



## Die kommenden Monate werden uns alle sehr stark fordern



### Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

es ist doch überraschend, dass die deutliche Steigerung der Neuinfektionen mit dem Coronavirus für viele überraschend zu sein scheint. Die Aufmerksamkeit vieler Menschen ließ im Laufe des Sommers merklich nach; man gewöhnt sich eben an gewisse Situationen. Doch dann trat ein, was viele Fachleute prognostizierten: Mit dem Beginn der kalten Jahreszeit steigen die Zahlen. Schon Mitte Oktober verzeichnete man eine Verdopplung der Neuinfizierten zur Vorwoche. Wir werden die Höchstzahl der zu behandelnden Intensivpatienten aus dem Frühjahr wahrscheinlich schon im November erreichen.

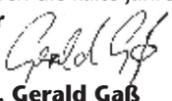
In allen Bereichen und an allen Standorten des Landeskrankenhauses (AöR) müssen wir jetzt zusammenstehen und uns auf die vor uns liegenden Monate vorbereiten. Unsere standortbezogenen Krisenstäbe habe ihre Arbeit wieder aufgenommen. Es gilt: Infektionen des eigenen Personals unbedingt soweit wie möglich zu vermeiden, damit wir gerade in der Krise für unsere Patienten und Bewohner da sein können. Ich bitte Sie deshalb eindringlich, auch in Ihrem privaten Bereich besonders vorsichtig zu sein, um Infektionen auszuschließen. Wir werden den innerbetrieblichen Infektionsschutz maximal ausbauen, um für Ihre Sicherheit zu sorgen.

Das Eintragen von Infektionen durch Besucher und Patienten muss vermieden werden. Wir haben deshalb eine durchgängige Teststrategie für alle Patienten etabliert. An den Standorten mit besonders hohen regionalen Infektionsgeschehen (rote Ampel) müssen wir die Besucherströme stark einschränken. Mein Appell zuletzt: Bitte nutzen Sie unsere Angebote zur Gripeschutzimpfung. Die Impfung schützt Sie, Ihre Familien und unsere Patientinnen und Bewohner.

Wir alle und jeder einzelne von uns tragen Verantwortung dafür, dass unser Gesundheitswesen in den kommenden Wochen arbeitsfähig bleibt und den Schutz der Bevölkerung gewährleisten kann.

Ich wünsche Ihnen allen und Ihren Familien, dass Sie gut und gesund durch die kalte Jahreszeit kommen.

Ihr

  
Dr. Gerald Gaß

## ■ GESUNDHEITZENTRUM GLANTAL

# Neue Krankenpflegeschule entsteht – Hochmodernes Ausbildungszentrum für 75 Schüler in drei Jahrgängen



Projektinitiatoren und Verantwortliche aus Landeskrankenhaus und Gesundheitszentrum Glantal vor dem Bauprojekt in Meisenheim. Im vorderen Teil des Gebäudekomplexes wird die Krankenpflegeschule einziehen.

**Meisenheim.** „Es ist ein herausragendes Projekt für die Klinik“, sagte Dr. Gerald Gaß, Geschäftsführer des Landeskrankenhauses (AöR). Die neue Krankenpflegeschule des Gesundheitszentrum Glantal (GZG) entsteht derzeit im ehemaligen Gebäude des städtischen Krankenhauses. Das Haus wurde nach dem Klinikneubau vor wenigen Jahren veräußert. Nun erwirbt das Landeskrankenhaus, so Dr. Gaß, die neu gebaute Schule für 2,7 Millionen Euro. Er erwartet einen Zuschuss des Landes Rheinland-Pfalz.

### Zweiter Ausbildungsjahrgang startete im August

Im vergangenen Jahr eröffnete die Schule, die pro Jahrgang 25 junge Menschen zu

Pflegekräften ausbildet, übergangsweise im Bito-Campus. Im August dieses Jahres startete der zweite Jahrgang mit der Ausbildung. Der theoretische Unterricht findet in den Klassenräumen statt, der praktische Teil im Gesundheitszentrum Glantal in Meisenheim.

### Corona sorgte für Verzögerungen am Bau

Eigentlich sollte am 25. September bereits Richtfest gefeiert werden. Doch die Corona-Pandemie sorgte auch auf der Baustelle für nennenswerte Verzögerungen. Die Medien wurden dennoch eingeladen, um einen Eindruck zu bieten, was hier in absehbarer Zeit eröffnet wird.



So soll es bald aussehen. Im Gebäudeensemble werden Wohnungen und die Schule gemeinsam untergebracht sein.

Die Krankenpflegeschule hat eine Nutzfläche von 800 Quadratmetern. In drei Ausbildungsjahrgängen werden insgesamt 75 Schüler ausgebildet. Zusätzlich wird die Abteilung für Pflegetwicklung dort untergebracht, um den Theorie-Praxis-Transfer direkt vor Ort mit Leben zu füllen, so Ingolf Drube. Der Pflegedirektor des GZG erklärte, dass die Schule hochmodern ausgestattet sein wird. Tafel und Kreide gehören der Vergangenheit an, Smartboards in den Klassenräumen erlauben statt dessen einen Mix aus digitalem und analogem Unterricht.

Ein ganz besonderer Raum ist ein eingerichtetes Krankenzimmer, das durch eine Trennscheibe vom Klassenraum daneben einsehbar ist. Anstatt an Puppen zu üben, will Drube Studenten engagieren, die hier nach Drehbuch Kranke spielen. So wird eine echte Situation im Krankenzimmer bereits während der Ausbildung erfahrbar. Zusätzlich ist dieser Trainingsraum kameraüberwacht, um ihn auch aus anderen Klassenräumen einsehbar zu machen und Aufnahmen für Nachbesprechungen nutzen zu können. Der Pflegedirektor kennt dieses Konzept der Ausbildung bereits seit 2014 aus der Schweiz. „Es ist beeindruckend“, sagt er. Dieser besondere Raum ist darüber hinaus auch für Weiterbildungen eingeplant.

### Krankenpflegeausbildung gut für die ganze Region

Dr. Gerald Gaß dankte beim Vor-Ort-Termin den Projektverantwortlichen für die gute Zusammenarbeit. Er weiß um die speziellen Anforderungen, die im Gebäude berücksichtigt werden mussten. Die Krankenpflegeschule habe aber auch eine „ungeheure Bedeutung für Meisenheim“. Bislang musste das Krankenhaus den pflegerischen Nachwuchs in der Hauptsache aus Alzey rekrutieren. „Nun werden wir den Arbeitsmarkt hier bevölkern.“

Das GZG wird über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden. Da die Krankenpflegeausbildung seit diesem Jahr „generalistisch“ durchgeführt wird, qualifizieren sich die Absolventen auch für Stellen z.B. in Altenheimen. Gaß führte vor Augen, worum es gerade im ländlichen Bereich geht: „Einrichtungen im ländlichen Raum werden überleben, weil sie Fachkräfte haben.“

### Energiekonzept passt zum GZG als „Green Hospital“

Dr. Gaß erinnerte an den umweltfreundlichen Neubau des GZG – das Meisenheimer Krankenhaus war das erste „Green Hospital“ in Deutschland. Das ergänzt sich gut mit dem Energiekonzept des neuen Gebäudes. Es wird mittels eines Blockheizkraftwerks klimaschonend beheizt; mittels Photovoltaik wird CO<sub>2</sub>-neutral Strom erzeugt. Zusätzlich besteht ein Mobilitätskonzept mit Elektroautos und Elektrofahrzeugen. | red

Bitte hier die Empfängerdaten aufkleben!

**RHEIN-MOSEL-AKADEMIE: Fachweiterbildung Psychiatrische Pflege begann mit 16 Teilnehmern**

Im Juni startete der Fachkurs Psychiatrische Pflege 2020/2022 an der RMA. 16 Teilnehmende aus fünf verschiedenen Einrichtungen aus Rheinland-Pfalz zählt die Fachweiterbildung. Sie dauert zwei Jahre und umfasst 74 Seminartage, in denen die theoretischen und praktischen Kenntnisse zur psychiatrischen Pflege erweitert und vertieft werden. Auch mehrere Außeneinsätze stehen auf dem Programm, die die Möglichkeit bieten, verschiedene Tätigkeitsfelder psychiatrischer Pflege kennenzulernen.

**RHEINHESSEN-FACHKLINIK ALZEY: Fördern | Wohnen | Pflegen bereitet sich auf die ISO-Zertifizierung vor**

Die RFK Alzey wurde bereits im vergangenen Jahr nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert. Im November 2021 steht diese Zertifizierung auch für den Bereich „Fördern | Wohnen | Pflegen - Gemeindepsychiatrie“ der Klinik an. Hierzu fand nun eine Kick-Off-Veranstaltung für die Mitarbeitenden des Bereichs statt. Die Teilnehmenden konnten nicht nur allerlei Wissenswertes über die Zertifizierung und das QM-System erfahren, sondern hatten auch reichlich Gelegenheit, Fragen zu stellen. Es waren Teilnehmende aus jedem Bereich von „Fördern | Wohnen | Pflegen - Gemeindepsychiatrie“ anwesend, sodass einem gelungenen Wissenstransfer nichts im Wege stehen dürfte.

**RHEINHESSEN-FACHKLINIK ALZEY: Christoph Kindler neuer Oberarzt in Gerontopsychiatrie**

Seit Oktober ist Dr. Christoph Kindler neuer Oberarzt in der AP3/Gerontopsychiatrie der RFK Alzey. Die oberärztliche Zuständigkeit für die Stationen stellt sich zukünftig folgendermaßen dar: Die Station A1 betreut Jan Weyerhäuser, die Station A2 betreut Ulrike Hase und Dr. Christoph Kindler ist ab sofort zuständig für die A3. Zusätzlich wird er anteilig das Projekt DemStepCare unterstützen. Dr. Kindler kommt von den Helios Dr. Horst Schmidt Kliniken aus Wiesbaden zu uns, wo er seit 2015 als Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie beschäftigt war. Neben seiner fachärztlichen Tätigkeit betreut er dort u.a. Projekte zur Optimierung der Patientensicherheit und Qualität und hat Erfahrung im Ausbau neuer Standards und Therapieverfahren wie z. B. der Elektrokonvulsionstherapie. Der Ärztliche Direktor Prof. Michael Huss sowie die Chefarztin PD Dr. Sarah Kayser begrüßten ihn nun auch offiziell mit einem Blumenstrauß in Alzey und wünschten einen guten Start. Herzlich willkommen!

**Nachgefragt: Die Zukunft des forums**

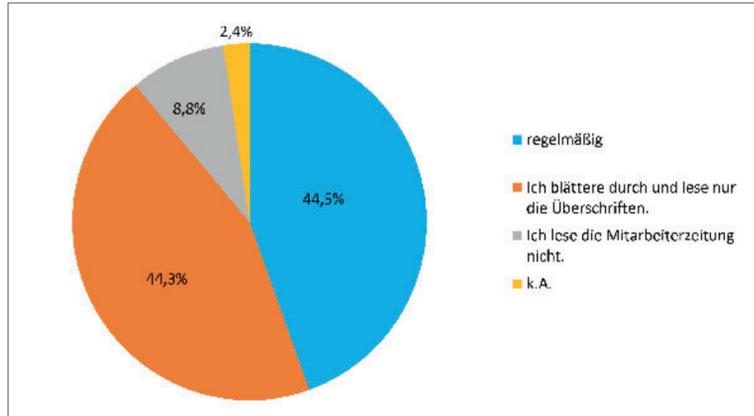


Abb. 1: Wie oft lesen Sie das forum?

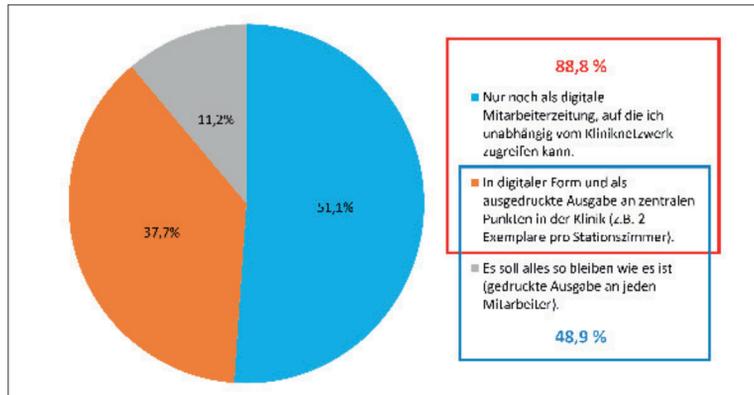


Abb. 2: Welche Form des forums wünschen Sie sich?

Corona hat alle Abteilungen und Berufsgruppen vor neue Herausforderungen gestellt, so auch die Unternehmenskommunikation des Landeskrankenhauses. Die Digitalisierung nahm rasant an Fahrt auf und auch die Kommunikation unter den Mitarbeitern und Teams veränderte sich. Wir alle haben erlebt, wie Prozesse anders abgebildet werden können. So konnten beispielsweise zahlreiche Dienstleistungen durch Online-Meetings ersetzt werden. Grund genug, in der Unternehmenskommunikation die Mittel der eigenen Abteilung auf den Prüfstand zu stellen. Eines dieser Mittel ist die Mitarbeiterzeitung des LKH, das forum. Seit vielen Jahren ist sie ein großer Bestandteil der Mitarbeiterkommunikation. In Zeitungsform erreicht sie die Mitarbeiter postalisch, jeden Monat. Aber ist sie noch zeitgemäß? Erreichen wir die Mitarbei-

ter überhaupt? Und entspricht sie dem, was die Mitarbeiter von einer guten Mitarbeiterkommunikation erwarten? Wie ließen sich diese Fragen besser beantworten als durch eine Befragung der Zielgruppe? Und so rief die Unternehmenskommunikation von August bis Ende September dazu auf, sich an einer Befragung zum forum zu beteiligen. Das Ergebnis: Sage und schreibe 1.110 Mitarbeiter haben mitgemacht! Das zeigte deutlich, dass das Thema als wichtig erachtet wird. Und auch bei der Frage nach dem Bekanntheitsgrad wurden wir positiv überrascht. So gaben 95,9 Prozent der Teilnehmer an, das forum zu kennen. Das freute uns ebenso wie die Angabe, dass 88,6 Prozent der Befragten das forum regelmäßig lesen oder zumindest durchblättern und sich so über die Inhalte informieren (Abb. 1).

Das war aber nur die Oberfläche. Die tiefergehenden Fragen haben uns gezeigt, was wir zukünftig besser machen können. So wünscht sich der Großteil der Befragten (88,8 %) einen digitalen Zugang zu den Inhalten. Aber auch fast die Hälfte (48,6 %) möchte weiterhin eine

Papierversion (Abb. 2). Für uns ist dies sehr spannend, zeigt es doch recht deutlich, dass auch die Unternehmenskommunikation ihre Kommunikationsmittel an den Zeitgeist anpassen muss, aber auch im gewissen Rahmen bewährte Mittel weiter bedienen sollte. Hiermit decken sich auch die Kritik und Änderungswünsche, die innerhalb der Befragung an uns herangetragen wurden. So sind die häufigsten Kritikpunkte die Aktualität der Inhalte und der Ressourcenverbrauch in Form von Papier. Außerdem wurde der Wunsch nach tieferen Einblicken in einzelne Themen und eine kritischere Auseinandersetzung laut.

Und auch im Hinblick auf die zukünftigen Inhalte bekamen wir klare Signale. So besteht ein großer Wunsch danach, über Entwicklungen und Projekte im Landeskrankenhaus informiert zu werden (78,6 %) und von guten Beispielen anderer Einrichtungen und Abteilungen zu erfahren (58,7 %). Aber auch „bunte“ Themen stehen hoch im Kurs (32,9 %). Diese Angaben freuten uns besonders, entsprechen sie doch den Zielen, die die Mitarbeiterzeitung hat. Zusammenfassend hat uns die Befragung wichtige Hinweise dazu gegeben, wie wir die interne Kommunikation weiter verbessern können. Und wir arbeiten bereits an Lösungen, um den Wünschen nachzukommen. Sie dürfen gespannt sein, welche Neuerungen Sie in den nächsten Monaten erwarten. Bis dahin bedankt sich das Team der Unternehmenskommunikation ganz herzlich bei allen Teilnehmern der Befragung! Ihr seid spitze!

| Nicole Horn

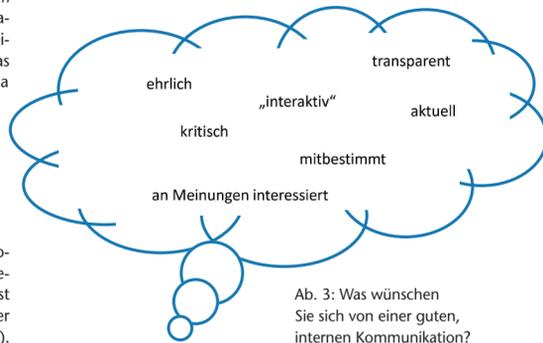


Abb. 3: Was wünschen Sie sich von einer guten, internen Kommunikation?



Abb. 4: Kritik an der aktuellen Mitarbeiterzeitung

**Teilnehmerzahl:** 1.110  
**Verteilung Berufsgruppen:** Pflegendes (38,3 %), Therapeuten, Sozialarbeiter, Pädagogen, etc. (22,5 %), Verwaltung (22,2 %), Ärzte (5,8 %), Azubis/Praktikanten (2,3 %), keine Angabe (8,9 %)  
**Verteilung Altersgruppen:** unter 30 Jahre (14,3 %), 30 bis 39 Jahre (23,3 %), 40 bis 49 Jahre (23,8 %), 50 bis 59 Jahre (24,2 %), 60 Jahre und älter (6,1 %), keine Angabe (8,2 %)

**RHEIN-MOSEL-FACHKLINIK ANDERNACH**

**Musikorchester Halsenbach spielte für Bewohner und Patienten**

**Andernach.** Seit Musiker wieder proben dürfen, nutzen viele Orchester die Gelegenheit, wenigstens einzelne Musiker kostenlos auftreten zu lassen, um den Kontakt zum Publikum nicht ganz zu verlieren und gleichzeitig Patienten und Bewohnern von Alten- und Pflegeheimen schöne Stunden zu bereiten. Der Musikverein „Harmonie Halsenbach“ kam kürzlich mit dem kompletten Or-



Auch das Wetter spielte mit als das Musikorchester Halsenbach in der RMF öffentlich „probte“.

**RHEIN-MOSEL-FACHKLINIK ANDERNACH**

**Minigolfplatz komplett erneuert**

**Andernach.** Der Minigolfplatz der Rhein-Mosel-Fachklinik erhielt eine komplette Runderneuerung. Zwischen den Spielfel-

dern wurden Wege gelegt (vorher gab es da nur Rasen), die Felder selbst sind neu und am Ende des Platzes wurden neue

Sport- und Fitnessgeräte installiert. Die Zuwege zum Gelände wurde gleich ebenfalls neu gestaltet. Zusätzlich wurde für eine neue Beleuchtung gesorgt. Und damit man sich noch wohler fühlt, haben unsere Gärtner auch Blumenbeete zwischen den Spielfeldern angelegt. Rund 35 Jahre gibt es den Platz bereits. Die Klinikleitung nahm nun richtig viel Geld in die Hand, um die Möglichkeiten für Patienten, Bewohner und auch Mitarbeiter in einem schönen Umfeld zu erweitern. Der Kaufmännische Direktor Dr. Thorsten Junkermann spricht von einem „niedrigen sechsstelligen Betrag“, der investiert wurde.

**Schläger gibt es an der Pforte**

Ganz besonders in Pandemiezeiten, in denen möglichst viel im Freien getan werden sollte, bieten sich nun zusätzliche Möglichkeiten. Die ersten Spieler ließen auch nicht lange auf sich warten. Wer spielen möchte, meldet sich an der Pforte an – dort liegen Schläger und Bälle bereit. | red



Das Direktorium überzeugte sich in der Mittagspause von der Spielbarkeit der neuen Anlage (v.l.): Rita Lorse, Karlheinz Saage, Dr. Thorsten Junkermann, Dr. Christian Bamberg.

**RHEIN-MOSEL-FACHKLINIK ANDERNACH**

**Behandlungsschwerpunkt Borderline- und Traumafolgestörungen kann endlich richtig starten**

**Andernach.** Nun können die Kolleginnen und Kollegen endlich loslegen: Im März gab es bereits einen Kick-Off auf Station PZ3 zur Einführung eines neuen Behandlungsschwerpunkts für Borderline- und Traumafolgestörungen (wir berichteten in der Aprilausgabe) – doch dann kamen die Corona-Pandemie, der Lock-Down und die landesweit vermehrt infizierten Patienten dazwischen, die auch die RMF zu besonderen Maßnahmen zwangen. Station PZ3 im Klinischen Zentrum wurde kurzerhand geräumt, um Platz zu schaffen für eine Isolierstation, um die erwarteten Covid-19-Patienten getrennt von anderen Patienten behandeln zu können. Die Kolleginnen und Kollegen des Teams mussten innerhalb kurzer Zeit den Platz räumen und wurden auf andere Stationen verteilt. Der Behandlungsschwerpunkt befindet sich nun auf Station PZ6 und teilt sich mit der Psychoso-

matik die Räumlichkeiten. Dr. Andreas Konrad, Chefarzt der Abteilung für Allgemeinpsychiatrie und Psychotherapie II, dankte dem gesamten Team für den Einsatz im

letzten halben Jahr. Innerhalb von 48 Stunden musste die PZ3 geräumt werden, sagte er; Patienten wurden vorzeitig entlassen oder verlegt. Das erforderte großen

Einsatz. „Dafür vielen Dank!“ Mitte Oktober zum zweiten Kick-Off waren noch ein paar Arbeiten zu erledigen, doch der Chefarzt war guter Dinge, dass im November

die Arbeit vollumfänglich aufgenommen werden kann. „Wir können von Glück sprechen, dass wir so ein gutes Team haben“, sagte Mark Deckarm (Abteilungsleiter Pflege Allgemeinpsychiatrie). „Das hat uns sehr geholfen in einer so schwierigen Phase.“

Oberärztin Dr. Sylvia Krusemark bedankte sich bei Stationsleiterin Tatjana Kubach und dem stellvertretenden Stationsleiter Dirk Hoffmann für die hervorragende Arbeit. Alle zusammen hätten „viel bewegt“, sagte sie. Die Station sei „in einem guten Zustand“. | red

Dr. Sylvia Krusemark und PD Dr. Andreas Konrad (hinten) bedanken sich bei Tatjana Kubach und Dirk Hoffmann stellvertretend für das gesamte Team für die hervorragende Arbeit, um nun doch mit dem neuen Behandlungsschwerpunkt starten zu können. Fotos: red (3)



# Diversity Management – Gerechtigkeit, Vielfalt und Förderung unentdeckter Potenziale

**Was verbinden Sie mit dem Begriff „Diversity“? Geht es dabei ausschließlich um gendgerechte Sprache und die Schwierigkeiten bei der Umsetzung? Denken Sie auch, mit einem „m/w/d“ in einer Stellenausschreibung sei dem Genüge getan? Tatsächlich steckt viel mehr dahinter. Unsere Kollegin Maria Andreacchi (Pädagogische Mitarbeiterin der Rhein-Mosel-Akademie) ist u. a. studierte Diversity Managerin und war Referentin und Teamleiterin im Bereich Gleichstellung und Diversity an der Hochschule Koblenz. Ein Interview mit Lerneffekt.**

**forum:** Wieso denkt man beim Begriff „Diversity Management“ fast schon automatisch in Klischees? Man denkt an schwer lesbare Texte, da man tunlichst immer zwei Geschlechter berücksichtigen sollte. Man denkt an öffentliche Aufregung, an Sprechverbote, an Vorfälle wie das nach Protesten von einer Hauswand in Berlin getigelte Gedicht, das angeblich sexistisch war.

**Maria Andreacchi:** Wieso man so denkt, kann ich Ihnen nicht sagen. Ich kann Ihnen sagen womit ich mich im Rahmen meiner Diplomarbeit an der Hochschule beschäftigt habe. Durch Zuschreibungen entstehen Klischees, Stereotype Vorurteile. Picken wir die Sprache heraus, geht es um die Zuschreibungen, die wir mit Männlichkeit und Weiblichkeit verbinden. Jeder/jede von uns hat sofort Bilder im Kopf. Bilder können, müssen aber nicht stimmen. Wichtig war und ist es mir, konkret die Menschen anzusprechen, die ich meine. In Texten sollen nicht zwei Geschlechter berücksichtigt werden, weil es vorgeschrieben ist, sondern weil wir verschiedene Menschen ansprechen möchten, die sich nicht angesprochen fühlen, wenn sie nicht genannt sind. Es gibt Vertre-

tende der geschlechtergerechten Sprache, die das sehr dogmatisch sehen. Mir ist es wichtig ins Gespräch zu gehen, zuzuhören, die Meinung des Anderen anzuerkennen und Ideen, Motive, Meinungen auszutauschen, zu debattieren, im besten Fall einen hohen Konsens in der Sache zu erzielen.

**forum:** Was löst man denn aus, wenn man nicht alle anspricht?  
**Maria Andreacchi:** Durch Sprache spiegeln wir unser Denken, unser Handeln und die damit verbundenen Möglichkeiten. Dies bezieht sich nicht nur auf eine geschlechtergerechte Sprache. In der Medizin, der Pflege, im juristischen oder administrativen Bereich ist es wichtig präzise auszudrücken was oder wer gemeint ist, um erfolgreich zusammenarbeiten zu können. Genauso ist es, wenn wir Menschen ansprechen, wenn wir Männer meinen, ist es gut, Männer anzusprechen, wenn wir Frauen meinen, ist es gut Frauen anzusprechen. Sprechen wir nicht die Menschen an, die wir ansprechen möchten, dann fühlen sie sich nicht angesprochen und dieses Potenzial, geht z.B. bei Stellenausschreibungen möglicherweise verloren. Dabei geht es nicht nur um Mann oder Frau.

Stellenausschreibungen sind oft noch stereotyp geschrieben und beziehen sich auf formale Fähigkeiten. Wenn Sie sich das bewusst machen – das ist die Stelle an der Diversity Management ansetzt – dann haben die einen Auslandserfahrungen, die anderen eine Ausbildung und weitere haben eine Ausbildung und Kinder großgezogen. Frage: An wen denken Sie, wenn Sie an die Auslandserfahrung denken, an wen denken Sie, wenn es darum geht, Kinder groß zu ziehen? Alle drei Beispiele bilden Ressourcen ab, die wir in unseren Berufen gut gebrauchen können. Es sind Ressourcen auf unterschiedlichen Ebenen, die wir durch unterschiedliche Biographien abdecken können, daher ist es wichtig alle Menschen anzusprechen.

**forum:** Das Motiv muss also verstehbar kommuniziert werden.  
**Maria Andreacchi:** Wenn Sie mit Motiv, den Ursprung, die Idee meinen, weshalb z.B. in Stellenausschreibungen m/w/d steht, dann ja, das Motiv muss verstehbar kommuniziert sein, um die Veränderung einordnen und einschätzen zu können. Oft sind es übrigens Väter, die sagen, sie haben das Motiv verstanden. Sie wollen, dass ihre Töchter in ihrem Leben gleichberechtigt aufwachsen.

**forum:** Die Ziele, die Sie erläuterten, sind ganz bestimmt gut und richtig. Doch wenn ich als Unternehmen Diversity Management einführe, kann ich bestimmt nicht davon ausgehen, alle Beschäftigten auf meiner Seite zu haben. Das dürfte zu Problemen führen.

**Maria Andreacchi:** Das ist gut, wenn nicht alle auf einer Seite sind. Es geht darum den Blick zu weiten, die Brille des Gegenübers aufzuziehen, die andere Perspektive einzunehmen, die Vielfalt zu erkennen, die es im Unternehmen gibt und damit verbundene Potenziale und Fähigkeiten. Ich habe für die Hochschule seinerzeit ein Konzept geschrieben, wie so etwas umgesetzt werden kann. Ich habe viele positive Erfahrungen gemacht. An der Hochschule wurde damit begonnen, dass sich die Beauftragten, die es ohnehin gibt, wie Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Menschen mit Behinderungen, die verschiedenen Beratungsstellen, Fachbereiche etc. vernetzten. Die Idee war, die Beauftragtenstruktur zu belassen und gleichzeitig eine Vernetzung der Vertretenden zu ermöglichen, da sich Bedarfe überschneiden. Die Schnittmenge der einzelnen Ansätze wie Alter, Geschlecht etc. wird Intersektionalität genannt. Zusätzlich gab es Promotorinnen und Promotoren für das Thema in den jeweiligen Arbeitsbereichen.

## Reibungsverluste vermeiden durch Diversity Management

**forum:** Ist Diversity Management ein „nice to have“ für Unternehmen?  
**Maria Andreacchi:** Nach meinem Verständnis ist Diversity Management kein schmückendes Beiwerk! Es geht sowohl darum, Reibungsverluste zu vermeiden, die z.B. durch Barrieren entstehen, Diskriminierungen zu verhindern und zu minimieren, als

auch darum Potenziale zu entdecken, zu fördern und querzudenken. Gerade vor dem Hintergrund zunehmender Komplexität könnte eine Diversity-Maßnahme sein, ein Problem, eine Frage aus dem beruflichen Kontext, egal aus welchem Bereich, allen Mitarbeitenden zugänglich zu machen und alle Interessierten an der Problemlösung zu beteiligen. So werden Barrieren überwunden.

## 70 Prozent der Fähigkeiten werden im informellen Bereich erworben

Im Landeskrankenhaus haben wir nach meinem Verständnis schon einige Diversity-Maßnahmen, wie z. B. Kernarbeitszeiten, ein berufsgruppenübergreifendes Führungskolleg, die „Charta der Vielfalt“, den Diversity-Tag etc. Das sind vorwärtsgewandte Maßnahmen. In vielen Unternehmen entstehen Diversity-Maßnahmen jedoch nicht aus einem Entwicklungsprozess heraus, sondern z. B. weil sie gesetzlich vorgegeben sind. Deswegen wollte ich die Perspektive der Gleichstellung erweitern und habe mit Diversity Management einen Ansatz gefunden, bei dem nach Potenzialen gesucht wird, der vorwärtsgewandt ist. Ein Beispiel: Im Bewerbungsverfahren wäre es doch spannend zu fragen, welche Fähigkeiten durch die Elternzeit, das Ehrenamt etc. gesammelt werden konnten, die sich auf den Beruf übertragen lassen. Das fragen Unternehmen ganz selten ab. Ich habe viele Frauen beraten, die 15 oder 20 Jahre als Hausfrauen tätig waren und von sich glaubten kei-



Foto: red

ne Fähigkeiten zu haben, die jedoch für den Arbeitsmarkt hoch relevant sind. Dabei haben sie viele Aufgaben erfüllt und Potenziale entwickelt, die viel zu selten abgefragt werden. Wir wissen, dass 70 Prozent der Fähigkeiten im informellen Bereich erworben werden.

**forum:** Diese Potenziale einzusetzen, braucht aber auch ein gewisses Maß an Phantasie. Normalerweise werden im Beruf doch die Fähigkeiten abgerufen, die ich für den Beruf erlernte.

## „Faire Ungleichbehandlung“

**Maria Andreacchi:** Phantasie eher nicht, sondern ein zusätzliches Denken. Ich erlebe zum Beispiel bei Müttern (Väter kamen nur sehr wenige in die Beratungsstelle) ein bewundernswertes Zeitmanagement – sie sind oft durchorganisiert. Diese Organisationsfähigkeit kann ich für das

nächste Projekt etc. anfragen. Dafür muss mir jedoch bewusst sein, dass ich nicht nur schaue, wer hat eine Weiterbildung in Projektmanagement gemacht. Andere Mitarbeitende lernen privat Fremdsprachen und könnten dieses Wissen im Job einbringen, wenn diese Fähigkeiten bekannt sind. Wichtig ist hier, dass es nicht um Verpflichtung geht, mein Hobby im Beruf einzubringen, sondern darum, dass ich die Möglichkeit habe, wenn ich es möchte. Die diversen Einflüsse auf Unternehmen, können wahrscheinlich nur durch eine diverse Mitarbeiterschaft gelöst werden. Das funktioniert aber nur im Kontext von Vorurteilsfreiheit. Es gibt einen Satz, der das ganz gut beschreibt. Menschen sprechen oft von Chancengleichheit. Darum geht es nicht. Es geht um „faire Ungleichbehandlung“. Das heißt: Fairness und Gleichbehandlung in Sinne des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsge-

setz, d. Red.). Das ist die Basis. Auf dieser Basis strebt Diversity Management Gleichbehandlung im Sinne ungleicher, individueller Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden an. Es braucht im Verständnis von Diversity Management eine Anpassung als Fundament, damit wir ungleich behandelt werden können.

**forum:** Man muss sich anpassen?  
**Maria Andreacchi:** Wir brauchen die Anpassung im Sinne der Gleichberechtigung im Berufsleben und gleichzeitig das Wissen, um die Fähigkeiten, die anders sind als meine, um gemeinsam Probleme und künftige Herausforderungen zu lösen. Häufig entdecken wir vor lauter Unterschieden gar nicht die Gemeinsamkeiten. Wenn Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland nach Deutschland kommen, um hier zu arbeiten und z. B. selbst Eltern sind, dann haben diese wahrscheinlich mehr mit Beschäftigten gemeinsam, die in Andernach aufgewachsen und selbst Eltern sind. Eine den Wert schätzende Beziehung schafft Vertrauen.

**forum:** Andere Kulturen bringen aber unter Umständen auch andere Umgangsformen, etwa mit dem anderen Geschlecht, mit.  
**Maria Andreacchi:** Ja, die Welt ist bunt, anders und doch gleich. Ich würde sagen, Menschen, jeder und jede einzelne bringt eine persönliche Umgangsform mit in ein Unternehmen. Es gibt nicht die Kultur, die mitgebracht wird. Es gibt Umgangsformen, die uns bekannt sind und andere nicht. Wir erleben es gerade mit der

Umgangsform des Händeschüttelns, die sich verändert.

**forum:** Diversity Management ist also eine kulturelle Frage, eine soziologische Frage, eine politische auch. Man kann sagen, dass die Entwicklung der Sprache eine Grundvoraussetzung ist. Im Gesamtpaket ist das aber anspruchsvolle Aufgabe.

## Eine lernende Organisation werden

**Maria Andreacchi:** In der Diversity-Literatur werden Entwicklungsstufen beschrieben. Die erste heißt „Fairness- und Anti-Diskriminierungsansatz“. Diese zielt darauf, die gesetzlichen Regelungen im Kontext von Diversity umzusetzen. Eine weitere heißt Lernen und Effektivitätsansatz: „Lasst uns überlegen, wie wir eine lernende Organisation werden können.“ Das ist ein Entwicklungsprozess. Das ist wahrscheinlich auch ein Kulturwandel. Dabei geht es darum, Bewährtes zu bewahren, Barrieren zu überwinden, ein Arbeitsumfeld zu schaffen in dem die Leistungspotenziale entfaltet werden können.

**forum:** Wie wird Veränderung aufgenommen?  
**Maria Andreacchi:** An der Hochschule machte ich die Erfahrung, dass es Neugier erzeugt, wenn Diversity Management als Einladung zur Entwicklung von etwas Gemeinsamen formuliert wird, im Rahmen dessen niemand seine Identität aufgeben muss, sondern etwas dazu gewinnt. Was es nicht braucht, ist

eine Person, die beauftragt wird Diversity Management umzusetzen und die/der sagt: So wird es gemacht und ab heute haben wir alle keine Stereotype oder Vorurteile mehr. Veränderung passiert u. a. durch die Digitalisierungsprozesse immer schneller. Als lernende Organisation kann auf Veränderung besser reagiert werden, da gelernt wurde auf Veränderung von innen und außen zu reagieren.

**forum:** Wie könnte ein Unternehmen funktionieren, in dem Diversity Management gelebt wird?  
**Maria Andreacchi:** Wenn alle – unabhängig u. a. von geographischer, sozialer, kultureller Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter, mit und ohne Handicap – ein gemeinsames Unternehmensziel haben und motiviert sind, diesem täglich nachzukommen und gleichzeitig das Unternehmen alles daran setzt Vielfalt als Bereicherung zu managen, Barrieren aufzuspüren und zu minimieren, die daran hindern, dem gemeinsamen Ziel näher zu kommen. Stellen Sie sich eine Zukunft vor in der Hindernisse, die Rollstuhlfahrende betreffen, verstanden werden als Hindernisse, die ebenso Menschen, die einen Kinderwagen oder einen Rollator fahren, auf Krücken gehen, schwere Koffer tragen müssen etc. gedacht sind und gemeinsam gelöst werden. Eine Zukunft in der Giraffe und Elefant fair, gleichberechtigt und verschiedene, nach den jeweiligen Fähigkeiten, in einem Haus zusammen arbeiten. | red

## ■ RHEIN-MOSEL-FACHKLINIK ANDERNACH

### Wolfgang Schneider nach 41 Jahren verabschiedet – Feier wurde wegen Corona um ein halbes Jahr verschoben

**Andernach.** Dass sie die Tränen kaum werden zurückhalten können, wussten die Büro-Mitarbeiterinnen von Wolfgang Schneider, ehemaliger Leiter der Wirtschaftsabteilung der RMF, von vornherein. Deshalb bemühten sich die Damen auch gar nicht erst, ihre Abschiedsworte wegen aufkommender Emotionen zu unterbrechen. Der Beitrag des Teams war wahrlich der Höhepunkt der offiziellen Verabschiedung Schneiders, der eigentlich schon im Februar gegangen ist, jedoch wegen der Pandemie bis jetzt warten musste, bis er (im kleinen Rahmen) für sein 41 Jahre und neun Monate andauerndes Wirken in der RMF geehrt wurde. 41 Jahre! – das wird es nicht mehr häufig geben, vermuteten Regionaldirektor Werner Schmitt und der neue Kaufmännische Direktor Dr. Thorsten Junkermann. Mit Wolfgang Schneider hat die Klinik zudem einen der letzten Beamten im LKH verabschiedet. Die Redner bescheinigten ihm in all den Jahren große Leidenschaft



Foto: Markus Wakulat

Nach 41 Jahren und neun Monaten ging der Cheforganisator der RMF in Pension. Er bedankte sich während der wegen Corona kleiner ausgefallenen Feier auch bei seinen Weggefährten.

und hohe Kreativität. Wolfgang Schneider habe Beziehungen gepflegt und das persönliche Gespräch immer einer Mail vorgezogen. Claudia Schaefer vom Personalrat hatte im Vorfeld Schneiders Mitarbeiter gefragt, welches Verhältnis sie zum Pensionär hatten: „Wolfgang war Dreh- und Angel-

punkt für uns alle“ war die einheitliche Antwort.“ Wolfgang Schneider begann seine berufliche Laufbahn als 15-jähriger beim Versorgungsamt in Mainz. Nach der Lehre folgte die Verbeamtung und 1978 der Wechsel zur damaligen Nervenheilanstalt nach Andernach.

Schneider kümmerte sich fortan um nahezu alle Hintergrundaufgaben, die für den Betrieb eines großen Krankenhauses nötig waren und sind – die Beschaffung, die Unfallverhütung, die Telekommunikation, den Brandschutz, und, und, und. 1982 wurde er Beamter auf Lebenszeit, später stell-

vertretender Leiter der Wirtschaftsabteilung. 2009 übernahm er die Abteilung als Leiter. Ob legendäre Mitarbeiterfeste oder familiäre Sommerfeste – Schneider organisierte sie. Obwohl, so würde er das nie stehenlassen. In seiner Rede sagte er: „Jeder Chef ist nur so gut, wie seine Berater.“ Gewandt an seine Mitarbeiter fügte er hinzu: „Ihr seit sehr gute Berater gewesen, vielen Dank an euch.“ Wolfgang Schneider hat den Staffeln übergeben an Andreas Jülich, der sich in seinem ersten halben Jahr als RMF-Abteilungsleiter und zusätzlich als LKH-Bereichsleiter bereits einen guten Namen erarbeitet hat. Regionaldirektor Werner Schmitt, der als Kaufmännischer Direktor der RMF lange Jahre Schneiders Vorgesetzter war, hob letztlich hervor: „Ich war immer baff, mit welcher Kreativität Sie die Aufgaben erledigt haben. Ich habe Sie immer vertrauens- und respektvoll erlebt. Sie haben sich immer vor Ihre Leute gestellt. Das hat mir imponiert.“ | Markus Wakulat

## ■ RHEIN-MOSEL-FACHKLINIK ANDERNACH

### Großes Stück der alten Klinikmauer durch einfachen Zaun ersetzt



Wo kürzlich noch eine hässliche Mauer den Blick versperrte, sieht man nun aufs parkähnliche Klinikgelände.

**Andernach.** Ein großes, letztes Stück der Mauer, die die Rhein-Mosel-Fachklinik umgab, ist Geschichte; in der Vulkanstraße wurde sie kürzlich abgerissen. Dieser Teil der Straße ist kaum wiederzuerkennen – der Blick auf das schöne Klinikgelände, auf die Gebäude und das Parkgelände mit den großen Bäumen, bringt auch für Passanten und Nachbarn eine ganz andere Atmosphäre.

Architektin Nadja Stuckenberg hatte die Bauleitung für dieses Projekt, das von einer Fremdfirma ausgeführt wurde. Der Rückbau der Mauer machte eine einseitige Straßensperrung nötig. Die ausführende Firma setzte Schalungssteine und zog einen Doppelsteckmattenzaun an der Klinikgrenze entlang, der schon durch seine Farbe kaum mehr auffällt. Dass zu- vor das Haus Stolzenfels gestrich-

chen wurde, macht den Blick in die RMF noch angenehmer. Auch Nadja Stuckenberg findet: „Es ist wirklich gut geworden.“

**Mauer war nicht zu unterschätzender Faktor für Stigmatisierung** Mit der weiteren sichtbaren Öffnung des Klinikgeländes macht die RMF deutlich, dass die Klinik eine Einrichtung mitten in der



Ein einfacher Zaun tut es auch.

Stadt Andernach ist, so der Kaufmännischer Direktor Dr. Thorsten Junkermann und Pflegedirektorin Rita Lorse. Dies war der letzte Baustein der auch nach außen sichtbaren Öffnung. „Wir haben da keine Geheimnisse.“ Viele werden sich noch an die alten (und nicht schönen) Mauern um die Rhein-Mosel-Fachklinik erinnern, die dazu beitrugen, dass Menschen sich ausmalten, was dahinter wohl geschieht. Der stellvertretende LKH-Geschäftsführer und langjährige Kaufmännische Direktor Werner Schmitt machte sich intensiv Gedanken über die Folgen, die diese Mauern hatten. „Meines Erachtens waren die Mauern ein nicht zu unterschätzender Faktor für die Stigmatisierung der psychisch Kranken und Behinderten Menschen und führten auch zu massiven Mauern in der Köpfen der ‚Gesunden‘.“ Dem gegenüber ist die heutige Philosophie von Psychiatrie eine gänzlich andere. Sie ist offen und transparent in der Behandlung des Individuums, eine auf Mitwirkung und Einverständnis der Betroffenen Person ausgerichtete Grundhaltung und hat einen integrativen und nicht ausgrenzenden Charakter. „Wenn nun in der RMF das letzte Stück Mauer als Synonym für die historische ‚Anstaltspsychiatrie‘ gefallen ist, und man in eine wunderschöne Parklandschaft mit restaurierten historischen Gebäude schauen kann, dann hat auch baulich die Gemeindepsychiatrie vollends Eingang gehalten.“ | red

## Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen

Der Internationale Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, auch „Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen“ (International Day for the Elimination of Violence against Women), ist ein am 25. November jährlich abgehaltener Gedenk- und Aktionstag zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt jeder Form gegenüber Frauen und Mädchen. Seit 1981 organisieren Menschenrechtsorganisationen wie z. B. Terre des Femmes jedes Jahr zum 25. November Veranstaltungen, bei denen die Einhaltung der Menschenrechte gegenüber Frauen und Mädchen thematisiert wird. Sie haben die allgemeine Stärkung von Frauenrechten zum Ziel. Dabei sollen vor allem Themen wie Zwangsprostitution, sexueller Missbrauch, Sextourismus, Vergewaltigung, Beschneidung von Frauen, häusliche Gewalt, Zwangsheirat, vorgeburtliche Geschlechtsselektion, weibliche Armut, Femizid etc. zur Sprache kommen. Außerdem sollen Programme unterstützt werden, die sich ausdrücklich für eine Gleichstellung von Frauen einsetzen; etwa im Bereich Erbrecht, Bildung, Privateigentum, bei aktivem und passivem Wahlrecht, Kreditwürdigkeit, Rechtsfähigkeit, Zugang zur Justiz und dem Sichtbarmachen von unbezahlter Arbeitsleistung. Die deutsche Bundesregierung gibt regelmäßig Studien in Auftrag, um die konkreten Zahlen zu ermitteln. Im Jahr 2018 wurden in Deutschland mehr als 114.000 Frauen Opfer von Gewalt. Jeden Tag gab es einen Tötungsversuch. Jede Stunde wurde in Deutschland eine Frau zum Opfer einer gefährlichen Körperverletzung. Die Zahl der beim Bundeskriminalamt eingegangenen Fälle steigt stetig an. Inzwischen gibt es auch zahlreiche Fälle gemeldeter Online-Gewalt. **Quelle: Wikipedia.de**

### GESUNDHEITZENTRUM GLANTAL

## Erste Fachkräfte aus Bosnien-Herzegowina im GZG



Foto: GZG

**Meisenheim.** Im Januar startete das GZG ein Projekt mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) und der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) zur Gewinnung von Pflegefachkräften. Nun sind Daliborka Bobar (vorne li.) und Sanina Hodzic (vorne re.) die ersten beiden Pflegekräfte, die mit ihrer Berufsankennung in Meisenheim starten. Nach mehreren Vorbereitungsstagen in ihrem Heimatland wurden sie von Pflegedirektor Ingolf Drube am Flughafen Hahn in Empfang genommen. Beide Kolleginnen verfügen über Berufserfahrung in unterschiedlichen Einrichtungen. Die Meisenheimer Kolleginnen und Kollegen der Station 2 freuen sich über die Unterstützung. Das GZG hat sich gut auf die Ankunft der insgesamt 22 Pflegekräfte (zwölf aus Bosnien-Herzegowina und Serbien sowie zehn aus Kolumbien) vorbereitet. Ein spezielles On-Boarding-Team hilft bei der Bewältigung aller bürokratischen Hürden. Für die Unterbringung wurden Internats-Räumlichkeiten am Paul-Schneider-Gymnasium angemietet und renoviert. Hier werden den Fachkräften Zimmer zur Verfügung gestellt. | **GZG**

## 4 Fragen, die Eltern Babysittern in Coronazeiten stellen sollten

**Andernach/Berlin.** Eltern stehen seit der Pandemie vor ganz neuen Herausforderungen. Während sie bisher genau wussten, was es bei der Suche nach einer qualifizierten Kinderbetreuung zu beachten gilt, sollten sie nun, neben den üblichen Fragen, im Erstgespräch weitere Dinge in Zusammenhang mit Corona ansprechen. Einige Familien haben bereits einen zuverlässigen Babysitter, der in Coronazeiten für sie weiterarbeitet und die Kleinen betreut. Auch in diesem Fall ist es wichtig, immer wieder bestimmte Fragen abzuklären, damit alle gesund bleiben. Über folgende Punkte sollten Sie nachdenken, wenn Sie momentan einen Babysitter für Ihr Kind engagieren möchten.

gen oder auch zukünftigen Babysitter durchzugehen – und dies am besten in regelmäßigen Abständen immer wieder. Das Ziel ist eine offene, fortwährende Gesprächskultur, damit alle gut zusammenarbeiten und die Gesundheit der Familie und des Betreuers geschützt werden kann. Experten empfehlen, die folgenden Ergänzungen in den Betreuungsvertrag aufzunehmen:

### 1. Das strikte Einhalten der Hygieneregeln

► Lassen Sie die Kinder regelmäßig Hände waschen und desinfizieren – vor allem vor Verlassen des Hauses und nach der Rückkehr, vor und nach dem Essen, nach Benutzung von Töpfchen oder Toilette und nachdem sie die Hände am/im Mund oder der Nase hatten.  
► Motivieren Sie die Kinder immer wieder, weder Hände noch Spielzeug in den Mund zu stecken.  
► Waschen Sie gründlich das Spielzeug ab, welches Kinder in den Mund genommen haben – entweder sofort oder dann, wenn sie damit fertiggespielt haben.  
► Unterbinden Sie das Teilen von Essen, Getränken, Geschirr, Flaschen etc. – also von allem, was in den Mund der Kinder wandern kann.

2. Das Befolgen der Einschränkungen bei der Kinderbetreuung außerhalb des Haushalts  
► Halten Sie einen körperlichen Abstand von mindestens zwei Metern zu anderen Menschen, wenn Sie sich außerhalb des Hauses aufhalten.  
► Spielen Sie im Hof, Garten oder auf der Terrasse und gehen Sie lieber zu Fuß oder fahren Sie Roller/Rad im Freien.  
► Der Aufenthalt in Parks ist unter gewissen Auflagen wieder genehmigt. Erkundigen Sie sich dazu jedoch regelmäßig bei den örtlichen Behörden, da sich die Situation täglich ändern kann. Nutzen Sie nach dem Aufenthalt im öffentlichen Raum unbedingt ein Händedesinfektionsmittel.  
► Vermeiden Sie Gruppenaktivitäten in geschlossenen Räumen oder im Freien. Das kann – je nach Ihren persönlichen Auflagen – das Meiden von Bibliotheken, Restaurants, Supermärkten, Geschäften, Kinos, Sportanlagen, Schwimmbädern usw. bedeuten.

3. Das sofortige Melden von Krankheitssymptomen  
► Im Falle einer Covid-19-Erkrankung seitens des Auftraggebers (betrifft alle Familienmitglieder) wird der Babysitter von der Arbeit befreit, um ihn vor Ansteckung zu schützen.  
► Der Babysitter erklärt sich wiederum bereit, dem Arbeitgeber telefonisch jegliche Krankheitssymptome zu melden, um dann gemeinsam über das weitere Vorgehen zu entscheiden.  
► Zeigt ein Kind während der Betreuungssitzung Krankheitssymptome, informiert der Babysitter sofort die Eltern.

4. Der Umgang mit Reisen ins Ausland  
Treffen Sie hier eine Vereinbarung, mit der sich alle sicher fühlen. Das kann bedeuten, dass Sie sich darauf einigen, dass weder Sie noch der Babysitter momentan Reisen ins Ausland unternehmen darf – insbesondere in Hochrisikogebiete. Oder Sie entscheiden sich, dass nach Reisen eine Quarantänezeit von zwei Wochen eingehalten wird. Sprechen Sie offen miteinander und klären Sie diesen Punkt unbedingt im Vorfeld ab. Zusätzlich zu diesen Vereinbarungen empfehlen Experten das Tragen eines Mund-Nasenschutzes in Kombination mit der Einhaltung eines Mindestabstandes und den entsprechenden Hygienemaßnahmen. Masken schützen vor allem andere, so dass es vorteilhaft ist, diese während der Betreuung zu tragen – Babys und Kleinkinder natürlich ausgenommen.

5. Zusätzliche Leistungen honorieren  
Besondere Zeiten erfordern besondere Maßnahmen: Für den Fall, dass Ihr Babysitter in Coronazeiten zusätzliche Aufgaben übernimmt – z. B. Wäschewaschen, Hausaufgabenbetreuung o. ä., denken Sie daran, den Stundenlohn entsprechend zu erhöhen und so die Zusatzleistungen anzuerkennen. Auch für den Fall einer Corona-bedingten Jobabsage Ihrerseits, sollten Sie eine finanzielle Entschädigung vereinbaren.

6. Als Mitarbeiter/-in des Landeskrankenhauses haben Sie die Möglichkeit, sich mit Ihrer geschäftlichen E-Mailadresse unter [www.vereinbarkeit-lkh.de](http://www.vereinbarkeit-lkh.de) oder im Intranet des Landeskrankenhauses unter der Rubrik „Familienfreundlicher Betrieb/Beruf und Familie besser vereinbaren – unser Angebot“ auf [Betreut.de](http://Betreut.de) zu registrieren und ihr privates Betreuernetzwerk 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](http://Betreut.de)) telefonisch zur Verfügung.

► Bei Fragen sind wir für Sie da! Ihr Beraterteam der Care.com Europe GmbH/Betreut.de  
Telefon: 0800 377 33 00  
E-Mail: [wps.de@care.com](mailto:wps.de@care.com)

### Gängige Fragen stellen

Wie immer sind die Sicherheit Ihres Kindes und die Eignung des Betreuers entscheidend für eine positive Betreuungssituation. Stellen Sie also im Vorstellungsgespräch bei allen Kandidaten weiterhin die üblichen Interviewfragen und halten Sie sich bei persönlichen Treffen an die vorgegebenen Coronabestimmungen.

### Coronaspezifische Fragen berücksichtigen

Während der aktuellen Gesundheitskrise ist es wichtig, Sicherheitsmaßnahmen direkt anzusprechen und mit dem derzeitigen



### FOTOALBUM

## Endlich Herbst!

Ja, natürlich ist es nicht mehr so schön warm und wir müssen wieder Pullis und Jacken überziehen. Aber der Herbst hat doch viele schöne Seiten, die man nun wieder entdecken kann. Man muss dazu nur vor die Tür und die Augen offen halten. Es lohnt sich, hilft es doch in dieser – sagen wir mal ungewöhnlichen – Zeit, sich zu erden, das Smartphone in den Schrank zu legen und runterzukommen.

Haben Sie auch ein Foto an Ihrem Standort aufgenommen, das Sie mit uns teilen möchten? Dann schicken Sie es uns doch einfach ([forum@wolfgangpape.de](mailto:forum@wolfgangpape.de)). Mit der Einsendung erlauben Sie uns den einmaligen Abdruck in Ihrem forum. Vielen Dank!

### KOOPERATION MIT DEM ST. NIKOLAUS-STIFTSHOSPITAL

## Elektrokrampftherapie in der Rhein-Mosel-Fachklinik Andernach

**Andernach.** Die Rhein-Mosel-Fachklinik (RMF) führt in Kooperation mit dem St. Nikolaus-Stiftshospital Elektrokrampftherapie (EKT) durch. Wurden diese zuvor im Andernacher Krankenhaus durchgeführt, entschlossen man sich wegen der steigenden Anzahl an durchzuführenden Therapien, diese mit eigenen Gerätschaften im Klinischen Zentrum der RMF durchzuführen. Die

Fachkräfte des Krankenhauses begleiten weiterhin die Behandlung. So entfallen langwierige Patiententransporte und es gibt keine Störungen im OP-Ablauf. Die RMF ist die einzige psychiatrische Klinik zwischen Bonn und Mainz, die diese sehr wirksamen Behandlungen durchführt. Gab es vorher weniger als 100 EKT-Behandlungen pro Jahr, liegt man aktuell bei rund 600 Be-

handlungen an 180 Patienten, sagt Dr. Marion Bauer-Hermani, Chefin der RMF Andernach. Diese Zahlen kommen zustande, da bei einzelnen Patienten „EKT-Serien“ durchgeführt werden. Die Intervalle der Behandlung werden sukzessive verlängert, um ein Ausschleichen zu erreichen. Abschließend erfolgen „ErhaltungseKTs“.

Vor der Behandlung erhält der Patient eine kurze Narkose sowie eine Muskelrelaxierung. Der schließlich ausgelöste Anfall dauert etwa 30 Sekunden. Ist der Patient erwacht, kann er auf Station gebracht werden. Auch ErhaltungseKTs müssen meist stationär durchgeführt werden, da bei den oft multimorbiden, hochbetagten Patienten noch Voruntersuchungen, wie Labor, EKG usw. durchgeführt werden müssen.

sierte medikamentöse Behandlung. Nebenwirkungen können kurzzeitige kognitive Störungen sein. Aber, so Dr. Bauer-Hermani: „Nach herrschender Literatur kommt es später sogar zu einer Verbesserung der kognitiven Funktionen. Auch wir haben das schon beobachtet.“ Die Chefin und ihr Oberärztinnen sind Mitglieder eines Arbeitskreises der Universität Aachen um Prof. Dr. Grözinger und stets auf dem neuesten Stand der Forschung zur EKT.

Die Rhein-Mosel-Fachklinik führt an drei Tagen in der Woche im eigenen Haus EKT-Behandlungen durch. Die Kapazitäten wurden so eingerichtet, dass je nach Patientenaufkommen behandelt werden kann. Dazu stehen die Anästhesisten des Krankenhauses zur Verfügung. „Wir pflegen seit Jahren eine gute Kooperation mit dem St. Nikolaus-Stiftshospital“, sagt Dr. Bauer-Hermani. „Das ist uns sehr wichtig.“ | **red**



Foto: red

Das gemischte Team aus St. Nikolaus-Stiftshospital und Rhein-Mosel-Fachklinik führt die EKT-Behandlungen in der Rhein-Mosel-Fachklinik durch.

## 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!

widerrlich finden, sich vor etwas ...	kleiner Herd	Männer- name	Fremd- wortteil: Innen	altöm. Göttin- der Anmut	kreuz- sicht: Wasser	herbe Limo- nada	Wind- schatten- seite	Beschrei- gung	herr- schen	eng- lischer Artikel	Federn aus- zupfen	„Valer“ in der Kinder- sprache	Kelte in Irland	Stadt an Blau und Danau	geripptes Gewebe	englisch: wie
13			großer Lärm, Krach					noch akcep- tabil								
	Land- wirts- schafts- zweig	rund, zirka	Acker- ränder				Dichter von Klage- liedern	vor- sichtig						Vermal- nung		
						spani- sche: Wain, Jeréz	Feder- mappo		griech. Vorsilb- be: die- neben			Figur im Musical „Fanny“		ein Bundes- land (Abk.)		
			See- riaher der Zug- spitze		kurz- lebiges Erfolge- lied		Lied der Beate, ... II be		Park- baum aus China	dumm					isla- mische Herrscher in Indien	
	Fremd- wortteil: Licht	litera- rische Abhand- lung	dt. Hör- spiel- autor † 1972					11	englisch: Rind- fleisch	Kunst- stil				Hochruf	chin. Fächer (Jett)	
	Hän- delnd ant- worten					ital. Kloster- bruder (Kw.)	Wett- kampf- klassen		israe- lische Sängerin, (Daliah) †	Staat in West- afrika						
	Mitarbei- tersab- bei in Film	germa- nische Sagen- gestalt	arabisch: Bonn								Insel der Carce in der Odyssee	graziöse				
			Influen- za Leinwone		Kreuz, Sonder- ling (engl.)					Skat- aus- druck	Teppich- stift in Tur- kestan			Kanton der Schweiz		Abk.: Land- kreise
		Vorname von US- Komiker Lewis †					richter- liche Anord- nung								Musik- richtung, Rock'n'...	
	europ. Welt- raumorg. (Abk.)	deutsche Sängerin, ... Meyer- Landrut				et. italie- nische Währung (Nz.)										

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

Care.com Europe GmbH

## Impressum

**Redaktion:**  
Wolfgang Pape  
forum@wolfgangpape.de

**Gestaltung:**  
4matt, Steinbach

**Druck:**  
Brinkmann DruckService,  
Stadtlohn

**Mitgewirkt haben:**  
Dr. Gerald Gaß (Andernach),  
Maria Andreacchi (Andernach),  
Nicole Horn (Andernach),  
Markus Wakulat (Andernach),  
Ingolf Drube (Meisenheim),  
Eva-Maria Connor  
(Bad Kreuznach), Robert Stadel  
(Bad Kreuznach), Werner  
Schmitt (Andernach),  
Nadja Stuckenberg (Andernach),  
Rita Lorse (Andernach),  
Dr. Thorsten Junkermann  
(Andernach), Dr. Marion Bauer-  
Hermani (Andernach), Hofstadt  
Leben GmbH/Meisenheimer  
Hofstadt GbR.

## 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

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

## RHEINHESSEN-FACHKLINIK ALZEY

# Physiotherapeuten-Schüler aus Kurs PH20 im ersten Praktikum



Schülerinnen und Schüler des Kurses PH20 (nicht vollständig auf dem Bild).

**Bad Kreuznach.** Der Kurs PH 20 startete Anfang Oktober ins erste Praktikum und darf somit das erste Mal „Hand anlegen“. Seit dem Ausbildungsbeginn im Oktober letzten Jahres ist viel passiert und insbesondere der Corona Lockdown war ein schwerer Schlag. Nicht nur, dass das theoretische Lernen von heute auf morgen in die eigenen vier Wände verlegt werden musste, was manche durchaus vor technische Probleme stellte – der praktische Anteil der Ausbildung wurde ersatzlos gestrichen. Trotzdem zeichnet sich dieser Kurs von insgesamt 29 Auszubildenden durch seine enorme Lernbereitschaft aus, der

auch in solchen Ausnahmesituationen nie den Mut und/oder den Kopf verliert, sondern sogar Humor behält. Diese jungen Menschen, die teilweise direkt von der Schule kommen, mussten sich sehr schnell und selbstständig eine neue Lernstruktur organisieren: Wann ist welcher Arbeitsauftrag zu bearbeiten? Wann ist Abgabetermin? Welche Fragen sind zu bearbeiten? Wo finde ich Lektüre zur Bearbeitung der Fragestellung? Wann war das Webinar nochmal und wie melde ich mich dafür an?

Der Zugriff auf die von Prof. Huss bereit gestellte Online-Bibliothek ersparte zum Glück umständli-

ches Suchen in den unendlichen Weiten des Internets und (teilweise) halbrichtige Antworten von Wikipedia. Ebenso wurde die Plattform ILIAS in Rekordzeit aufgebaut und den Schülern zur Verfügung gestellt, aber auch interaktives Unterrichten war Dank der Erstellung von Webinaren innerhalb kürzester Zeit machbar. Auch in den Zeiten der „Lockerungen“, in der der Schulbesuch in den Räumlichkeiten wieder erlaubt war, ging es nur in kleinen Schritten weiter. Für praktisches Üben gab es weiter strenge Auflagen, die für uns trotzdem enorme Einschränkungen bedeuteten, war die Klasse stets diszipliniert, ziel-

orientiert und dabei gleichzeitig flexibel genug um auf kurzfristige Änderungen zu reagieren. Murren und Knurren? Nein, im Gegenteil: der Kurs zeigte Verständnis und jederzeit volle Einsatzbereitschaft.

## Dank für große Unterstützung

Daher ist es an dieser Stelle auch mal Zeit „Danke“ zu sagen:

An Prof. Huss für den Einsatz und die Bereitstellung der Online-Bibliothek – sie kam zur rechten Zeit und war (bzw. wird glücklicherweise weiterhin) ein Segen in der Ausbildung sein.

An die Kollegen der RMA (insbesondere Frau Andreacchi) – ihre schnelle Reaktion und geduldrigen Erklärungen rund um das Thema ILIAS waren sowohl für die Schüler, als auch im Kollegium sehr hilfreich.

An die IT-Kollegen – die sich um all diese digitalen „Problemchen“ ruck zuck gekümmert haben.

An die Praktikumsstellen (insbesondere alle Praktikumsleiter) – nicht nur für das Verständnis, das uns im Lockdown entgegen gebracht wurde, sondern auch die vermehrte Betreuung unserer Schüler vor Ort (Kurs PH 19 und dann auch PH 18) in dieser Zeit und auch ihr Engagement für die nun kommenden Schüler.

An den Kurs PH 20, der sich der widrigen Umstände zum Trotz nicht den Spaß am Lernen und an der Physiotherapie nehmen lässt. Als Klassenlehrerin bin ich sehr stolz auf die Leistung jedes Einzelnen bisher und wünsche eine lehrreiche Zeit im Praktikum und viele wunderbare Patientenkontakte! | **Eva-Maria Connor**

## ERGOTHERAPIESCHULE KOBLENZ

# Ergotherapie-Schüler feiern ihr Examen

**Koblenz.** Nun dürfen sich die Schüler des Kurses ET22 der Ergotherapieschule Koblenz staatlich anerkannte Ergotherapeutin-

nen und Ergotherapeuten nennen. 19 Schülerinnen und ein Schüler haben ihre Examensprüfungen

erfolgreich abgelegt und nahmen Ende September ihre Zeugnisse und Urkunden in Empfang. Das Patienten-Examen fand dies-

mal corona-bedingt ohne Patienten statt. Und auch bei der Feier musste der Abstand gewahrt werden. | **RMF**

## RHEINHESSEN-FACHKLINIK ALZEY

# Physiotherapieschule Rhein-Nahe: Examen 2020

**Bad Kreuznach.** Nach drei Jahren Ausbildung und einem sechswöchigen Examensmarathon erreichte unser Kurs PH 18 Ende September das Ziel. In einer kleinen internen Abschlussfeier wurden die Absolventen von Schulleiter, den Klassenlehrerinnen und weiteren Lehrern und Dozenten sowie Steffi Kleinert als Vertretung der Pflegedirektion verabschiedet bevor die improvisierte Party im Freien auf dem Kuhberg starten konnte.

Besonders hervorzuheben ist, dass der Kurs trotz der absurden Prüfungsbedingungen in Corona-Zeiten (praktische Prüfungen ohne Patienten oder lebende Probanden) fast in allen Einzelprü-

fungen die besten Leistungen seit Bestehen der Schule erzielte. Acht Absolventen qualifizieren sich für

ein Stipendium der Stiftung Begabtenförderung. Die Schulleitung und das gesamt-

te Team der Physiotherapieschule Rhein-Nahe gratulieren den frisch gebackenen Kolleginnen und Kollegen: Eric Sören Allen, Lena Dexheimer, Norina Dietz, Jana Hill, Johannes Homburg, Alfi Jefferson, Theresa Klein, Matthias Mauritz, Sebastian May, Jasmin Christin Müller, Soheil Nainzadeh Labbaf, Lara-Sophie Schmuck, Daniel Simon und Robert Ternes.

Wir wünschen allen einen guten Start ins Berufsleben!

| **Robert Stadel**



Das Klassenfoto entstand vor der Corona-Pandemie als es noch keine Abstandsregeln einzuhalten galt.

Foto: Robert Stadel