



Wertvolle Dienste im Hintergrund



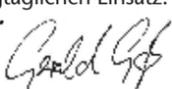
Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

auf der zweiten Seite diese Ausgabe unserer Mitarbeiterzeitung lesen Sie einen kurzen Artikel über die neue Ausstattung unserer Reinigungskräfte in der Rhein-Mosel-Fachklinik.

Diesen Artikel möchte ich gerne heute zum Anlass nehmen, einmal über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sprechen, die im Hintergrund tagtäglich sehr wertvolle Aufgaben erledigen und damit ebenfalls zum Erfolg des Landeskrankenhauses beitragen.

Anders als viele andere Krankenhausträger werden im Landeskrankenhaus die Speisenversorgung, Handwerkerleistungen und die Hauswirtschaft inklusive der Reinigungsdienstleistungen ganz überwiegend durch eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erledigt. Die dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen stehen selten im Mittelpunkt, wenn es um die Kernprozesse der Patientenversorgung und der Betreuung unserer Bewohnerinnen und Bewohner geht. Wenn Sie sich aber einmal der Frage zuwenden, wie bedeutsam funktionierende Gebäude, liebevoll angelegte Außenanlagen, verlässliche Reinigungsdienstleistungen unter anderem auch zur Vermeidung von Krankenhausinfektionen sind oder wie wichtig für die Patientinnen und Patienten schmackhaftes Essen und die Einhaltung von Diäten sein kann, dann wird uns allen klar, dass diese Kolleginnen und Kollegen ebenfalls, so wie Pflegekräfte, Mediziner und Therapeuten, ihren Beitrag für die Versorgung leisten.

Die dort Tätigen müssen sich dem Grunde nach dem Wettbewerb mit externen Dienstleistern stellen, denn unter anderem der Rechnungshof prüft immer wieder die Frage, ob eine externe Vergabe dieser Dienstleistungen unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten angezeigt wäre. Wir wissen, dass die Einsatzbereitschaft eigener Kolleginnen und Kollegen, die Flexibilität und die Identifikation mit den Unternehmenszielen höher ist, als bei externen Dienstleistern. Deshalb halten wir so weit wie möglich an dem Prinzip fest, auch diese Aufgaben mit eigenen Beschäftigten zu erbringen. Unser Dank gilt diesen Kolleginnen und Kollegen für ihren tagtäglichen Einsatz.

Ihr

Dr. Gerald Gaß

■ RHEINHESSEN-FACHKLINIK ALZEY

Motivation zum Sport mit Joey Kelly

Alzey. Wer kennt das nicht? Da stehen Sportschuhe, die man sich voller Tatendrang kaufte, im Schrank und verstauben. Oder man sieht mit schlechtem Gewissen jeden Monat auf dem Kontoauszug, dass der Beitrag zum Sportstudio abgezogen wurde, obwohl man nicht ein einziges Mal dort war. Man müsste nur mal richtig motiviert werden. Die Rheinhesse-Fachklinik Alzey (RFK) ging nun einen ungewöhnlichen Weg und lud den Extremsportler Joey Kelly – vielen eher durch die Kelly Family bekannt – zu einem Vortrag ein. Mitveranstalter war der Verein Strubbelkids e.V.

Pflegedirektor Frank Müller brachte das Ansinnen in wenigen Worten auf den Punkt: Die Klinik möchte die Mitarbeiter motivieren, sich mehr zu bewegen. In der RFK gibt es ein umfangreiches Angebot, das Bewegungswillige unterstützt. Dabei weiß man aber auch, dass Mitarbeiter, die im Dreischicht-System arbeiten und eine Familie zu versorgen haben, sich selten Zeit nehmen, etwas für den eigenen Körper zu tun. Auch Bildschirmarbeiter haben oft viele körperliche Probleme, die durch Sport wenigstens gemindert werden können.

„Wer sich bewegt und Sport treibt, lebt gesünder.“ Der Ärztliche Direktor Prof. Dr. Michael Huss berichtete von einer Studie, die den Nutzen von Sport nachweisen konnte. Das Optimum sind etwa 45 Minuten pro Trainingseinheit und das drei bis fünf Mal pro Woche. Zusätzlich bietet Sport auch einen Benefit für die Psyche.

Sportliche Ziele setzen – Nach zehn Wochen wird es zur Gewohnheit

Doch wie motiviert man sich? „Es begann mit einer Wette.“ Joey Kelly machte bei ei-



Als Gastgeschenk gab es für den berühmten Gast ein Trikot (v.l.): Pflegedirektor Frank Müller, Joey Kelly, Jessica Wissmann (BGM der RFK), Daniela Eckhardt (1. Vorsitzende Strubbelkids), Prof. Dr. Michael Huss (Ärztlicher Direktor).

nem Triathlon mit und schnitt nicht sehr gut ab. Dann packte ihn der Ehrgeiz. Heute kann er auf die verrücktesten sportlichen Abenteuer zurückblicken. Er lief unzählige Marathons, absolvierte etliche Triathlons (acht in nur einem Jahr), lief zum Südpol, quer durch die USA, fuhr mehrfach mit dem Rad in wenigen Tagen von der West- zur Ostküste, lief von der deutschen Küste zur Zugspitze, um nur ein paar Beispiele zu nennen.

Ziemlich ungewöhnlich. Und das weiß er auch. „Extremsport ist nicht gesund“, sagte er. Aber es geht ja darum, Bewegung in den Alltag zu integrieren. Er animierte die Zuhörer, sich Ziele zu setzen – und dann: „Machen!“ Nach zehn Wochen werde es „zur Gewohnheit, der Körper verlangt es“. Erlebt man eine Niederlage beim sportlichen Vorhaben, gelte es aufzustehen. „Von Niederla-

gen lernt man.“ Der Wille, das Ziel zu erreichen zählt also. Man soll es ja nicht übertreiben (man erinnere sich an die Studie, von der Prof. Huss berichtete). Kelly ermuterte, sich die Ziele in den Kalender einzutragen, damit die sportliche Betätigung zum Tag dazu gehört.

Nach dem Vortrag wurden die Laufschuhe angezogen

Die Sportwissenschaftlerin Jessica Wissmann (Betriebliches Gesundheitsmanagement der RFK), die den Auftritt des berühmten Extremsportlers und Musikers organisierte, lief nach dem Vortrag mit Kolleginnen, Kollegen und Alzeyern über das Gelände der Klinik. Die Motivation, die Joey Kelly am Abend gab, wollte man doch gleich in die Tat umsetzen. Jetzt muss es nur noch zur Gewohnheit werden. | red

■ RHEINHESSEN-FACHKLINIK ALZEY

Unterricht vom Ärztlichen Direktor – Professor Huss springt in der KPS ein

Alzey. Wenn Mails, Telefonate und persönliche Gespräche zur Motivation nicht mehr ausreichen, muss man eben auch mal unkonventionelle Wege gehen – so geschehen in der Krankenpflegeschule in Alzey mit ei-

nem zugegebenermaßen etwas ungewöhnlichen Format: Nachdem es immer schwieriger wurde, Psychologen für den Unterricht zu gewinnen und einzelne Themenblöcke schon drohten ganz auszufallen, bot

der Ärztliche Direktor Michael Huss an, selbst einzuspringen und für die künftigen Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger Lücken im Lehrangebot durch eigene Unterrichtsbeiträge zu schließen. Damit soll ein klares Zeichen gesetzt und die Wertigkeit der Weiterbildung unterstrichen werden. Unterricht in der KPS ist kein lästiger Nebenjob. Er ist eine wichtige Investition in die Zukunft der Klinik.

„Wir haben nun die ungewöhnliche Situation, dass ein Ordinarius der Universitätsmedizin Mainz Unterricht an der Krankenpflegeschule gibt“, sagt Pflegedirektor Frank Müller. Er dankt dem Direktorkollegen für sein Engagement – schließlich hat Prof. Huss als Lehrstuhlinhaber, als Chefarzt unserer Kinder- und Jugendpsychiatrie in Mainz und als Ärztlicher Direktor der RFK Alzey ohnehin schon einen gut gefüllten Terminkalender. | red

Bitte hier die Empfängerdaten aufkleben!

RHEINHESSEN-FACHKLINIK ALZEY: Wahl der JAV steht an

Die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist zu Ende. Viel wurde in der Amtszeit erreicht: So wird jetzt vor den mündlichen Examen eine Freistellung vom Dienst, über die vom Gesetzgeber geforderten Tage, am Wochenende vor der Prüfung gewährleistet. Ferner wurden viele konstruktive Gespräche mit Direktorium, Schulleitung und Personalrat geführt und natürlich die JA-Versammlungen nach LPers VG abgehalten. Der Personalrat dankt den bisherigen Mitgliedern der JAV für ihr Engagement und die gute Zusammenarbeit. Weitere Infos zur bevorstehenden Wahl finden Sie im Intranet.

RHEINHESSEN-FACHKLINIK ALZEY: Tagesstätten besuchten Bilderausstellung

Besucher und Mitarbeiter der Tagesstätte Bad Sobernheim fuhren mit dem Zug nach Ingelheim. Ziel war die Eröffnung der Jubiläumsausstellung „Menschen mit Behinderungen malen 2019“. In Bad Kreuznach schlossen sich zwei Besucherinnen der dortigen Tagesstätte der Gruppe an. Die Ausstellung befand sich im Mitarbeiterrestaurant der Firma Boehringer/Ingelheim. Nach zahlreichen Ansprachen und musikalischen Darbietungen, kam der Höhepunkt der Veranstaltung, die Präsentation der Bilder. Fast alle Künstler stellten ihre Bilder, die auf eine Leinwand projiziert wurden, selber vor. Das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV) lobt in jedem Jahr den Wettbewerb „Menschen mit Behinderungen malen“ aus. In vielen voll- und teilstationären Einrichtungen greifen die Betreuer im Rahmen der Kunst- und Maltherapie zu Stift oder Pinsel und bringen ihre „inneren“ Bilder zu Papier. Eine Auswahl der Werke ist der Öffentlichkeit in Form eines Kalenders zugänglich, den das Landesamt herausgibt.

GESUNDHEITZENTRUM GLANTAL: Übung für den Ernstfall

Die Kollegen aus den Bereichen Pflege, Hauswirtschaft und Technik wurden von der Firma Wulff Med Tec GmbH im Umgang mit Evakuierungsmatratzen geschult. Im GZG werden fast ausschließlich Evakuierungsmatratzen verwendet, in denen Haltegurte integriert sind. Dadurch können Patienten im Notfall auch von einer einzelnen Person und sogar über Treppen evakuiert werden. Das GZG plant weitere interne Schulungen zu diesem Thema.

■ RHEIN-MOSEL-FACHKLINIK ANDERNACH

Innovative Reinigungswagen für die Hauswirtschaft

Andernach. Die Kolleginnen des Reinigungsdienstes der RMF erhielten neue Reinigungswagen. Im Klinischen Zentrum sind die neuen Wagen bereits im Einsatz, nach und nach werden die anderen Bereiche folgen. Die Kolleginnen, die schon mit den Wagen arbeiten, sind begeistert. Die Reinigungswagen erfüllen perfekt die gerade im Krankenhausbereich so wichtigen Hygiene- und Sicherheitsanforderungen. Sie sind abschließbar, sodass Unbefugte nicht an die Reinigungsmittel gelangen können. Durch



die großflächigen Verkleidungen sind sie auch besonders reinigungsfreundlich. Die Schubfächer im Inneren sorgen dafür, dass alle Utensilien leicht erreichbar sind.

Die mit Deckeln verschlossenen Abfall- und Schmutzwäschebehälter lassen unangenehme Gerüche nicht nach außen dringen.

Zusätzlich sorgen die vorbildliche Ergonomie der Reinigungswagen und die leichtlaufenden Räder dafür, dass die schwere Arbeit der Reinigungskräfte etwas einfacher wird. | **RMF**

■ LANDESKRANKENHAUS (AÖR)

Weiterer Meilenstein im Projekt: 3. DIN EN ISO-Workshop erfolgreich durchgeführt

Andernach. Im Rahmen der dreiteiligen Workshop-Reihe des Projektes „Umstellung vom KTQ-Verfahren auf ein einheitliches QM-System nach DIN ISO 9001:2015 und Durchführung einer Matrixzertifizierung für das Landeskrankenhaus (AÖR) und seine Einrichtungen“ fand im April der dritte Workshop zum Thema „Managementbewertung und Kennzahlen“ statt. Teilnehmer waren neben Herrn Dr. Gaß auch die Direktorien, Chefärzte und die Qualitätsmanagementbeauftragten der Einrichtungen sowie die Bereichsleitungen des Landeskrankenhauses (AÖR). Dr. Christian Bamberg – Partner und Vorstandsmitglied der ZEQ AG, der als Experte für Prozessor-

der Mitarbeiter, Dinge tun zu wollen, entwickelt wird. Im Fokus des Vormittags stand das Kennlernen der „Managementbewertung“, mit der sich Geschäftsführung, Direktorien und Qualitätsmanagementbeauftragte zukünftig intensiv auseinandersetzen werden. Sie stellt ein zentrales strategisches Managementinstrument dar und bietet dem Krankenhaus die Möglichkeit, das Qualitätsmanagementsystem in geplanten Abständen anhand festgelegter Indikatoren zu bewerten und an die strategische Ausrichtung des Unternehmens anzugleichen. Es geht darum, folgendes festzustellen:

► Wie wirksam sind die Maßnahmen des Qualitätsmanagements?

► Welche (Qualitäts-)ziele sind für das kommende Jahr festgelegt bzw. fortgeschrieben?

Krankenhäuser sind durch externe Regularien dazu getrieben alles auf einmal umzusetzen. Die Managementbewertung bietet den Führungskräften die Möglichkeit, auf gebündelte Art und Weise die Umsetzungsmöglichkeiten der Regularien zu bewerten.

Dr. Bamberg appelliert, als Landeskrankenhaus eine gestalterische, proaktive Haltung anzunehmen und Wettbewerbsvorteile zu nutzen, um sich daraus ergebende Chancen zu ergreifen.

Er machte dies am Beispiel der Pflegepersonaluntergrenzen fest. Resultierend daraus setzen sich Krankenhäuser verstärkt mit einer

großem Interesse sind und strategische Entscheidungen unterstützen. Die Führungsebene sollte für die Kennzahlen Schwellenwerte festlegen, die bei Unter- bzw. Überschreitung ein Eingreifen von Nöten machen. So können Kennzahlen als Steuerungsinstrumente im Unternehmen genutzt werden.

Nach den beiden theoretischen Blöcken hatten die Teilnehmer des Workshops die Gelegenheit, das gerade Erlernte praktisch umzusetzen. In Form einer Gruppenarbeit galt es zwei bis drei Kennzahlen zu diskutieren, Früh- und Spätindikatoren zu unterscheiden und die jeweilige Messmethode für die Kennzahlen festzulegen.

Dr. Gaß bedankte sich bei Dr. Bamberg und allen Teilnehmern



Am dritten Workshop zum Thema „Managementbewertung und Kennzahlen“ nahmen Direktorien, Chefärzte, QM-Beauftragte und Bereichsleiter teil.

organisation mit umfangreichen Erfahrungen in organisatorischen Strukturen von Krankenhäusern gilt, moderierte den Workshop und führte die Teilnehmer durch den Vormittag. Als Einstieg in das Thema stellte Dr. Bamberg den feinen Unterschied zwischen Führung und Management heraus und betonte, dass in diesen beiden Themen die Stunde der Führungskräfte schlägt. Die Aufgabe des Managements, die Dinge richtig zu tun, umfasst somit die Planung und Steuerung des Unternehmens. Die Führung wiederum beschäftigt sich mit der konkreten Umsetzung und legt die Rahmenbedingungen fest, in denen das Kernbedürfnis

- Wurden die (Qualitäts-)ziele erreicht?
- Wie ist der Entwicklungsstand von Projekten?
- Welche organisatorischen Änderungen, die das QM-System in Zukunft unterstützen oder aber dieses vor neue Herausforderungen stellen können, sind zu erwarten?
- Welche Ressourcen sind für die Leistungserbringung erforderlich?
- Wie wirksam sind die Maßnahmen bezüglich der Risiken und Chancen?
- Wo und welche Verbesserungen (Prozessinnovationen, Neugestaltung der Organisation etc.) sind möglich?

Strategie zur flexiblen Arbeitszeit auseinander.

Der zweite große Block des Workshops befasste sich mit dem Thema Kennzahlen und wie die Einrichtung diese nutzen kann, um positive als auch negative Trends frühzeitig zu erkennen. Mit Hilfe von Kennzahlen lässt sich beispielsweise die Leistungsfähigkeit eines Prozesses, Systems, Organisation oder Ergebnisses in qualitativer und quantitativer Hinsicht beurteilen. In der Krankenhauslandschaft wird eine Fülle von Kennzahlen erhoben. Die Herausforderung liegt darin, die richtigen bzw. die wirksamen Kennzahlen zu ermitteln, die für die hausspezifischen Belange von

in seinem Abschlussstatement für den lebendigen Vormittag. Er bewertete die Workshop-Reihe „DIN EN ISO 9001:2015“ als gelungenes Instrument, die Führungskräfte des Landeskrankenhauses (AÖR) auf ihre Aufgaben im Kontext der Umstellung unseres QM-Systems von KTQ auf DIN ISO vorzubereiten. In den kommenden Monaten gilt es für die Einrichtungen, die Inhalte, neben bereits umgesetzten Maßnahmen, in die Praxis zu integrieren, um für eine bevorstehende Matrixzertifizierung im November 2019 bestmöglich vorbereitet zu sein. | **Abteilung Qualitätsmanagement Landeskrankenhaus (AÖR)**

„Es ist mir wichtig, in einer Organisation zu arbeiten, in der ich mich auch wiederfinde“

Im Mai startete Dr. Thorsten Junkermann als neuer Kaufmännischer Direktor der Rhein-Mosel-Fachklinik Andernach. Er ist Nachfolger von Werner Schmitt, der sich in den zwei Jahren bis zu seinem Ruhestand als Regionaldirektor und stellvertretender Geschäftsführer verstärkt um strategische Aufgaben des Landeskrankenhauses (AÖR) kümmern wird. Wir sprachen mit Dr. Junkermann kurz vor seinem Antritt in der RMF.



Begrüßung des neuen Direktoriumskollegen am ersten Arbeitstag (v.l.): Werner Schmitt (stellvertretender Geschäftsführer LKH), Dr. Thorsten Junkermann (Kaufmännischer Direktor RMF), Dr. Gerald Gaß (Geschäftsführer LKH), Dr. Christian Bamberg (stellvertretender Ärztlicher Direktor RMF, Chefarzt Abteilung Neurologie und Klinische Neurophysiologie), Peter Blum (Administrator KNG), Karlheinz Saage (Direktor Heime RMF).

Führungskraft „sehr berechenbar“ ist. „Man weiß sehr klar, woran man bei mir ist.“ Entscheidungen müssten nachvollziehbar sein.

Fachkräftemangel: „Unternehmen müssen sich interessant machen“

Eine der ganz großen Herausforderungen im Krankenhaus ist der Fachkräftemangel. „Wir konkurrieren um Fachkräfte, die kulturell zu uns passen.“ Sieht Dr. Junkermann einen gangbaren Weg, diese Herausforderung zu bewältigen? „Wir müssen uns fragen, was wir tun können, wenn wir feststellen, dass wir an Grenzen stoßen.“

Der Arbeitsmarkt sei im Krankenhausbereich ein „Nachfragermarkt“. Das bedeutet: „Unternehmen müssen sich interessant machen.“ Das werde im Übrigen von Fachleuten schon seit Jahren so gesagt. Bei der Rekrutierung neuer Fachkräfte müssten „alle Register“ gezogen werden: Es gelte, ernst zu nehmen, dass ein Mitarbeiter eigene Interessenlagen hat. Ein Unternehmen müsse zeigen, dass es das sieht und sich Gedanken darüber macht. „Die Mitarbeiter honorieren, wenn sie merken, dass man sich Mühe gibt. Gerade im Fachkräftebereich erwarten Mitarbeiter zu recht Ideen, wie man gegenläufige Interessen zueinander bringt.“

RMF wird auch weiterhin neue Möglichkeiten für sich erschließen

Wagen wir einen Blick in die Glasgugel. Wie könnte die RMF in fünf, wie in zehn Jahren dastehen? „Ich glaube, wir werden in den nächsten Jahren das weiter tun, was die RMF bisher ausgezeichnet hat: Neue Möglichkeiten erschließen. Und es wird in Zukunft darum gehen, den Behandlungsprozess über alle Sektoren mehr auf uns zu vereinen. Das müssen und das können wir tun.“ | red

Andernach. Er beschreibt seinen Werdegang selbst als „ungewöhnlich“: Nach seinem Abitur in NRW ging Thorsten Junkermann zur Bundeswehr und studierte zu Beginn der 90-er Jahre an der Universität der Bundeswehr in München Wirtschafts- und Organisationswissenschaften. Dort promovierte er auch zum „Dr. rer. pol.“ mit Summa cum laude. Dr. Junkermann übernahm bei der Bundeswehr verschiedene Aufgaben auf nationaler und internationaler Ebene, war u.a. Kompaniechef in Bayreuth und bei der Bundesakademie für Wehrverwaltung und Wehrtechnik in Mannheim Fachgebietsleiter und Dozent für Controlling. Heute lebt er mit seiner Familie in Bad Kreuznach. Dr. Junkermann ist verheiratet und hat zwei Kinder.

„On the job“ gelernt, wie Krankenhaus funktioniert

2002 endete seine Bundeswehrzeit und er stand für den „normalen Arbeitsmarkt“ zur Verfügung, erzählt er. „Ohne Feldkompetenz“ im Gesundheitswesen sei er gewesen, erzählt der ehemalige Soldat, aber dennoch wollte die Stiftung kreuznacher diakonie ihn

als Geschäftsführer der Hunsrück Klinik einstellen. „Wir brauchen jemanden mit Führungskompetenz, sagte man mir.“ Wichtige Neuerungen wie etwa die Einführung des DRG-Systems standen an – Dr. Thorsten Junkermann begann in Simmern seine zweite Karriere im Krankenhausbereich. „Mit einem guten Team durfte ich ´on the job´ lernen, wie Krankenhaus funktioniert.“

Dort blieb er bis zum Dezember 2018. Junkermann war ab 2015 Geschäftsführer der Stiftung kreuznacher diakonie im Bereich Krankenhäuser mit sechs Krankenhaus- und vier Hospizstandorten. Er ist Netzwerker, war u.a. 1. Vorsitzender von Inclinica e.V. sowie Vorstandsmitglied der Krankenhausgesellschaften Rheinland-Pfalz und Saarland.

„Stillstand ist Rückschritt“

„Dass die RMF einen neuen Kaufmännischen Direktor sucht, war mir frühzeitig bekannt.“ Kennen gelernt hat er die Klinik über Inclinica. Die Außenwirkung der RMF ist offensichtlich sehr gut. Dr. Junkermann nennt es „ein Haus, das meinen Vorstellungen, wie man ein Krankenhaus führt, sehr nahe kommt“. „An vielen Stellen wur-

den Optionen genutzt. Da ist viel in Bewegung.“ Der neue Kaufmännische Direktor kennt die permanenten Anforderungen an Krankenhäuser hinsichtlich Produktivitätssteigerungen – und das bei begrenzten Ressourcen – zu gut. „Das ist nur möglich, wenn man permanent daran arbeitet, sich weiterzuentwickeln. Stillstand ist Rückschritt!“ Für das Landeskrankenhaus und seine Einrichtungen macht er aus, dass hier Dinge getan werden, auf die noch kein anderer kam. Zusätzlich hebt er die positive Atmosphäre im Umgang hervor.



Dr. Thorsten Junkermann ist seit Mai neuer Kaufmännischer Direktor der Rhein-Mosel-Fachklinik.

Ziele sollen gemeinsam erreicht werden

Im Rahmen seiner Vorbereitungen auf die Bewerbung auf seinen neuen Posten, stieß Dr. Junkermann auch auf das Leitbild des Landeskrankenhauses. „Das kann ich gut so unterschreiben“, sagt er. „Es ist mir wichtig, in einer Organisation zu arbeiten, in der ich mich auch wiederfinde.“ Er weiß: „Da kann man gestalten.“ Und er legt Wert darauf, dass Ziele gemeinsam erreicht werden. „Alles andere ist nicht meine Art, Management zu verstehen.“ Natürlich muss es auch den Punkt geben, an dem eine vertikale Führung zutage tritt. „Aber Hierarchie hat eine klare betriebliche Funktion, sie ist vertikale Aufgabenteilung.“ Es gebe eben notwendigerweise verschiedene Wirkmechanismen, die in einer Organisation zusammentreffen.

„Man weiß sehr klar, woran man bei mir ist“

Als neuer Kaufmännischer Direktor der RMF nimmt Dr. Thorsten Junkermann für sich in Anspruch, ansprechbar zu sein. „Ich bin in meinem Büro nicht weit weg von allen. Ich will jemand sein, den man kennt.“ Grundlegend ist nach seinem Verständnis, dass eine

Treffen der Landespsychotherapeutenkammer erstmals in Andernach

Andernach. Der vierte „Tag der Leitenden Angestellten“ der Landespsychotherapeutenkammer Rheinland-Pfalz fand im März erstmals in der Rhein-Mosel-Fachklinik statt. Rund 20 Teilnehmer trafen sich, um über verschiedene relevante Themen zu sprechen und sich im Kollegenkreis auszutauschen. Dabei ging es um die Patientenversorgung, um berufspolitische Themen wie die Ausbildungsreform und die anschließende Weiterbildung in Kliniken sowie die erwartete Reform der PsychPV, die für 2020 anvisiert ist. Gerade das Thema der eigenen Ausbildung von Psychologischen Psycho-

therapeuten wird als sehr wichtig betrachtet, da die Nachwuchsgewinnung fast nur noch auf diese Weise erfolgreich verläuft.



Dr. Andrea Benecke, Vizepräsidentin LPK RLP

Die Psychotherapeuten tauschten sich aus über ihre Stellung in den Unternehmen und ihre Verortung im Organigramm, berichtet An-



Andreas Gilcher, Leitender Psychologe der RMF

dreas Gilcher, Leitender Psychologe der RMF, und über die Einordnung im Tarifvertrag. „Wir sind seit der letzten Tarifrunde als Psychologische Psychotherapeuten im Cluster der akademischen Heilberufe angekommen, was schon einmal als ein erster Erfolg gewertet wird.“ Zu den Vortragenden gehörten neben Andreas Gilcher Oliver Kreh und Ulrich Bestle, jeweils Leitende Psychologen in der Median-Klinik Tönstein bzw. der Ausbildungsambulanz der Universitätsmedizin Mainz.

Das Treffen der Landespsychotherapeutenkammer wurde auch zu

einer Führung durch die Klinik genutzt, bei der die vielfältigen und innovativen Behandlungsangebote der RMF vorgestellt wurden. Bei wunderbarem Frühlingwetter konnte die Klinik in bestem Licht präsentiert werden. „Ich danke ausdrücklich Reiner Neumann für seine tatkräftige Unterstützung bei der Führung.“ Der Dank von Andreas Gilcher gilt auch LKH-Geschäftsführer Dr. Gerald Gaß, der dazu eingeladen hatte, das Treffen in Andernach zu organisieren, und der Rhein-Mosel-Akademie für die reibungslose Organisation und Durchführung. | red, **Andreas Gilcher**



FOTOALBUM

Frühlingserwachen

Auch wenn es Anfang Mai noch nicht wirklich so erscheinen wollte: Der Frühling ist da, versprochen! Anke Thönnies, Sachbearbeiterin in der Patientenverwaltung Heim/MV, schickte uns den Beweis vom Frühlingserwachen in unserer Klinik. Vielen Dank dafür! Haben Sie auch ein Foto an Ihrem Standort aufgenommen, den Sie mit uns teilen möchten? Dann schicken Sie uns Ihr Bild (forum@wolfgangpape.de). Mit der Einsendung erlauben Sie uns den einmaligen Abdruck in Ihrem *forum*. | **red**



FOTOALBUM

Mal eben nach Bolivien reisen

Haben Sie mal Kollegen gefragt, wo sie den letzten Urlaub verbracht haben? Die Antworten können doch sehr beeindruckend sein! Thomas Janzen (Informationstechnologie im LKH) zum Beispiel war kürzlich in Bolivien und brachte uns Bilder vom Salar de Uyuni mit. Ein Blick ins Internet verrät: Das ist die größte Salzpfanne der Erde. An ihrer Stelle befand sich einst ein prähistorischer See, der austrocknete und eine wüstenartige, fast 11.000 Quadratkilometer

große Landschaft zurückließ, die von schneeweißem Salz, Felsformationen und kaktusenbewachsenen Inseln geprägt ist.

Wie Sie wissen freuen wir uns immer über Fotos, die Sie mit den Kolleginnen und Kollegen teilen möchten. Schicken Sie Ihr Werk einfach an die Redaktion (forum@wolfgangpape.de). Mit der Einsendung erlauben Sie uns den einmaligen Abdruck in Ihrem *forum*. Vielen Dank! | **red**

■ LANDESKRANKENHAUS (AÖR)

Erste Arbeitsgespräche zwischen Landeskrankenhaus (AÖR) und Kreiskrankenhaus Saarburg

Andernach/Saarburg. Eine zehnköpfige Delegation des Kreiskrankenhauses Saarburg traf Kollegen des Landeskrankenhauses zum intensiven Austausch in Andernach. Vertreter aus den Abteilungen Medizin-Controlling, Finanzbuchhaltung, Personal, Unternehmensentwicklung, MVZ, Öffentlichkeitsarbeit und Qualitätsmanagement tauschten sich erstmals auf Abteilungsleiterenebene über die künftige Zusammenarbeit aus. Der Landkreis Trier-Saarburg als Träger des Kreiskrankenhauses

und das Landeskrankenhaus (AÖR) haben vor wenigen Wochen vereinbart, künftig eng miteinander zusammenarbeiten zu wollen. Es soll ein Kooperationsvertrag abgeschlossen werden, mit dem Ziel, dass das Landeskrankenhaus die Geschäftsführung des Kreiskrankenhauses übernimmt. Träger bleibt der Landkreis Trier-Saarburg. Das Treffen in Andernach war der Auftakt für intensive Arbeitsgespräche, die in den nächsten Wochen und Monaten geführt werden sollen. Strukturen des

Kreiskrankenhauses sollen in Vor-Ort-Terminen auf allen Ebenen analysiert und gemeinsam verbessert werden.

LKH-Geschäftsführer Dr. Gerald Gaß erklärte zu Beginn des Treffens das Ziel, mit dem sich unser Unternehmen engagieren will: „Wir wollen, dass das Kreiskrankenhaus ein unverzichtbarer Grundversorger in der Region rund um Saarburg wird. Wir wollen nicht als ‚harter Sanierer‘ auftreten, sondern mit den Akteuren vor Ort gemeinsam die richtigen

Wege beschreiten.“ Joachim Christmann, Geschäftsführer des Kreiskrankenhauses, sprach nach dem arbeitsintensiven Tag von einem sehr gelungenen Auftakt: „Ich bin sehr guter Dinge, dass wir mit dem Landeskrankenhaus den richtigen Partner gefunden haben und das Haus wieder in eine ruhige Zukunft führen können. Wir sind in Andernach sehr herzlich und kollegial aufgenommen worden.“

Das Kreiskrankenhaus als ein Haus der ärztlichen Grundversor-

gung setzt künftig Schwerpunkte in den Bereichen Geriatrie und Psychiatrie, ohne seine Kernkompetenzen in den Bereichen Chirurgie oder Innere zu vernachlässigen. Auch die Zusammenarbeit mit den niedergelassenen Ärzten soll intensiviert werden. Ebenso stehen bauliche Veränderungen an. Innerhalb eines 50 Millionen Euro umfassenden Programms soll in den nächsten Jahren ein neues Bettenhaus gebaut und bestehende Gebäudeteile saniert werden. |

■ KLINIK VIKTORIASTIFT

Aufwendige Sanierung sichert Zukunft der Klinik

Bad Kreuznach. In der Klinik Viktoriastift stehen große Veränderungen an: In den kommenden zwei Jahren wird das Hauptgebäude aus dem Jahr 1916 komplett kernsaniert und umfangreich modernisiert. Mehr als zehn Millionen Euro fließen in das Behandlungszentrum für Kinder und Jugendliche des Landeskrankenhauses auf der Cecilienhöhe. Am Ende der Bauarbeiten wird die Rehabilitationsklinik Viktoriastift ihr Behandlungsspektrum markant erweitert haben. Zu den neuen Angeboten gehören eine psychiatrische Tagesklinik für Kinder und Jugendliche mit 20 Plätzen, eine dazu gehörige Institutsambulanz, die Sprachheiltherapie für 15 Kinder und Jugendliche und weitere acht Plätze für junge Menschen mit selektivem Mutismus. Die Gruppe für Sprachheiltherapie ist bereits seit 2016 an der Klinik angesiedelt. Während der Bauarbeiten findet die Behandlung auf dem Gelände der Rheinhesen-Fachklinik Alzey statt.

In der psychiatrischen Tagesklinik werden die Kinder und Jugendlichen von einem multiprofessionellen Team bestehend aus Ärzten, Pflegekräften, Therapeuten und Sozialdienst-Mitarbeitern behandelt. Das gemeindefähige Angebot ermöglicht es den Kindern und Jugendlichen, während der Behandlung den täglichen Kontakt zu ihren Eltern und dem sozialen Umfeld zu erhalten. Die Struktur der Tagesklinik hilft zudem, sta-

tionäre Aufenthalte zu vermeiden, zu verkürzen oder Patienten nach einem stationären Aufenthalt zu stabilisieren.

Neues Wohngebäude für Kinder mit Begleitpersonen bereits in Betrieb

Damit die Tagesklinik künftig im Haupthaus der Klinik Viktoriastift Platz findet, werden im Erdgeschoss sämtliche Wirtschaftsräume wie Küche, Speisesaal und Wäscherei umgewandelt in Gruppenräume, Klassenzimmer und Therapieräume. Auf gutes und frisch zubereitetes Essen müssen die jungen Patienten

dennoch nicht verzichten: Die Versorgung übernimmt bereits seit Mitte vergangenen Jahres die ebenfalls zum Landeskrankenhaus zählende Geriatriische Fachklinik Rheinhesen-Nahe im zwei Kilometer entfernten Bad Kreuznacher Stadtteil Bad Münster. Der neue Speisesaal der Klinik Viktoriastift wird im ersten Obergeschoss untergebracht. Die Zugehörigkeit zum öffentlichen Unternehmen Landeskrankenhaus kommt der Klinik Viktoriastift auch in Sachen Schwimmbadnutzung zugute. Das eigene Bad im

Kellergeschoss kann zurückgebaut werden, weil in der Geriatriischen Fachklinik ein saniertes Therapiebecken zur Verfügung steht. Bereits fertig gestellt wurde auf dem 40.000 Quadratmeter großen Areal vor Kurzem ein neues Wohngebäude für Kinder und Jugendliche, die zur Rehabilitation gemeinsam mit einem Elternteil anreisen. Das für rund 2,5 Millionen Euro errichtete einstöckige Haus bietet Platz für 18 Patienten und ihre Begleitung. Der Kaufmännische Direktor Jürgen Horn sagt: „Der Gesetzgeber hat die Regelungen für Begleitpersonen erleichtert, was die Nachfrage steigen lässt. Auch die Herausforderungen an Eltern, die alleinerziehend sind, haben immens zugenommen. Auf diese gesellschaftliche Entwicklung müssen wir als Kinder-Rehabilitationsklinik reagieren.“ Bundesweit werden bereits etwa 50 Prozent der Anträge zur Rehabilitation für Kinder und Jugendliche mit einer erwachsenen Begleitperson gestellt. | **Markus Wakulat**



Die Lokomotive hat dem „Lok-Cafe“ in der Klinik Viktoriastift einst seinen Namen verliehen. Doch, ob es für das beliebte Spielgerät auch nach der Sanierung einen Platz gibt, steht noch nicht fest. „Es könnte sein, dass wir uns trennen müssen“, sagt die Ärztliche Direktorin Beate Kentner-Figura. Wenn es also im LKH eine Einrichtung gibt, in der das gute Stück Kinderherzen höher schlagen lassen würde, nimmt Kentner-Figura gerne Vorschläge entgegen. „Ansonsten würden wir die Lok erst einmal einlagern. So etwas darf doch nicht verloren gehen.“

Foto: Markus Wakulat

Erster Zertifikatkurs psychiatrische Pflege an der RFK Alzey erfolgreich abgeschlossen

Alzey. Erstmals startete im März 2017 der Zertifikatkurs psychiatrische Pflege in der Rheinhesse-Fachklinik Alzey. Dieses Datum markierte einen historischen Meilenstein, dem viele Stunden der Planung und Vorbereitung durch Mitarbeiter der Rheinhesse-Fachklinik und der Rhein-Mosel-Akademie vorausgingen. Denn zuvor hatten die Kolleginnen und Kollegen aus Alzey ihre Weiterbildung an der Universitätsmedizin in Mainz absolviert. 16 Teilnehmende aus der Rheinhesse-Fachklinik Alzey, der Rheinhesse-Fachklinik Mainz, sowie der Barmherzigen Brüder in Saffig, stellten sich der zweijährigen Herausforderung. Umso größer war die Freude bei allen Beteiligten, dass alle Teilnehmenden den Kurs im März erfolgreich abschließen konnten. Im Rahmen einer kleinen Feierstunde im Tagungszentrum erhielten die frischgebackenen Fachgesundheits- und Kranken-



Foto: RNA

pflegerinnen und -Pfleger ihre Zeugnisse. Im Rahmen der zweijährigen staatlich anerkannten Weiterbildung konnten die Teilnehmenden zwischen den Schwerpunkten Allgemeine Psy-

chiarie sowie Kinder- und Jugendpsychiatrie wählen. Für alle Bereiche stellten z. B. das Arbeiten mit Patientengruppen, ein umfassendes Fallverständnis und der entsprechende Pflegeprozess,

die Förderung von Gesundheit und Ressourcen, Gesprächsführung, Psychoedukation und die medizinische Fachkunde wichtige Themenschwerpunkte dar. Viele dieser Inhalte wurden in den je-

weiligen Schwerpunkten intensiv vertieft. Die Teilnehmenden wurden gezielt auf die Übernahme ihrer neuen Rolle als Fachpflegekraft für psychiatrische Pflege vorbereitet und können nun ihr Wissen gezielt in der beruflichen Praxis anwenden.

Wir gratulieren Felix Anspach, Michaela Sögtrop-Brenner (RFK-Mainz), Andreas Lied, Stella Mehler, Sascha Kauff, Ruben Schünnemann, Susanne Wendel, Sonja Weigelt, Benjamin Baumgartner, Tanja Radtke, Stefanie Reis, Björn Schimkat, Thomas Theobald, Maximilian Faßnacht (RFK-Alzey) sowie Anne Vor und Sarah Engel (BB-Saffig) zur bestandenen Prüfung und wünschen ihnen viel Erfolg bei ihrer weiteren beruflichen Entwicklung und viel Spaß an ihren zukünftigen Aufgaben. Der nächste Zertifikatkurs psychiatrische Pflege in Alzey, beginnt am 19. September 2019.

| **Manuela Krebs**

■ GERIATRISCHE FACHKLINIK RHEINHESSEN-NAHE

Forum Geriatrie zu aktuellen Themen

Bad Kreuznach. Dr. Jochen Heckmann, Ärztlicher Direktor der Geriatrischen Fachklinik Rheinhesse-Nahe, konnte zum jährlichen Symposium „Forum Geriatrie – Geriatrie Aktuell“ wieder namhafte Referenten gewinnen, die über aktuelle Themen des Fachbereichs zu berichten wussten.

In diesem Jahr stand das Thema Multimorbidität besonders im Fokus; sie „beschäftigt unsere Tätigkeit in allen Facetten“, sagte Dr. Heckmann in seiner Begrüßung. Multimorbidität ist ein entscheidendes Merkmal geriatrischer Patienten – die Vorträge beschäftig-

ten sich entsprechend mit den Themen Mobilität und Kognition im Alter und mit komplexen Herausforderungen in der Versorgung. Interdisziplinäre und intersektorale Zusammenarbeit ist notwendig, um geriatrische Patienten angemessen zu versorgen. Hierzu wurden neue Entwicklungen und Angebote dargestellt.

Prof. Dr. Andreas Fellgiebel, Chefarzt der Gerontopsychiatrie der RFK Alzey und Leiter des Zentrums für psychische Gesundheit im Alter, berichtete über das Modellprojekt DemStepCare zur Unterstützung der hausarztbasierten Demenzversorgung. „Wir können

Menschen mit Demenz nicht adäquat versorgen, wenn wir die Strukturen nicht ändern“, sagte er. Und: „Wir wollen die Versorgung nicht übernehmen, wir wollen ein Partner sein.“ Über das Projekt berichteten wir bereits im *forum*.

Dr. Michael Schwenk, Sportwissenschaftler an der Universität Heidelberg, referierte zu lebensstil-integrierten funktionellen Übungen („LiFE“) für die zweite Lebenshälfte. „Wie gelingt gesundes Altern?“ Er weiß: „Motorik hat eine sehr hohe Aussagekraft, um zu eruieren, wie groß die Chance ist, gesund zu altern.“ Daher das Projekt „LiFE“.

Prof. Dr. Michael Falkenstein, Direktor des Instituts für Arbeit, Lernen, Altern in Bochum, referierte zum Thema „Mobilität im Alter“. Dr. Michael Mohr, Funktionsoberarzt am Zentrum für Allgemeinmedizin und Geriatrie an der Universitätsmedizin Mainz, berichtete zum interdisziplinären Herausforderung durch geriatrische Patienten. Dr. Thomas Schwanz, Oberarzt am Institut für Medizinische Mikrobiologie und Hygiene an der Universitätsmedizin Mainz, berichtete zum Antibiotogramm 2019. | **red**



Foto: red

Dr. Jochen Heckmann (re.) mit den Referenten der diesjährigen Veranstaltung „Forum Geriatrie“. Es fehlt Dr. Thomas Schwanz.

■ LANDESKRANKENHAUS (AÖR)

■ RHEIN-MOSEL-FACHKLINIK

Azubi- und Studientage in Koblenz

Koblenz. Auch in diesem Jahr war das LKH wieder bei den Azubi- und Studientagen in Koblenz vertreten.

Schüler und Eltern konnten sich in vielen informativen Gesprächen über die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten in der RMF und im LKH informieren. Erstmals mit dabei: Der

Alterssimulationsanzug der Krankenpflegeschule der RMF. Dieser „Age-Man“ sorgte für große Aufmerksamkeit unter

den Besuchern der Messe, bei der man doch in ihm erleben, wie es sich anfühlt, mit alterstypischen Einschränkungen zu recht kommen zu müssen.

| **Denise Hermann**



Foto: red

Am Samstag vertreten die Klinik (v. l.): Kerstin Mattlener (Personalabteilung), Sascha Kuhl (Krankenpflegeschule), Uwe Vey (Leiter Technik) im Selbstversuch mit dem „Age-Man“ und Annika Schnare (Azubi Kauffrau im Gesundheitswesen).

■ LANDESKRANKENHAUS (AÖR)

Feedback der Fachkräfte nach eintreffender Bewerbung ausgewertet

Andernach. Julia Franz (Personalmarketing und Recruiting Landeskrankenhaus) stellte zur letzten Geschäftsleitersitzung aktuelle Kennzahlen aus dem Recruiting vor. Ein wichtiger Punkt dabei sind die Feedbackzeiten der Fachentscheider („Time to Feedback“).

Die Kollegin erläutert: Alle Bewerbungen werden in das System REXX-Recruitment übernommen und damit auch gleich an die Fach-Führungskräfte weitergeleitet. Dann sind diese gefordert, die Bewerbungen zu sichten und uns, dem Bewerbermanagement per Klick das passende Feedback

zu geben, damit wir interessante Bewerber kontaktieren und einladen können. Im Durchschnitt lagen diese Feedbackzeiten über alle Einrichtungen gerechnet im letzten Jahr bei 13,41 Tagen (Vorjahr: 12,34).

In Zeiten grassierender Fachkräftemangels, in dem Unternehmen

um die besten Kräfte konkurrieren, ist es besonders wichtig, das „Bewerbungsverfahren so angenehm wie möglich zu halten“, weiß die Personalrecruiterin. Sie appelliert an die zuständigen Führungskräfte daher, eintreffende Bewerbungsunterlagen „on top“ zu legen – es ist einfach zu

wichtig im Prozess, Stellen zu besetzen. Sobald eine Nachricht zu einer eingegangenen Bewerbung eintrifft, kann man sich diese schon einmal durchlesen und einen Eintrag im Kalender hinterlegen, damit diese wichtige Aufgabe im Alltag nicht verloren geht. | **red, Julia Franz**



„Anti-Drogen-Tag“

Der Anti-Drogen-Tag, offiziell auch „International Day against Drug Abuse and Illicit Trafficking“ oder „Internationaler Tag gegen Drogenmissbrauch und unerlaubten Suchtstoffverkehr“ genannt, findet am 26. Juni 2019 statt. Dieser Aktionstag ist auch als Weltdrogentag bekannt und wurde im Dezember 1987 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen festgelegt und ist gegen den Missbrauch von Drogen gerichtet. Ähnlich wie der Weltnichtrauchertag ist der Weltdrogentag jedes Jahr Anlass für Aktionen und Pressemitteilungen. Seitens der Vereinten Nationen ist das United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) für den „Weltdrogentag“ verantwortlich.

Als Droge werden im heutigen deutschen Sprachgebrauch stark wirksame psychotrope Substanzen und Zubereitungen aus solchen bezeichnet. Allgemein weisen Drogen eine bewusstseins- und wahrnehmungsverändernde Wirkung auf. Traditionell als Genussmittel verwendete oder als Medikament eingestufte Drogen werden in der öffentlichen Wahrnehmung oft nicht als solche betrachtet, obwohl in geeigneter Dosierung und Einnahmeform ebenfalls Rausch- oder erheblich veränderte Bewusstseinszustände auftreten können.

Viele Drogen können psychische oder neurochemische Abhängigkeit hervorrufen, welche umgangssprachlich oft mit dem veralteten Begriff Sucht bezeichnet wird. Charakteristisch ist ein starkes, oft unüberwindbares Verlangen, sich die Substanz zuzuführen. Weitere Kennzeichen sind eine fortwährende oder periodische Einnahme der Substanz, Schwierigkeiten, den Konsum zu kontrollieren und eine fortschreitende Vernachlässigung anderer Verpflichtungen oder Aktivitäten. Es kommt dabei zu einer Toleranzsteigerung und manchmal zu einem körperlichen Entzugssyndrom. Am Anti-Drogen-Tag soll über die Konsequenzen aufgeklärt werden, bei denen im Umgang mit Drogen zu rechnen ist.

Quelle: www.kleiner-kalender.de, mit Material von Wikipedia

■ KLINIK NETTE-GUT WEISSENTHURM

Roman Saam neuer Pflegedienstleiter der psychomedizinischen Abteilung

Weißenthurm. Im Rahmen einer kleinen Feierstunde wurde Roman Saam als neuer Pflegedienstleiter (PDL) der psychomedizinischen Abteilung der KNG offiziell begrüßt. Werner Schmitt, kaufmännischer Direktor der RMF, hieß Saam stellvertretend für das gesamte Direktorium der RMF und Geschäftsführer Dr. Gerald Gaß willkommen. Roman Saam trat die Nachfolge von Andreas Emmerich an. Dieser übernahm als Nachfolger von Werner Stuckmann das Amt des Pflegedirektors (wir berichteten).

Roman Saam begann seine Ausbildung 1993 in der Krankenpflege und schloss 2017 das Studium zum Pflegemanager ab. Christian-Albert Voigt, Chef-



Roman Saam (Mitte), neuer PDL der psychomedizinischen Abteilung, wurde im Rahmen einer kleinen Feier offiziell begrüßt.

arzt der psychomedizinischen Abteilung, freut sich auf die gemeinsame Arbeit im Rahmen der dualen Führung. Auch die Vertreter des Personalrates, Claudia Schaefer und Frank Kerwer, wünschten dem frisch gebackenen PDL viel Glück in seinem neuen Aufgabengebiet. Andreas Emmerich wünschte ihm im Namen der gesamten Pflegedienstleitung eine glückliche Hand. Roman Saam selbst dankte für die freundlichen Worte und betonte das gute Arbeitsklima und die Wertschätzung, die er bisher in der KNG erfahren durfte. Er möchte seinen Teil zum guten Betriebsklima beitragen und hofft, die Fußstapfen seines Vorgängers ausfüllen zu können. | **KNG**

Sommerferien mit Kindern günstig überbrücken

Andernach/Berlin. Urlaubstage und Schulferien miteinander zu vereinbaren, ist für viele Eltern eine große Herausforderung. Insbesondere bei sechs Wochen Sommerferien ist Organisationstalent gefragt, damit die Kleinen jederzeit gut betreut sind. Denn die wenigsten Arbeitgeber sehen es gerne, wenn sich ihre Mitarbeiter für länger als zwei Wochen in den Urlaub verabschieden. Also was tun, wenn Sie während der Ferien arbeiten müssen?

Mit dem Ferienpass durch die Sommerferien

Für etwas ältere Schulkinder, die ihre Freizeit schon selbst gestalten können und auch sonst bereits recht selbstständig sind, bietet sich der Erwerb eines Ferienpasses an. Er ist für Schüler und Schülerinnen in vielen Städten erhältlich und enthält Vergünstigungen für altersgerechte Museen, Freibäder und andere Aktivitäten. Ein Pluspunkt: Der Ferienpass gilt meist nicht nur während der Sommerferien, sondern kann auch in anderen Schulferien genutzt werden. Idealerweise sind Freunde Ihres Kindes ebenfalls im Besitz des Passes – zu zweit macht es einfach doppelt so viel Spaß!

Abenteuer im Sommercamp

Ein Sommercamp kann für Ihren Nachwuchs zu einem unvergesslichen Erlebnis werden. Zahlrei-

che Veranstalter bieten die unterschiedlichsten Camps an: Von Sport- und Fitnesscamps bis hin zu Detektiv-, Ritter- und Zirkuscamps ist für den Geschmack jedes Kindes etwas dabei. Im Feriencamp sind meist mehrere Betreuer vor Ort, die rund um die Uhr für die Kinder da sind und auch mal trösten können, wenn doch ein klein wenig Heimweh aufkommt. Feriencamps finden – im Gegensatz zu Jugendreisen für Teenager – in der Regel innerhalb Deutschlands statt und werden für Kinder unterschiedlicher Altersstufen angeboten.

Sommerferienbetreuung im Hort

Einige Kinderhorte für Grund-

schulkindern haben während der Sommerferien ganztags geöffnet und bieten Eltern so auch während der schulfreien Zeit eine verlässliche Betreuung für ihre Kinder an. Die Ferienbetreuung im Hort umfasst meist ein warmes Mittagessen, eine durchgängige Betreuung und oftmals auch gemeinsame Ausflüge und Unternehmungen. Unabhängig von der Hortbetreuung bieten oft auch Kommunen eine Ferienbetreuung für Kinder an, z. B. in Form von „Ferienspielen“. Informieren Sie sich hierzu am besten bei Ihrer Stadtverwaltung oder dem örtlichen Jugendamt.

Von Oma und Opa betreut

Wenn Ihre eigenen Eltern in der

Nähe wohnen und sich in den Ferien gerne um ihre Enkelkinder kümmern, während Sie auf der Arbeit sind, dürfen Sie sich glücklich schätzen! Aber auch Großeltern können nicht immer zur Stelle sein und wünschen sich zwischendurch vielleicht ein paar Tage für sich. In diesem Fall bietet es sich an, die Betreuung durch Oma und Opa zum Beispiel mit der Betreuung durch einen Sommerbabysitter zu kombinieren oder auch eine Leihoma einzustellen.

Babysitter-Sharing

Babysitter-Sharing ist für Eltern eine gute Möglichkeit, während der Sommerferien Betreuungskosten zu sparen. Beim Babysitter-Sharing teilen Sie sich mit einer oder mehreren Familien, zum Beispiel aus der Nachbarschaft oder dem Freundeskreis Ihrer Kinder, einen Babysitter. Wenn Sie schon Ihren passenden Babysitter gefunden haben, sollten Sie sich mit ihm zusammensetzen und nachfragen, ob er sich vorstellen könnte, zwei bis drei Kinder gleichzeitig zu betreuen. Dem Babysitter während dieser Zeit mehr Gehalt zu zahlen, gilt als angemessen. Eine weitere Möglichkeit kann außerdem sein, dass zwei Familien sich zusammenschließen und wechselseitig das Kind der anderen Familie mit in den Urlaub nehmen.

| **Care.com Europe GmbH**

Als Mitarbeiter/-in des Landeskrankenhauses haben Sie die Möglichkeit, sich mit Ihrer geschäftlichen E-Mail-Adresse unter www.vereinbarkeit-lkh.de oder im Intranet des Landeskrankenhauses unter der Rubrik „Familienfreundlicher Betrieb/Beruf und Familie besser vereinbaren – unser Angebot“ auf Betreut.de zu registrieren und ihr privates Betreuungsnetzwerk auszubauen. Treten Sie selbstständig mit Kinderbetreuern in Kontakt, studieren Sie deren Profile oder veröffentlichen Sie eine Jobanzeige und lernen Sie

so die Betreuer kennen, bevor Sie sich für einen Bewerber entscheiden. Ihr Arbeitgeber unterstützt Sie mit diesem Angebot dabei, Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Bei Fragen rund um das Angebot steht Ihnen das Beraterteam der Care.com Europe GmbH (Betreut.de) telefonisch zur Verfügung.

Care.com Europe GmbH/ Betreut.de

Telefon: 08 00 / 377 33 00,
E-Mail: wps.de@care.com

■ RHEINHESSEN-FACHKLINIK ALZEY

Neuer KPS-Kurs 19/22 A gestartet

Alzey. Im April begrüßten die Pflegedirektionen und das Team der Krankenpflegeschule der RfK Alzey, insbesondere die Kursleitungen Nina Scheller und Leonie Schopbach zwölf neue Gesundheits- und Krankenpflegeschülerinnen im Kurs 19/22 A.

Wir begrüßen recht herzlich Eileen Bitzer, Janine Halwa, Elisa Quade, Sarah Reisacker,

Valentina Salzig, Sina Sproß (alle RfK), Ronja Göres (GfK), Alisa Berisa, Alina Frohmajer, Florian Gerhardt, Anja Maurer und Kathrin Vorherr (alle DRK). Die neuen Auszubildenden sind mittlerweile im theoretischen Unterricht gut angekommen und freuen sich auf ihre Praxiseinsätze ab Mitte Juni 2019.

| **Leonie Schopbach**



Der neue Kurs an der Krankenpflegeschule startete am 1. April.

RMF bei Andernacher Gesundheitsmesse

Andernach. Erstmals wurde während der Andernacher „Auto- und Freizeitschau“ eine Gesundheitsmesse organisiert. Regina Marschke, Koordinatorin für das Ehrenamt der Gerontopsychiatrie der Klinik, repräsentierte zwei Tage lang am letzten April-Wochenende die RMF und machte gemeinsam mit Mitstreitern Werbung für unsere Klinik und für das Ehrenamt. Besonders am Sonntag war ihr

Stand stark frequentiert (sie hatte sich einen besonders guten Platz in der Halle ausgesucht). Viele Standbesucher waren überrascht, dass man sich in der RMF auch ehrenamtlich engagieren kann, erzählt sie. Regina Marschke ist nun gespannt, wie viele Standbesucher ihren Worten Taten folgen lassen und bald als ehrenamtliche Mitarbeiter in der Gerontopsychiatrie begrüßt werden können. | **red**



Foto: KPS

Der neue Kurs der Andernacher KPS startete im April. Erstmals sind in diesem Jahr vier Schüler vom Marienhaus-Klinikum Bad Neuenahr dabei.

Neuer Kurs in der Krankenpflegeschule gestartet

Andernach. Im April starteten 26 Schülerinnen und Schüler in der KPS der RMF ihre Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpfleger. Das Team der Krankenpflegeschule und der Pflegedirektion freuen sich auf drei gemeinsame Jahre. Petra Endlein, die ihren Kurs A 16 erfolgreich zum Examen geführt hat, freut sich auf ihre Aufgabe als Kursleitung.



Zum ersten Mal sind vier Schülerinnen und Schüler vom Marienhaus Klinikum Bad Neuenahr-Ahrweiler mit dabei. Die Krankenpflegeschule der RMF war gerne bereit, das Marienhaus in der Ausbildung zukünftiger Pflegekräfte zu unterstützen. Begonnen haben: India Albers, Paul Alexandrov, Unenchimeg Baast, Enis Bajrami, Chantal Cron, Vanessa Decker, Elias

Dimmel, Sedef Güllü, Yasemin Güzelyayla, Larissa Hoffmann, Nico Jaeger, Khaled Kohestani, Kevin Köppner, Eva-Maria Marzi, Alina Neigum, Andrea Nikolai, Astrid Peil, Natascha Politzer, Nicole Reichel, Nicole Schmitz, Antonia Schwarz, Julian Vogt. Diese vier Schüler sind aus Bad Neuenahr: Mohammad Nour Al Nsirat, Marie-Luise Förster, Fouad Nasser, David Reschetow.

| **Udo Hoffmann**



Foto: red

Regina Marschke am Stand der RMF während der zweitägigen Gesundheitsmesse.

Menschen mit Demenz verstehen und begleiten

Bingen. Mit großem Erfolg organisierten Mitarbeiter der Geriatriischen Tagesstätte (GTS) in Bingen eine mehrteilige Informationsveranstaltung zum Thema „Menschen mit Demenz verstehen und begleiten“. Ziel der vier Abendveranstaltungen war es, die

Alltagsbegleitung eines Menschen mit Demenz für pflegende Angehörige zu erleichtern, indem Wissen über Demenzerkrankungen, Möglichkeiten einer wohlwillenden Kommunikation, aber auch praktische Pflegetipps vermittelt wurden.

Die Veranstaltungen wurden von 45 Teilnehmern besucht: So nutzten Angehörige von GTS-Besuchern, aber auch viele interessierte Bürger aus der Stadt Bingen die Gelegenheit, ihr Wissen zu erweitern und Erfahrungen auszutauschen sowie das Kon-

zept der GTS kennenzulernen. Alle Teilnehmer äußerten den Wunsch der Wiederholung einer solchen Veranstaltungsreihe. An dieser Stelle daher ein großes Dankeschön an die Mitarbeiter der GTS, die mit viel Engagement zum Erfolg beitrugen. | **RFK**

■ Finden Sie die Lösung!

Testen Sie Ihr Wissen. Das Lösungswort haben Sie bereits in einem Artikel dieser Ausgabe gelesen. Die Auflösung finden Sie auf Seite 8!

Flugkörper	Steuer im MA.	etwas, ein wenig	altgriech. Stadt in Lucania (Italien)	ungekocht	englisch: zwölf	franz. Schriftsteller † (Boris)	brasilianischer Bundesstaat	griechischer Buchstabe	Natronfeldspat	Geldinstitutsinhaber	Fluss in Peru	Rhône-Zufluss in Frankreich	Zuruf an Zugtiere; Halt!	franz. Schriftsteller † 1906	abbildert
		1						Maxime					3		
mobile Arbeitsplatte	Sportgewichts-Klasse	östereuropäischer Staat						Waffe im MA.	Dorfweise				Erstaufführung	Roman von King	
						ehem. FIFA-Präsident		Boots-tell				roter Mineral-farbstoff	Luftreifen		12
nicht beachten	10	Winkerkrebs (zoolog.)		Laubbaum	nicht schmal			Ärger, Wut (ugs.)	sagenhaftes Goldland, El ...		Ersatzanspruch		13		
		6	Strom durch Budapest	medizinisch: Gaumen-zäpfchen					das-selbe	7		Satz beim Tennis (engl.)		anwe-send	
Zentral-sitz des Roten Kreuzes	tschech. Name der Stadt Eger	kleine Ver-tiefung			schwedischer Autoher-steller	ver-fahren						2	franzö-sisch: Abend	akade-mischer Grad (Abk.)	
enges, tiefes Tal	9			scheues Waldtier	Film-größe	4		Berg-stock der Albul-alpen			Pöbel	höchster Berg Ägyptens			
		Kfz-Z. Steinfurt		Boots-rennen				latei-nisch: damit	Abk.: Eislauf-klub		suden. Ruinen-stätte am Nil			Abk.: rund	
persönliches Filmpart (3. Fall)	japanischer Reiswein		8		Stadt am Großen Sklavensee		ein Erd-achsen-punkt	14				psych. schwer gestörter Mensch			
wohlhabend					Teil des Skeletts							Darlehen			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----

Impressum

Redaktion:

Wolfgang Pape
forum@wolfgangpape.de

Gestaltung:

4matt,
Steinbach/Lusaka

Druck:

Brinkmann DruckService,
Stadtlohn

Mitgewirkt haben:

Dr. Gerald Gaß (Andernach),
Prof. Dr. Michael Huss (Alzey),
Alma Idrizovic (Andernach),
Markus Wakulat (Andernach),
Manuela Watermeyer (Andernach),
Dr. Thorsten Junkermann (Andernach),
Julia Franz (Alzey),
Marie-Luise Staab (Alzey),
Andreas Gilcher (Andernach),
Leonie Schopbach (Alzey),
Udo Hoffmann (Andernach),
Thomas Janzen (Andernach),
Anke Thönnies (Andernach),
Denise Hermann (Andernach),
Manuela Krebs (Andernach),
Regina Marschke (Andernach),
Klinikrente.de, Care.com.

Redaktionsschluss

Redaktionsschluss des *forums* ist jeweils am Monatsende. Aktuelle Berichte, die nach Absprache mit der Redaktion in der jeweiligen Ausgabe erscheinen sollen, müssen rechtzeitig per E-Mail verschickt sein. Wichtig: Bitte denken Sie daran, bei Einsendungen den Urheber von Text und Bild zu nennen!

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung diverser geschlechtsbezogener Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

Auflösung von Seite 7

I L J U S T R I A B E R T
G E N E S T D R I A B E R T
B E G E N E S T M I N A B E R T
B R E R P R E S M I N A B E R T
I S E R E R E S M I N A B E R T
N G E R E R O S M I N A B E R T
B E N E R E T R E M L O B
A B A N K I T E R M A P O R B
A L B I T T E R A P O R B
C H I P I K E T E R A P O R B
S C H I P I K E T E R A P O R B
V S K A B R A B R A S T A B R U
T I W E L U L A S T A B R U
B E R O H L E S T A B R U
B I S S E A U L M E G A E R T
B E Z U S H E L M E G A E R T
B E Z U S H E L M E G A E R T
R A P E D E F D O N R E G A E R T
T A K B E U G E N T C A M S A K E T
T U E G E N T C A M S A K E T

ZERTIFIKATKURS

Verschiebeparkplätze sind keine Lösung

INTERVIEW MIT DR. GERALD GASS, PRÄSIDENT DER DEUTSCHEN KRANKENHAUSGESELLSCHAFT E. V.

Personaluntergrenzen und Fachkräftemangel: Die Mitarbeiterstruktur im Krankenhaus befindet sich momentan im Wandel. Doch sind die neuen Untergrößen für Personal im Krankenhaus überhaupt umsetzbar? Nicht in dieser Form, findet Dr. Gerald Gaß, Präsident der Deutschen Krankenhausgesellschaft e. V.

In Deutschland soll es ab 2019 Personaluntergrößen in vier pflegeintensiven Bereichen geben. Sehen Sie Untergrößen als den richtigen Weg?

Untergrößen sind sicherlich in Betracht zu ziehen, um die Gefährdung von Patientinnen und Patienten durch zu geringe Personalbesetzungen auszuschließen und mögliche Gefährdungspotenziale zu erkennen und zu reduzieren. Ich glaube allerdings, dass wir uns durch den Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt damit abfinden müssen, dass Krankenhäuser nicht nach Belieben zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden. Deshalb müssen wir bei der Einführung und Umsetzung von Personaluntergrößen mit Augenmaß vorgehen. Und wir müssen die Krankenhäuser dabei unterstützen, zusätzlich auszubilden, um eigenständig mehr Fachkräfte über Ausbildung zu gewinnen und junge Menschen für eine Tätigkeit im Krankenhaus zu begeistern. Das ist ein Prozess, der sich über einige Jahre hinziehen wird. Deswegen ist eine Einführung von Personaluntergrößen mit gleichzeitiger Sanktion für die Krankenhäuser, die sie im Einzelfall nicht erfüllen können, oder der Schließung von Betten und Stationen aus unserer Sicht kurzfristig problematisch. Hier muss man individuell mit den Häusern ins Gespräch kommen und schauen, wo man sie bei dem Bestreben, ihre Personalausstattung zu verbessern, unterstützen kann.

Sie sprachen gerade von einem Gefährdungspotenzial bei geringer Personalbesetzung. Was meinen Sie damit genau?

Pflegepersonaluntergrößen sind vom Gesetzgeber so definiert, dass sie nicht das Maß darstellen,

bei dem gute Pflege und gute Behandlung stattfindet. Stattdessen skizzieren sie die Grenze, ab der eine Gefährdung von Patienten durch einen zu geringen Personaleinsatz auftreten kann. Und deswegen muss eine gute Personalausstattung unserer Meinung nach deutlich über den Pflegepersonaluntergrößen liegen, über die jetzt gesprochen wird. Eine solche Personalausstattung muss dann aber auch anders als heute voll refinanziert werden.

Es gibt die Befürchtung, dass Stationen ohne Untergrößen durch die neue Regelung mit weniger Personal besetzt werden. Wie kann das verhindert werden?

Die Politik hat die Vorstellung,



dass sie auch die anderen Stationen, die nicht als sogenannte pflegesensitive Bereiche in diese Pflegepersonaluntergrößen-systeme einbezogen werden, beobachten will. Kliniken müssen demnach in Zukunft Rechenschaft ablegen, wie viel Personal sie dort einsetzen, um Verschiebungen des Personals zwischen den Stationen zu vermeiden. Dieses ganze System wird einen unglaublich aufwendigen Dokumentationsprozess nach sich ziehen. Wir werden zusätzliche Pflegekräfte und Mitarbeiter brauchen, die all diese Situationen dokumentieren. Dann wird man am Ende in jeder Station, in jeder Schicht zu jeder Tages- und Nachtzeit darlegen müssen, wie viel Personal und wie viele Patientinnen und Patienten sich jeweils in den verschiedenen Bereichen befunden haben. Und wenn man

sich das vor Augen führt, ist das ein großes Misstrauen, was den Krankenhäusern hier entgegengebracht wird. Ich bin davon überzeugt, dass in deutschen Krankenhäusern nicht flächendeckend schlechte oder gefährliche Pflege betrieben wird. Es gibt sicherlich immer mal die eine oder andere Situation, in der wir mit sehr knappen Personalbesetzungen arbeiten müssen, weil Mitarbeiter beispielsweise kurzfristig krank geworden sind. Aber wir können die Patienten dann nicht einfach nach Hause schicken. Man muss sich damit auseinandersetzen, dass wir uns in einer realen Welt bewegen, in der Patienten auch als Notfälle zu uns kommen. Wir können nicht sofort Mitarbeiter von irgendwoher holen, wenn drei bis vier Patienten zusätzlich auf eine Station kommen, nur um eine imaginäre Pflegepersonalbesetzungssystematik zu bedienen.

Wie wahrscheinlich ist es Ihrer Meinung nach, dass Pflegepersonaluntergrößen auf allen bettenführenden Stationen eingeführt werden?

Ich kann mir gar nicht vorstellen, dass man diese Regelung einführt, weil das eine Überregulierung wäre, die noch weit über all das hinausgeht, was wir heute kennen. Unser Vorschlag ist, dass man im Rahmen eines Ganzhausansatzes eine vernünftige Pflegepersonalausstattung für die einzelnen Krankenhäuser definiert, abhängig von ihrem Versorgungsauftrag. Bei einem Krankenhaus mit schwerkranken Patienten und hohem Pflegebedarf muss die Personalausstattung demnach höher sein als bei einem Krankenhaus mit geringem Pflegeaufwand. Das muss vernünftig und bedarfsgerecht festgestellt und kalkuliert werden. Ich kann mir durchaus vorstellen, dass man im Rahmen eines Ganzhausansatzes Personaluntergrößen für Krankenhäuser festlegt. Und dann plädiere ich sehr eindrücklich dafür, es dem verantwortlichen Krankenhaus zu überlassen, wo diese Zahl an Pflegekräften zu jedem Moment vernünftigerweise eingesetzt werden muss. Denn wenn man glaubt, aus Berlin heraus definieren zu können, wie viele Pflegekräfte auf der Station A zum Moment B vernünftigerweise eingesetzt werden

sollen, wird das nicht funktionieren. Das ist keine bedarfsgerechte Versorgung von Patientinnen und Patienten.

Welche Veränderungen würden Sie sich von der Politik bezüglich des Pflegekräftemangels und der Personaluntergrößen wünschen?

Die Politik hat gesagt, es gibt dem Grunde nach einen zusätzlichen Bedarf an Pflegekräften in deutschen Krankenhäusern. Das sehen wir als Deutsche Krankenhausgesellschaft auch so. Und wir wollen dafür Maßnahmen ergreifen, um diese zusätzlichen Pflegekräfte in die Krankenhäuser zu bekommen. Es bleibt die Frage nach der Umsetzung. Ich würde mir hier eine konzertierte Aktion vorstellen, die mittel- und langfristig darauf abzielt, für Beschäftigung im Krankenhaus zu werben und junge Menschen für dieses Berufsbild und diese Ausbildung zu begeistern. Dabei geht es nicht nur um Pflege, sondern auch um Physiotherapie, Logopädie, Hebammen und alle möglichen Gesundheitsfachberufe. Mein Wunsch wäre es, eine ganz andere Wertschätzung und durchaus auch an der einen oder anderen Stelle eine bessere Bezahlung zu definieren. Und dann auch gemeinsam mit den Krankenhäusern Zielvereinbarungen zu treffen und beispielsweise festzulegen, wie groß ein angemessener Pflegebedarf wäre und welche Maßnahmen ergriffen werden können, um diesen Pflegebedarf zu decken. Es gibt keinen vernünftigen Grund, als Geschäftsführer eines Krankenhauses in dem Fall nicht alles zu tun, um diese Pflegekräfte zu gewinnen. Aber dieses Gewinnen von Pflegekräften darf sich nicht nur darin widerspiegeln, dass man sie anderen Krankenhäusern abwirbt. Es müssen mehr junge Menschen dafür begeistert werden, im Krankenhaus zu arbeiten. Wir brauchen ein größeres Potenzial an Mitarbeitern und Fachkräften. Und es darf nicht nur ein Verschiebeparkplatz vom Altenheim oder dem Pflegedienst ins Krankenhaus oder in die Rehaklinik sein. Damit ist niemandem geholfen, zu allerletzt den Patientinnen und Patienten.

| **Abdruck mit freundlicher Genehmigung von klinikrente.de**

Niemals geht man so ganz

Wer ihn kannte wird ihn nie vergessen

Berti Staab

Vielen Dank für die vielen Beileidsbriefe, Blumen, Geldspenden und die trostreichen Worte zum Tode meines geliebten Mannes Berti. Ich vermisse ihn sehr, fühle mich aber durch die große Anteilnahme an meinem schweren Verlust getröstet.

Marie-Luise Staab