wird durchgehalten, weil es notwendig ist.

Wie geht ihr mit den Ängsten eurer Mitarbeiter um?

Thomas: Bei uns sind kurze Wege und ein offenes Ohr schon immer üblich. Und man darf sich auch mal auskotzen bei mir, das halte ich aus. Unsere Psychologen haben sich immer wieder angeboten, aber nur wenige meiner Leute wollten das. Ich habe viel Verständnis für kurze Zündschnüre. Man sollte in dieser besonderen Situation heftige Äußerungen nicht persönlich nehmen.

Heike: Ich führe viele Gespräche, gehe auf die Mitarbeiter zu und betreibe viel Aufklärung. Wichtig sind die engmaschigen Hygieneschulungen. Das gibt Halt und schafft Vertrauen. Und klar, auch in Zwickau rumpelt es hin und wieder.

Christopher: Wir legen unseren Fokus auf maximale Transparenz. So werden alle Fragen und Ängste, aber auch die Ideen aller unserer Mitarbeiter einbezogen.

Wie schafft man es, immer weiterzumachen? Was ist der Antrieb?

Thomas: Die Kollegen haben einfach verstanden, dass es in der momentanen Situation notwendig ist, da zu sein und durchzuhalten.

Heike: Ich weiß, dass bei unseren Mitarbeitern die Aussicht auf ein normales Leben und das Ende der Pandemie sehr hilft. Und dann ist da die Dankbarkeit unserer Patienten. Die beflügelt.

Christopher: Der gemeinsame Auftrag, für die Versorgung unserer Patienten da zu sein, war und ist unsere Motivation. Mit oder ohne Pandemie.

IHR SEID GROSSARTIG!

Was bewundert ihr an euren Mitarbeitern?

Sabine: Die enorme Einsatzbereitschaft und das unglaubliche Durchhaltevermögen unserer Teams haut mich immer wieder um. Schon vor der Pandemie hatte ich hier eine tolle Truppe, aber jetzt nehme ich das noch viel stärker wahr.

Solvig: Mich beeindruckt die von den Kollegen ausgehende enorme Kraft, ihre Ausdauer und ihre Nervenkraft.

Christopher: Auch ich bin stolz auf die hohe Einsatzbereitschaft meiner Leute und auf die gegenseitige Unterstützung in dieser herausfordernden Situation.

Thomas: Die Truppe hier steht zusammen, das macht mich enorm stolz.

Heike: Ich sehe das genau wie meine Kollegen. Chapeau an alle unsere Pflegenden!!!! IHR SEID GROSSARTIG!

Wie seht ihr euch in dieser Zeit?

Thomas: Ich bin nichts Besonderes. Ich sehe wie alle anderen die Notwendigkeit, mit dieser Ausnahmesituation umzugehen.

Heike: Ich sehe mich als Unterstützerin, Motivatorin und natürlich als Gesprächspartnerin.

Solvig: Stimmt. So sehe ich mich auch.

Sabine: Es gibt Momente, da fühle ich mich wie eine Dirigentin des Einklangs :)

Christopher: Ich bin Teil eines großen Teams, das versucht, die vielen Herausforderungen zu stemmen.

Was hat euch angetrieben?

Sabine: Das waren die sichtbaren Ängste meiner Mitarbeiter, die Schwere des Krankheitsbildes und die traurigen Schicksale der Patienten.



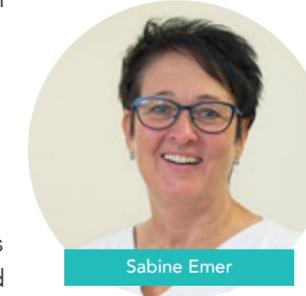
Christopher Möller

Thomas: Ganz einfach: Wir haben einen sozialen Beruf gelernt und wir machen das. Ohne Wenn und Aber.

Christopher: Das kann ich hundertprozentig unterstützen.

Solvig: Ich finde unseren Teamgeist unglaublich. Der lässt uns alle gemeinsam weitermachen.

Heike: Für mich und alle anderen ist es die Hoffnung auf baldige Normalität. Und die Gesundheit unserer Familien und Freunde.



Sabine Ermer

Was hättet ihr euch gewünscht?

Thomas: Ganz ehrlich? Dass meine Leute für ihr gewaltiges Engagement Anspruch auf die Corona-Prämie haben. Ihr Frust ist nachvollziehbar. Ich kann das auch niemandem glaubhaft erklären, weil ich genauso sauer bin.

Heike: Ich hätte mir mehr Wertschätzung der Pflege, auch finanziell, gewünscht. Und eine bessere Materialversorgung.

Christopher: Eigentlich gibt es kein „Hätte“. Wir geben unser Bestes im Sinne der Mitarbeiter- und Patientenbetreuung.

Solvig: Ich habe in verschiedenen Situationen Verbindlichkeit, Klarheit und Struktur vermisst.



Thomas Meinel



Heike Hofmann



Solvig Geyer

Was habt ihr aus dieser Situation gelernt?

Sabine: Was Angst mit Menschen macht und wie viele Mitarbeiter trotzdem mit und für uns kämpfen.

Thomas: Dass man über Nacht aus einer gewohnten Situation herausgerissen werden kann und plötzlich alles anders ist. Auch privat gibt es ja nun Verschiebungen von Prioritäten.

Solvig: Dass zuverlässige Kollegen an der Seite, die einfach „mitziehen“, Sicherheit und ein beruhigendes Gefühl vermitteln.

Heike: Wie wichtig ein gutes Team ist. Entscheidend, um gut gewappnet zu sein für eine weitere Welle.

Christopher: Dass in der Pandemie gemeinschaftliches

Handeln unabhängig von Berufsgruppen zählt.

Gab es ein Ereignis, das sich bei dir besonders eingebrannt hat?

Christopher: Wir hatten hier von Anfang an ein ausgeprägtes Teamwork. Das begann beim ersten Covid-Kontakt, ging mit dem Aufbau einer Isolierstation weiter und gilt auch jetzt beim leider schon fast normalen Umgang mit der Pandemie.

Thomas: Die überfüllte Leichenhalle bei uns am Ende des letzten Jahres. Und das nicht nur einmal. Es war einfach gruselig. Unfassbar: Ungekühlte, in Leichensäcke „verpackte“ Verstorbene, die im Bett vor den Kühlzellen abgestellt werden mussten, weil dort kein Platz mehr war.

Heike: Ja, das ist auch mein schrecklichstes Erlebnis. Die große Anzahl der Verstorbenen in der zweiten Welle bei uns in Sachsen, die Warteschlange der Leichenwagen. Es war so traurig.

Was würdest du dir zum Thema Impfen wünschen?

Heike: Ich wünsche mir eine unkomplizierte Terminvergabe und genügend sicheren Impfstoff.

Christopher: Mehr Impfstoff für alle, die sich impfen lassen wollen. Nur so kommen wir aus der Pandemie heraus.

Thomas: So schnell wie möglich jeden durchimpfen, der will, ohne jegliche Priorisierung. Die hemmt im Moment nur den Plan der Herdenimmunsierung. Ich wünsche mir, dass in jedem Ort ganz schnell eine „Impfstube“ aufmacht, um das alles so schnell wie möglich durchzuziehen. Das Personal dafür würde man ganz schnell aus

Freiwilligen zusammenbekommen. Viele meiner Mitarbeiter sind schon in Impfzentren zusätzlich tätig. Aber eine offizielle Anfrage kommt aus der Politik nicht. Das ist für mich unbegreiflich. Ich bin sehr enttäuscht von der Organisation und der Impfpolitik. Impfen sollte rund um die Uhr erfolgen. Ich glaube, die Impfwilligen würden auch nachts zum Impfen kommen.

Den Kontakt zur Basis halten

„Anerkennung ist das, was an der Basis ankommen muss“, sagt Marco Peuschel. Der Vorsitzende des Paracelsus-Gesamtbetriebsrates und seine Stellvertreterin, Michaela Ramünke, die gleichzeitig Mitglied im Aufsichtsrat ist, kennen die Bedürfnisse der Beschäftigten sehr genau. Beide sind seit rund 30 Jahren bei Paracelsus. Da kommen viele Erfahrungen zusammen.

Warum Anerkennung so wichtig ist

„Lob und Anerkennung wünscht sich jeder“, erklärt Michaela Ramünke. „Aber in einem Gesundheitsunternehmen braucht es noch mehr davon als anderswo. Alle tragen jeden Tag eine große Verantwortung. Die Arbeit im Team muss als echtes Miteinander von Führungskräften und Mitarbeitern reibungslos funktionieren. Das geht umso besser, wenn Anerkennung und Wertschätzung auch vor Ort ankommen.“ Natürlich sei schon ein kleines Lob am Tag sehr schön, auch wenn es in der Hektik des Alltags oft untergeht, so die 47-jährige gelernte Krankenschwester. Aber ein solches, vielleicht zu flüchtiges Lob sei immer nur eine kurze Bestätigung. Auf Dauer drücke sich Anerkennung vielmehr darin aus, dass die Situation und die Bedürfnisse der Beschäftigten erkannt und ernst genommen werden.

Führungskräfte sind gefordert

Das Ziel kann daher nur sein, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein nachhaltiges und verlässliches Gefühl von Respekt und Wertschätzung zu geben – eine Forderung, die Marco Peuschel und Michaela Ramünke vor allem an die Führungskräfte richten: „Den Beschäftigten ist es wichtig, dass sie immer als vollwertige Mitglieder des Paracelsus-Teams anerkannt und mit ihren Anliegen ernst genommen werden.“ Das 57-jährige Urgestein des Gesamtbetriebsrates erläutert den Gedanken weiter: „Unsere Kolleginnen und Kollegen fragen sich: Wie werde ich wahr-

genommen? Werden meine Meinung und meine Leistungen respektiert? Da gebe es durchaus noch Verbesserungspotenzial. Und Michaela Ramünke pflichtet Marco Peuschel bei: „Ehrliche Anerkennung und aufmerksame Wertschätzung sind wichtig für mich und meine Arbeit im Team.“

Wie man es besser machen kann?

„Anerkennung muss fühlbar sein“, betont sie. Zum Beispiel durch mehr Präsenz an der Basis. „Für uns ist es wichtig, dass unsere Führungskräfte sichtbar und ansprechbar sind, wenn es mal brennt. Sie sollten den Beschäftigten vermitteln: Wir stehen hinter euch. Und wir sind da, wenn ihr uns braucht. Nicht zuletzt darin zeigt sich die Anerkennung für die oft schweren Aufgaben vor Ort.“

Eine weitere wichtige Forderung sei die nach einer Verbesserung der Arbeitssituation durch eine bessere technische Ausstattung – zum Beispiel in der IT oder bei der Anschaffung neuer Arbeitsgeräte. Darin verstecke sich oft auch die anerkennende Botschaft: Wir haben verstanden, dass du einen guten Job machst. Wir wissen das zu würdigen und helfen dir dabei mit einer besseren Ausstattung, die dich entlastet und schützt.

Und nicht zuletzt drücke sich die Anerkennung der Leistung auch in einer fairen Entlohnung aus. „Für unsere Beschäftigten ist es sehr wichtig, dass man für die harte Arbeit auch gut bezahlt wird. Es kommt nicht allein auf das Geld an, aber auch die finanziellen Gesamtbedingungen werden als eine Form der Anerkennung verstanden“, sagt Marco Peuschel. „Das reicht



idealerweise von einem angemessenen Tariflohn bis zu etwaigen Extra-Entgelten für qualifizierte Zusatzleistungen, wie zum Beispiel als Pain Nurse oder Wundmanager.“

Schon kleine Signale zählen

Aber wie gesagt: Anerkennung bemisst sich nicht nur in Geld. Auch die schnelle Bearbeitung von Anträgen, wenn es zum Beispiel um Arbeitszeitveränderungen oder Fortbildungen geht, werde als Anerkennung wahrgenommen. „Es ist einfach ein wertschätzendes Signal, wenn man weiß, dass die Anträge nicht irgendwo unbearbeitet rumliegen. Immerhin geht es dabei um die persönlichen Anliegen von Mitarbeitenden, nicht um irgendeinen abstrakten Verwaltungsvorgang“, sagt Michaela Ramünke.

Überhaupt sei es gut, wenn ein ehrlicher und interessierter Blick auf die berufliche Entwicklung und Weiterbildung der Beschäftigten bewahrt werde, weil sich allein darin schon ein authentisches Interesse an der Person erkennen lasse. Manchmal seien es auch kleine Aufmerksamkeiten, die als anerkennendes Dankeschön für gute Leistungen eine große Rolle spielten.

Dafür gebe es an den Standorten gute Beispiele. „Wir hatten in Langenhagen im vergangenen Jahr schon einmal einen Pizzawagen bestellt für die Beschäftigten“, berichtet Michaela Ramünke. „Oder ein Eis für alle im heißen Sommer“, ergänzt Marco Peuschel. Das komme bei vielen gut an, genauso wie gemeinsame Feiern. „Unsere Weihnachtsfeier musste im vergangenen Jahr zwar ausfallen, aber trotzdem bekam jeder ein Geschenk“, freut sich Michaela Ramünke.

Situation vor Ort

Weniger gut komme es dagegen an, wenn das Gefühl um sich greife, den Beschäftigten werden immer neue Forderungen aufgebürdet, ohne gleichzeitig anzuerkennen, wie groß die Last der vielen Aufgaben vor Ort schon sei.

Bei Paracelsus sei da schon einiges zu stemmen, finden die beiden. Die Einführung diverser interner Kommunikationskanäle, der neue Teamgeist, die beschleunigte Digitalisierung – das alles sei zweifellos richtig und gut gemeint. Aber neue Ideen, neue Projekte brächten eben auch oft eine nicht unerhebliche Zusatzbelastung mit sich.

Zumal die Zeit für Schulungen nicht selten einfach zu knapp gewesen sei; nicht immer seien die Beschäftig-



ten richtig „mitgenommen“ worden. „Da hatten wir als Betriebsräte viel Mühe, an den Standorten vor Ort die Situation zu verdeutlichen“, erklärt Michaela Ramünke. Außerdem gebe es gefühlt einfach zu viele „Baustellen“, ergänzt Marco Peuschel: „Man muss auch mal ein Projektgeschwader abschließen, bevor ein neues startet.“ Dabei spreche niemand der Geschäftsführung ab, dass sie nicht das Ziel habe, die Lage insgesamt zu verbessern und vor allem das Notwendige zu tun. Aber noch mehr Augenmaß walten zu lassen für die sehr unterschiedlichen Situationen in den Kliniken, wäre bestimmt nicht verkehrt.

Anerkennung braucht Kommunikation

Und was fühlt man als Vertreter des Gesamtbetriebsrates selbst? Wird die Arbeit des Gesamtbetriebsrates anerkannt?

„Die Betriebsratsarbeit in den einzelnen Kliniken unmittelbar vor Ort ist deutlich höher anerkannt“, gibt Marco Peuschel selbstkritisch zu. Gesamtbetriebsvereinbarungen seien oft nur schwer zu kommunizieren. Jüngstes Beispiel sei die Vereinbarung zum eLearning, die nur schleppend umgesetzt werde. Dagegen habe das bei einem anderen Projekt, nämlich dem Leasing von Dienstfahrzeugen, hervorragend geklappt. „Da zeigt sich, dass Anerkennung vor allem dann leichter fällt, wenn ein Projekt auch gut kommuniziert wird“, sagt Michaela Ramünke. Insofern wolle man auch nicht immer nur fordern, sondern sehe sich selbst in der Pflicht, stets umfassend und transparent zu informieren – und damit jene Wertschätzung zu bieten, die sich im einvernehmlichen Zusammenspiel von Basis, Team und Organisation eigentlich als selbstverständlich verstehen sollte.



Sinnloses Wissen? Von wegen!

5 300 kg
Streusalz

1 250 kg

5 300 kg



Für rutschfreie Klinikstraßen benötigte die Bad Essener Haustechnik in diesem Winter über 5 300 kg Streusalz. In den Wintermonaten der letzten Jahre waren es 1 250 kg.

190 000 l
Heizöl



Die Paracelsus-Klinik Henstedt-Ulzburg verbraucht jährlich 190 000 l Heizöl. Das entspricht dem durchschnittlichen Verbrauch von ca. 100 Einfamilienhäusern mit vier Personen und einer Wohnfläche von 150 m².

8 600
Eier



Für die Herstellung der beliebten Allgäuer Käse-spätzle werden in der Paracelsus-Klinik Scheidegg jährlich 8 600 Eier und 860 kg Mehl verbraucht.

1 274 Besucher



Ab auf die Insel? Davon scheinen viele zu träumen. 1 274 Bewerber haben sich auf unserem Karriereportal im Jahr 2020 die Stelle „Pflegefachkraft Helgoland“ angesehen, 76 davon haben auf den Bewerbungsbutton geklickt. Zwei Vorstellungsgespräche fanden statt, zu einer Einstellung kam es leider nicht. Da blieb es wohl beim Traum!

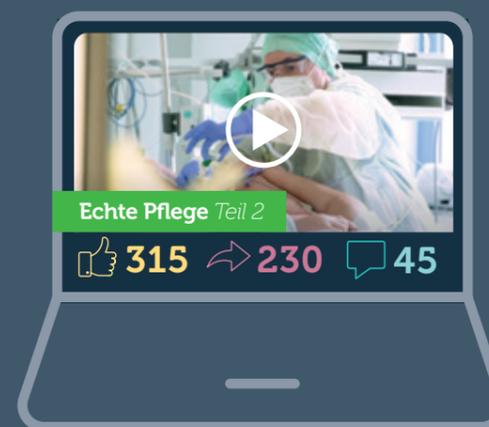
3 581
User

Jippie!
+ 42 %



Unsere Mitarbeiter-App ParaConnect wird immer beliebter. Am 1.3.2020 tummelten sich 2 517 User auf der App. Am 1.3.2021 waren es 3 581. Das sind 42,3 Prozent mehr, Tendenz steigend. Jippie!

13 120 Minuten



Unser Paracelsus-Film *Echte Pflege Teil 2* wurde von 53 134 Personen angesehen, 230 Mal geteilt, 315 Mal gelikt und 45 Mal kommentiert. Insgesamt lief der Film 13 120 Minuten und toppt damit den längsten Film aller Zeiten „The Cure for Insomnia“ der es lediglich auf schlappe 5 100 Minuten brachte.

24
Männer



Im letzten Jahr haben 24 Männer ihre Elternzeit in Anspruch genommen, 16 davon gehören dem ärztlichen Dienst und der Pflege an. Sechs Männer haben mehr als zwei Monate mit ihrem Neugeborenen verbracht. Da ist noch Luft nach oben!

6 719 934
Seitenaufrufe



Unsere Webseite wurde nach ihrem Relaunch im Februar 2020 insgesamt 6 719 934 Mal aufgerufen. 56 Prozent der Besucher kennen unsere Website vom Smartphone-Display. Von den 1 200 Einzelseiten ist unsere Startseite die beliebteste, gefolgt von der Startseite unserer Paracelsus-Klinik Scheidegg.



„Kitchen Impossible“ in der Gesundheitsfamilie!

Essen hält Leib und Seele zusammen, Liebe geht durch den Magen, Hunger macht böse – im Ergebnis ist gutes Essen wichtig für unser Wohlbefinden und unsere Gesundheit. Heute werfen wir einen kulinarischen Blick auf die Teller und in die Töpfe der einen oder der anderen Cafeteria. Mal sehen, was an den unterschiedlichen Paracelsus-Standorten so los ist.



Willkommen Familie Gültekin!

Neu in der Paracelsus Gesundheitsfamilie ist die Familie Gültekin, sie betreiben seit Februar die Cafeteria in Henstedt-Ulzburg. Es kommen nur frisch zubereitete Speisen auf den Teller. Neben duftenden Backwaren und dem täglich wechselnden Mittagstisch gibt es Salate mit selbstgemachtem Dressing, Nudelgerichte mit unterschiedlichen Saucen, frisch gepressten Orangensaft und andere Leckereien wie Power Müsli und frischer Obstsalat. Bevorzugt verwenden die neuen Betreiber saisonale und regionale Produkte. Zum Start lud Familie Gültekin alle Mitarbeiter zu Hähnchencurry mit Brokkoli und Reis ein – das kam natürlich bestens an.

Das Deli Golzheim – mehr als eine Krankenhaus-Cafeteria

Das Deli Golzheim steht Patienten, Mitarbeitenden und hoffentlich bald auch wieder Gästen offen und hat seit seiner aufwändigen Neugestaltung mit herkömmlichen Krankenhauskantinen nur noch wenig gemein: Das neue Mobiliar erinnert an skandinavische Sommerhäuser, eine große Terrasse lädt im Sommer zum Sonnenbaden ein. Ebensovienig von der Stange ist das gastronomische Konzept, denn ausschließlich regionale Anbieter liefern die Ware: Der Kaffee kommt aus einer Neusser Rösterei, Kuchen und Backwaren aus der Konditorei um die Ecke und ein täglicher Mittagstisch aus einer nahegelegenen Metzgerei. Zusätzlich gibt es Snacks und frische Salate. Auszubildende, Praktikanten und FSJler bekommen ihr Essen kostenlos, für alle anderen gibt es einen Zuschuss.



Allgäuer Spezialitäten frisch vom Chef

Jeden Tag zaubern Betriebsküchenleiter Florian Vollmer und sein Team neue Köstlichkeiten. In der Reha-Klinik in Scheidegg sind, übrigens wie in allen anderen Reha-Kliniken bei Paracelsus auch, die Empfehlungen der Deutschen Gesellschaft für Ernährung die Grundlage für die Zusammenstellung der Speisen. Dass Florian zusätzlich viel Wert auf regionale Produkte legt, freut Mitarbeiter und Patienten gleichermaßen. So stammt beispielsweise der Käse für das beliebteste Gericht der Klinik „Allgäuer Kässpätzle“ von der Sennerei aus dem benachbarten Börserscheidegg.



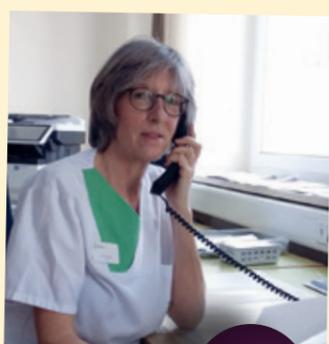
Panoramablick und lecker Grillwurst

Zweimal wöchentlich wirft Stefan Lehmann neuerdings den Grill an, um seine Gäste in der Klinik mit frisch gegrillten Steaks und Würstchen zu beköstigen. Und die lassen sich gerne vom leckeren Duft anlocken. Dass auch viele Mitarbeiter der Klinik Stammgäste bei ihm sind, freut ihn ganz besonders, denn das Klinik-Team hat ihn bisher durch regelmäßige Cafeteria-Besuche durch die ganz harten Corona-Zeiten gebracht. Seit vier Jahren betreibt er das Paracelsus-Café, das kürzlich mit neuem Logo, neuer Speisekarte, neuer Beschilderung und neuen Schürzen für das Team einen Frischekick erhielt. Kuchen vom Konditor in Bad Ems, knackige Salate und leckere Snacks, Pizza, frisch gekochte Gerichte von leicht bis deftig und natürlich leckere Kaffeespezialitäten gibt's bei Stefan Lehmann. Und das Ganze mit einem phänomenalen Blick ins Tal, bei schönem Wetter auch gerne von der Sonnenterrasse aus.

Unter allen
Einsendern
verlosen wir einen
Paracelsus-
Liegestuhl.

Apropos „beliebteste Gerichte“. Schickt uns doch einfach mal euer persönliches Lieblingsrezept samt Foto. Ob Spezial-Müslimischung, deftiger Braten, leckerer Kuchen, exotischer Sommersalat, ultimativer Kingsize-Burger oder euer Familiengeheimnis für einen richtig guten Kartoffelsalat – wir sammeln eure Zuschriften und machen was draus – Überraschung! Und schreibt uns doch gerne auf, wie ihr das Rezept kennengelernt habt, welche Erinnerungen ihr damit verbindet oder zu welchem Anlass ihr euer Lieblingsgericht auf den Tisch bringt. Also, her mit euren Rezepten, Bildern und Anekdoten.

Vom ICH zum WIR



#1

Gemeinsam schaffen wir es

Als Pflegefachkraft habe ich täglich mit kranken Menschen zu tun. In meiner 16-jährigen Tätigkeit in der Paracelsus-Klinik Scheidegg sehe ich bei unseren Krebspatienten auch einiges an Leid und Sorgen. Trotz jahrzehntelanger Forschungen gibt es zwar Fortschritte in Medizin und Tumortherapie, aber noch immer kein Medikament oder gar eine Impfung, um Krebs zu besiegen. Bei Corona ist das anders. Hier konnte in wahnsinnig schneller Zeit ein Impfstoff entwickelt werden, der viele Menschen vor der Erkrankung schützt und somit viele Leben retten kann. Um die Pandemie gezielt bekämpfen zu können, ist es wichtig, so schnell wie möglich viele Menschen zu impfen. Das ist ein Kraftakt, der viele Unterstützer braucht. Für mich war sehr schnell klar, dass ich gerne mithelfe. Im November 2020 habe ich mich beim Gesundheitsamt Lindau gemeldet. Im Dezember war ich dann bereits mit einem mobilen Impfteam in Senioreneinrichtungen unterwegs. Seit Februar bin ich, wenn es mein Dienst zulässt, im Impfzentrum in Lindau tätig. Es ist klar, Paracelsus steht für mich an erster Stelle. Aber ich bin meinem Arbeitgeber sehr dankbar, dass er mir diese zusätzliche Tätigkeit, die mir sehr viel Spaß bereitet, erlaubt. Denn nur gemeinsam schaffen wir es, diese Pandemie zu bekämpfen.

Doris Staub
Pflegefachkraft
Paracelsus-Klinik Scheidegg



#2

Fast ein Familienunternehmen

Seit 17 Jahren bin ich nun hier an Bord. Meine ganze Familie hat sich der IT in der Paracelsus Gesundheitsfamilie verschrieben. Nach meiner Ausbildung zum Informatikfachmann in unserer Konzernzentrale folgten mir meine Brüder. Der Ältere arbeitete ebenfalls in der IT der Konzernzentrale. Der Jüngere war Informatiker in Hemer und Düsseldorf. 2007 wechselte ich nach Bad Gandersheim. Mich faszinierte die Herausforderung eines großen Standortes mit drei Kliniken. Ich kann mich noch gut erinnern, wie wir mit insgesamt 60 Computern starteten. Seit 2015 bin ich Leiter der IT-Abteilung. Die Herausforderung einer komplexen IT-Struktur und ein abwechslungsreiches Handlungsgebiet sind die Gründe, weshalb ich auch heute noch Spaß an meinem Job habe. Mittlerweile hat sich nicht nur mein Team vergrößert. Durch die wachsende Digitalisierung betreuen wir nun ca. 320 Computer und technische Geräte – unsere Nerven und unsere Koordinierungsfähigkeiten werden definitiv immer wieder aufs Neue auf die Probe gestellt. Umso mehr freuen wir uns ITler über die Anerkennung durch unsere Kollegen, wenn Probleme gelöst und Prozesse digital vereinfacht werden oder Geräte wieder funktionieren. Ich bin dankbar, dass ich seit der Ausbildung ein Teil von Paracelsus bin und schaue gespannt auf weitere innovative digitale Jahre. Und übrigens: Ich bin der einzige ITler, der als Azubi in der Konzernzentrale begann und bis jetzt noch dabei ist.

Sascha Lange
IT-Leiter
Paracelsus-Kliniken
Bad Gandersheim



#3

Zurück in die Familie

Nach einigen Jahren bei Paracelsus und einem kurzen Intermezzo bei einem anderen Arbeitgeber bin ich seit April 2020 wieder in Bad Ems. Warum ich diesen Schritt gewagt habe? Organisatorisch hat sich hier viel getan. Der Arbeitgeber ist deutlich attraktiver geworden, zum Beispiel durch die Förderung von Fachweiterbildungen. Gleichzeitig ist das familiäre Miteinander geblieben: Das habe ich vermisst! Um den Teamgeist noch weiter zu stärken, konnte ich zwei gute Freundinnen überzeugen, wieder zurück zu Paracelsus zu kommen – und habe davon gleich doppelt profitiert. Zum einen arbeitet jetzt ein Spitzenteam an meiner Seite und alle Stellen im Herzkatheterlabor sind besetzt. Zum anderen wurde mein Engagement auch finanziell wertgeschätzt: Die 1 000 Euro pro Anwerbung sind ein schöner Anreiz! Unser Team besteht jetzt aus jüngeren und älteren Kolleginnen und Kollegen. Die Mischung macht es hier aus. Ich fühle mich auf jeden Fall wohl. Unser gemeinsamer Bumerang zurück in die Gesundheitsfamilie war genau der richtige Schritt.

Christian Diehl
Leiter Endoskopie und
Herzkatheterlabor
Paracelsus-Klinik Bad Ems



#4

Seit 23 Jahren Vollblut-ITler

Ich bin erst seit März 2020 Teil der Golzheimer Gesundheitsfamilie, aber diese kurze Zeit war vollgepackt. Es ging damit los, die veraltete IT-Technik durch neue abzulösen: neuer Server, Digitalisierungs-Projekte wie das Bestellsystem COMED oder IDA.Care, neue Rechner, Ausbau des WLANs, Ablösung des Intranets und und und. Ich finde es super, ein Teil des Umbruchs zu sein und Neues umzusetzen. Das fand ich schon immer gut. Meinen ersten eigenen PC habe ich mir von meinem Kommunionsgeld gekauft und direkt nach der Schule eine Ausbildung zum IT-Systemelektroniker begonnen. Als meine Freundin schwanger wurde, habe ich sie oft ins Krankenhaus begleitet und bin dabei mit der Krankenhaus-IT in Kontakt gekommen. Das ist noch einmal ein ganz anderes und spannendes Feld, weil man hier die Schnittstelle zwischen medizinischen Abläufen und IT-Infrastruktur ist – alles muss reibungslos laufen. Ich bin dann auf Empfehlung eines ehemaligen Kollegen aus meiner damaligen Stelle nach Golzheim abgeworben worden. Der kollegiale Zusammenhalt hier ist echt gut und ich kann die Arbeit der Pflegekräfte und Ärzte tatkräftig unterstützen. Das macht Spaß und wird wertgeschätzt. Außerdem konnte ich nach der Geburt meiner Tochter problemlos einen Monat Elternzeit nehmen und habe im Schnelldurchlauf eine Ausbildungseignung bei der IHK abgeschlossen, um unseren Azubi ausbilden zu können. Wie gesagt, ein vollgepacktes Jahr, hier wird's nicht langweilig.

Timm Kruck
IT-Fachinformatiker
Paracelsus-Klinik Golzheim



#5

Zahlen sind mein Ding

Schon in der Schule war für mich klar, dass ich bei der Bank anfangen werde. Nach meiner Lehre bei der Deutschen Bank in Duisburg war ich dort viele schöne Jahre in der Kundenberatung tätig. Mit dem Umzug von Duisburg nach Bad Essen und abgeschlossener Familienplanung wollte ich mich nach der Geburt meines zweiten Kindes beruflich verändern. Ich brauchte neue Herausforderungen und wurde bei Paracelsus fündig. Durch Zufall und den Tipp einer Freundin bin ich halbtags an der Rezeption der Paracelsus Berghof- und Wittekindklinik in Bad Essen gelandet. Meine Arbeitszeit ließ sich gut mit meiner Familie und der Kinderbetreuung vereinbaren. Das ist mittlerweile zwei Jahrzehnte her. Im Juli feiere ich mein 20-jähriges Jubiläum bei Paracelsus. Mit kurzem Umweg über unser Patientenmanagement ist aus der Teilzeit- eine Vollzeitstelle an der Rezeption geworden. Die abwechslungsreiche Arbeit mit Menschen durch den täglichen Patientenkontakt lässt sich an der Rezeption mit meiner Leidenschaft für Geld und Zahlen perfekt kombinieren. Heute kann ich sagen: Hier habe ich meine Bestimmung gefunden. Das passt für mich!

Christina Porcher
Mitarbeiterin Rezeption
Paracelsus Berghof- und
Wittekindklinik Bad Essen



#6

Schon ein bisschen die Mutti

Familie und Beruf zu vereinbaren – dieses Thema begleitet mich seit über 30 Jahren. Deswegen finde ich es so super, dass Paracelsus sich mit dem audit berufundfamilie auf den Weg macht, hier noch besser zu werden. Und deswegen engagiere ich mich auch gerne hier am Standort als Familienbeauftragte. Ich bin sowieso so ein bisschen die Mutti hier, da passte die neue Rolle für mich eigentlich wie die Faust aufs Auge. Wir als kleines Krankenhaus müssen uns von den großen Kliniken abheben, indem wir uns auf unsere Stärken besinnen. Wir haben hier die Möglichkeit, individuell auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden einzugehen, weil wir uns untereinander kennen und nicht nur eine (Personal-)Nummer sind. Jetzt in der Pandemie zeigt sich unsere Flexibilität zum Beispiel durch eine Kinderbetreuung bei uns in der Klinik, die schnell und unkompliziert durch den Betriebsrat organisiert wurde. Ich selbst war immer berufstätig, als junge Mutter sogar selbstständig im Bereich der ambulanten Pflege. Deshalb weiß ich, welchen großen Effekt wir erzielen können, wenn wir unsere Mitarbeitenden als ganze Menschen mit ihren unterschiedlichen Herausforderungen und privaten Situationen sehen – und nicht nur als Arbeitskraft. Das ist für mich echte Anerkennung!

Margret Wiegmann
Qualitätsmanagementbeauftragte
Paracelsus-Klinik Langenhagen

Die totale Grenzerfahrung Eltern in der Pandemie

MITARBEITER
MENSCH
(EHE-)PARTNER
ERZIEHER
HAUSFRAUEN UND -MÄNNER
LEHRER



Inzwischen dauert die Pandemie seit über einem Jahr an. So lange jonglieren wir also schon viel zu viele Rollen gleichzeitig: als Mitarbeiter, Kollegen, Eltern, Lehrer, Erzieher, Hausfrauen und -männer. Von unseren Rollen als (Ehe-)Partner oder Mensch mit ganz individuellen Bedürfnissen ganz zu schweigen – wer hat dafür schon noch Zeit?

Was hat dieses Jahr der Pandemie mit uns gemacht? „Ich bin dünnhäutiger geworden“, berichtet Christian Löhren, stellvertretende Leitung der Anästhesiepflege in Golzheim: „Von den Kita- und Schulschließungen wurden wir vollkommen aus dem Takt gerissen. Und die Notbetreuungen sind da oft keine große Hilfe, wenn diese nur bis 15 Uhr gehen.“ Das bedeutet, dass er und seine Frau, die ebenfalls in der Pflege beschäftigt ist, nur noch zwischen Kita und Arbeit hin und her hechten, um beiden Welten irgendwie gerecht werden zu können. Erholung oder Akkus aufladen? Fehlanzeige!

Auch Karolin Graf, Regionalkrankenhaushygienikerin aus Langenhagen, kennt dieses Problem. „Meine Funktion bringt es mit sich, dass das vergangene Jahr mich beruflich so stark gefordert hat wie noch kein anderes davor“, berichtet die Mutter einer siebenjährigen Tochter: „Gleichzeitig wollte ich aber auch für meine Tochter da sein.“ Manche Kollegen würden überrascht reagieren, wenn sie hörten, dass Karolin in Teilzeit

beschäftigt ist. „Aber genau deswegen habe ich es mir angewöhnt, das immer wieder zu sagen.“ Sie sei einfach irgendwann an einen Punkt gekommen, an dem ihr klar wurde, dass sie nicht alle Schwachstellen unseres Gesundheitssystems kompensieren kann. „Wir müssen lernen, dass wir nicht für alles verantwortlich sind und auch mal ‚Nein‘ sagen, sonst brennen wir irgendwann total aus“, rät sie anderen berufstätigen Eltern: „Und davon hat niemand etwas.“

Was ihr noch geholfen hat? „Vorgesetzte, die mir ein flexibles Arbeiten ermöglichen und mich unterstützen. Und auf jeden Fall die tolle Kinderbetreuung, die ganz schnell und unbürokratisch vom Betriebsrat in Langenhagen eingerichtet wurde.“ Sowohl im ersten als auch im zweiten Lockdown hat Michaela Ramünke, stellvertretende GBR-Vorsitzende, zusammen mit betroffenen Eltern schnell gehandelt und die Cafeteria in eine Mini-Kita verwandelt. Spielsachen, Bücher, Fernseher, DVD-Player, Bastelmaterial und was es sonst noch für ein ordentliches Kinder-PARADIES braucht, stammen von den Mitarbeitern. Auszubildende oder ältere Mitarbeiterkinder kümmern sich um die Kita- und Schulkinder zwischen vier und zehn Jahren. „Die Kinder finden es prima und

Auszeichnung
FAMILIEN-FREUNDLICHER ARBEITGEBER
audit berufundfamilie
September 2020



Elternsprechstunde

die Eltern wissen ihre Kinder gut betreut“, freut sich Michaela Ramünke über den Erfolg ihrer Initiative. Neben ganz praktischer Unterstützung bei der Kinderbetreuung kann es auch helfen, einfach mal mit jemandem über seine Sorgen zu reden, sich gegenseitig Mut zu machen und Tipps auszutauschen. Dafür wurde im Februar die Elternsprechstunde als digitales Austauschformat installiert. Der jeweils 60-minütige Workshop wurde von Dr. Lena Kluge, Leiterin Sportpsychologie unserer Bremer Klinik, konzipiert und moderiert. Gemeinsam haben die Eltern hier Strategien und erste Schritte entwickelt, wie sie der Mehrfachbelastung besser begegnen, seelisch wie physisch gesund bleiben und sich Unterstützung holen können. Die wichtigsten Erkenntnisse haben wir für euch auch in ParaConnect zusammengefasst. Nicht nur während einer Ausnahmesituation wie einer Pandemie, sondern grundsätzlich stellen wir uns in der Paracelsus Gesundheitsfamilie die Frage: Wie können wir den Arbeitsalltag für die unterschiedlichen Berufsgruppen so gestalten, dass wir unseren unterschiedlichen Rollen und Aufgaben gerecht werden, ohne in eine Überlastung zu geraten? Und wie können wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen? In Sachen Unterstützung können die Familienbeauftragten eine wichtige Rolle spielen. Inzwischen gibt es an

Auszeichnung
FAMILIEN-FREUNDLICHER ARBEITGEBER IN DER REGION OSNABRÜCK
für unsere Kliniken in
Bad Essen

jedem Standort mindestens einen Mitarbeiter, der diese neue Aufgabe übernommen hat und als Ansprechpartner für die Kollegen zum Thema Vereinbarkeit fungiert. Gemeinsam mit der zentralen Projektleitung setzen die Familienbeauftragten auch Projekte und Maßnahmen um, die die Familienfreundlichkeit bei Paracelsus erhöhen sollen. Und zwar nicht nur für Eltern, sondern auch für pflegende Angehörige und alle anderen, die Beruf, Familie und Privatleben unter einen Hut bekommen wollen. Für diese ersten Schritte wurden die Paracelsus-Kliniken im September 2020 vom audit berufundfamilie als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet. Und bei dieser einen Auszeichnung sollte es nicht bleiben. So dürfen unsere Bad Essener Kliniken nach einem erfolgreich durchlaufenen Re-Zertifizierungsprozess weitere drei Jahre die Auszeichnung „Familienfreundlicher Arbeitgeber in der Region Osnabrück“ tragen. „Mir ist es wichtig, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die ganz individuellen Lebensentwürfe des Einzelnen unterstützen“, betont Tobias Brockmann, Geschäftsführer unserer Reha-Kliniken. Deshalb rät er allen Eltern: „Lasst uns darüber ins Gespräch kommen, was euch helfen könnte und was ihr braucht.“ Dieser individuelle Blick auf den Einzelnen hat vielleicht auch dazu geführt, dass Mitarbeiter häufig mehr als zwanzig Jahre für die Bad Essener Kliniken tätig sind.

Sieg oder Niederlage? Aufstehen oder liegen bleiben?

Die Sportpsychologie ist ein noch recht junger und vertiefender Bereich der klassischen Psychologie. Sportpsychologen arbeiten mit einzelnen Sportlern, Trainern, Betreuern und Mannschaften zusammen. Gemeinsam mit ihnen entwickeln sie Konzepte, Trainingsmethoden und Übungen, um die mentale Fitness des Sportlers von klein auf zu stärken und so langfristig seine seelische Gesundheit zu erhalten. Wie das im Einzelnen aussehen kann, erklärt uns hier Dr. Lena Kluge, Leiterin der Sportpsychologie im Fachbereich Sportmedizin und Prävention in unserer Bremer Klinik.

Ist mentale Stärke ein Erfolgsrezept?

Die mentale Stärke kann in bestimmten Drucksituationen eine wichtige Fähigkeit sein. Stellen Sie sich folgende Szene vor: Champions League Finale. Heimspiel. Ausverkauftes Stadion. 60 000 Fans. Das Team kämpft. 1:1 nach 90 Minuten. Es geht in die Verlängerung. Jetzt Elfmeterschießen. Alle sind mit den Kräften am Ende. Der Mannschaftskollege vor Ihnen verschießt den Ball. Sie stehen nun als letzter Spieler vor dem entscheidenden Schuss ...

Hier braucht man schon einen kühlen Kopf. Wettkämpfe haben die Besonderheit, dass sie einmalig und nicht wiederholbar sind. Mentale Stärke ist die Fähigkeit, auch in einer solchen Drucksituation die persönliche Leistung abrufen zu können. Ganz wichtig zu wissen: Es ist eine Fähigkeit, die von jedem erlern- und trainierbar ist.

Welche Angebote gibt es in der Sportmedizin Bremen zur mentalen Leistungsentwicklung für Sportler und Trainer?

In der Sportmedizin Bremen haben wir einen eigenen Fachbereich für das Thema Sportpsychologie. Hier bieten wir eine individuell angepasste Betreuung: Einzelcoachings, Vorträge, Workshops und Diagnostik.

Im Erstkontakt mit Sportlern oder Trainern erarbeiten wir ein abgestimmtes Konzept und schauen, wo der Schuh gerade drückt oder welche sportpsychologischen Themen im Fokus stehen. Ziel ist es dabei, Trainer, Sportler oder Teams bei der Erreichung ihrer sportlichen Ziele zu unterstützen und in ihrer Entwicklung zu begleiten.

Siege und Erfolge bleiben aus: Wie bestärken Sie Sportler, dennoch weiterzumachen?

Sportler sind von sich aus sehr leistungsorientiert und bringen daher schon eine hohe Motivation mit. Bei Niederlagen oder bei Schwierigkeiten, die eigene Leistung abzurufen, gucken wir eher erstmal auf die Situation an sich. Die Gründe für ein Leistungstief können von Sportler zu Sportler sehr unterschiedlich sein. Da ist es gut, einen ganzheitlichen Blick auf die Situation zu haben. Nicht immer ist sofort klar, woran es liegt. Hier hilft es, dies individuell zu besprechen und angepasste Interventionen abzuleiten, die dem Sportler helfen, wieder in die alte Form zurückzufinden. Im Leistungssport kommt es zum Beispiel immer wieder vor, dass Sportler im Wettkampf nicht die Leistung abrufen können, die sie im Training zeigen. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Manchen Sportlern helfen Übungen im Bereich Aufmerksamkeit und Konzentration, die wir zusammen im Coaching-Prozess erarbeiten, und die dann eigenständig trainiert werden können.

Welchen Nutzen hat Ehrgeiz?

Wenn wir Ehrgeiz als das Streben nach Erfolg und Leistung definieren, kann die Stärke unseres Ehrgeizes einen Einfluss auf unser Verhalten haben. Menschen, die nach Erfolg streben und leistungsorientiert sind, haben meistens auch einen längeren Atem und halten durch, auch wenn es mal Rückschläge gibt. Dennoch sollte man immer im Auge behalten, wann zu viel Ehrgeiz uns eventuell im Wege steht und hinderlich sein kann. Wenn unsere Ziele zu unrealistisch und nicht erreichbar sind, hilft eventuell auch ein noch so großer Ehrgeiz nicht.

Kann Geld als Mittel der Anerkennung und Motivation auch nach hinten losgehen?



Dr. Lena Kluge

Leiterin der Sportpsychologie im Fachbereich Sportmedizin und Prävention in unserer Bremer Klinik

Es kommt immer drauf an. Wenn ich Spaß habe bei dem, was ich tue, ich meinen Sport mit positiven Emotionen verbinde, dann weise ich eine hohe intrinsische Motivation auf. Ich mache also Sport aus eigenem Antrieb.

Geld hingegen stellt einen externen Anreiz dar. Ich werde also von außen gesteuert. Weise ich eine hohe intrinsische Motivation auf, kann es sein, dass diese durch äußere Anreize gesenkt wird. Wenn ich also für eine Handlung oder für ein Verhalten, das ich gerne tue, zum Beispiel mit Geld belohnt werde, kann es passieren, dass meine Motivation sinkt und ich das Verhalten weniger häufig zeige.

Dennoch können äußere Anreize hilfreich sein, wenn ich zum Beispiel keine Lust auf Sport habe, mich aber aus gesundheitlichen Gründen bewegen sollte. Vielleicht muss ich dann erstmal durch einen äußeren Anreiz angestoßen werden und nach ein paar Wochen macht mir die Bewegung oder der Sport dann doch Freude. Weil so eine intrinsische Motivation entstanden ist, bleibe ich auch langfristig dran.

Wie lernen bereits die kleinen Sportler, mit Niederlagen gut umzugehen?

Oft hilft es schon, wenn wir eine neue Betrachtungsweise auf Niederlagen erarbeiten. Also mehr darauf schauen, was wir aus den Niederlagen für die Zukunft ziehen können. Wenn wir Rückschläge als Herausforderung sehen, es nächstes Mal besser zu machen und sie als Feedback zu nutzen, dann hilft es für die nächste Herausforderung gewappnet zu sein und sie können uns auf diese Weise sogar motivieren.

Sie bieten Ihre Coaching-Leistungen auch

Eltern sportlicher Kinder an. Wo liegt hier der Fokus?

Das soziale Umfeld von Nachwuchsleistungssportlerinnen und -sportler spielt eine wichtige Rolle in ihrer Entwicklung. Eltern gehören zu diesem sozialen Umfeld. In den unterschiedlichen Entwicklungsphasen haben die Eltern unterschiedliche Rollen. Sie sind oft Vorbild, Ratgeber und mentaler und finanzieller Unterstützer. Zudem investieren Eltern viel Zeit in die Karriere des Kindes, beispielsweise durch Fahrten zum Training oder zu Wettkämpfen. Die Elternrolle an die sportliche Entwicklung des Kindes anzupassen, kann daher sehr vielschichtig sein. Hier kann individuelles Coaching oder informativer Austausch helfen, der Rolle gerecht zu werden und die Balance zwischen Über- und Unterfürsorge zu finden.

„Ich leg mich doch nicht auf die Couch!“ – Wie anerkannt ist mittlerweile das Thema Coaching unter Sportlern?

Die Sportpsychologie kämpft immer noch mit Vorurteilen. In den letzten Jahren ist aber eine größere Akzeptanz zu spüren. Viele Sportlerinnen und Sportler sehen, was für ein unglaubliches Potenzial in dieser Disziplin steckt. Die Bereiche physisches Training, medizinische Betreuung, Material etc. sind meist schon gut in die sportliche Betreuung integriert, für die Sportpsychologie gilt das noch nicht in dem Maße. Aber die Bedeutung und Vielseitigkeit dieser Disziplin werden mehr und mehr deutlich. Denn Sportpsychologen haben ihre Kompetenzen nicht nur im Bereich des mentalen Trainings, sondern auch in Bereichen wie Motivation, Verletzungsmanagement, Diagnostik etc., um die Sportlerinnen und Sportler bestmöglich bei ihren Zielen zu unterstützen.

Vom besonderen Spirit

„Ich habe weiterhin einfach Lust, Sportler zu unterstützen und sie fit zu machen.“

Leistungssport hat Sven sein Leben lang begleitet. Als ehemaliger Triathlet im halbprofessionellen Bereich – immerhin war er einmal Niedersachsenmeister – stand für ihn fest: In meinem Beruf muss es sich um Sport drehen! Seine erste Station führte ihn zum Rehasentrum des Bundesliga-Vereins Borussia Mönchengladbach, wo er als Physio für die Profis zuständig war. Bis zu seinem Wechsel zu Paracelsus 2010 hat Sven im Profisport gearbeitet. Bei all seinen beruflichen Stationen betreute er neben seinem Hauptberuf Mannschaften im Nebenamt – ob Handball-, Fußball- oder Basketballmannschaften. „Ich hatte und habe weiterhin einfach Lust, Sportler zu unterstützen und sie fit zu machen“, erklärt Sven seinen Antrieb.

Nach einer vierjährigen „Pause“ sprach ihn Daniel Thio-une, jetziger Chefcoach beim HSV, in privater Runde an. „Durch Daniels Überredungskunst begann ich 2014 als Co-Trainer, Physiotherapeut und Athletikcoach in Personalunion für die U17-Mannschaft“, erinnert sich Sven an seine Anfänge beim VfL Osnabrück. Mit vier bis fünf Trainingseinheiten pro Woche und der Spielbetreuung am Wochenende war die Belastung enorm, aber auch der Spaß kam nicht zu kurz.

Mittlerweile leitet Sven die Physiotherapie im Nachwuchszentrum des VfL und koordiniert unter anderem die Therapeuten für die rund 160 Kinder und Jugendlichen. „Im Nachwuchsbereich wollen wir die Begeisterung wecken. Gleichzeitig hat sich der Bereich in den letzten Jahren sehr professionalisiert mit pädagogischer Leitung, Psychotherapeuten und fest angestellten Trainern. Wir betreuen eine Auswahl der talentiertesten Spieler. Deren Leben ist komplett auf Fußball ausgerichtet. Mit manchen Eltern kann es dann auch mal schwierig werden, da entsteht eine Dynamik, mit der wir umgehen müssen“, beschreibt Sven sein breites Aufgabenfeld.

Die Vereinbarkeit seines Jobs bei Paracelsus mit dem Engagement beim VfL ist für ihn ein absolutes Muss. „Ich komme aus dem Leistungssport. Das habe ich mein Leben lang gemacht. Die Nachwuchsarbeit gibt mir mehr, als dass sie mich belastet. Und auch von meiner Frau ist es explizit gewünscht“, erklärt er augenzwinkernd.

Klare Regeln und Strukturen bei der Arbeit mit den Kids betrachtet Sven als Basis jeder Anerkennung. „Vor der Anerkennung kommt, dass du jeden wahrnimmst und ihm das Gefühl vermittelst ‚Du gehörst dazu!‘ Das fängt bei der Begrüßung an und hört bei der einheitlichen Trainingskleidung auf. Vergessen darf man an dieser Stelle nicht die Motivation der Kids. Nach Verletzungen besteht die Angst, den Anschluss zu verlieren. Dann ist es Aufgabe der Physiotherapie, die Kids aufzufangen und Hilfestellung zu geben. Ganz nach dem Motto: Das kriegen wir schon wieder hin. Kopf hoch, Tränen abwischen. Das wird schon wieder!“

Offenbar hat Sven einen ziemlich guten Draht zu Kindern und Jugendlichen auch über deren Zeit am Nachwuchszentrum hinaus. „Mehrere Male die Woche klingelt das Telefon und ein ehemaliger Spieler sucht telefonischen Rat bei mir“, freut sich Sven über die Wertschätzung seiner Arbeit.

Das Mannschaftstraining ist coronabedingt seit Mitte November nicht mehr möglich – ein Ende ist nicht in Sicht. Dennoch wird der Nachwuchs online mit Trainings- und Laufplänen versorgt oder spielerisch mit Challenges motiviert. „Die jetzige Pandemiezeit zeigt sehr deutlich, was die Arbeit im Nachwuchszentrum ausmacht“, resümiert Sven. Es herrsche ein großer Zusammenhalt innerhalb des Teams. Jeder packe mit sehr viel Herzblut an. In Eigenregie wurden in dieser Zeit Räumlichkeiten renoviert. Bei Putzaktionen waren viele helfende Hände zur Stelle. Kurz gesagt: ein besonderer, eigener Spirit!



SVEN ROLWES

Ehemaliger Triathlet und Leiter der Physiotherapie der Wiehengebirgsklinik in Bad Essen über sein Engagement im Nachwuchszentrum beim VfL Osnabrück

Der Lotsendienst im Krankenhaus



Die Damen des Sozialdienstes in Adorf/Schöneck

„Durch uns erhalten Patienten und Angehörige die Unterstützung, die sie brauchen, um wieder in einen geregelten Alltag zu finden.“

Krankheiten kommen plötzlich. Auf einmal sind sie da, verändern von jetzt auf gleich das Leben, den Alltag. Niemand plant sie. Ebenso wenig den Aufenthalt im Krankenhaus. Gestern noch beim Hausarzt, heute in der Klinik, mit OP und allem Drum und Dran. Dabei gibt es viel zu bedenken, viel zu regeln und auch noch jede Menge Fragen.

Beantworten können sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Sozialdienste. Sie sind für unsere Patienten hilfreiche Lotsen rund um den Aufenthalt in einer unserer Kliniken. Sie navigieren unsere Patienten von Anfang bis Ende durch Fragen, Anträge, Zusammenhänge, Hilfen und Wege.

„In unseren Sozialdiensten sind hoch motivierte und engagierte Mitarbeitende tätig“, erzählt Silke Bahmann aus der Paracelsus-Klinik Adorf/Schöneck. Der Großteil von ihnen sind Frauen, darunter viele ausgebildete Sozialarbeiterinnen, Sozialpädagoginnen oder Krankenschwestern, die mit jahrelanger Erfahrung, Empathie und Fachwissen unsere Patienten und ihre Angehörigen begleiten: oft schon vor der Aufnahme im Krankenhaus oder mit dem Einchecken in der Klinik. Häufig ist bereits dann schon klar, ob jemand nach der Entlassung Unterstützung braucht und was für die Zeit nach einer OP erforderlich wird. „Wir kümmern uns um Reha-Maßnahmen, übernehmen in vielen Fällen die Beantragung und klären die Kostenübernahme, ebenso bei Verordnungen von Pflegeleistungen oder medizinischen

Hilfsmitteln. Unser Ziel ist es, unseren Patienten das Leben mit der Krankheit, im Krankenhaus, in der Rehaeinrichtung, im Übergang in ein Pflegeheim oder auch zurück nach Hause zu erleichtern. Damit nehmen wir den Kranken und oft auch den Angehörigen eine große Last von den Schultern“, erklärt die engagierte Sozialarbeiterin und spricht damit für ihr ganzes Team. „Durch uns erhalten Patienten und Angehörige die Unterstützung, die sie brauchen, um wieder in einen geregelten Alltag zu finden.“

**OHNE
UNSEREN
SOZIALDIENST
GEHT ES
NICHT**

Sozialdienstmitarbeiter sind erstklassige und findige Netzwerker, die in der engen Zusammenarbeit mit allen Berufsgruppen beste Lösungen für Patienten suchen. Sie bringen die Betroffenen und deren Angehörige mit den behandelnden Ärzten, dem Pflegepersonal bis hin zu Physiotherapeuten und weiteren Therapeuten zusammen. Sie führen Gespräche mit Krankenkassen, Behördenvertretern, Sozialdiensten und mit vielen weiteren Mitwirkenden. So klären sie für jeden ganz individuell die Situation nach dem Klinikaufenthalt und entlassen unsere Patienten in die bestmögliche Versorgung.

„Wenn dann für diese Hilfestellung – im nicht immer ganz einfachen Lotsendienst – auch einmal liebe Worte des Dankes oder ein Blumenstrauß bei uns auf dem Schreibtisch landen, freut uns das ganz besonders“, so Silke Bahmann.

Jung, weiblich, bunt

Melina Jürgensen und Emine Ergin rocken gemeinsam unsere Klinik in München

In München gibt es eine neue Doppelspitze: Klinikmanagerin Melina Jürgensen (29) und Pflegedienstleiterin Emine Ergin (35) sind seit Anfang des Jahres gemeinsam mit dem langjährigen Ärztlichen Leiter Dr. Johannes Schimmler (66) – „dem ärztlichen Urgestein der Klinik, der guten Seele“, so Jürgensen und Ergin – für unsere Belegklinik in Bogenhausen verantwortlich.

„Von der ersten Sekunde an war klar, dass wir gemeinsam den Weg gehen und unsere Klinik mitten in München weiter stärken und ausbauen wollen“, freut sich Melina Jürgensen über ihre Teampartnerin in der Pflegedienstleitung. Ende 2020 hatte sie die Klinik zunächst kommissarisch übernommen. In Emine Ergin hat sie von Anfang an ihr passendes Gegenüber gefunden: zwei junge Führungspersönlichkeiten, die bereits ihr ganzes Berufsleben für den Gesundheitsmarkt und eine gute Patientenversorgung brennen.

Melina Jürgensen ist Betriebswirtin im Gesundheitswesen. Nach ihrem Studium in Osnabrück war sie in Berlin und Hamburg aktiv, zuletzt in einem evangelischen Krankenhaus als Referentin der Geschäftsführung. Die waschechte Norddeutsche ist mit Gesundheitsthemen von Kindesbeinen an vertraut. Keine Sekunde lang hat sie gezögert, als sie die Möglichkeit bekam, in München die Klinikleitung zu übernehmen: „Was für eine große Chance: in einer Großstadt für Menschen

da sein zu können, die Klinik in die Zukunft führen zu dürfen!“ Ihre Pläne stehen fest: Das Leistungsspektrum der Klinik soll erweitert werden, vor allem im Bereich der Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie, zudem sind Modernisierungen geplant sowie Investitionen in die Medizintechnik.

Was sie an ihrem Job besonders reizt? Als Betriebswirtin fasziniert es sie, neue Wege und Ansätze zu finden, die die Schere zwischen Betriebswirtschaft, Medizin und Pflege schließen. Sodass alle gemeinsam, mit ihren Expertisen, ihren Erfahrungen an einem Strang ziehen. „Gibt es eine spannendere, eine vielfältigere Aufgabe?“

„Nein“, sagt Emine Ergin. Auch sie liebt ihren Job und ist immer wieder begeistert. Nach dem Abitur im Westfälischen hat sie zunächst die Pflege von der Pike auf gelernt. Dann hat die examinierte Gesundheits- und Krankenpflegerin parallel zu ihrer Arbeit den Bachelor in Gesundheits- und Sozialmanagement gemacht. Seit vielen Jahren ist sie in München zuhause, zuletzt als Pflegedienstleitung im Barmherzige Brüder Krankenhaus. „Mich reizen an meinem Job die vielen unterschiedlichen Themen, die ständige Herausforderung und der lebendige Austausch.“ In Bogenhausen stärkt sie ihre Berufsgruppe mit großem Elan und probiert gerne Neues aus. Ihren Fokus setzt sie unter anderem auf die digitale Pflegedokumentation: Mit dem Handy und der App IDA.Care halten die Münchener Pflegekräf-



Paracelsus-Klinik München

Klein und fein ist sie, die Paracelsus-Klinik mitten in München. 60 Betten gibt es hier für Patienten, die fast ausschließlich von „ihrem“ Arzt betreut werden. Von der ersten Diagnose über die OP bis hin zur Nachbehandlung läuft hier alles aus einer Hand. Möglich macht dies die Bogenhausener Klinik als Belegkrankenhaus. Niedergelassene Kooperationsärzte operieren, betreuen und behandeln hier ihre Patienten von A bis Z. Unterstützt werden sie durch die Mannschaft der Klinik, insgesamt 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für einen gut funktionierenden Ablauf in dem Krankenhaus sorgen. Dazu gehören über zehn erfahrene Ärztinnen und Ärzte sowie über 90 engagierte Pflegekräfte, die Tag und Nacht für die Patienten da sind. Zudem viele weitere hoch motivierte Mitarbeitende aus Technik, Küche, Sterilisation, Wäsche und Verwaltung. Alle gemeinsam sind sie das Team unserer Paracelsus-Klinik München und betreuen pro Jahr rund 3 000 Patienten gemeinsam mit deren Kooperationsärzten.



Von der ersten Sekunde war klar, dass wir gemeinsam den Weg gehen und unsere Klinik mitten in München weiter stärken und ausbauen wollen.

Melina Jürgensen



Mich reizen an meinem Job die vielen unterschiedlichen Themen, die ständige Herausforderung und der lebendige Austausch.

Emine Ergin

te alle wichtigen Patientendaten fest. Andere Wege im Personal-Recruiting zu finden, auch da ist sie dran. „Der Wohnungsmarkt in München ist brutal“, so Ergin, „da braucht’s ganz neue Ideen, um neue Pflegenden an unser Haus zu binden.“

Dass eine Pflegedienstleitung weiblich ist, ist in Deutschland längst Alltag. Das Besondere in Bogenhausen: Emine Ergin hat türkische Wurzeln. Somit ist das neue Doppel nicht nur jung und weiblich, es lebt auch Vielfalt. Emine Ergin: „Mein Migrationshintergrund bringt viel Gutes mit sich. München ist bunt, München ist vielfältig. Viele meiner Kolleginnen und Kollegen, die eine andere Sprache sprechen, die aus einer anderen Kultur kommen, haben zu mir großes Vertrauen!“ Apropos Frauen in Führungspositionen: Sie sind auf dem Gesundheitsmarkt immer noch eher die Rarität. Die Mehrzahl der rund 2 200 Krankenhäuser in Deutschland wird von Männern mittleren Alters geführt. Klinikmanagerinnen gibt es deutschlandweit immer noch selten, junge Frauen an der Spitze eines Krankenhauses sind die großen Ausnahmen.

Melina Jürgensen und Emine Ergin sind aber mit unserer Unternehmensgruppe auf einen Arbeitgeber getroffen, der junge Führungskräfte und vor allem auch (junge) Frauen in Leitungspositionen seit vielen Jahren fördert. Bei uns ist rund die Hälfte der Klinikleitungen weiblich. Noch aber ist das Duo auch bei uns etwas Besonderes: als jüngste Führungskräfte – und weibliche Doppelspitzen haben auch wir noch nicht so viele. Daran arbeiten wir mit Volldampf weiter. Unsere Förderprogramme, unsere Weiterbildungsangebote ermutigen junge Menschen, Verantwortung zu übernehmen. Jürgensen und Ergin sind stolz auf das Vertrauen, das ihnen entgegengebracht wird. Leicht ist es auch bei uns nicht, als junge Frauen in der Führung von jetzt auf gleich von allen Kollegen akzeptiert und respektiert zu werden. Die beiden sind sich einig: „Professionell zu sein und zu bleiben, das bringt uns voran: Mit Selbstbewusstsein, Authentizität, klarer Kommunikation und ebenso klaren Grenzen motivieren wir unsere Teams.“ Jung, weiblich und bunt, das ist das neue Duo in München. Diese Frauen machen Mut!

Lebensrettendes Fingerspitzengefühl



BRUSTKREBS RECHTZEITIG ERKENNEN

Früherkennung ist – auch und gerade in Corona-Zeiten – äußerst wichtig. Jede siebte Frau erhält im Laufe ihres Lebens eine Brustkrebsdiagnose. Das Mammakarzinom ist die häufigste Krebsart bei Frauen. Die gute Nachricht: Brustkrebs ist heilbar, wenn er frühzeitig erkannt wird. Denn nicht der Tumor in der Brust ist lebensbedrohlich, sondern seine Metastasen, wenn er bereits in den Körper gestreut hat.

Christiane Kanetzki ist blind und genau das macht sie zur Spezialistin für die Brustkrebsfrüherkennung. Denn wie die meisten stark sehbehinderten oder blinden Menschen hat sie einen extrem fein ausgebildeten Tastsinn und den setzt sie in unserer gynäkologischen Praxis im sächsischen Auerbach ein. Die Praxis wird von der Gynäkologin Dr. med Annett Feist geführt, die als gynäkologische Chefarztin an unserer Paracelsus-Klinik Reichenbach arbeitet.

Seit Februar 2020 unterstützt Christiane Kanetzki das Praxisteam. Sie ist beim Sozial- und Inklusionsunternehmen *discovering hands* angestellt, das blinde und stark sehbehinderte Frauen als Medizinisch-Taktile Untersucherin (MTU) qualifiziert. Taktilographie heißt die Untersuchungsmethode zur Brustkrebsfrüherkennung, die die blinde Spezialistin anwendet. Dabei tastet sie 30 bis 50 Minuten lang nach einem festgelegten Schema die weibliche Brust in drei Tiefenschichten ab. Bei einem auffälligen Befund teilt sie der Gynäkologin Annett Feist mit, wo genau sich die Auffälligkeit im Gewebe befindet. Dr. Annett Feist stellt direkt im Anschluss aufgrund ihres Befundes die exakte medizinische Diagnose und nimmt, falls erforderlich, weitere Untersuchungen wie z. B. Ultraschall vor.

„Die Taktilographie ist ein wunderbares, zusätzliches Diagnoseverfahren. Es ersetzt nicht das Mammographie-Screening oder die Sonographie der Brustdrüse, aber es ist sehr viel genauer als die sonst übliche Tastuntersuchung“, freut sich Dr. Feist über die Zusammenarbeit mit „ihrer“ MTU. Denn Tastspezialistinnen können etwa 30 Prozent mehr Gewebeveränderungen in der Brust feststellen als gynäkologische Fachärzte, bei sehr kleinen Veränderungen sind es sogar 50 Prozent.

Wissenschaftlich belegtes Verfahren

Das Unternehmen *discovering hands* (www.discovering-hands.de) hat dieses Tätigkeitsfeld für blinde und sehbehinderte Frauen entwickelt und durch wissenschaftliche Studien die Wirksamkeit der Taktilographie bestätigen lassen. Mittlerweile erkennen 29 gesetzliche und private Krankenkassen das Verfahren an und übernehmen die Kosten. Anderweitig versicherte Frauen können es als IGeL-Leistung wahrnehmen. Eine Studie des Brust-

forschungszentrum der Universität Erlangen ergab, dass die Patientinnen äußerst zufrieden mit der MTU-Untersuchung sind. Sie schätzen die Ausführlichkeit und die Zuwendung der MTUs sehr. Eine wichtige Rolle spielt auch die psychologische Betreuung der Patientinnen. „Das Schönste an meinem Beruf ist, dass ich so viel Zeit für meine Patientinnen habe und sie durch die regelmäßige Früherkennung gut versorgt weiß“, erzählt die Tastexpertin. „Ich bin ihre Zuhörerin und Ratgeberin und kann ihnen Sicherheit geben, auch weil ich mich laufend fortbilde.“

Christine Kanetzki wohnt mit ihrem Lebensgefährten, drei Kindern und vielen Tieren auf einem Bauernhof. Sie wurde in Schwerin geboren, besuchte die Blindenschule, absolvierte eine kaufmännische Ausbildung und machte in Hannover an der Fachhochschule mit lauter Sehenden ihr Wirtschaftsbachelor. Seit 2014 arbeitet sie als MTU.



Unsere
ParaKids fragen
ParaExperten



Notfall
– und
nun?



Wann ist man eigentlich ein Notfall für euch?

Ein Notfall liegt dann vor, wenn du dich plötzlich richtig krank fühlst, also z. B. ganz feste Bauchschmerzen hast oder ganz schlecht Luft bekommst. Bist du beim Spielen von einem hohen Baum gefallen oder hattest vielleicht einen Unfall mit dem Fahrrad, bringen dich deine Eltern ins Krankenhaus oder rufen einen Rettungswagen. Wenn du mit dem Fuß umgeknickt oder erkältet bist, gehen deine Eltern mit dir zum Kinderarzt oder in die Notfallpraxis.

Manchmal ist es aber gar nicht so einfach zu wissen, ob man ein schwerer Notfall ist oder nicht. Dann muss man auch ins Krankenhaus oder zum Kinderarzt. Dort kann dann geschaut werden, ob es etwas Schlimmes ist.

Das will
ich wissen!

Wann rückt ein Notarztwagen aus?

Wenn ein Patient die 112 wählt, wird er direkt mit der Leitstelle vom Rettungsdienst und der Feuerwehr verbunden. Dort wird zuerst gefragt, wo er gerade ist und wie er heißt. Das ist ganz wichtig, damit der Rettungswagen den Patienten auch findet. Dann wird ge-

fragt, was der Anrufer hat, um einschätzen zu können, wie schlimm es ist. Bei einem schweren Unfall auf der Straße ist es z. B. wichtig zu wissen, ob die Polizei schon da ist und den Verkehr regelt. Oder ob vielleicht sogar jemand im Auto eingeklemmt ist und mit Spezialwerkzeug befreit werden muss.

Fallen bestimmte „Stichworte“, wissen die Kollegen der Leitstelle oft schon, dass ein Arzt gebraucht wird. Sie drücken schnell auf bestimmte Knöpfe und alarmieren die Teams von Rettungswagen (RTW) und Notarzteinsatzfahrzeug (NEF). Bei einem schwereren Verkehrsunfall wird meistens direkt der Notarzt gerufen, auch bei den meisten Notfällen mit Kindern oder wenn jemand wiederbelebt werden muss.

In diesem Fall erklärt der Kollege von der Leitstelle dem Helfer vor Ort genau, was er machen muss, bis der Rettungswagen eintrifft. Bei einem Herzstillstand muss sofort mit einer Herzdruckmassage begonnen werden. Es darf nicht gewartet werden, bis der Rettungsdienst da ist. Das dauert zu lange. Keiner muss Angst haben, etwas falsch zu machen. Die Kollegen erklären ganz genau, was zu tun ist. Auch Kinder können das. Das einzig Falsche, was man tun kann, ist nichts zu machen.

Was habt ihr alles bei Einsätzen dabei?

Verdammt viel, da wir auf alle möglichen Situationen vorbereitet sein müssen. Wir haben einen Monitor dabei, mit dem wir die Herzfrequenz, die Sauerstoffsättigung, den Blutdruck messen und auch ein EKG schreiben können. Dann haben wir Medikamente und Materialien wie Zugangsnadeln, Infusionen, Spritzen, Verbandsmaterial und Materialien dabei, um Verletzungen zu stabilisieren.

Manchmal müssen wir nämlich einen Verletzten so lagern, dass er den Rücken und Hals nicht bewegen kann. Wir können sogar einen Patienten ins Koma legen und künstlich beatmen, wenn das nötig ist. Und ein Stofftier für unsere kleinen Patienten ist meistens auch dabei.

Darf der Notarztwagen so schnell fahren wie er will?

Das darf er nicht. Besteht Lebensgefahr für den Patienten, darf der Wagen mit Sonderrechten, also mit Blaulicht und Martinshorn fahren. Wir haben dann Vorfahrt und dürfen dann auch über rote Ampeln fahren. Dabei müssen die Kollegen sehr gut aufpassen, damit kein Unfall passiert.

Was passiert in der Notaufnahme?

Kommt ein Patient z. B. nach einem schweren Verkehrsunfall in die Notaufnahme, stehen schon alle Ärzte und Notfallpflegenden bereit. Die Versorgung eines solchen Patienten läuft immer gleich ab, bis wir sicher sein können, dass nichts Schlimmes passiert ist oder ob wir uns sofort um bedrohliche Verletzungen kümmern müssen. Diese Situation kann manchmal auch Angst machen, weil auf einmal ganz viele Menschen gleichzeitig am Patienten arbeiten. Wir sprechen mit dem Patienten und beruhigen ihn, indem wir erklären, was wir gerade machen.

Wenn ein Patient nicht so schwer krank ist, wird erst mal geschaut, was passiert ist und wie schnell die Behandlung erfolgen muss. Ein Patient mit Herzinfarkt oder Blinddarmentzündung darf nicht lange warten, weil das gefährlich sein kann. Zuerst behandelt werden also Patienten, die sonst vielleicht sterben oder einen Schaden

zurückbehalten. In der Notaufnahme wird jeder behandelt, auch wenn er nur einen verstauchten Zeh hat. Dann kann es sein, dass er länger warten muss.

Macht Notarztfahren Spaß?

Ja, riesigen Spaß. Kein Tag ist wie der andere. Man begegnet vielen unterschiedlichen Menschen: Patienten, den Kollegen im Rettungswagen und in den Kliniken und hin und wieder der Polizei. Und ich sehe als Notarzt die Patienten zu Hause, sehe, wie sie leben. Das ist etwas ganz anderes, als wenn ich sie nur kurz in der Notaufnahme kenne. Natürlich gibt es immer wieder blöde Situationen, wo Menschen uns beschimpfen oder bespucken und schlagen, aber die meisten sind froh, wenn wir kommen und helfen.



Greta Ullrich
Leitende Ärztin der
Notaufnahme in der Paracelsus-
Klinik Henstedt-Ulzburg

Habt ihr auch neugierige Kinder zu Hause? Dann sendet uns deren Fragen rund um die Themen Krankenhaus, Gesundheit und alles Mögliche an unsere Redaktionsadresse: mandy.wolf@pkd.de

Tablets für alle

Kostenloses TV, Radiohören und Surfen vom Krankenbett aus

Patienten der Paracelsus-Klinik Bremen sind seit Frühjahr 2020 multimedial bestens versorgt: Alle Betten in sämtlichen Zimmern verfügen über eigene Tablets. Damit können Patienten, unabhängig von ihren Wahlleistungen, jederzeit und kostenlos TV, Radio und das Internet nutzen. Auch eine Auswahl digitaler Spiele steht zur Verfügung. Denn mediale Unterhaltung und die Möglichkeit, online zu gehen, sind inzwischen überall völlig normal. Ein Krankenhaus sollte da keine Ausnahme sein.

Die Bedienung der Tablets erfolgt intuitiv über einen Touchscreen und ähnelt der eines Smartphones. Die Endgeräte sind beweglich und nutzerfreundlich. Auch ältere Patienten kommen damit gut zurecht. Alle Tablets erfüllen die notwendigen Hygieneanforderungen und haben eine stabile Frontscheibe aus gehärtetem Glas. Eine Kopfhörerbuchse gewährleistet den Betrieb auch in Mehrbettzimmern, um die Nachtruhe zu gewährleisten und um andere Patienten nicht zu stören. Langfristig ist geplant, über das Patiententerminal telefonieren zu können.



Einfache Bedienung und individuelle Mediennutzung

Über die Multimedia-Geräte kommt nicht nur Unterhaltung ins Patientenzimmer, sondern mittelfristig auch alle wichtigen Informationen rund um das Krankenhaus – von individuellen Therapieplänen über die Öffnungszeiten der Cafeteria bis zur Essensbestellung. Interaktiv lassen sich Inhalte abrufen und auch eine Servicetaste ist in das Tablet integriert. In eine schwenkbare Halterung am Nachttisch eingelegt, ist das Gerät auch für bewegungseingeschränkte Patienten sehr bequem zu bedienen. Übersichtlich angeordnete Icons auf dem Touchscreen erlauben eine Auswahl unterschiedlicher Medien und Kanäle. Rund dreißig Fernsehsender stehen zur Verfügung, ebenso viele Radiosender und vier Spiele, wie beispielsweise ein digitales Sudoku.

Abteilungs- und standortübergreifende Zusammenarbeit

Umgesetzt wurde das Projekt von den Haustechnik- und IT-Teams der Bremer Klinik zusammen mit der Herstellerfirma BEWATEC, die Experten auf dem Gebiet des Patienten-Infotainments sind. Die Bremer Paracelsus-Klinik war damit der erste Standort, der diesen besonderen digitalen Service umsetzte. Seit September 2020 ist auch unsere Paracelsus-Klinik in Zwickau mit dabei.



Warum IT viel mehr bedeutet, als nur Technik //

#WeloveIT –
Eduard Kasdorf
übernimmt //

Frage	Antwort Eddie
Snickers oder Mars?	Snickers
Fernsehen oder Fitnessstudio?	Fitnessstudio
Sommer oder Winter?	Winter
Draußen oder drinnen?	Draußen
Marlon Brandow oder James Dean?	Marlon Brandow
Optimist oder Pessimist?	Optimist mit Erfahrung
Visionär oder Pragmatiker?	Pragmatiker

Wenn man die Frage „Wann fängt dein Arbeitstag an?“ mit einem lachenden „Eigentlich hört er nie auf!“ beantwortet, werden zwei Dinge deutlich. Erstens: Wer so viel Zeit mit und in seinem Beruf verbringt, liebt, was er tut. Und zweitens: Wir brauchen unsere IT. Und das rund um die Uhr.

Seit Beginn dieses Jahres leitet Eduard Kasdorf kommissarisch den Zentralen Dienst IT. Technikbegeistert ist er allerdings schon seit seiner Kindheit. Mit zwölf Jahren kam er gemeinsam mit seiner Familie aus Sibirien nach Deutschland. Sofort packte ihn die Faszination für IT und katapultierte ihn in seinen späteren Beruf.

Als Bereichsleiter Service & Support hat er in den vergangenen zwei Jahre bei Paracelsus schon so einige technische Hürden gemeistert. Per Ticket, Telefon, Teams oder Mail. Aus allen Bereichen und Standorten laufen Fragen, Wünsche und Nöte bei Eduard und seinem Team auf. Schnell wird einem bewusst: Langweilig ist es in der IT nie. Den Überblick behalten, Situationen steuern, Leute beruhigen und manchmal auch deutlich sagen, was geht und was nicht – gut, dass der Mann Humor hat. Um all die Aufgaben und manchmal auch Anstürme bewältigen zu können, ist für Eduard eins unabdingbar: sein Team. „Jedes Team ist total individuell und agiert anders. So ist das natürlich auch bei uns. In der IT sind manche Mitarbeiter schon lange dabei. Andere sind neu hinzugekommen und jeder hat unterschiedliche Skills und Fähigkeiten. Aus all diesen Stärken ein Team zu formen



und meinen Leuten einen Rahmen zu geben, in dem sie diese Skills einbringen können, ist meine Aufgabe“, erzählt Eduard.

Gesagt, getan. Und so heißt es im ZD IT ab sofort „Projektteams“ statt „Bereiche“. Hier arbeiten alle themenbezogen zusammen und können ihre Skills, ihre Interessen und auch ihre Rolle im Team ganz individuell einbringen. So gibt es zum Beispiel ein Team, das sich um den großen Bereich IT-Sicherheit kümmert. Ein anderes wiederum beschäftigt sich mit Themen wie Health-Care oder Infrastruktur. Das Wichtigste hierbei: Alle ziehen an einem Strang und arbeiten unter „einem Dach“ zusammen.

„Auch wenn es bei uns oft stressig zugeht, versuche ich, mir Zeit für meine Mitarbeiter zu nehmen. Zu verstehen, was sie gerade beschäftigt oder umtreibt. Denn jeder, egal in welcher Rolle oder Position, möchte als Mensch gesehen und wertgeschätzt werden.“

Mit diesen Worten macht Eduard abschließend noch einmal deutlich, dass es in der IT um viel mehr geht als nur um Technik.

Digitale Transformation – Wie viel Kulturwandel steckt eigentlich dahinter?

Man nehme eine Portion Cloud-Computing, dazu BigData, gibt noch eine kleine Prise Industrie 4.0 dazu und schon funktioniert der digitale Wandel – nicht so ganz.

Die meisten von uns verbinden mit der digitalen Transformation ausschließlich technische Themen wie die Einführung einer neuen Software. Wenn es jedoch um die praktische Umsetzung in unserem Arbeitsalltag bei Paracelsus geht, fehlt hier meist eines der wichtigsten Elemente: der notwendige Kulturwandel. Durch neue Technologien und digitale Vernetzung verändert sich viel. Unser Alltag, unser Miteinander und unsere Arbeitswelt. Die entscheidende Frage ist doch also: Wie viel Kulturwandel ist notwendig, um die digitale Transformation erfolgreich umzusetzen?

Chancen erkennen und nutzen

Wie alles um uns herum verändert sich auch unsere Arbeitswelt – und das im Moment mit einer rasanten Geschwindigkeit. Schon heute zeichnet sich ab, dass einige Aufgaben von Maschinen bald besser erledigt werden können als von Menschen. Doch eins muss uns dabei immer bewusst sein: Der Mensch verliert dadurch in keiner Weise an Bedeutung. Vielmehr sollten wir die darin liegenden Chancen erkennen und diese Transformation aktiv mitgestalten. Denn sind wir mal ganz ehrlich: Wer von uns möchte auf die Unterstützung von Geschirrspülmaschine und Staubsauger heute noch verzichten?

Digitalisierung als Marathon, nicht als Sprint

„Die digitale Transformation ist kein Projekt, sondern ein Prozess“, betont Fabian Pritzel als Geschäftsführer für Technologie und Innovation. „Dieser Prozess ist aber kein Selbstläufer. Die Digitalisierung kann nur durch und mit dem Einsatz von uns allen gelingen. Eine offene Unternehmenskultur ist hierbei genauso wichtig wie die Bereitschaft, Veränderungen zuzulassen und die darin liegenden Chancen zu erkennen.“

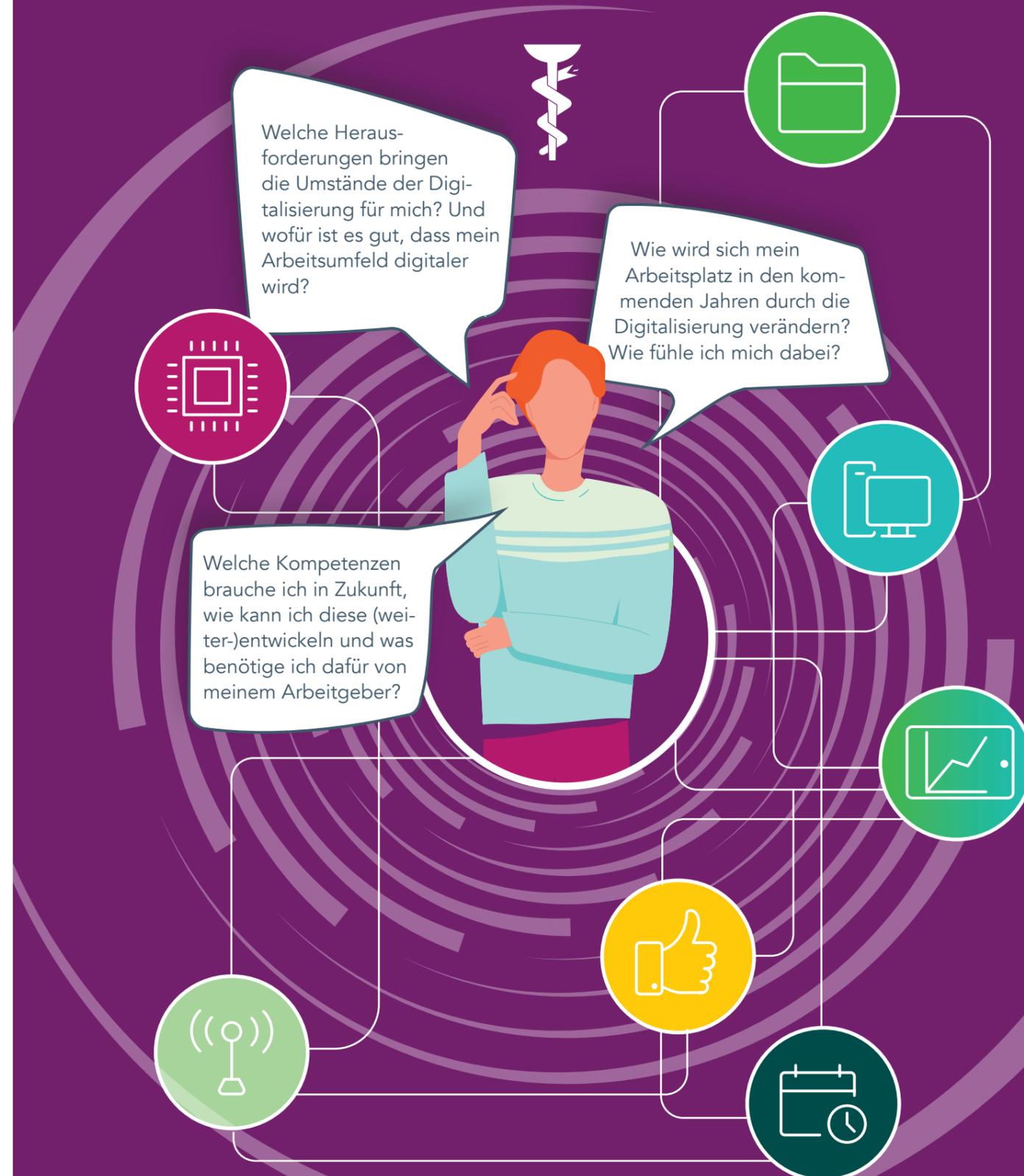
In unserem Paracelsus-Alltag haben diese Veränderungen an vielen Stellen bereits Einzug gehalten und unse-

re Kultur verändert. Besonders präsent ist bei vielen sicherlich die Kommunikation über unsere MitarbeiterApp ParaConnect oder Microsoft Teams. Chats, Video-Calls oder der klinikübergreifende Austausch fanden vor ein paar Jahren fast gar nicht statt. Heute gehört genau dieser Austausch mit Paracelsus-Kollegen über alle Standorte hinweg zu einem wichtigen Teil unserer Kultur. Auch interne Webinare und Schulungen zu den verschiedensten Themen haben auf diesem Wege ihren Platz in der Gesundheitsfamilie gefunden.

Der digitale Wandel ist also weit mehr als eine rein technologische Entwicklung. Er verändert uns Menschen und unsere Zusammenarbeit in vielerlei Hinsicht. Und jeder von uns hat einen Anteil am Gelingen und kann sich fragen:

- Wie wird sich mein Arbeitsplatz in den kommenden Jahren durch die Digitalisierung verändern? Wie fühle ich mich dabei?
- Welche Herausforderungen bringen die Umstände der Digitalisierung für mich? Und wofür ist es gut, dass mein Arbeitsumfeld digitaler wird?
- Welche Kompetenzen brauche ich in Zukunft, wie kann ich diese (weiter-)entwickeln und was benötige ich dafür von meinem Arbeitgeber?

Veränderungen sind also an unterschiedlichen Ecken und Enden erforderlich: bei der Ausstattung mit Hard- und Software, bei der eigenen Haltung, bei unserem Zusammenarbeiten. Eine offene Unternehmenskultur, in der Fehler kein Tabu darstellen, ist dabei Teil des Wandels. Kurzum: Das Gesamtpaket muss stimmen. Der digitale Wandel stellt kein unüberwindbares Hindernis dar. Ganz im Gegenteil. Wir alle können diesen Prozess positiv mitgestalten, indem wir den Mut aufbringen, Neues zuzulassen und miteinander ins Gespräch darüber zu kommen, wie wir den Wandel gemeinsam gestalten möchten.



Digitales Update

Neues Gesetz soll Krankenhausdigitalisierung beflügeln

Als „Investition in die digitale Zukunft unserer Krankenhäuser“ beschreibt Bundesgesundheitsminister Jens Spahn das am 29. Oktober 2020 in Kraft getretene Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG). Das Gesetz bietet deutschen Krankenhäusern eine einmalige Chance, in Sachen Digitalisierung aufzuholen. Die stolze Summe von 4,3 Mrd. Euro von Bund und Ländern soll die Investitionslücken der letzten Jahrzehnte kitten und die Krankenhausdigitalisierung endlich beflügeln. Der Bund stellt 70 Prozent des Budgets. Die Länder oder die Krankenhausträger selbst werden die restlichen 30 Prozent übernehmen.

Was ist dieses Krankenhauszukunftsgesetz überhaupt?

Durch das KHZG sollen ausgewählte Digitalisierungsvorhaben gefördert werden: von Investitionen in moderne Notfallkapazitäten über den Aufbau einer digitalen Infrastruktur und digital-gestützter Prozesse bis hin zur Stärkung der IT-Sicherheit. Konkret wurden 11 förderfähige Bereiche definiert. Dabei stehen die Bereiche 2 bis 6 besonders im Fokus: Können Krankenhäuser in diesen Bereichen bis 2025 keine ausreichende Digitalisierung nachweisen, sollen bis zu zwei Prozent ihrer DRG-Erlöse gekürzt werden. Als Instrument kommt hier der sogenannte Digitalisierungsgrad zum Einsatz. Dieser stellt, kurz gesagt, ein Verhältnis zwischen der IT-Strategie und der Verbesserung der Versorgungsqualität her.

Aus den gesetzlichen Vorgaben geht jedoch klar hervor: Das KHZG ist kein Wunschkonzert. Für jedes Digitalisierungsvorhaben wurden sogenannte „Muss“- und „Kann“-Kriterien festgelegt. Diese gelten auch als Messlatte für potenzielle Abschlagszahlungen ab 2025. Die Bundesregierung gibt damit einen festen Fahrplan vor, was in den einzelnen Bereichen umgesetzt werden muss. So wird zum Beispiel beim Bereich 2 „Patientenportale“ vorgegeben, dass das Portal sowohl das Aufnahmemanagement als auch das Behandlungsmanagement und das Entlass- und Überleitungsmanagement abdecken

muss. Insgesamt wurden für den Bereich Patientenportale 17 Muss- und 16 Kann-Kriterien formuliert. Zu den Muss-Kriterien zählen unter anderem die online Terminbuchung, die Möglichkeit der digitalen Anamnese von zu Hause, das Dokumenten-Upload (z. B. Medikationsplan) durch den Patienten vor dem Aufenthalt oder die Suche nach freien Plätzen bei Pflege- und Reha-Einrichtungen.

Im nächsten Schritt werden nun die Anträge gestellt. Das bedeutet viel Bürokratie und Organisation. Denn der Prozess ist Ländersache und unsere Kliniken sind über ganz Deutschland verteilt. Die Länder entscheiden dann innerhalb von drei Monaten, ob und für welche Vorhaben eine Förderung beim Bundesamt für Soziale Sicherung beantragt wird. Es bleibt also weiter spannend: Denn für welche Projekte unsere Kliniken wie viel Budget bekommen, entscheidet sich schätzungsweise erst in der zweiten Jahreshälfte. Was aber bereits jetzt feststeht, ist: Wir sind auf dem richtigen Weg.

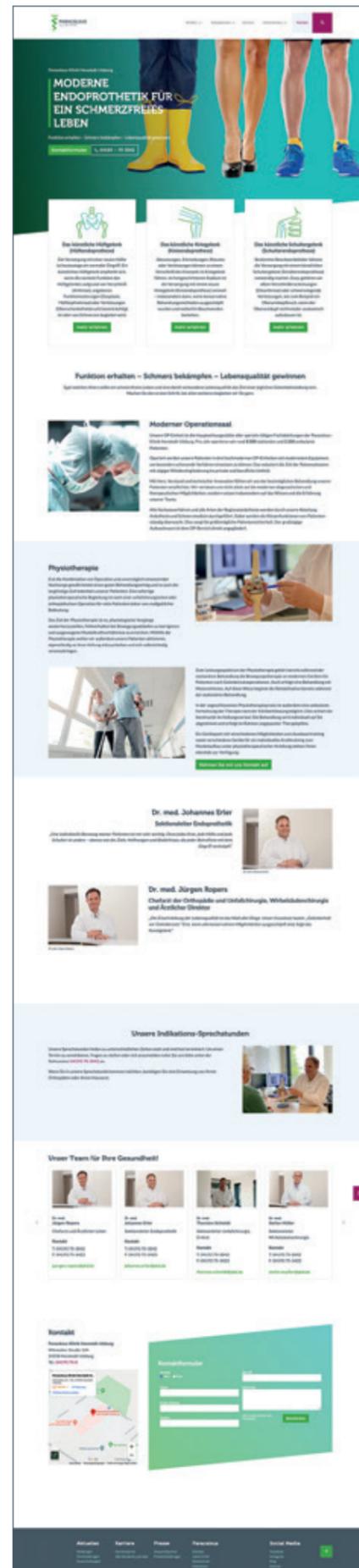
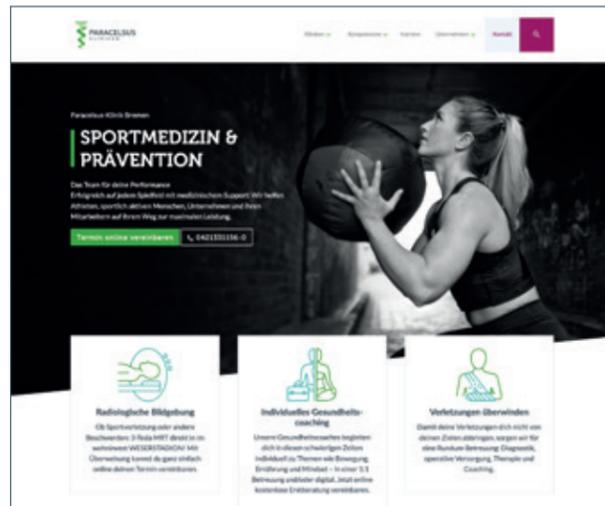


Wir sind auf dem richtigen Weg

Die Vorbereitungen haben bereits begonnen. Und so werden aktuell Vorhaben gesammelt, beschrieben, strukturiert und Kostenabschätzungen vorgenommen, um Projektpakete schnüren zu können. „Das KHZG gibt uns Rückenwind für unser Digitalisierungsportfolio“, beschreibt das Fabian Pritzel, der sich als Geschäftsführer für Technologie und Innovation mit seinem Team bereits seit Wochen intensiv mit dem Gesetz beschäftigt, und führt weiter aus: „Wir fühlen uns einmal mehr darin bestätigt, dass wir mit unserer Digitalisierungs-Roadmap auf dem richtigen Weg sind. Einige bereits initiierte Projekte passen nahtlos zu den Fördertatbeständen.“ Beispiele sind die digitale Befundübermittlung (unser Order-Entry Projekt) oder die digitale Pflegedokumentation IDA.Care, die in vielen unserer Akuthäuser bereits zum Stationsalltag dazugehört. Im Rahmen des KHZGs wird der Fokus bei Paracelsus auf die pönalisierten Projekte gelegt. Die digitale Betten- und OP-Planung oder die Einführung eines Patientenportals sollen mit finanzieller Unterstützung aus dem KHZG-Finanzierungstopf in unseren Kliniken so richtig Aufschwung bekommen.

Und so sind wir auch unterwegs:

Frech, polarisierend, auffällig! Nein, verstecken müssen wir die tollen Leistungen unserer Kliniken und unserer Mitarbeiter wirklich nicht. Und deswegen wird an der einen und anderen Stelle ordentlich, laut und eben auch ganz anders getrommelt. Mit der Platzierung von Online-Bannern und der gezielten Werbung mit thematischen Landingpages orientieren wir uns klar an den Wünschen und Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe. Langweilig kann jeder!



WER LESEN KANN, IST KLAR IM VORTEIL!

Ihr habt die dritte Ausgabe der „ParaDies&Das“ aufmerksam gelesen? Dann rätselt auch in dieser Ausgabe mit und gewinnt! Wie das geht? Beantwortet folgende Fragen und teilt uns die richtige Zahlenkombination mit. Als Preis winkt ein Wochenende für zwei Personen im Gästehaus unserer Paracelsus-Harzlinik Bad Suderode inkl. Megadinner vom Chefkoch persönlich. Auf geht's!

Frage A

Wie oft kommen in diesem Heft die Bahamas vor?

- 1 Zweimal
- 2 Dreimal
- 3 Viermal

Frage B

Was beinhaltet das Krankenhauszukunftsgesetz?

- 1 Es wird festgelegt, wie viele Krankenhäuser es in Zukunft geben wird.
- 2 Die Baurichtlinien für zukünftige Krankenhausneubauten werden hier definiert.
- 3 Die Digitalisierung der Krankenhäuser soll vorangetrieben werden.

Frage C

Wie lange dauerte der längste Film aller Zeiten „The Cure for Insomnia“?

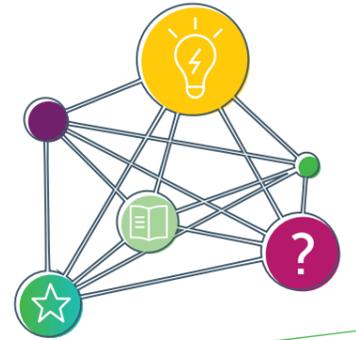
- 1 3 600 Minuten
- 2 4 350 Minuten
- 3 5 100 Minuten

Bitte sendet eure Lösung per Mail bis zum **30. Juni 2021** an: **mandy.wolf@pkd.de** Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



Gewinnerin unseres Preisrätsels der letzten Ausgabe und damit stolzer Besucherin der MotoGP 2021 auf dem legendären Sachsenring ist **Carmen Castells** aus Kassel. Herzlichen Glückwunsch!

Weil wir einfach nicht genug bekommen ... haben wir auch die dritte Ausgabe innerhalb kürzester Zeit gemeinsam mit euch, euren Ideen und euren Geschichten gefüllt. Proppenvoll mit ganz viel Paracelsus-Leben ist dieses Heft und es hat uns Freude gemacht. Immer wieder begegnen wir Neuem, Verrücktem und Verdrehtem. Unverhofftem. Dafür „Danke“ – und bleibt unbedingt überraschend und neugierig. Denn uns werdet ihr nicht mehr los. Wir sind nämlich infiziert und zwar von euch! Wir freuen uns auf eure Anregungen und Stories! Meldet euch bei uns unter **mandy.wolf@pkd.de**



Impressum

Herausgeber
Paracelsus-Kliniken Deutschland GmbH & Co.KGaA
Winkelhausenstraße 22
49090 Osnabrück
www.paracelsus-kliniken.de

Redaktion
ZD Kommunikation & Marketing
Paracelsus-Kliniken

Redaktionelle Mitarbeit
Dr. Dr. Martin Siebert
Johanna Pfennig
Judith Schwerdtmann, Elena Vogelsang, Maren Maak
Dr. Greta Ullrich, Dr. Lena Kluge
Stefan Müller
Mareike Dietzfelbinger

Satz und Gestaltung
Raketik Content GmbH, Berlin
daniela.birk@raketik.com

Lektorat & Korrektorat
Nora Döring, Hohen Neuendorf
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

Fotos
Valentin Pelloio
Peter Hamel
Heiko Marquardt
Victor Lemeshko

Auf der Titelseite
Diana Hainzl (Stationsleitung) und Stefanie Langwieser (Stv. Stationsleitung)
Paracelsus-Klinik München

Druck
Druckerei Braul, Berlin-Pankow
info@druckerei-braul.de

Auflage
3 500 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

