



St. Dominikus Krankenhaus
und Jugendhilfe gGmbH

SPIRIT 24

Mitarbeiter-Nachrichten



Im Fokus

MVZ St. Dominikus

Juni 2018

INHALT JUNI 2018

03 | Editorial

03 | Aus der Redaktion

Im Fokus – MVZ St. Dominikus

04 | Neue Einrichtung
MVZ St. Dominikus GmbH

Aus den Einrichtungen

06 | „Wie groß soll eine Gruppe werden, um klein genug zu sein?“

Neue Konzeptionen im Kinderheim

07 | Stabwechsel im Förderverein Hospiz

08 | Mehr als nur ein Umzug – An der Pflegeschule geht eine Ära zu Ende

10 | Campus (Latein) bedeutet das Feld oder der freie Platz
Hier: Für Führungskräfte-Förderung.

11 | Mit Vollgas auf der Datenautobahn
Digitalisierung schreitet voran

12 | Newsticker

Mitarbeiter

13 | Bouldern – das besondere Klettern
Paul Eckert, Mitarbeiter im Kinderheim St. Anastift, ist begeisterter Kletterer.

MAV

14 | Wahl der Schwerbehinderten-Vertrauensperson

St. Dominikus Stiftung Speyer

15 | Tag der offenen Klöster 2018
Institut St. Dominikus öffnete am 21. April seine Pforten

Menschen mit denen wir arbeiten

16 | Ze:ro Praxen
Garant für die Versorgung der Dialysepatienten im St. Marienkrankenhaus

SPIRIT

17 | Sister Act: Ayeko – Ayee
Schwester Claudia war viele Jahre in Afrika aktiv

18 | Was uns bewegt: Humanitäre Hilfe ist ihr Anliegen
Dr. med. Tabea Kasielke unterstützt Menschen im Ost-Kongo

20 | Rätsel



04 Dr. med. Ulrich Filzmayer und sein Team freuen sich auf die Zusammenarbeit



06 Die neue Konzeption ermöglicht intensive Betreuung



13 Beim Klettern ganz nach oben



16 Intensive Begegnungen im Institut St. Dominikus

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,



Foto: Klaus Landry

nach gründlicher Vorbereitung und intensiven Gesprächen gehört seit Ende des letzten Jahres das MVZ St. Dominikus in Schifferstadt mit zu uns. Wir gehen damit neue Wege und haben dafür auch neue Strukturen geschaffen.

Die ehemalige Gemeinschaftspraxis Dres. Filzmayer/Heck spielt eine wichtige Rolle für die orthopädische und chirurgische Versorgung der Patienten im Rhein-Pfalz-Kreis und ist zusätzlich

auf Schmerzmedizin spezialisiert. Patienten kommen aus einem Umkreis von 20 Kilometern.

In den vergangenen Jahren ist eine gute Zusammenarbeit zwischen der Praxis und dem St. Marienkrankenhaus gewachsen, die jetzt mit dem Medizinischen Versorgungszentrum fortgeführt und intensiviert werden kann.

Das MVZ ist damit eine ideale Ergänzung unseres Portfolios. Für unsere Mediziner ergibt sich auf diesem Weg auch die Möglichkeit noch intensiver in den ambulanten Bereich hineinzublicken. Spezialsprechstunden sollen zukünftig den bereits geleisteten Service für die Patienten ergänzen. Die Weiterentwicklung ist eine gemeinsame spannende Aufgabe.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien einen schönen Sommer und heißen die neuen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus dem MVZ auf diesem Weg noch einmal herzlich Willkommen.

Marcus Wiechmann
Geschäftsführer

Aus der Redaktion

Mit dieser Ausgabe liegt Ihnen heute der 24. SPIRIT vor. Eine Vielfalt von Themen ist den Aktiven der Redaktion wieder eingefallen und wurde von ihnen recherchiert, geschrieben und abgestimmt. Buntes, Wissenswertes und auch Amüsantes aus den Einrichtungen der St. Dominikus Krankenhaus und Jugendhilfe gGmbH ist vertreten. Und auch die St. Dominikus Stiftung Speyer ist wieder dabei.

Wir freuen uns diesmal eine neue Einrichtung und deren Mitarbeiter vorstellen zu dürfen. Sie erfahren auch mehr über die neue Konzeption im Kinderheim, Entwicklungen in der Pflegeschule, einen kletternden Mitarbeiter im Kinderheim und das besondere Engagement einer unserer Ärztinnen in Afrika. Allen Beteiligten ein herzliches Dankeschön.

Ab diesem Jahr wird der SPIRIT nur noch in zwei Ausgaben im Jahr erscheinen. Da wir versuchen so professionell wie möglich zu arbeiten, ist die Arbeit für drei Ausgaben im Redaktionsteam zu viel gewor-



Dr. med. Tabea Kasielke engagiert sich in Afrika

den, denn alle haben ja auch noch andere Aufgaben im Unternehmen. Und auch die Kosten bei unserer Agentur und im Druck sind gestiegen. Wir bitten für diesen Schritt um Verständnis.

Ihnen allen wünscht das Redaktionsteam

einen guten Sommer, die nächste Ausgabe erscheint dann im Spätjahr, bleiben Sie gespannt.

(Katja Hein)

Neue Einrichtung

MVZ St. Dominikus GmbH

Seit Ende des letzten Jahres gehört das MVZ St. Dominikus mit zu unserem Portfolio, dann wurde die letzte Hürde mit der Genehmigung beim Amtsgericht, dem Eintrag ins Handelsregister und der Zulassung bei der Kassenärztlichen Vereinigung genommen.



Dr. med. Ulrich Filzmayer und sein Praxisteam

Hinter dem MVZ – die Abkürzung steht für Medizinisches Versorgungszentrum – verbirgt sich die vorherige Gemeinschaftspraxis Filzmayer / Heck in Schifferstadt. Juristisch und organisatorisch ist sie als eigene GmbH angelegt.

Die MVZ St. Dominikus GmbH ist eine einhundertprozentige Tochter der St. Dominikus Krankenhaus und Jugendhilfe gGmbH und genauso aufgestellt: Marcus Wiechmann ist Geschäftsführer und Irmgard Fleck und Jürgen Will Prokuristen. Auch die Besetzung des Aufsichtsrats ist identisch. Der Kassensitz wurde übertragen und die Mitarbeitenden übernommen. Die ehemaligen Inhaber sind jetzt Angestellte der neuen GmbH.

„In dem Medizinischen Versorgungszentrum, das orthopädisch, chirurgisch und

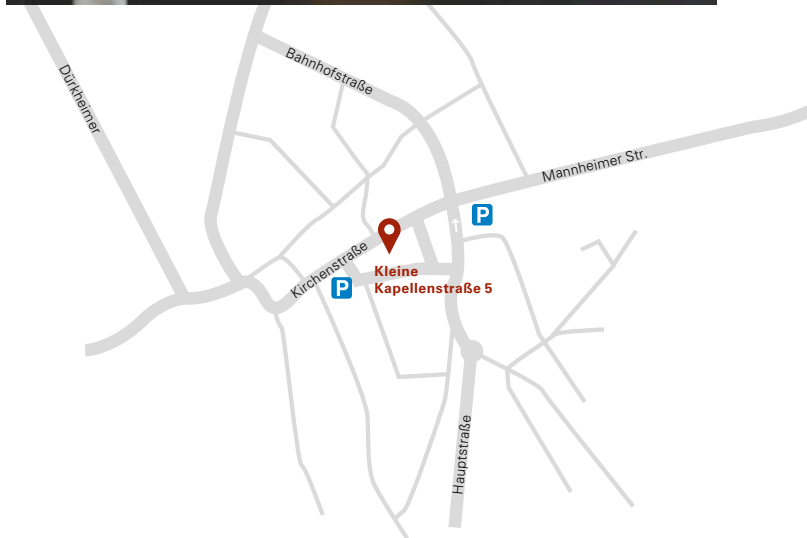
schmerztherapeutisch arbeitet, sehe ich eine ideale Ergänzung unserer Orthopädie“, begründet Geschäftsführer Marcus Wiechmann die Entscheidung. „Wir können hier mit Spezialsprechstunden, die zu uns passen, das Angebot weiter ausbauen“, betont er. Auch zur gerade neu startenden stationären Schmerztherapie passe das Praxisangebot. „Durch diese neue Variante ergeben sich auch wieder attraktive Aspekte für unsere Fachärzte, parallel zur Tätigkeit in der Klinik.“

„Bis jetzt ist für die Praxis organisatorisch fast alles gleich geblieben. Für uns ist dagegen verwaltungstechnisch ein ganz neuer Betrieb mit dazu gekommen“, berichtet Irmgard Fleck, die in der Geschäftsführung die Betreuung der neuen Einrichtung übernommen hat. Auf mittlere Sicht sei geplant das MVZ in die bewährten Abläufe einzu-

gliedern, zum Beispiel in den Bereichen Hygiene, Datenschutz, Personal, IT oder Medizintechnik, betont sie.

Am Eingang des Ärztehauses im Ortskern von Schifferstadt hängt bereits ein neues Schild. Erste Flyer sind entworfen, eine neue Homepage ist in Vorbereitung. Der ärztliche Leiter des MVZ, Dr. med. Ulrich Filzmayer, ist froh, dass es jetzt offiziell ist. Der 61-Jährige schätzt das MVZ als moderne Organisationsform und möchte vor allem die Arbeitsplätze für die Angestellten sichern, gibt er an. Bereits vor mehreren Jahren ist er mit der Idee an die Verantwortlichen im St. Marienkrankenhaus herangetreten. „Ich wollte mit der Klinik im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten noch enger zusammen arbeiten“, ist ihm wichtig. Die Verzahnung ambulant und stationär sieht er als großen Vorteil für die Patienten.

IM FOKUS – MVZ ST. DOMINIKUS



1990 hat der gebürtige Oppauer die Praxis mit dem Schwerpunkt Orthopädie und Unfallchirurgie in Schifferstadt gegründet. Davor hat er sich genau nach einem guten Standort umgesehen und auch mit dem Bürgermeister gesprochen. 1992 erfolgte der Umzug in neue Räumlichkeiten, dem aktuellen Standort. Mit dem Chirurgen Dr. med. Peter Heck und der Anästhesistin Ulrike Kern-Filmayer (seiner Frau), hat sich nach und nach das Team und auch das Angebot erweitert. Aktuelle Leistungen sind allgemeine Orthopädie und Chirurgie, Unfälle, Arbeits- und Schulunfälle, ambulante Operationen, Osteoporosediagnostik und -therapie, Chirotherapie, Sportmedizin, Kinder- und Säuglingsorthopädie, spezielle Schmerztherapie und Akupunktur. Im Quartal werden etwa 1.700 Fälle betreut. Die Patienten kommen aus Schifferstadt und dem Umkreis von 20 Kilome-

tern. Nach dem Gespräch wird dann auch gleich eine Schülerin behandelt, die sich in der Schule den Finger eingeklemmt hat. Vorher wurde eine Schnittwunde nach einem Sturz versorgt und im Wartezimmer warten eine Frau mit starken Schmerzen durch eine Gelenkentzündung und weitere Patienten mit verschiedensten Problemen im Bewegungsapparat.

Auch Miriam Herrmann arbeitet gerne für ihren „neuen“ Arbeitgeber und freut sich auf weitere Herausforderungen. Die 42-jährige Medizinische Fachangestellte und Praxisanleiterin ist bereits 23 Jahre in der Praxis und bezeichnet sich scherzhaft als „Urgestein“. „Wir schicken niemanden weg, egal wie voll das Wartezimmer ist“, ist für sie eine der Besonderheiten, warum sie ihre Arbeit gerne macht. Eine Einschätzung, die auch Kollegin Sarah Lo-Giu-

dice teilt. Die 34-Jährige hat bereits ihre Ausbildung in der Praxis absolviert und sich seitdem ständig im Bereich Hygiene, Sterilgut, Röntgen und Wundversorgung weitergebildet. „Unsere Aufgaben sind sehr abwechslungsreich und die Kollegen sind mehr wie eine Familie“, ergänzt sie ihre Vorrednerin. Beide fasziniert wie die Chirurgen und Orthopäden den Patienten helfen können. Das ganze Team sei gespannt, wie sich die Aufgaben durch die Zusammenarbeit und auch weitere Mediziner, die in der Praxis zukünftig Sprechstunden abhalten werden, verändern wird.

Für alle Seiten ist es ein „Abenteuer“, wie sich zukünftig die Zusammenarbeit entwickelt. Aber eines auf das sie sich gerne einlassen und auch freuen, ist bei den Interviews und dem Besuch vor Ort deutlich spürbar. (Katja Hein)

„Wie groß soll eine Gruppe werden, um klein genug zu sein?“

Neue Konzeptionen im Kinderheim



Im Kinderheim St. Annastift wurde die Frage schon einige Zeit diskutiert. Die Umsetzung hatte es aber in sich und hat bis Sommer 2017 gedauert.

Der Tagesablauf in den Gruppen entspricht dem einer normalen Familie. Frühstück, Kindergarten/Schulzeit, Mittagessen, Hausaufgaben, Spielen, bis zum zu Bettgehen – die Struktur ist die gleiche. Nur, dass in den meisten Familien keine zehn bis 14 Kinder gemeinsam aufwachsen. So viele wurden aber in jeder Gruppe des Kinderheims betreut. „Die Erzieher haben tolle Arbeit geleistet und trotzdem war es unmöglich jedem Kind gerecht zu werden. Seit ich auch die Leitung des Kinderheimes übernommen hatte, seit fünf Jahren also, wollte ich die Gruppengrößen verändern – auch der Mitarbeiter wegen“, so Michael Eberhart, Bereichsleiter der Jugendhilfe, und ergänzt: „Wir schreiben uns moderne Jugendhilfe‘ auf die Fahne. Die Qualität und den Willen dazu hatten wir, nur nicht die Zeit dies den Kindern entsprechend individuell umzusetzen.“ Dies war auf Dauer nicht zufriedenstellend.

Dazu muss man wissen, dass es sich oftmals um Kinder und Jugendliche mit traumatischen Familiengeschichten und komplexen Problemen, Entwicklungs- oder Verhaltensauffälligkeiten handelt – in vielen Fällen noch mit Gewalt- oder

Missbrauchserfahrung. Sie brauchen viel Aufmerksamkeit und individuelle Lösungen. „Das nimmt viel Zeit in Anspruch, zumal die Arbeit – anders als in der Familie – dokumentiert werden muss“, erzählt Eberhart weiter. Die Gruppen mussten also kleiner werden – acht bis neun Kinder war die Vorgabe. Gesagt, getan?

Mitnichten, denn dazu war ein Betriebs-erlaubnisverfahren notwendig, bei dem das Landesjugendamt die Entscheidung traf. Diesem gegenüber musste das Ganze begründet werden. Ein Konzept musste also her. Es wurde in Zusammenarbeit mit Hubert Braun, dem Jugendhilfefereferenten, erstellt. Es ging darin auch darum, wie der finanzielle Ausgleich erreicht werden kann. Denn die Rechnung war und bleibt ganz einfach – weniger Kinder bedeutet auch weniger Geld. „Wir mussten uns Gedanken darum machen, wie wir das Vorhaben bei den Verhandlungspartnern rechtfertigen, dass der Ausfall durch mehr Vergütung pro Platz gedeckt wird“, berichtet Eberhart „aus dem Nähkästchen“. Alles in Allem hat es dann mehr als ein Jahr gedauert bis der Plan genehmigt wurde – bis Sommer 2017.

Mit einer Einschränkung allerdings: die Altersstruktur in den Gruppen wird nun vom Landesjugendamt vorgegeben. Das heißt, es muss darauf geachtet werden, dass in einer Gruppe nur Kinder im Alter von null bis sechs Jahren, in der zweiten von sieben bis fünfzehn Jahren, usw. untergebracht sind. „Das Jugendamt sucht keinen Platz für ein Kind in einem bestimmten Alter, sondern weil es dringend außerhalb der Familie untergebracht werden muss. Ich kann nicht sagen, es passt nicht in unsere Altersstruktur“, erläutert Eberhart die mit der Anforderung verbundenen Probleme.

Insgesamt ist sein Fazit: „Ich habe das Gefühl, dass die Mitarbeitenden mit dieser Perspektive viel zufriedener sind. Sie können sich nun mit den Betreuten eingehender befassen und haben mehr Zeit für ihre Belange.“ Damit fühlen sich auch die Kinder und Jugendlichen noch mehr als Persönlichkeiten wahrgenommen. „Es tut ihnen gut.“ Da haben wir die Antwort: Eine Kinderheimgruppe von acht bis neun Kindern ist klein genug, um Pädagogik mit individueller Ausrichtung zu leben und zu erfahren. (Susanne Pander)

Stabwechsel im Förderverein Hospiz



Ansgar Schreiner (rechts) hat den Vorsitz von Clemens G. Schnell übernommen

Im April hat Ansgar Schreiner den Vorsitz des Fördervereins Hospiz von Clemens G. Schnell übernommen. Der ehemalige Direktor des Amtsgerichts Ludwigshafen fühlt sich mit dem Hospiz Elias und der Hospizarbeit eng verbunden, beschreibt er. Sein Vorgänger Clemens G. Schnell war seit April 2009 Vorsitzender, also fast genau neun Jahre. Gemeinsam mit den anderen Vorstandsmitgliedern wurde in dieser Zeit viel bewegt. Die Mitgliederzahl stieg um über 50 Prozent, von 231 auf 351, und die Einnahmen lagen in diesem Zeitraum bei mehr als 750.000 Euro. Damit wurde die Hospizarbeit intensiv gefördert.

Seit 2010 sichert der Förderverein die Durchführung des Projektes „Hospiz macht Schule“, das mittlerweile bereits in mehreren Schulen in Ludwigshafen umgesetzt wird. Mit der Anschaffung von drei Smarts für den Ambulanten Hospizdienst (AHPB) 2014 wurde dieser mobilisiert. 2016 wurde die größte Fördersum-

me der fast 20-jährigen Geschichte des Fördervereins, eine 150.000 Euro-Kostenbeteiligung am Hospiz-Anbau übergeben.

Clemens G. Schnell ist sicher mit Ansgar Schreiner einen Nachfolger gefunden zu haben, der den Verein in die Zukunft steuern wird. In diesem Jahr wird unter anderem eine soziale Partnerschaft mit dem Handballbundesliga-Verein „Die Eulen Ludwigshafen“ gestaltet. Der neue Vorsitzende ist verheiratet und hat zwei erwachsene Kinder. In seiner Freizeit singt er gerne und leitet schon seit vielen Jahren Chöre. Aktuell ist er Dirigent der beiden Vokalensembles „sobrado dos monxe“ und „Alpha und Omega“, mit denen er unter andere, bereits Benefizveranstaltungen für die Kinder- und Jugendpsychiatrie durchgeführt hat. 2009 sind Ansgar Schreiner und seine Frau mit dem Fahrrad von Limburgerhof nach Santiago de Compostela gepilgert und haben dabei für das Hospiz Elias Spenden gesammelt.

Für seine Amtszeit hat Schreiner drei Leitlinien formuliert. Bewahren und erhalten möchte er etablierte Errungenschaften des Fördervereins, wie die Unterstützung von besonderen Anschaffungen für das Hospiz, den Ambulanten Palliativ- und Hospizberatungsdienst und die Palliativstation im St. Marienkrankenhaus. Auch Honorare und Fortbildungskosten für die Mitarbeiter der drei Einrichtungen wird der Förderverein weiterhin übernehmen. Fortgeführt werden bereits laufende Aktivitäten wie das Projekt „Hospiz macht Schule“ und das Kooperationsprojekt mit dem Bundesliga-Handballverein „Die Eulen“. Einsteigen möchte Schreiner in neue Engagements, bei der Mitgliederpflege neue Akzente setzen und Benefizkonzerte und andere kulturelle Veranstaltungen durchführen.

Weitere Informationen unter www.foerderverein-hospiz-lu.de (Katja Hein)

Mehr als nur ein Umzug – An der Pflegeschule geht eine Ära zu Ende



Unterricht im sechsten Stock des St. Marienkrankenhauses

Wenn Ende des Jahres die Abrissbirne am Gebäude der Pflegeschule anrückt, geht eine rund 30-jährige Ära auf der Wiese hinter dem Ärztehaus zu Ende. Das Team der Pflegeschule wird dann mit allen Auszubildenden bereits ins Quartier im Hemshof gewechselt haben und sich am neuen Standort eingewöhnen. Die Pflegeschule bezieht zusammen mit der Caritas-Altenpflegeschule den zweiten und dritten Stock im „Hemshof-Center“. Hier wird gerade umgebaut.

Blick zurück

Viele Erinnerungen hängen an dem alten Schulgebäude und auch die Verbindung mit dem Krankenhaus wird hier deutlich. „Unsere Wurzeln in der christlichen Trägerschaft sind eng mit diesem Gebäude verbunden, was uns immer wichtig war. Lange wurde diese Identifikation mit Schwester Margarita besonders wahrnehmbar“, legt es Schulleitung Santina Rudolph dar. Unzählige Jahrgänge an Schülern wurden hier ausgebildet und viele Lehrende

waren beschäftigt. Elke Charon ist diejenige aus dem Team, die den größten Teil ihres Berufslebens in dem Flachbau verbracht hat. Seit 1986 ist sie an der Pflegeschule, die sich damals noch im sechsten Stock des damaligen Wohnheims befand, und 1988 in den Containerbau auf der Wiese umzog. Sie hat viele Ausbildungsgänge begleitet und bildet derzeit auch einige Schüler aus, deren Eltern schon hier gelernt haben. „Es ist wunderbar, wenn ich bei der Zeugnisübergabe zum Examen Ehemalige wiedersehe, die selbst vor Jahren hier Schüler waren und jetzt mit ihren Kindern den Abschluss feiern“, freut sich die Pflegelehrerin.

Sie hat über die Jahre miterlebt, wie das Schulteam seit den Anfängen gewachsen ist. „Zu Beginn meiner Berufstätigkeit waren wir ein Dreier-Team mit Schwester Margarita und Uwe Zäpernick, sowie der KPH-Schule mit der unvergessenen Schwester Elisabeth. Die erste Änderung in der Ausbildungsstruktur brachte das Krankenpflegegesetz von 1985“, erzählt die Lehrerin. Die größte Umgestaltung erlebte die Schule 2001, als die Kinder-

krankenpflegeschule am St. Annastift und die Krankenpflegeschule am St. Marienkrankenhaus zusammengelegt wurden. Zusätzlich wurde vor rund 15 Jahren die OTA-Ausbildung das erste Mal angeboten. Mittlerweile ist das Lehrerteam auf zwölf angewachsen und wird durch freigestellte Praxisanleiterinnen ergänzt.

Blick nach vorne

Schulleitung Santina Rudolph hat den Zuschnitt der neuen Räumlichkeiten im Hemshof-Center mit der Leitung der Caritas-Altenpflegeschule ausgearbeitet. Nach wie vor werden es organisatorisch zwei getrennte Schulen sein, die das langfristige Ziel haben, zusammen zu wachsen. Dies hängt vom Inkrafttreten des neuen Krankenpflegegesetzes und der geplanten generalistischen Ausrichtung der Ausbildung ab. Es folgten weitere Bauprojektsitzungen mit den Verantwortlichen der Krankenhausleitung und der Caritas. Zusammen mit der Architektin wurde nach guten Wegen der Umsetzung gesucht.

AUS DEN EINRICHTUNGEN



Examenskurs 1998: Erkennen Sie Ihre Kollegen?

Die Ausstattung der Schule und auch die Größe der Räumlichkeiten werden sich positiv verändern.

Geplant sind

- Zehn Klassenzimmer und vier Demoräume (zusammen mit der Altenpflegeschule)
- Neue Möbel für die Klassenzimmer
- Moderne mediale Technik, Smartboards
- Verwaltungstrakt mit Lehrerbüros, Sekretariat, Schulleitungsbüros und Lehrerzimmern
- Gute Verkehrsanbindung mit dem ÖNV

Natürlich wird es eine große Umstellung sein, nicht direkt neben dem Krankenhaus vor Ort zu sein. Jedoch gibt es viele Pflegeschulen, die ebenfalls weiter weg von der Klinik untergebracht sind. „Da waren wir in einer Luxussituation“, weiß das Lehrerteam. Auch die Begegnungen mit den Mitarbeitenden aus dem Haus oder informelle Treffen fallen weg. Jetzt ist es wichtig, dass der Austausch zwischen den Stationen und der Schule ohne Einbußen weitergeht „Der Informationsfluss mit der Praxis muss organisiert werden, genau wie die Logistik der Abläufe“, sagt Schulleiterin Rudolph und ist zuversichtlich, dass sich dies einspielen wird.

Blick in die Zukunft

Das Team um die Schulleitung schaut zuversichtlich auf die Veränderungen in der Pflege und den anstehenden Umzug. „Andere Räumlichkeiten verändern sicher auch manchen Blickwinkel“, so die Stimmen aus dem Team. Man wird sich den neuen gesetzlichen Vorgaben zur Generalistik stellen und Pflegenden der nächsten Generation nach dem christlichen Leitbild ausbilden.

Und wer weiß – vielleicht zieht die Schule in einigen Jahren ja wieder auf das Gelände am Krankenhaus zurück

(Johanna Münch)



Campus bedeutet das Feld oder der freie Platz

Hier: Für Führungskräfte-Förderung!

Seit 2016 gibt es ihn, den „freien Platz“ in der St. Dominikus Krankenhaus und Jugendhilfe gGmbH, in dem (Nachwuchs-) Führungskräfte ihr Potenzial entfalten können. Inhaltlich wird er von Christian Polz, einem Führungskräfte-trainer und Coach, gefüllt. Die Anforderungen an die Arbeit einer Führungskraft und die dazugehörigen Kompetenzen sind ihm entsprechend bestens vertraut. In den Fokus stellt er die Persönlichkeitskompetenz: „Erfolgreiche Führungskräfte schaffen ein produktives und gutes Betriebsklima, indem sie angemessen und situationsbezogen agieren. Dies können sie aber nur wirkungsvoll, wenn sie sich selbst gut kennen. Vorteilhaft ist es, die „innere Landkarte“ lesen zu können, die das Selbstbild und das Verhalten einer Führungskraft beeinflussen. Somit entscheidet die Persönlichkeitskompetenz einer Führungskraft über die Qualität ihrer Führung“, beschreibt der Referent.

Wie kommt man aber dazu, sich selbst gut kennenzulernen und zu reflektieren? Woher weiß man, dass das Potenzial, also eine vorhandene nicht ausgeschöpfte Möglichkeit, als entwickelbare Stärke, vorhanden ist?

Christian Polz, der auch hierfür ein Experte ist, meint: „Es gibt da eine Methode der Persönlichkeitsanalyse – das Innermetrix. Sie liefert Antworten auf beide Fragen.“

Die Campusteilnehmer wurden im Vorfeld von Geschäftsführer Marcus Wiechmann, in Absprache mit den Vorgesetzten, ausgewählt. Sie haben an einer Innermetrix-Analyse teilgenommen; die anschließende Auswertung übernahm Polz.

Beim ersten Campus im Jahr 2016 und beim zweiten, der im Herbst 2017 begonnen hat und bis Mitte 2018 durchgeführt

wird, trafen und treffen sich jeweils zwölf Personen, um ihr Führungskräftepotenzial zu entwickeln. Bunt gemischt war und ist die Gruppe, denn Mitarbeiter aus dem St. Marien- und St. Annastifts-Krankenhaus, dem Hospiz, dem Kinderheim und dem Kinderdorf wurden eingeladen, einen „freien Platz“ zu belegen.

Begonnen wird mit vier zweitägigen Modulen, deren Themen sich an den klassischen Führungsaufgaben orientieren: Führung, Management, Vorbildfunktion und Begleitung. Insbesondere Zielorientierung, Entscheidungsfähigkeit, Prozessorientierung, Planungsfähigkeit, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, oder stärkenorientierte Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter werden besprochen. An zwei Praxistagen, die zwischen den Modulen platziert sind, geht es darum das Gelernte in Gruppenarbeiten, bei Präsentationen, Rollenübungen und innerhalb der kollegialen Beratung umzusetzen. Ergänzend gilt es, und das ist die größte Herausforderung, ein Projekt zu stemmen. „Stemmen“ ist das richtige Wort, meinen alle Teilnehmer. Einstimmig heißt es: „Wir haben nicht geglaubt, dass schon alleine die Themenwahl so schwierig ist. Und dann die Planung und erst recht die Durchführung so viel Zeit und Energie kosten“. Trotz aller Anstrengungen, auch in der Freizeit, loben alle ausdrücklich die Verbindung zwischen Theorie und Praxis. Diese ist durch einen hohen Übungsanteil mit selbst ausgewählten Fällen aus dem Arbeitsleben, dem Einüben der Methoden und dem vertrauensvollen Austausch in der Gruppe gelungen. Wichtig dabei – die Ergebnisse der Persönlichkeitsanalyse. „Es ist erstaunlich, wie diese helfen. Ich weiß jetzt besser aus welchen Impulsen meine Reaktion auf die Anforderungen entsteht.

Wenn man die eigene Verhaltensdimension kennt, kann man sie steuern“, lobt eine Teilnehmerin. Das ist allerdings nicht leicht. „Veränderungen im eigenen Verhalten vorzunehmen ist mit Selbst- und der Reflexion der Alltagssituationen, verbunden. Man muss sich auch trauen das Wissen einzusetzen und keine Angst vor Fehlern haben“, weiß Christian Polz.

Am Ende ist es also wie immer – Übung macht den Meister. Das Wissen aus dem Campus hilft dabei die Führungsaufgaben besser zu meistern.

(Susanne Pander)

Persönlichkeitsanalyse: die Methode Innermetrix

Als wissenschaftlicher Ansatz für Innermetrix (IMX) dient das Hartman Value Profile – eine Arbeit von Prof. Robert S. Hartman, die auf der Wissenschaft der Werte, der Axiologie, basiert. Axiologie befähigt, das innere Wertesystem zu identifizieren – das Was, Warum und Wie einer Person.

- WAS sind die natürlichen Talente/Kompetenzen (Attribute)
- WARUM ist sie motiviert, diese zu nutzen (Motivation)
- WIE zieht sie es vor, sie zu nutzen (Verhalten)

Mittels 78 Kompetenzen zählenden IMX-Index werden die Ausprägungen von Talenten, Motivatoren, Verhalten und Kompetenzen dargestellt und deren Konsistenz abgebildet.

Mit Vollgas auf der Datenautobahn

Digitalisierung schreitet voran

Die Digitalisierung im St. Marien- und St. Annastifts Krankenhaus geht in großen Schritten weiter. Viel wurde bereits geleistet.



Ein Serverschrank

Rückenwind gibt es unter anderem dadurch, dass das Thema in der gesamten Gesellschaft präsent sei und auch die Politik erkannt habe, dass das Thema gerade für Krankenhäuser wichtig ist. In vielen Häusern bestehe aber gerade bei der Digitalisierung Nachholbedarf, warnen Experten – technisch und logistisch. Hier sieht sich unser Krankenhaus gut aufgestellt. Durch einen rechtzeitigen Start, gute Planung und an die Strategie angepasste Schritte halten wir uns gut auf der „Digitalisierungsautobahn“, beschreibt Olaf Nitsch stolz.

Im vergangenen Jahr wuchs aus dem „Masterprojekt Digitale Zukunft“ die Steuerungsgruppe Digitalisierung. „Digitalisierung verändert das Unternehmen so nachhaltig, dass kontinuierlich gesteuert werden muss und ein Gesamtkonzept gebraucht wird“, begründet der Mitarbeiter im Pflegemanagement, der selbst Mitglied dieses neuen Führungsinstruments ist. Wie wichtig das Thema im Haus angesiedelt ist, zeigt die Besetzung. Neben Akzeptanzmanager Olaf Nitsch sind Geschäftsführer Marcus Wiechmann, der Medizinisch-ökonomischer Direktor Dr. med. István Bechtold, der Leiter

der IT-Abteilung Kurt-Jürgen Daum, Alexander Jentsch, Projektverantwortlicher für die Pflege, und die beiden Chefärzte Prof. Dr. med. Ralf-Jürgen Schröder und Prof. Dr. med. Jörg Hoffmann vertreten. In der Steuerungsgruppe werden gemeinsam neue Projekte besprochen, der Stand der laufenden Umsetzung thematisiert und im Rahmen eines Fehlermanagements Verbesserungspotentiale ermittelt und beschlossen. Als eine wichtige Neuerung werden zum Beispiel ausgewählte Mitarbeiter als „Key-User“ in den einzelnen Bereichen identifiziert. Sie sollen erste Ansprechpartner für die Anwender vor Ort sein. „Tickets“ dieser „User“ sollen zukünftig dann durch die IT-Abteilung vorrangig bearbeitet werden, da bereits eine erste Filterung und Auseinandersetzung mit dem Problem stattgefunden hat.

Sehr aufwendig in der Vorbereitung war die Digitalisierung im Bereich Personalmanagement und die Einrichtung des Bewerberportals, zählt Nitsch wichtige geleistete Schritte auf. Inzwischen sei auch der überwiegende Teil des St. Marienkrankenhauses digitalisiert. Meilensteine waren zum Beispiel die Umstellung der Geriatrie und der Orthopädie im vergangenen Jahr. „Dies gelang durch das große Engagement der Mitarbeiter im laufenden Betrieb sehr gut“, betont Nitsch zufrieden. Für die Abteilungen bedeute der Schritt viele Veränderungen. An der einen oder anderen „Stellschraube“ müsse noch nachjustiert werden, so der stellvertretende Leiter Pflegemanagement. Auch in angrenzenden Bereichen, wie dem Patientenaufnahmezentrum (PAZ) und dem Zentral-OP müssen – als Schlussfolgerung auf die gemachten Erfahrungen – Prozesse angepasst werden. Aktuell wird die Digitalisierung

der Geburtshilfe und Gynäkologie vorbereitet. Und auch die Funktionsdiagnostik im St. Marien Krankenhaus mit Endoskopie und Ultraschall steht zeitnah auf dem Plan. Das St. Annastifts Krankenhaus wird ebenfalls bereits in den Blick genommen, hier liegt aber noch kein Termin fest. Viele weitere Prozesse laufen im Hintergrund, ohne dass Nutzer unbedingt eine Veränderung wahrnehmen.

Natürlich ist die Einführung und Umstellung zuerst nicht gerade leicht für die Mitarbeitenden, aber die Vorteile und Fortschritte sind inzwischen gut erkennbar. Großer Fortschritt ist zum Beispiel, dass das Zusammenwirken in den Schnittstellen immer besser funktioniert. Die „kleine Veränderung“ der Einbindung der Blutanalysegeräte in das Krankenhausinformationssystem ist eigentlich ein „großer Schritt“, da die Daten dadurch sofort an jeder Stelle verfügbar sind. Ein anderer Vorteil: Die sehr anspruchsvolle Dokumentation der Pflegekomplexmaßnahmen für hochaufwendige Pflege ist nach dem neuen Standard weniger mit Fehlern behaftet und die Qualitätskontrolle fällt durch den direkten Zugriff auf die Daten leichter. Ein großes Plus ist die Digitalisierung auch in Sachen Datenschutz, da alle Informationen in einem System und mehrfach passwortgeschützt vorliegen. „Die Verabschiedung von Papierakten unterstützt die hohen Forderungen des jetzt greifenden Datenschutzgesetzes“, betont Nitsch. Auch neue Mitarbeitende betonen immer wieder, dass sie sich darüber freuen, dass hier bereits so viel digital gearbeitet wird. Jeden Freitag dokumentiert die IT-Abteilungen, die in der Woche geleisteten Aufgaben im Thema Digitalisierung, schauen Sie doch einmal rein, hier wird gemeinsam viel mehr geleistet als Sie denken. (Katja Hein)

Hospiz Elias · www.hospiz-elias.de

++ Spende des Nikolaus-von-Weis-Gymnasiums für das Hospiz Elias · 380 Euro konnte die Schulseelsorge-AG des Nikolaus-von-Weis-Gymnasiums mit ihrer Aktion „Nikolaus-Socke“ im Advent für einen guten Zweck sammeln. Entschieden wurde, das Geld dem Hospiz „Elias“ zu spenden. Bei der Übergabe der Spende, die Gabriele Kettenhofen entgegennahm, wurde auch über Tod und Sterben im Hospiz gesprochen. Besonders interessierte die Klasse 10a, wie die Krankenschwester persönlich mit diesen Themen umgeht. Schulleiter Egbert Schlitz und sein Team waren von der Offenheit beeindruckt, mit der es der Hospizmitarbeiterin gelang, mit den Jugendlichen auch über schwierige Themen ins Gespräch zu kommen.



++ Flüsterleise und sparsam mobil. Neue E-Smarts für das Hospiz Elias · Mit rund 32.000 Euro finanziert der Förderverein für die nächsten drei Jahre gleich drei neue Smarts für den Ambulanten Hospiz- und Palliativberatungsdienst (AHPB).

Die Mitarbeiterinnen nutzen die kleinen roten Flitzer, um ihre Patienten zu besuchen. Das Besondere: Die wendigen Autos fahren jetzt mit Strom. Zwei Steckdosen an den Parkplätzen direkt vor dem Hospiz Elias versorgen die E-Mobile mit Energie. Diese wurden beim Bau des Anbaus gleich vorausschauend mit

geplant. Bei der Übernahme der neuen Dienstfahrzeuge gab es gleich noch ein paar Tipps. „Wenn wir auf eine rote Ampel zufahren, sollen wir rollen“, nennt Leiterin Yvonne Jendrysek ein Beispiel. Oder lieber einmal die Sitzheizung anstellen, als die Heizung des Autos, denn die schluckt mehr Strom.

Die drei E-Smarts haben eine Reichweite von je 150 Kilometern. Die Mitarbeiterinnen müssen allerdings diszipliniert darauf achten, die Batterien nach jedem Einsatz wieder zu laden. „Die Autos sind sehr wendig. Und beim Parken sind wir sehr dankbar, dass sie so klein sind“, zählt

Yvonne Jendrysek die Vorteile auf. Nicht zu vergessen ihre Spritzigkeit: „An der Ampel geht der Wagen ab wie eine Rakete“, schwärmt sie.



St. Dominikus Stiftung · www.st-dominikus-stiftung.de

++ Ordensfrauen feiern Professjubiläum · Am 15. April 2018 feierten elf Schwestern aus verschiedenen Konventen des Instituts im Kreis ihrer Mitschwestern, Familien und Gästen ihr 70., 65. und 60-jähriges Professjubiläum. Während einer von Dompfarrer Matthias Bender geleiteten Eucharistiefeier erneuerten auch Schwester M. Matthia Dreyer (Kinderdorf Silz, Jubiläum 70 Jahre), Schwester M. Anacleta Feger (Kinderdorf Silz, Jubiläum 60 Jahre), Schwester M. Patricia Fritz (St. Marienkrankenhaus, Jubi-

läum 60 Jahre), Schwester M. Matthäa Schmitt (St. Annastift, Jubiläum 60 Jahre) und Schwester M. Alinda Schöndorf (St. Marienkrankenhaus, Jubiläum 60 Jahre) ihr feierliches Gelübde. Nach der feierlichen Messe nahmen die Schwestern die Glückwünsche ihrer Mitschwestern, Familienangehörigen und Gäste entgegen.

Nach einem geselligen Beisammensein mit guten Gesprächen ging der festliche Tag mit einer Andacht am Abend für die Jubilarinnen zu Ende.



Bouldern – das besondere Klettern

Paul Eckert, Mitarbeiter im Kinderheim St. Annastift, ist begeisterter Kletterer.



Paul Eckert ist über das Klettern zum Bouldern gekommen

Wegen seiner Kletterleidenschaft wurde der 32-Jährige bereits während seiner Erzieherausbildung von einer Dozentin angesprochen, ob er Kindergeburtstage in einer Boulderhalle betreuen könnte. Eigentlich war er bis dahin ausschließlich geklettert und hatte selbst noch keine eigenen Erfahrungen mit dem Bouldern, einer besonderen Variante, gemacht. Nach kurzer Einführung in der Halle und einigen Bouldereinheiten, war Eckert nach zwei Wochen in der Lage den ersten Kindergeburtstag durchzuführen. Sowohl das Bouldern selbst, als auch die Kindergeburtstage haben ihm so gut gefallen, dass er nach kurzer Zeit alle Kurse – sowohl für Kinder als auch für Erwachsene – anleitete. Damit war er dann sechs Tage die Woche von mittags (nach Schulschluss) bis abends in der Boulderhalle. Durch die gewonnenen Freundschaften mit anderen Boulderbegeisterten nahm er an Fahrten vom Odenwald bis zum Boulderparadies Fontainebleau bei Paris teil. Die Dozentin der Erzieherschule im Fach Erlebnispädagogik organisierte mit den Schülern ebenfalls Kletterurlaube in Frankreich.

Bouldern ist Klettern ohne Sicherung in Absprunghöhe. Bei einem Absturz landet man auf einer Matte. Boulderhallen sind hierfür komplett mit Matten ausgelegt. Draußen benutzen die Aktiven ein „Crashpad“. Dies ist eine zusammenklappbare transportable Matte. Der gravierende Unterschied zum Klettern ist, dass es beim Klettern um Ausdauer und Strategie geht, da man lange Routen klettert. Beim Bouldern geht es um die Schnelligkeit. Zum Einüben bei geringeren Schwierigkeitsgraden hat man genügend Zeit zum Überlegen und ausprobieren. Bei höheren Schwierigkeitsgraden sind die Probleme, im Verhältnis zum Klettern, schwieriger. Zum Beispiel sind die Haltegriffe kleiner, sodass man die Route nur durch schnelles Klettern schafft. Bouldern ist aber auch kommunikativer als Klettern, da man sich durch die Nähe in der Gruppe unterhalten kann und niemand konzentriert den Kletterer sichern muss.

Familie und Beruf begrenzen die Zeit in der sich Paul Eckert heute seinem Hobby widmen kann. Im Kinderheim hat er aber eine

Boulder AG, mit der er einmal pro Woche Bouldern geht. Hier wird auch für den jährlich stattfindenden BoulderCup in Zweibrücken trainiert. Dieser entstand durch ein Kooperationsprojekt zwischen dem Kinderdorf Maria Regina in Silz und dem Haus Jonah in Pirmasens und bietet Kindern und Jugendlichen aus allen Jugendhilfeeinrichtungen in Deutschland, die Möglichkeit ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

In den jährlich stattfindenden Freizeiten des Kinderheims finden sich auch immer wieder Elemente aus dem Klettersport. Highlights sind das Abseilen in der Nacht von einem 30 Meter hohen Felsen bei Dahn oder eine Canyoning Tour bei Garmisch-Partenkirchen. Eindrucksvoll ist zu sehen, welche Wirkung das Bouldern auf Kinder hat. Sowohl auf der körperlichen Ebene, wo das Körperbewusstsein geschult wird, als auch mental. Wenn in zwei Stunden Bouldern zehn oder mehr Routen geklettert werden, sind dies wichtige Erfolge für die Kinder und Jugendlichen, die das Selbstbewusstsein stärken. (Joachim Transier)

Wahl der Schwerbehinderten-Vertrauensperson



Im November sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit anerkannter Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte behinderte Mitarbeitende aufgerufen, eine neue Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu wählen. Sie haben das aktive Wahlrecht, unabhängig von der Betriebszugehörigkeit und Position im Haus.

Gewählt werden können alle Mitarbeiter, die am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Hause beschäftigt sind, unabhängig davon, ob beim Kandidaten eine Schwerbehinderung vorliegt oder derjenige gleichgestellt ist. Dadurch werden fähige Mitarbeiter, die die Interessen der Betroffenen vertreten können, in den Kreis mit einbezogen.

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten hat die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, ihre Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Insbesondere

re ist darauf zu achten, dass die zu Gunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Bestimmungen umgesetzt und die dem Arbeitgeber per Gesetz vorgegebenen Pflichten, sowie die hausinterne Integrationsvereinbarung eingehalten werden. Weitere Aufgabe ist es, Maßnahmen die den Schwerbehinderten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen. Dies sind gesundheitserhaltende- oder bildende Maßnahmen und berufliche Weiterbildungsangebote. Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten sind entgegenzunehmen und in Verhandlungen mit dem Dienstgeber voranzutreiben. Kernaufgabe ist es, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen am Arbeitsplatz zu fördern, den Dialog aufrecht zu erhalten und bei Schwierigkeiten, Hilfsmöglichkeiten anzubieten.

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten nimmt an allen BEM-Gesprächen teil. Sie hat das Recht, an den MAV-Sit-

zungen und den Sitzungen der betrieblichen Kommission des Leistungsentgeltes teilzunehmen. Sie übt ihr Amt ehrenamtlich aus und ist nicht an Weisungen des Arbeitgebers bei der Ausübung ihres Amtes gebunden. Sie hat den gleichen Kündigungsschutz und ist zur gleichen Verschwiegenheit verpflichtet, wie ein MAV-Mitglied, wird zu allen Vorstellungsgesprächen eingeladen, an denen sich ein Bewerber mit Schwerbehinderung vorstellt, und organisiert und leitet die Versammlungen der schwerbehinderten Mitarbeiter, die jährlich durchgeführt werden können.

Bei Interesse an dem Amt der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nehmen Sie bitte Kontakt mit dem aktuellen Amtsinhaber, Knut Schaffert, oder der MAV auf.

(Joachim Transier)

Tag der offenen Klöster 2018

Institut St. Dominikus öffnete am 21. April seine Pforten



Das Institut St. Dominikus Speyer öffnete seine Tore

Zum zweiten Mal luden die Ordensgemeinschaften in Deutschland und darüber hinaus zu einem „Tag der offenen Klöster“ ein. Unter dem Motto „Gut. Wir sind da“ waren auch die Dominikanerinnen des Instituts mit einem interessanten Programm dabei.

In Deutschland gibt es rund 24.000 Ordensleute, 19.300 Ordensschwestern und 4.700 Ordensmänner. „Sie stellten zunehmend fest, dass ihre Lebensform aus der öffentlichen Wahrnehmung verschwinde“, sagte Abt Hermann-Josef Kugler, Vorsitzender der Deutschen Ordensoberenkonferenz, im Vorfeld.

„Immer mehr Menschen begegnen Schwestern und Mönchen nur noch als Fernsehfiguren und in der Literatur“, führte er weiter aus. Das entspreche jedoch nicht der Realität. Das Ziel des Tages: Die Gäste sollten den Kloster-Alltag im 21. Jahrhundert kennen lernen und erleben, was Arbeit und Gebet für die Ordensschwestern und Brüder bedeuten. Die Ordensleute wollten mit dem Tag

der offenen Klöster niemanden bekehren oder zum Eintritt in ihre Gemeinschaften überreden: „Wer als Gast in ein Kloster kommt, darf auch Gast bleiben“, betonte Kugler. Mit einem stündlich wiederkehrenden Programm – Führung durch das Kloster, Workshops „Bibel getantz“ und „Einführung in die Kontemplation“, wurden die Gäste von den Schwestern begrüßt. Schwester Gertrud Dahl OP (Vorsitzende der St. Dominikus Stiftung Speyer) und Schwester Carola Kuhn OP führten die zahlreichen Besucher abwechselnd durch das Kloster. Dabei erfuhren die interessierten Zuhörer nicht nur viel über das historische Gebäude, sondern auch viel über das Leben und Wirken, der noch etwa 140 in den Gemeinschaften lebenden Schwestern, von damals bis heute.

Besonders beeindruckend waren die Workshops „Bibel getantz“, von Schwester Monika Gessner OP. Diese kontemplative Methode bedeutet, inspiriert von biblischen Texten, durch Bewegung und präsenzte Körperlichkeit in einen göttlichen Raum vorzudringen.

„Ein Raum in dem ich nicht mehr mache, sondern bin“, beschrieb die Ordensfrau. Andere Besucher ließen sich von Schwester Mechthild Fricke in die Anfänge der Kontemplation (ein christlicher Versenkungsweg), eine wort- und bildlose Übung des Loslassens im Sitzen und Gehen, einführen. Wer zwischendurch eine Pause brauchte, konnte bei einem Spaziergang durch den Klostergarten bei Kaffee und selbstgebackenen Klosterplätzchen, Ruhe und Entspannung finden.

Gäste und Schwestern machten den Tag zu einem wirklichen Fest der Begegnung. (Rüdiger Pfeiffer)

Mehr Information und Fotos unter www.institut-st-dominikus.de und www.st-dominikus-stiftung.de.

Ze:roPraxen

Garant für die Versorgung der Dialysepatienten im St. Marienkrankenhaus



Dr. med. Stefan Resch (rechts) und Davide Russello kommen gerne ins St. Marienkrankenhaus

Regelmäßig werden in den verschiedenen Fachabteilungen im St. Marienkrankenhaus dialysepflichtige Patienten wegen anderer Erkrankungen behandelt. Zusätzlich werden während des Aufenthaltes bei uns Menschen dialysepflichtig, meist sind dies Patienten mit schweren Erkrankungen in der Intensivmedizin. Für beide Patientengruppen gilt es, diese lebensnotwendige Behandlung sicherzustellen.

„Vorrangig sind es ältere Patienten, die aufgrund langjährigem Bluthochdruckleiden oder Diabetes Nephropathien entwickeln. Vielen jungen Patienten, die vor Jahren noch am Gerät behandelt werden mussten, bleibt dies durch neue Behandlungsmethoden heute erspart“, berichtet Dr. med. Stefan Resch, von ze:roPraxen. Es war ein sehr interessantes Interview, das ich mit zwei der Verantwortlichen dort führen durfte. Dr. med. Stefan Resch, Internist, Nephrologe und einer der Mitbegründer der Praxis und Davide Russello, einer der leitenden Pflegekräfte, der übrigens im St. Marienkrankenhaus vor Jahren sein Examen machte, lieferten mir einen umfassenden Einblick in dieses spannende Teilgebiet der Inneren Medizin.

Für die Behandlung unserer Patienten ist eigens auf Station B2 ein Raum eingerichtet, wo die Dialysen durchgeführt werden. Drei Plätze mit modernen Geräten stehen zur Verfügung. Dieses Zimmer wurde technisch aufwendig ausgestattet. Im Ausnahmefall kommen Dialysen auch mobil im Haus zum Einsatz, beispielsweise wenn infektiöse Patienten behandelt werden müssen.

Alle Patienten müssen dreimal wöchentlich für die Dauer von vier Stunden dialysiert werden, Pflegepersonal der Praxis stellt die Durchführung und Überwachung sicher. Regelmäßig ist auch Dr. Resch im „Marien“, nicht nur zur Versorgung der Patienten, sondern auch für Nachfragen unserer Ärzte, aber auch für Fortbildungen, beispielsweise bei den Internisten. Resch betont, dass er und sein Kollege das Marienkrankenhaus sehr schätzen, nicht nur weil sein Mitarbeiter im Haus gelernt habe, wie er schmunzelnd bemerkte. Er lobte vor allem auch die Offenheit und Aufmerksamkeit der Mitarbeiter in den verschiedenen Berufsgruppen und gute Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen. Auch mit dem Qualitätsmanagement und der Verwaltungsleitung



fanden schon Gespräche statt, zum Beispiel weil uns die DIN ISO „Erfordernisse und Erwartungen interessierter Parteien“ dies abverlangt, und auch, um aktuelle Probleme direkt zu klären.

Resch kann die Situation sehr gut mit anderen Häusern vergleichen, da ze:ro an den Standorten Mannheim, Weinheim, Schwetzingen, Hockenheim, Wiesloch, Ludwigshafen, Speyer und Neustadt in Krankenhäusern, Praxen und MVZs tätig ist. Rund 230 Dialyseplätze werden in der Region betrieben. Alleine elf Nephrologen arbeiten, neben Ärzten anderer Fachabteilungen, etwa 230 pflegerischen Mitarbeitern und 40 Verwaltungsangestellten, bei ze:ro. Zum Schluss sollte noch erwähnt werden, dass ze:ro weder für Cola noch für fehlende Nierenfunktion steht, sondern abgeleitet ist von Zentrum Rohmeiss. Namensgeber ist der Geschäftsführer der ze:roPraxen. Es ist gut zu wissen, dass wir fachkompetente und motivierte Partner an unserer Seite haben, nicht nur zur Erfüllung der ISO-Normen, sondern vor allem damit unsere Patienten bestens versorgt sind.

www.zero-praxen.de
(Alfred Haas)

Ayeko – Ayee



Schwester Claudia war viele Jahre in Afrika aktiv

Schwester Claudia Schuster wurde in Weilerbach in der schönen Westpfalz geboren und wusste schon sehr früh, dass sie Krankenschwester werden wollte. 1969 machte sie dann nach dreijähriger Krankenpflegeausbildung ihr Examen hier im Haus. Unmittelbar danach trat sie in den Orden ein.

Zwei Jahre später erfolgte die Versetzung nach Contwig, um dort in der Gemeindefürsorge zu arbeiten. In dieser Zeit absolvierte sie zusätzlich eine Fachweiterbildung, die die junge Ordensfrau befähigte 1979 die Leitung der Sozialstation in Landstuhl zu übernehmen. Alltägliches an ihrem Arbeitsplatz und das gewohnte Ordensleben waren ihr Alltag, bis sie eines Tages einen Artikel mit dem Titel „Impuls Mission“ las, in dem die Missionsarbeit in Afrika beschrieben wurde. Mit diesem Artikel wurde eine besondere Weiche in ihrem Leben gestellt.

Ihr Interesse war geweckt, und sie ging 1981, zur Vorbereitung eines entsprechenden Einsatzes, für sechs Monate zur Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe nach Köln. Zusätzlich lernte sie Englisch in Irland.

Wenige Monate danach saß sie schon im Flieger nach Ghana. In Battor, im Süden Ghanas, wo die Dominikanerinnen ein Missionskrankenhaus betrieben, arbeitete Schwester Claudia insgesamt zehn Jahre. Ich musste schmunzeln, als sie aufzählte, für was sie alles zuständig war. Vom Screening in der Ambulanz, Überwachung der Medikamentenvergabe, Gehälter der einheimischen Mitarbeiter, vom Unterhalt der Bauten bis zum Einkauf, war alles dabei. Und musste mal das Dieselaggregat repariert werden, wusste die findige Ordensfrau auch den richtigen Schraubenschlüssel an der richtigen Stelle einzusetzen. Im wahrsten Sinne eine „(Ordens-) Frau für alle Fälle“.

In diesem afrikanischen Krankenhaus, wo nach dem Weggang der letzten sieben Dominikanerinnen 2012, auch heute immer noch Patienten engagiert behandelt werden, kamen damals schon zweimal wöchentlich an Markttagen 500 (!) Menschen in die Ambulanz, 200 Betten standen für die stationäre Behandlung zur Verfügung. Schwester Edgitha, eine Mitschwester, die mittlerweile wieder nach Speyer zurückgekehrt ist, war ebenfalls jahrelang als leitende Ärztin in Battor.

Schwester Claudia kommt ins Schwärmen, wenn sie von Afrika erzählt. Trotz damals sehr ärmlichen Verhältnissen und heruntergewirtschafteten staatlichen Krankenhäusern, war sie immer beeindruckt von der Lebenswürdigkeit und Offenheit der Menschen. Die Gastfreundschaft stand immer im Vordergrund, wenn häufig auch nur wenig zu verteilen war. Es zählte die Herzlichkeit und nicht die Etikette. Das Wort „Ayeko“ hörte man oft, und die Antwort lautete „Ayee“. Es ist ein kurzes „Du machst es gut“ und „Du auch“, dass dieses besondere Gefühl zum Ausdruck bringt.

Genau diese Herzlichkeit bewahrt sich Schwester Claudia bis heute in ihren Arbeitsalltag in der Krankenhauseelsorge und in der Geriatrischen Klinik im St. Marienkrankenhaus, wo sie sich den Patienten und Angehörigen annimmt und auch die Mitarbeiter im Blick hat. Schwester Claudia bemerkte zum Schluss, dass die Mitarbeiter als wertvolles Gut unserer Einrichtungen noch viel mehr wertgeschätzt werden müssten, zum Beispiel mit einem einfachen „Ayeko“ oder einem „Du machst es gut“.
(Alfred Haas)

Humanitäre Hilfe ist ihr Anliegen

Dr. med. Tabea Kasielke unterstützt Menschen im Ost-Kongo



Dr. med Tabea Kasielke mit zwei Kindern, die sie operiert hat

Erzählt die Chirurgin Dr. med. Tabea Kasielke von ihren vielen Einsätzen für Menschen in benachteiligten Ländern auf der ganzen Welt, merkt man ihr die Begeisterung für humanitäre Hilfe gleich an. „Schon in meiner Kindheit wusste ich, dass ich als Ärztin in ein Entwicklungsland gehen will“, berichtet die 36-Jährige. Um für die Katastrophenhilfe breit aufgestellt zu sein, hat sie dann nach der Facharztausbildung in der Chirurgie noch eine Qualifikation zur Katastrophenhelferin und eine geburtshilfliche Zusatzausbildung erworben. Am St. Marienkrankenhaus arbeitet sie in der Geburtshilfe.

In der Demokratischen Republik Kongo hat Dr. Kasielke mittlerweile das Einsatzgebiet gefunden, das sie in Kooperation

mit der weltweit agierenden Organisation LandsAid weiter unterstützen möchte. Um dort als Ärztin in einem Team mit anderen Medizinerinnen, Hebammen und Pflegenden Sprechstunde abzuhalten, zu operieren und die Lehre für die Ärzte vor Ort voranzubringen, nimmt sie ihren Jahresurlaub und erhält auch keine Bezahlung. Das dort bestehende Krankenhaus wurde mit Geldern aus der Entwicklungshilfe umgestaltet, so dass für das arme Land schon ein gewisser Aufschwung in der medizinischen Versorgung erreicht werden konnte. Das begeistert Tabea Kasielke: „Es ist wunderbar, dass die Menschen im Kongo aktiv sind und auch ohne Mittel aus ihrer Situation etwas machen. Sie sind motiviert, selbst etwas zu lernen und voranzubringen. Da ist eine große Liebe spürbar.“

Die gläubige Christin will ihren Patienten auch von ihrem Glauben erzählen, weil sie überzeugt ist, dass christlicher Glaube Menschen positiv verändert und ihnen Hoffnung im Leben gibt. Sie selber wohnt im Kongo mit anderen Helfern in einem Haus ohne Strom und fließendem Wasser. Das macht der jungen Ärztin aber nichts aus, weil sie viel von den Menschen im Kongo an Dankbarkeit zurückbekommt.

Die Medizinerin hatte für ihren Einsatz im April viel Unterstützung aus dem St. Marien- und St. Annastifts-Krankenhaus im Gepäck. „30 Kilogramm ausgemusterte OP-Kleidung und nicht mehr verwendete Instrumente durfte ich mit in den Kongo nehmen. Damit können wir dort viel medi-



Krankenhaus mit Stadt im Hintergrund



Ultraschallunterricht



OP mit dem Krankenhauschef

zinische Hilfe leisten“, freut sie sich dankbar über den Rückhalt aus dem Haus für ihre Projekte. Um noch mehr für die Kinder im Kongo zu tun, hat sie ein Kinderpatenschaftsprogramm ins Leben gerufen, mit dem Krankenhauskosten und Schulgeld für Kinder bezahlt werden. Benannt wurde es nach „Jeremie“, einem Jungen, den die junge Ärztin operiert hat und der

mit Geldern aus dem Programm unterstützt wurde. Tabea Kasielke hat in der humanitären Hilfe ihre Berufung gefunden und wird sich weiter für das Wohl der Menschen in benachteiligten Regionen einsetzen. Es ist wunderbar, dass sie in unserem Haus tätig ist und ihre humanitäre Haltung einbringt. (Johanne Münch)

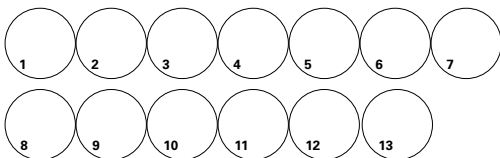
Bitte unterstützen Sie Dr. Tabea Kasielke

Sie nimmt gerne weiterhin Geld- und Sachspenden für ihre Projekte an. Kontaktdaten zum Kinderpatenschaftsprogramm auf www.jeremieprojectcongo.com

Liebe Rätselrater!

Unter den richtigen Einsendungen wird ein Gutschein ausgelost!
Bitte senden Sie Ihre Lösung bis zum 31. Juli 2018 mit Ihrer
Kontaktadresse an: spirit@st-marienkrankenhaus.de

engl. für: Blindheit	hinweisen- des Für- wort	engl. für: Griechen- land	Hat das Kfz. Kenn- zeichen GUN	kleine Brücke	Kfz.-Z. von Finster- walde	Kleinstadt bei Los Angeles in Kalifornien	
Abk. Landkreis			chem. Zeichen für: Ununt- riums		in dem		
Abk. im Auftrag		Kfz.-Z. von Ebern		Länder- code Indo- nesien	Ort am Schweizer Walensee	Abk. für Athletik Klub	
Musik-Hit (2013) ... to you	engl. Prinzessin, Lady 1961-1997	sehr vertraut	ziemlich/ sehr häufig				
11			2	10	12	japanische Insel	
Film (2009) mit Kate Hudson			Abk. für Nürnberg- ger Nach- richten		französisch für Osten	Weinort in Frank- reich	
Gestalt aus Entführung aus den Serasil	lat. für: Maultier		Abkürzung: quaque hors	3	Sohn des Isaak	7	
		4	Neben- fluss des Narbada in Indien		Fluss in Irland	Fluss zum Rhein aus der Eifel	Nobelpreis Frieden 1945 Cordell ...
usbekische Währung			ugs. Kurz- form für Plastiktüte	13		Abkürzung für in parti- bus infide- lium	
Vater der Kalliope	Kfz.-Z. von Elbe- Elster	arabisch für Burg		9	8	Hotel- kette	
			Kfz.-Z. von Weiden Oberpfalz		Abkürzung Fahrplan	6	
Halbton über e		engl. für Gasse			Star in Barfuss: ... Schweiger		



Impressum

Herausgeber

St. Dominikus Krankenhaus
und Jugendhilfe gGmbH

Geschäftsführer

Marcus Wiechmann

Kontakt

Salzburger Straße 15
67067 Ludwigshafen am Rhein
Tel.: 0621-5501-0
Fax: 0621-5501-2266
www.st-marienkrankenhaus.de

Verantwortlich im Sinne des

Presserechts
Jürgen Will

Gestaltung

www.medienagenten.de

Redaktionsteam

Michael Eberhart
Bereichsleitung Jugendhilfe

Alfred Haas

Zentral-Qualitätsmanagement-
beauftragter

Katja Hein, MA

Stabstelle Kommunikation

Monika Laubner-Knapstein

Ehrenamtliche Mitarbeiterin Hospiz Elias

Johanna Münch, MA

Dipl. Pflegepädagogin

Olaf Nitsch

Pflegebereichsleitung im
Pflegemanagement

Susanne Pander

Referentin Personalentwicklung

Rüdiger Pfeiffer

St. Dominikus Stiftung Speyer

Beate Seidl

Assistentin der Geschäftsführung

Joachim Transier

MAV-Vorsitzender

Jürgen Will

Leiter Verwaltungsmanagement

medienagenten

Bad Dürkheim

