



Einfach da sein

Das Magazin der Stiftung der Cellitinnen e. V. 1/2020

Unser Titelthema

WIR ALS ARBEITGEBER

Karriere im
Krankenhaus
Seite 12

Kathetergestützte
Mitralklappentherapie
Seite 26

Von den Philippinen
nach Köln
Seite 38

Unsere Themen

Titelthema: Wir als Arbeitgeber

- 05** Alles eine Frage der Organisation
- 08** Social Media Recruiting
- 09** Onboarding 2.0
- 10** Help Wanted!
- 11** Springer-Pool Pflege
- 12** Karriere im Krankenhaus
- 13** Arbeitszeitmodelle
- 14** Brain Room
- 15** Ziel Personalabteilung
- 16** 20 Jahre – Warum bin ich schon so lange hier?
- 17** „Normalstation neu denken“
- 18** Generalistische Pflegeausbildung
- 19** Medizinisches Wissen in der Kitteltasche

Medizin und Pflege

- 20** Schilddrüse
- 21** Hüfte-Knie-aktiv
- 22** Traumazentren
- 23** Ausgezeichnete Behandlung für Zuckerkrankte
- 24** Lungenkrebs diagnostizieren und behandeln
- 25** Lungensport
- 26** Mitralklappentherapie
- 27** Risikomanagement und Patientensicherheit
- 28** „Stepps“ – Ein Trainingsprogramm für Menschen mit emotionaler Instabilität
- 29** Kompetenz für den Bereich Lungenkrebs
- 29** Neuer Leiter der Unfallchirurgie
- 30** Delirmanagement auf der Intensivstation
- 31** Herr Moga ist eingezogen
- 32** Das Gezeiten-Modell

Orden und Ethik

- 34** Hätte? Wollte? Könnte?
- 35** Kirchliches Arbeitsrecht
- 36** Der kölsche Geburtstag
- 37** Professjubiläum

Höchstpersönlich

- 38** Von den Philippinen nach Köln

Nachrichten

- 40** Namensänderungen bei der MARIENBORN gGmbH
- 40** Neue Pflegedirektion
- 40** Hospizzimmer eröffnet
- 41** „Ich muss zurück“
- 42** Energieeffizienz
- 42** Neuer Geschäftsführer in Bergheim

Fördern und Entwickeln

- 43** Im St. Christophorus sind die Hühner los
- 44** Vergessen nicht erlaubt

Impressum

- 46** Unsere Einrichtungen



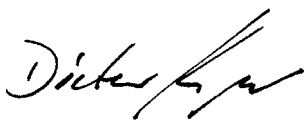
LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER,

dieses Vorwort möchte ich Ihnen widmen. Denn ich bin jeden Tag stolz darauf, dass in unseren Einrichtungen so viele engagierte Menschen wie Sie arbeiten. Sie tragen dazu bei, dass unser Unternehmen einen guten Ruf genießt, wirtschaftlich stark aufgestellt ist und wir frohen Mutes in die Zukunft blicken können. Als unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Sie die tragenden Kräfte dieses Unternehmens. Ohne Sie könnten wir weder Patienten behandeln noch Bewohner oder Klienten betreuen.

Gerade in diesen schwierigen Zeiten leisten Sie alle Großartiges. Covid-19 stellt unser Unternehmen auf eine harte Probe. Es sind große, neue Herausforderungen, an denen wir nur gemeinsam wachsen werden, wenn wir zusammenhalten – stationsübergreifend, berufsübergreifend, einrichtungübergreifend.

Ich kann mir vorstellen, dass Sie derzeit womöglich froh sind, wenn Sie eine freie Minute für sich selbst haben. Ich hoffe doch, dass Sie sich später einmal die Zeit nehmen und diese Zeitschrift durchblättern. Denn dann werden Sie Artikel über neue Projekte, Konzepte und Aktionen lesen, die Sie und Ihre Kollegen erarbeitet und im Unternehmen etabliert haben. Ich weiß, dass das durchaus anstrengend war und Sie auch manchmal gegen Widerstände kämpfen mussten. Aber Sie haben nicht aufgegeben. Dafür möchte ich mich bei heute ganz besonders bei Ihnen bedanken!

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen



Dieter Kesper

Vorsitzender des Vorstandes der Stiftung der Cellitinnen e.V.



Übrigens...

Wir möchten ganz herzlich Danke sagen an unsere MARIENBORN-Mitarbeiterin Pia Macherei und ihre Tochter Mina sowie an unsere Kerpener Patientin und ihre Betreuerin – für die Zeit, die sich alle für das Fotoshooting genommen haben und das „auf Knopfdruck-Lächeln“.



Alles eine Frage der Organisation

WIE EINE AUSBILDUNG IN TEILZEIT GELINGEN KANN

von **Marleen Witzke**, Volontärin für Unternehmenskommunikation,
Stiftung der Cellitinnen e.V., Köln

Pünktlich um 7 Uhr klingelt Pia Macherei an der Haustür. Gisela Schwarz* hat sie schon erwartet. Die beiden haben sich längere Zeit nicht gesehen, denn Pia Macherei absolviert ihre Ausbildung in Teilzeit.

Für Gisela Schwarz ist der frühe Besuch alltäglich. Seit elf Jahren kommt nun schon ein mobiler Pflegedienst zu ihr nach Hause, um sie bei der Körperpflege und beim Anziehen zu unterstützen. Der Pflegedienst ist ihr enorm wichtig. Als vor Kurzem ihr Ehemann verstorben ist, gehörte MARIENBORN mobil zu den ersten, die darüber informiert wurden. Nach dem schweren Verlust freut sich die Seniorin umso mehr auf die Mitarbeiter der mobilen Pflege. „Nach so langer Zeit entwickelt sich schon eine intensive Beziehung zu den Pflegern. Mittlerweile sind sie fast wie eine zweite Familie für mich“, erzählt die 69-Jährige.

Dieses Gefühl der Zusammengehörigkeit war auch der Grund, warum sich Pia Macherei 2016 für eine Ausbildung zur Altenpflegerin in der mobilen Pflege entschieden hat: „Die intensive Verbindung zu den Menschen erfüllt mich total. Ich bin sehr glücklich darüber, dass es mir durch die Teilzeit-Ausbildung ermöglicht wird, diesen Beruf zu erlernen.“

Neustart in der Pflege

Bevor die 34-Jährige zur Pflege kam, war sie jahrelang im Einzelhandel tätig. Über eine Beschäftigung in der Hauswirtschaft hat sie die Pflege für sich entdeckt. Doch eine klassische dreijährige Ausbildung war für die alleinerziehende Mutter damals nicht realisierbar. Ihr Sohn war zu diesem Zeitpunkt in der Grundschule und ihre Tochter noch ein kleines Baby. Der Wunsch, in der Pflege zu arbeiten, ließ sie jedoch nicht mehr los. Als ihre Tochter Mina drei Jahre alt war, entschloss sie sich, nach einem passenden Ausbildungsplatz zu suchen.

Auf die MARIENBORN mobil wurde die Kerpernerin durch einen Firmenwagen aufmerksam, der in ihrer Nachbarschaft geparkt war. Nach ihrer Recherche hat sie sich kurzerhand bei dem Unternehmen im Rhein-Erft-Kreis auf eine Stelle beworben und diese auch erhalten – in Teilzeit. Daher absolviert die angehende Altenpflegerin ihre Ausbildung in vier statt in drei Jahren.

„Die intensive Verbindung zu den Menschen erfüllt mich total.“

Wie gern die Auszubildende in diesem Beruf arbeitet, ist in ihrem Umgang mit Gisela Schwarz deutlich zu erkennen. Mit einem Lächeln auf den Lippen unterstützt sie die Seniorin bei der häuslichen Pflege und der medizinischen



* Name von der Redaktion geändert



Versorgung. Aufgrund starker Wassereinlagerungen im Bein soll Gisela Schwarz Kompressionsstrümpfe tragen. Beim Anlegen des Strumpfes versucht Pia Macherei, so behutsam wie möglich vorzugehen. Eine erfahrene Kollegin, die sie auf ihrer Tour begleitet, steht ihr dabei helfend zur Seite.

Währenddessen verweist Gisela Schwarz stolz auf ihre prächtigen Orchideen. Die Blumen schmücken mit ihrer üppigen Blütenpracht die Fensterbänke der Wohnung. Immer wieder lächelt sie die angehende Altenpflegerin an oder streichelt ihr zärtlich über den Arm. Es ist dieser direkte Umgang, welcher der Auszubildenden bei ihrer Arbeit besonders viel Spaß macht: „Der Austausch mit den Menschen steht für mich definitiv im Vordergrund. Das gibt mir einfach unglaublich viel zurück.“

Die Teilzeitausbildung

Wenn Pia Macherei mit allen Besuchen einer Tour, meistens sind es ca. 15 Stationen, fertig ist, geht es für sie zurück nach Kerpen in die Zentrale. Hier angekommen, bespricht sie mit Stephan Frey, der Pflegedienstleitung der

MARIENBORN mobil im Rhein-Erft-Kreis, ihren Ausbildungsplan und die weiteren praktischen Einsätze.

Stephan Frey sieht in der Teilzeitausbildung keinerlei Schwierigkeiten: „Inhaltlich gibt es keine Abweichungen zur Vollzeitausbildung. Pia Macherei erledigt die gleichen Aufgaben wie andere Auszubildende auch. Sie ist eine wertvolle Unterstützung für unser Team“, erklärt er. Lediglich zeitlich gebe es einige Unterschiede gegenüber der Ausbildung in Vollzeit: „Die Teilzeitausbildung sieht vor, dass die Lerninhalte von einem Schuljahr in 16 Monaten vermittelt werden“, so Stephan Frey. Analog zur Vollzeitausbildung wechseln sich der schulische und der praktische Teil in langen Blöcken ab. Die Dauer der Blöcke variiert und kann von vier Wochen bis hin zu drei bis vier Monaten lang sein.

Im praktischen Teil der Ausbildung beträgt die Arbeitszeit in der 5,5-Tage-Woche 25 Stunden. Bei Vollzeit sind es 39 Stunden. Der schulische Part wird ebenfalls in Teilzeit mit 25 Stunden in der 5-Tage-Woche absolviert. Stephan Frey ist von diesem Zeitmodell überzeugt: „Letztlich profitieren doch alle Sei-



ten davon. Bisher ist Pia Macherei die einzige Teilzeit-Auszubildende bei uns, aber ich könnte mir durchaus vorstellen, dieses Konzept noch weiteren zu ermöglichen.“ Pia Macherei findet es für sich ideal: „Ich fühl mich wohl und bekomme dadurch im Alltag alles hin. So kann ich meine Kinder und deren Hobbys mit meiner Arbeit und der Schule vereinbaren.“ Genügend Herausforderungen bringt jedoch auch diese Form der Ausbildung mit sich: „Man muss alles gut organisieren“, fasst sie ihre aktuelle Lebenssituation zusammen.

Der Nachmittag gehört der Familie

Und so geht es für die Kerpenerin vom Pflegestützpunkt direkt zur Grundschule, um ihre Tochter Mina abzuholen. Ihre Arbeits- und Schulzeiten sind fast identisch mit denen ihrer Kinder. Sollte es jedoch zeitlich einmal eng werden, kann sie sich auf die Hilfe von Freunden und Familie verlassen. Wenn sie beispielsweise bei der Arbeit einen Spätdienst übernimmt, passt ihre Mutter auf die Tochter auf.

Seitdem Mina einen Platz in der Ganztagsbetreuung hat, geht es für die angehende Al-

tenpflegerin ein wenig entspannter zu. Denn nach der Schule ist Mina nun bis 16 Uhr in Betreuung. Für die junge Mutter bedeutet das vor allem mehr Zeit für sich und andere wichtige Erledigungen. Der Nachmittag gehört ganz ihren Kindern. Mutter und Tochter gehen dann gern gemeinsam auf den Spielplatz.

Eine große Herausforderung ist es für Pia Macherei, neben der Arbeit und den Kindern noch genügend Zeit fürs Lernen zu finden. Auch hierbei haben sich für sie feste Strukturen bewährt: Jeden Freitag nach der Schule trifft sie sich mit anderen Auszubildenden in einer Lerngruppe, um den Schulstoff gemeinsam durchzugehen. Mina geht in der Zeit zum Spielen und Tanzen zu einer Freundin. Am Wochenende lernt die Auszubildende abends. „Natürlich muss ich mir meine verfügbare Zeit gut einteilen und meinen Alltag und den meiner Kinder gut organisieren“, erklärt sie.

Noch ein Jahr braucht Pia Macherei bis zum Abschluss ihrer Ausbildung im Juni 2021. Danach kann sie sich gut vorstellen, auch dann in ihrem bewährten Teilzeitmodell zu arbeiten. Weiterhin bei MARIENBORN mobil.



Social Media Recruiting

MITARBEITERWERBUNG MAL ANDERS

von **Marion Weber**, Referentin für Unternehmenskommunikation, MARIENBORN gGmbH, Zülpich

Neue Herausforderungen in der Personalgewinnung erfordern moderne Strategien und Instrumente in der Mitarbeitergewinnung. MARIENBORN nutzt dazu die Kanäle der sozialen Medien.

Was bis vor einigen Jahren ausschließlich die Personalsuchanzeige in den Anzeigenblättern und Tageszeitungen war, ist heute immer mehr die Ansprache potenzieller Mitarbeiter über die sozialen Netzwerke. MARIENBORN nutzt seit geraumer Zeit vornehmlich Facebook und Instagram, um auf sich als Arbeitgeber aufmerksam zu machen.

Die Zielgruppe dort ansprechen, wo sie sich aufhält

Facebook ist immer noch die größte Plattform und ist entgegen mancher Meinungen auch nicht „tot“! Hier ist die Zielgruppe der über 40-Jährigen erreichbar. Instagram, ursprünglich als Foto- und Story-Plattform angelegt, ist hingegen bei eher jungen Menschen enorm beliebt. Hier bewegen sich die Azubis von morgen. MARIENBORN kreierte hier z. B. sogenann-

te Storys – mit Erfolg: In der Pflege-Einrichtung St. Elisabeth in Zülpich hat kürzlich eine Auszubildende begonnen, die über Instagram auf uns aufmerksam geworden ist.

User wollen „entertaint“ werden

Perspektivisch kann über die Hinzunahme von XING, LinkedIn und Co. nachgedacht werden, denn diese Netzwerke sind eine gute Ergänzung zu den oben genannten Social-Media-Aktivitäten. Allerdings stellt sich auch hier die Frage, ob die Zielgruppe, die erreicht werden soll, dort auch aktiv ist. Azubis werden hier voraussichtlich weniger anzutreffen sein.

Zusammengefasst lässt sich sagen: Social Media sind die größte Bühne der Welt und User wollen unterhalten werden. Wenn das geboten wird, kann die Mitarbeitergewinnung gelingen!

Marienborn

📷 wir.sind.marienborn
 📌 marienbornngmbh

St. Antonius Krankenhaus

📷 st.antoniuskrankenhauskoeln
 📌 St. Antonius Krankenhaus Köln

Krankenhaus der Augustinerinnen

📷 pflegeimkloesterchen

Onboarding 2.0

APP UNTERSTÜTZT EINARBEITUNG NEUER MITARBEITER

von **Madeleine Ehlers**, Sachbearbeiterin in der Personalabteilung,
Krankenhaus der Augustinerinnen – Severinsklösterchen, Köln

Wer kennt das nicht? – Am ersten Arbeitstag im Haus verlaufen, das Butterbrot vergessen und die Kantine nicht gefunden. Den Chefarzt mit dem Hausmeister verwechselt. Overdressed im Büro. Zehn Kilometer weit weg geparkt...

Die Liste mit möglichen Fettnäpfchen und Faux-pas ist lang. Um diese im Vorfeld aus dem Weg zu räumen und künftige Mitarbeiter vor Antritt der neuen Arbeitsstelle bestmöglich zu unterstützen, haben wir im Krankenhaus der Augustinerinnen – Severinsklösterchen die Haufe „myOnboarding“-App eingeführt. Denn wir möchten, dass unsere neuen Kollegen wissen, was und wer sie bei uns erwartet.

So funktioniert's

Nach Unterschrift des Dienstvertrags können sich unsere neuen Mitarbeiter, die sogenannten Onboardees, bei der App anmelden. Anschließend erhalten sie von uns in regelmäßigen Abständen – abhängig vom jeweiligen Eintrittsdatum – neue Beiträge über den Newsfeed. Hierzu zählen beispielsweise Informationen und Tipps zur Erreichbarkeit des neuen Arbeitsplatzes, zu Parkplätzen, Gehaltsabrechnungen, Krankmeldungen sowie zu unseren Veranstaltungen. Zusätzlich dazu spielen wir in regelmäßigen Abständen die FAQ aus, um die häufigsten Fragen schon im Vorfeld zu beantworten.

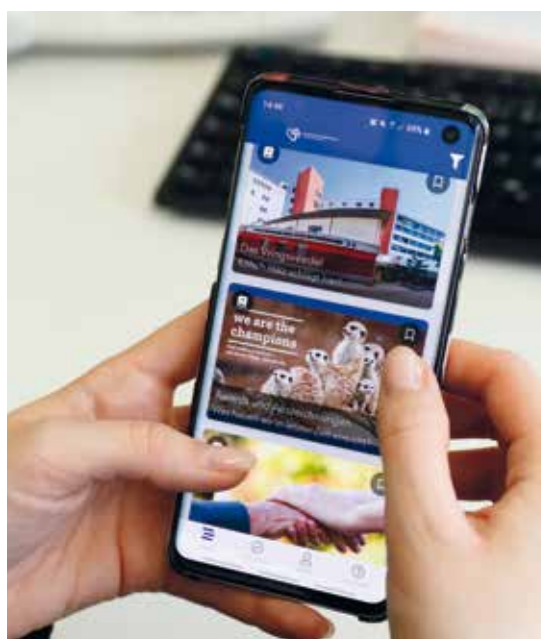
So bereiten wir unsere zukünftigen Mitarbeiter behutsam auf uns als ihren neuen Arbeitgeber vor und nehmen ihnen im optimalen Fall die Nervosität und ihre Sorgen vor dem Arbeitsantritt. Auch den sonst üblichen „Verwaltungsmarathon“ am ersten Arbeitstag können wir damit umgehen.

Entlastung auch für übriges Personal

Stattdessen können sich unsere neuen Mitarbeiter vor Ort von Anfang an auf das Wesentliche konzentrieren. Von Arbeitskleidung über

den persönlich konfigurierten Schlüssel bis hin zu den Zugangsdaten ist alles vorbereitet. Außerdem erinnert das Tool auch die Verantwortlichen im Krankenhaus an den Eintritt der neuen Kollegen und die noch zu erledigenden Aufgaben.

Doch nicht nur beim Jobeinstieg kommt die App zum Einsatz. Auch während der Einarbeitungsphase bis zum Abschluss der Probezeit versorgen wir unsere neuen Mitarbeiter mit fortlaufenden Informationen. So erreichen wir eine ganzheitliche Integration am neuen Arbeitsplatz und machen den Einstieg so angenehm und einfach wie möglich. Regelmäßige Umfragen helfen uns bei einer kontinuierlichen Verbesserung unseres Einstellungsprozesses und Onboardings.



Help Wanted!

INTEGRATION NEUER KOLLEGEN IN DER PFLEGE

von Klaus-Dieter Becker, Pflegedirektor, St. Antonius Krankenhaus, Köln

Der derzeitige und zukünftige Mangel an Pflegekräften im deutschen Gesundheitswesen ist seit vielen Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung vorhersehbar.



Bereits 2014 sondierte das St. Antonius Krankenhaus den Markt hinsichtlich politisch initiiertem Programme, die die Integration ausländischer Pflegefachkräfte fördern. Das Thema ist sehr komplex. Von behördlichen Stellen gab es unterschiedliche Auskünfte zu Visaverfahren und Vermittlungsabsprachen, was den Prozess nicht einfacher machte. Schnell wurde jedoch deutlich: Ohne erheblichen finanziellen und zeitlichen Aufwand, ist keine Vermittlung zu erzielen. Um die Hürden zu senken, entschieden wir uns für einen ersten Versuch im europäischen Raum.

Neue Kolleginnen aus Spanien

Mithilfe einer privaten Agentur führten wir Vorstellungsgespräche via Skype mit spanischen Pflegefachkräften. Zeitraubende Visa- und Anerkennungsverfahren entfielen, sodass bereits die ersten spanischen Kollegen im Jahr 2014 ihre Arbeit in unserem Hause aufnahmen. Bis heute arbeiten wir mit unseren tollen spanischen Kollegen zusammen; auch wenn im Laufe der Jahre einige unter ihnen den Kampf gegen das Heimweh verloren haben und zurück in ihre Heimat gezogen sind.

Mit der neuen Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV) von Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU) wurden im Jahr 2019 alle von uns bis dahin entwickelten Konzepte hinfällig. Im Hinblick auf die wahrscheinliche Entwicklung der folgenden Jahre entschieden wir uns dafür, Pflegekräfte aus dem außereuropäischen Ausland zu rekrutieren.

Bereits Anfang 2019 starteten wir die Zusammenarbeit mit einer Agentur, die Gesundheits- und Krankenpfleger von den Philippinen vermittelt. Die Voraussetzungen der Bewerber waren gut: eine vierjährige Ausbildung, einschlägige Berufserfahrung, Sprachlevel B2, Vorbereitung auf das deutsche Gesundheitswesen noch im Heimatland.

Geplant war, dass die ersten neuen Kollegen bereits im Sommer 2019 anreisen sollten. Bei allem Optimismus hatten wir jedoch den behördlichen Aufwand unterschätzt. Entgegen vollmundiger politischer Versprechen ist der Dschungel, der sich hier auftut, in Kürze nicht zu beschreiben. Stattdessen war es dann im Dezember soweit: Die ersten vier philippinischen Kollegen durften einreisen. Im Januar 2020 folgten zwei weitere. Mittlerweile haben wir 17 philippinische Gesundheits- und Krankenpfleger in unserem Hause begrüßt.

Fachlich gut qualifiziert werden nun intensiv die Sprachkenntnisse weiter ausgebaut. Schließlich sind diese wesentliche Voraussetzung für soziale Integration und die Prüfungen der anstehenden Anerkennungsprozesse der beruflichen Qualifikation.

Lesen Sie hierzu den Artikel über Heny-Rose T. Dulay auf Seite 38.

Springer-Pool Pflege

FLEXIBLE UNTERSTÜTZUNG FÜR ALLE BEREICHE

von **Daniela Sappok**, Pflegedirektorin, Krankenhaus der Augustinerinnen – Severinsklösterchen, Köln

Flexible Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Studium – es gibt viele gute Gründe, warum Pflegekräfte nur in ganz bestimmten Schichten arbeiten möchten bzw. können. Dies haben wir uns im Pflegedienst zunutze gemacht und seit 2018 unsere „Springer“ im Einsatz. Von diesen zusätzlichen Kollegen profitieren auch die einzelnen Stationen des Severinsklösterchens.

Die Kollegen aus dem Pool besetzen unter anderem den täglich vorhandenen Springer-Nachtdienst, den wir als zusätzliche Unterstützung im Haus einplanen. Er hilft beispielsweise beim Lagern, beim Transport von Patienten und der Auslieferung von Materialien sowie bei der regelhaften Versorgung und Betreuung unserer Patienten. Aber auch in Notfallsituationen wissen wir die flexible Unterstützung sehr zu schätzen.

Zudem können wir mithilfe unserer Springer auch geplante wie ungeplante Fehlzeiten durch Urlaube, Fortbildungen oder Krankheiten füllen. Außerdem planen wir an jedem Wochenende und Feiertag einen Springer im Dienst ein, um kurzfristige Ausfälle zu kompensieren oder stark ausgelasteten Bereichen eine zusätzliche Arbeitskraft zur Verfügung stellen zu können.

In unserem Springer-Pool beschäftigen wir ein- und mehrjährig examinierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte, eine Auszubildende zur Operationstechnischen Assistentin (OTA) sowie einige Studenten – meist aus dem Bereich Humanmedizin. Ob Vollzeit- oder Teilzeitstelle, geringfügig Beschäftigter oder Werksstudent – das Beschäftigungsverhältnis ist maßgeschneidert und angepasst an die jeweiligen Bedürfnisse des Bewerbers. Und auch die Dienstzeiten können unsere Mitarbeiter hinsichtlich bestimmter Wochentage und Schichten individuell abstimmen.

Vorteile auf zweierlei Seiten

Dieses Angebot wird gut angenommen: Während wir zu Beginn des neuen Modellprojektes nur zwei Kollegen unter Vertrag hatten, arbeiten hier mittlerweile 14 Mitarbeiter – Tendenz steigend.

Damit ist die Einführung des Springer-Pools für uns eine absolute Win-win-Situation: Auf der einen Seite profitieren unsere Springer von dem Kennenlernen verschiedener Bereiche, einer Urlaubs- und Dienstzeit-Planung nach Wunsch sowie einer guten Rückkehrproption nach der Elternzeit. Auf der anderen Seite werden unsere übrigen Mitarbeiter durch eine geregelte Vertretung bei kurz- oder langfristigen Ausfällen, einen möglichen Abbau von Mehrarbeitsstunden sowie zusätzliche Unterstützung bei Arbeitsspitzen entlastet.

Pflegedirektorin Daniela Sappok (links) begrüßt die neueste Kollegin im Springer-Pool.



Karriere im Krankenhaus

VON DER FACHKRAFT ZUR FÜHRUNGSKRAFT

Karin Janz hat am 1. November 2019 die Stelle als Pflegedirektorin im St. Agatha Krankenhaus in Köln-Niehl angetreten. Wir haben einmal nachgefragt, wie ihr die neue Position gefällt.



Sie waren bis zuletzt Leiterin des OP. Was hat Sie bewegt, sich für die Position als Pflegedirektorin zu bewerben?

Als OP-Leitung arbeitet man mit verschiedenen Charakteren auf engstem Raum. Dabei sind Flexibilität, Kontinuität, Durchsetzungskraft und Empathie gefordert. Diese Auf-

gabe war eine gute Prägung als Führungskraft. Zudem fühle ich mich dem St. Agatha Krankenhaus sehr verbunden. Als die Position der Pflegedirektorin zu besetzen war, habe ich für mich eine Chance der Weiterentwicklung gesehen.

Wie war denn Ihr beruflicher Werdegang bis zur Pflegedirektorin?

Ich hatte nicht das klare Ziel, Pflegedirektorin zu werden. Eher habe ich beruflich immer meine Chancen genutzt, mich weiterzubilden. Nach meiner Ausbildung zur Krankenschwester absolvierte ich die Fachweiterbildung zur OP-Fachschwester und wurde Leiterin eines Zentral-OPs. Einige Jahre später studierte ich Praxismanagement und bildete mich zur Qualitätsbeauftragten weiter. Vor knapp vier Jahren kam ich als Stellvertretung der OP-Leitung ins St. Agatha Krankenhaus. Nebenher bildete ich mich zur Qualitätsmanagement-Auditorin weiter und war auch im Qualitätsmanagement tätig. Dann ergab sich eine neue Aufgabe: Pflegedirektorin.

Haben Sie sich in Ihre neue Stelle schon gut eingearbeitet?

Die ersten Wochen waren anstrengend und aufregend zugleich. Ich lerne jeden Tag dazu. Wichtig ist, die Ruhe zu bewahren, strukturiert

an die Aufgaben heranzugehen und die Augen und Ohren offen zu halten. Wenn man am Ende des Tages sagen kann „Es läuft“, ist das Ziel erreicht.

Gibt es konkrete Ziele, die Sie in Zukunft verfolgen möchten?

Wir befinden uns in einer ständigen Weiterentwicklung. Besonders möchte ich daher das integrative Arbeiten unterstützen, welches hier ein Leitungsgrundsatz ist. Es fördert die Teambildung und erhöht die Arbeitsqualität. Ziel ist es, dass sich die Mitarbeiter stationsübergreifend kennen und unterstützen. Jeder Einzelne besitzt besondere Kompetenzen, die zu fördern und zu kombinieren sind. Am Ende steht das funktionstüchtige Krankenhaus.

Was möchten Sie zusätzlich zur integrativen Arbeit tun, um die Arbeitsattraktivität des St. Agatha Krankenhauses zu steigern?

Manchen Mitarbeitern reicht es heutzutage nicht mehr, nur in einem netten Team zu arbeiten. Es gibt weitere Überlegungen, die Arbeitsplätze attraktiver zu gestalten. Ein wichtiger Aspekt ist die Work-Life-Balance. Freizeit und Erholungsphasen sind für die Mitarbeiter sehr wichtig geworden. Es gibt Zeitmodelle, die mehr Freizeit bzw. eine verlässlichere Vorplanung ermöglichen. Auch unser Angebot an interdisziplinären Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten trägt dazu bei, das Miteinander und die Karriereplanungen zu fördern. Dies sind große Themen, welche ich gerne im St. Agatha Krankenhaus weiter umsetzen möchte.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Jessica Euler, Öffentlichkeitsarbeit, St. Agatha Krankenhaus, Köln-Niehl.

Arbeitszeitmodelle

MITARBEITERGRUPPEN ENTWICKELN KONZEPTE IM ST. ANTONIUS KRANKENHAUS

von Heidi Jansen, Geschäftsführerin, St. Antonius Krankenhaus, Köln

Betriebliche Arbeitszeitsysteme haben immer einen direkten Bezug zur Organisation und Struktur, Kultur, Führung und Vergütung eines Unternehmens. Und wird die Arbeitszeit verändert, hat dies auch Auswirkungen auf das Lebensumfeld des Mitarbeiters.

Um die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Einklang zu bringen, braucht es in puncto Arbeitszeit einen immer wiederkehrenden Anpassungsprozess. Es ist die Aufgabe der Führungskräfte eines Unternehmens, diese Wünsche ins Gleichgewicht zu bringen.

Planungssicherheit

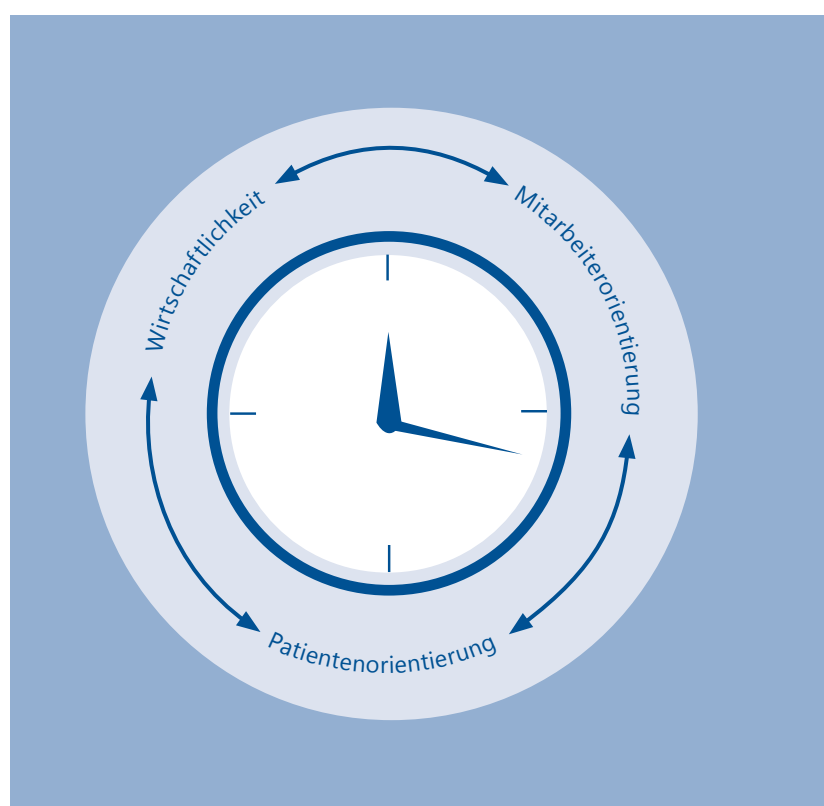
In unserem Krankenhaus steht im Fokus, durch teilweise verlängerte Dienste zusätzliche Ausgleichstage zu erzielen. Weiterhin ist eine große Planungssicherheit mit insbesondere verlässlichen Arbeitszeitenden wichtig, damit eine klare Trennung von Arbeitszeit und Freizeit erreicht werden kann. Hiermit ist eine permanente Weiterentwicklung gegeben, um veränderte Bedürfnisse und Mitarbeiterwünsche realisieren zu können.

Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pflegebereich erfolgt der Einsatz im Durchschnitt in einer sogenannten 4,8-Tage-Woche, womit eine verbesserte Freizeitgestaltung durch zusätzliche zusammenhängende freie Tage gewährleistet ist. Im ärztlichen Dienst zeigt sich neben einer zusammenhängenden Nachtdienstfolge mit anschließenden verlängerten Freizeitphasen auch der Trend zum Jobsharing oder auch zur Teilzeitbeschäftigung mit wochenweisen Einsätzen.

Der Anspruch auf neue innovative Arbeitszeitsysteme wird auch zukünftig weiter bestehen bleiben. Daher werden aktuell ergänzende Konzepte zum Springer-Pool, zu Einspring-Anreizen und verstärkten Tagesdiensten ausgearbeitet. Dies sind alles sehr komplexe Ver-

fahren, die auch eine Beleuchtung der Stationsabläufe mit Fokus auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit diverser Bereiche erfordern.

Von unseren Mitarbeitern haben wir bislang positives Feedback erhalten. Indem wir sie aktiv in die Planungen einbeziehen und möglichst auf ihre Wünsche eingehen, erhalten sie größere persönliche Gestaltungsspielräume und tragen Verantwortung in der Aufgabenplanung und Qualitätssicherung. Außerdem werden so die Zusammenarbeit und die Vertrauensbasis intensiviert.





Brain ROOM



Brain Room

EIN RAUM FÜR DIE AUSZUBILDENDEN

von **Marleen Witzke**, Volontärin für Unternehmenskommunikation,
Stiftung der Cellitinnen e. V., Köln

„Einfach mal was für die Schüler tun“ – unter diesem Motto gestaltete Daniela Gleitsmann, Krankenpflegerin und Praxisanleiterin im Maria-Hilf-Krankenhaus (MHK) in Bergheim einen Raum, exklusiv für die Schüler des Krankenhauses.

Mittels frischer Wandfarbe und modernen Möbeln wurde aus einem ehemaligen Patientenzimmer ein Aufenthaltsraum für junge Auszubildende. Schon der Name Brain Room deutet an, dass der Raum nicht nur dem bloßen Aufenthalt dient. Hier bietet sich den Auszubildenden ein Rückzugsort, der es ermöglicht, sich jederzeit zu treffen, gemeinsam zu lernen und sich untereinander auszutauschen. Ein großer runder Tisch sorgt für genügend Platz zum Lernen. Medizinische Standardwerke stehen den Schülern ebenso zur Verfügung wie der Zugang zum WLAN. Die Azubis können mit ihren Tablets digital arbeiten.

Durch die unmittelbare Nähe zu Daniela Gleitsmann erhalten die Schüler zudem die Möglichkeit, bei Unklarheiten direkt noch einmal nachzufragen. Für das leibliche Wohl können kleine Gerichte und warme Getränke in der kleinen Küchennische mit Kaffeemaschine und Wasserkocher zubereitet werden. „Immerhin soll der Brain Room auch ein Wohlfühlraum sein, den die Schüler gerne nutzen“, hält die Praxisanleiterin fest.

Tatkräftige Unterstützung bei der Gestaltung des Raumes erhielt Daniela Gleitsmann Anfang des Jahres von der Auszubildenden Darlene Knop. Die Schülerin hat sich extra an einem ihrer freien Tage die Zeit genommen, um den Brain Room mitzugestalten. Für sie bietet der Raum den Platz, um ohne Ablenkung zu lernen und die anderen Azubis im Krankenhaus kennenzulernen: „Hier ist man weg vom Geschehen und kann ganz unter sich sein. In der Runde kann man dann auch mal blöde Fragen stellen.“

Ein Raum nur für die Schüler hat laut Gleitsmann einfach gefehlt: „Die Azubis sind von Anfang an mit eingeplant und ein fester Bestandteil der Stationen. Der Raum ist somit auch ein Dankeschön. Durch ihn wollen wir den Azubis etwas zurückgeben.“ Während der Arbeit auf den Stationen fehlte den Auszubildenden der Platz, um sich zurückzuziehen. Der Brain Room ist ein geeigneter Ort für ruhige, ungestörte Gespräche; hier sollen z.B. auch die Evaluationsgespräche nach den Prüfungen stattfinden.

Ziel Personalabteilung

Alina Dusi (22) wusste schon früh, was sie wollte. Als der geplante Weg versperrt schien, akzeptierte sie den Umweg und behielt den Blick auf ihr Ziel gerichtet. Wir haben mit ihr über ihren Berufsweg gesprochen.

Frau Dusi, im vergangenen Jahr haben Sie Ihre Ausbildung zur Kauffrau im Gesundheitswesen im St. Agatha Krankenhaus erfolgreich abgeschlossen. Wieso haben Sie sich dafür entschieden?

Alina Dusi: Das Gesundheitswesen interessiert mich sehr. Eigentlich wollte ich nach dem Abitur auch direkt mit dem dualen Studium „Gesundheitsmanagement“ starten. Allerdings gab es 2016 leider keinen Arbeitgeber, der mich hierbei als Praxispartner betreut hätte. Also habe ich erst einmal meine Ausbildung gemacht. Dort habe ich viele kaufmännische Vorgänge gelernt, aber immer in Bezug auf das Gesundheitswesen. Aufgrund meiner guten Leistungen konnte ich meine Ausbildung von den üblichen drei Jahren auf 2,5 Jahre verkürzen.

Und Ihren Abschluss haben Sie auch noch als Beste Ihres Jahrgangs gemacht! Wie ging es dann für Sie weiter?

Ich habe mich noch während meiner Ausbildung im St. Antonius Krankenhaus beworben. Ich bin also innerhalb des Einrichtungsverbandes der Stiftung der Cellitinnen geblieben. Hier war ich zunächst ein halbes Jahr im Bereich der Kostensicherung eingesetzt. Meinen Plan, ein Studium aufzunehmen, habe ich nie aus dem Auge verloren; im Wintersemester 2019/20 erfolgte die Einschreibung für Betriebswirtschaftslehre an der TH Köln.

Sie sind aber noch manchmal im St. Antonius Krankenhaus anzutreffen ...

Ja, das stimmt. Ich bin auch während meines Studiums weiterhin hier tätig, in Teilzeit natürlich. Das freut mich sehr, denn so kann ich weiterhin Berufserfahrung sammeln und das Gelernte auch direkt anwenden.

Sie scheinen genau zu wissen, was Sie wollen. Was sind Ihre Pläne für die Zukunft?

Noch während meines Studiums werde ich den Schwerpunkt auf das Thema Personal legen. Danach möchte ich dann auch gerne im Personalwesen tätig sein und mich mit den Themen Personalakquise, -entwicklung und -kostencontrolling beschäftigen. Ich kann mir auch sehr gut vorstellen, einmal selbst Bewerbungsgespräche zu führen, und auch die Betreuung von Auszubildenden würde mir bestimmt großen Spaß machen.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Susanne Wesselmann, Unternehmenskommunikation im St. Antonius Krankenhaus, Köln.



20 Jahre

WARUM BIN ICH SCHON SO LANGE HIER?

von **Jessica Euler**, Öffentlichkeitsarbeit, St. Agatha Krankenhaus, Köln-Niehl

Am 5. Februar eines jeden Jahres wird im St. Agatha Krankenhaus das Patronatsfest zu Ehren der Heiligen Agatha, Schutzpatronin und Namensgeberin, gefeiert. Immer mit einem feierlichen Gottesdienst, in dem zugleich auch diejenigen Mitarbeitenden geehrt werden, die in dem Jahr ein Dienstjubiläum begehen.

Daher saßen auch in diesem Jahr die Jubilare in der Krankenhauskapelle und nahmen gemeinsam mit ihren Familien, Freunden und Kollegen an diesem Festakt teil. Charly Artkan feiert in diesem Jahr sein 20. Dienstjubiläum. Er erinnert sich noch an seine Anfangszeit: „Wenn ich zurückblicke, hat sich in den 20 Jahren viel verändert. Als ich im St. Agatha Krankenhaus anfang, war ich ein junger Krankenpfleger auf einer in-

„Ich glaube, ein Grund dafür ist das unglaublich familiäre Miteinander und die gute Arbeitsatmosphäre.“

ternistischen Station. Heute bin ich Stationsleiter und habe ein tolles Team.“ Doch nicht nur

er hat sich beruflich weiterentwickelt. „Während der ganzen Zeit sieht man viele Kollegen kommen und gehen. Die Stations- und Ärzteteams werden dadurch immer neu zusammengesetzt und entwickeln sich weiter. Das Haus und der Campus haben sich auch baulich sehr verändert. Es gibt neue Gebäude, neue Abteilungen, neue Strukturen“, erklärt der Jubilar.

Doch was bewegt jemanden, so lange im selben Unternehmen zu bleiben? „Ich habe das eigentlich nicht geplant. Das hat sich einfach so ergeben. Ich glaube, ein Grund dafür ist das wunderbare familiäre Miteinander und die gute Arbeitsatmosphäre. Jeder kennt jeden und vor allem hilft jeder jedem. Man wird hier einfach noch als Mensch wahrgenommen. Das gibt es heutzutage nicht mehr so oft“, sagt Charly Artkan. „Ein weiterer Grund war meine Aufstiegschance vom Pfleger zum Stationsleiter. Zudem arbeite ich gerne im Team mit Menschen, die ihre Ideen einbringen. Heutzutage gibt es leider viele Unternehmen, bei denen man starr nach Vorgabe arbeiten muss. Im St. Agatha Krankenhaus habe ich noch die Möglichkeit, mich aktiv an den Entwicklungen zu beteiligen und positiv Einfluss zu nehmen.“

Es gibt Mitarbeiter, die sind bereits zehn Jahre dabei. Es gibt aber auch Mitarbeiter, die die Geschehnisse des Krankenhauses nun schon seit über 40 Jahren begleiten. Doch egal wie viele Jahre, sie alle sind bereits lange Zeit Teil des St.-Agatha-Teams. Sie haben viele Veränderungen erlebt, neue Ideen entwickelt, das Zusammenarbeiten noch schöner gestaltet und das St. Agatha Krankenhaus zu dem gemacht, was es heute ist.





„Normalstation neu denken“

STRUKTUREN IN DER PFLEGE AUF DEM PRÜFSTAND

von **Daniela Sappok**, Pflegedirektorin, Krankenhaus der Augustinerinnen – Severinsklösterchen, Köln

Die aktuellen Bedingungen im Gesundheitswesen bringen seit Langem viele Veränderungen mit sich. Jeder weiß: Anforderungen, Erwartungen und Rahmenbedingungen ändern sich fast täglich. Aber warum ticken die meisten Normalstationen dann immer noch wie früher?

Diese Frage haben wir im Sommer 2019 als Anlass für unsere Kick-off-Veranstaltung „Normalstation neu denken“ genommen. Die Idee dazu entstand fast wie von selbst – und war längst überfällig. Denn obwohl die Normalstationen das Kerngeschäft der meisten Krankenhäuser ausmachen, ist der Fortschritt in diesem Bereich unserer Meinung nach noch ausbaufähig.

Ausgestattet mit unserem konkreten Auftrag bildeten acht meist frisch in die Gesundheits- und Krankenpflege eingetauchte Kollegen, eine begleitende Moderatorin und eine passende Location fernab vom klinischen Arbeitsalltag eine perfekte Grundlage für eine kreative Arbeitsatmosphäre für unser Projekttreffen.

Das vielseitige und verantwortungsvolle Berufsfeld der Pflege wieder zu dem zu machen, warum wir uns ursprünglich für diesen Job entschieden haben, war eines der großen Ziele und Herausforderungen des Treffens. Hierzu haben sich die Teilnehmer unter anderem folgende Fragen gestellt: Was trägt dazu bei, den stationären Arbeitsbereich attraktiver zu machen? Wie sehen mögliche Strukturen und Konzepte aus, die wir für uns hier zunutze machen können? Und vor allem: Wie lässt

sich die Tätigkeit auf der Normalstation wieder positiv in den Fokus rücken – dahin, wo sie hingehört? Die Ergebnisse der beteiligten Gruppen haben wir sehr gespannt erwartet.

Von der Theorie zur Praxis

Mittlerweile liegt uns eine Arbeitsliste mit gesammelten Vorschlägen zur Optimierung und Modernisierung der Normalstation vor, die nach vier Hauptkategorien geclustert sind: Infrastruktur, Arbeitsmittel, Arbeitsabläufe und Management. Einige der genannten Themen konnten wir schnell als erledigt betrachten und andere unkompliziert umsetzen. Alle weiteren Themen haben wir in einem zweiten Schritt noch einmal im Rahmen einer konstruktiven Sitzung mit allen Stations- und Funktionsleitungen bearbeitet. Hier wurden die offenen Punkte in passenden Arbeitspaketen zusammengefasst und zur weiteren verantwortungsvollen Weiterentwicklung an die entsprechenden Mitarbeiter verteilt.

Wir sind froh und dankbar für die vielen quergedachten Themen und Anregungen unserer Kick-off-Veranstaltung, mit denen wir bis heute weiterarbeiten dürfen – frei nach dem Motto: „Mit kleinen Dingen Großes bewirken“.

Generalistische Pflegeausbildung

von **Anke Kleine**, Lehrerin für Pflege und Stellvertretende Schulleiterin,
Louise von Marillac-Schule, Köln-Nippes

Die generalistische Pflegeausbildung ist in diesem Jahr in Kraft getreten. Der erste Kurs nach dem neuen Gesetz startete in der Louise von Marillac-Schule im April 2020.



Der Pflegeberuf soll auf diese Weise attraktiver werden und aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung tragen. Die dreijährigen Ausbildungen der Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege wurden zu einem neuen Beruf vereint, nämlich dem der Pflegefachfrau bzw. des Pflegefachmanns. Für viele Menschen stellt sich die Frage: Kann aus drei Ausbildungen eine werden? Meine Antwort lautet:

Nein, aber es lässt sich daraus eine neue Ausbildung schaffen. Die Änderung zur generalistischen Ausbildung wurde notwendig, da auf der einen Seite der steigende Anteil älterer bzw. hochaltriger Menschen häufig einen hohen Bedarf an medizinisch-pflegerischer Betreuung erforderlich macht. Diese Pflege erfolgt dann in stationären Senioreneinrichtungen oder durch ambulante Pflegedienste. Auf der anderen Seite gibt es im Krankenhaus immer mehr Patienten mit Demenz, die einen hohen Bedarf an sozial-pflegerischer Betreuung haben. Die generalistische Ausbildung

orientiert sich an genau diesen Herausforderungen bzw. pflegerischen Bedarfen und nicht ausschließlich am Lebensalter.

Die Ausbildung wird zukünftig wie folgt strukturiert sein: Alle Auszubildenden der generalistischen Pflegeausbildung werden ihre praktischen Einsätze in der ambulanten Pflege, in der Senioreneinrichtung, im Krankenhaus und in der Pädiatrie absolvieren.

In dem Bereich (entweder Akutklinik, stationäre Langzeitpflege oder ambulante Pflege), mit dem der Ausbildungsvertrag abgeschlossen wurde, ist der Auszubildende die längste Zeit eingesetzt. Dieser Schwerpunkt wird dann in der Berufsurkunde als sogenannte Vertiefung ausgewiesen.

Neue Curricula

Für die erfolgreiche Umsetzung mussten neue Curricula für die Schule und für die Praxis entwickelt werden. Um beide Lernorte sinnvoll miteinander zu verknüpfen, wurden Lernaufgaben kreiert, die die Auszubildenden in den Einrichtungen durchführen. Verbindlich geregelt ist auch, dass die Auszubildenden in der Praxis von speziell weitergebildeten Praxisanleitern unterstützt werden.

Die Ausbildung wird über eine Umlage finanziert. Hier zahlen ausbildende und nicht ausbildende Einrichtungen in einen Fonds ein. Zusätzlich gibt es finanzielle Mittel von den Ländern sowie von Kranken- und Pflegekassen. Die Auszubildenden erhalten, wie bisher auch, eine Vergütung: im ersten Ausbildungsjahr sind es 1.140,69 Euro, im zweiten Jahr 1.202,07 Euro und im dritten Jahr 1.303,38 Euro.

An den Zugangsvoraussetzungen hat sich nichts geändert: Benötigt wird ein guter mitt-

KONTAKT

Louise von Marillac-Schule

Simon-Meister-Straße 46–50 · 50733 Köln

Telefon 0221 912468-16

info@lvmschule.de

www.krankenpflegeschule-koeln.de

lerer Schulabschluss oder eine andere abgeschlossene zehnjährige Schulausbildung. Wenn diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, ist der Quereinstieg über eine zuvor zu absolvierende, staatlich anerkannte Pflegeassistentenausbildung möglich. Diese wird ebenfalls an der Louise von Marillac-Schule angeboten und dauert ein Jahr.

Studium der Pflegewissenschaft

Und wie sieht es mit einem akademischen Abschluss in der Pflege aus? Die Möglichkeit, die Ausbildung mit einem Studium der Pflegewissenschaft zu koppeln, gibt es weiterhin. Neu ist, dass Pflege seit dem Wintersemester 2020/21 auch ohne eine parallel laufende Ausbildung studiert werden kann. Diese Studiengänge werden momentan noch implementiert. Nach erfolgreich bestandem Examen ist man ebenfalls Pflegefachfrau oder Pflegefachmann; hinter die Berufsbezeichnung wird dann noch der Bachelor of Arts (B.A.) als akademischer Grad gesetzt. Das Studium dauert drei Jahre und soll weitere Karrieremöglichkeiten bieten.



Ziel des Studiums ist die verstärkte Umsetzung pflegewissenschaftlicher Erkenntnisse in die Pflegepraxis. Hierzu lernen die Studierenden, wie sie pflegewissenschaftliche Studien richtig lesen und diese bewerten sowie die Implementierung von Konzepten in die Praxis. Die Umsetzung und Evaluation der generalistischen Pflegeausbildung ist für die Schule und die Praxis eine Mammutaufgabe, die uns auch noch in den nächsten Jahren beschäftigen wird.

MEDIZINISCHES WISSEN IN DER KITTELTASCHE

Im Krankenhausalltag müssen Mediziner tagtäglich verantwortungsvolle und komplexe Entscheidungen treffen. Um das ärztliche Personal hierbei bestmöglich zu unterstützen, stellt das Severinsklösterchen seinen Mitarbeitern seit Ende 2019 die digitale Wissensplattform AMBOSS zur freien Verfügung. Mithilfe der App können die Ärzte Diagnosen absichern, seltene oder fachfremde Befunde nachlesen sowie Therapieempfehlungen und Behandlungsalgorithmen abrufen.

Dabei kommt das medizinische Know-how der Plattform teilweise aus eigenen Reihen: Bereits seit 2018 kooperiert Dr. med. Christopher Schneeweis, Oberarzt der Klinik für Kardiologie und internistische Intensivmedizin, mit AMBOSS und steht der ärztlichen Redaktion insbesondere bei kardiologischen Themen beratend zur Seite. **noI**



menschen mit chronischer obstruktiver Lungenerkrankung

stimulierende Einreibung

Zur Vorbereitung der ASE sollte

- für Rülle während der Anwendung gewarmt werden
- die Patientin bequem gelagert werden (z.B. Bettkante aufsetzen)
- abgeklärt werden, ob und welche Art der Einreibung gewünscht wird.

Die ASE wird folgendermaßen durchgeführt:

1. Leiten bzw. Massage des gesamten Rücken- und Brustbereichs
2. Auf beiden Seiten Handgelenke
3. Mit kreisenden Bewegungen über die Hände geschlossen

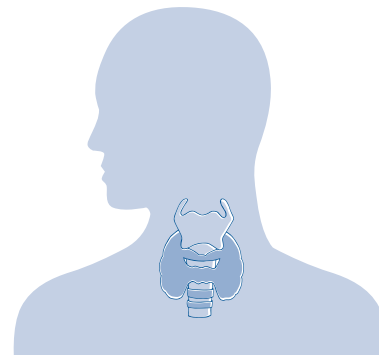
Abklärung des Patienten

Dabei ist es wichtig, dass der Patient sich wohlfühlt und keine Schmerzen empfindet. Die ASE sollte in einem ruhigen, warmen Raum durchgeführt werden.

Die ASE ist eine wichtige Maßnahme zur Vorbereitung der ASE und sollte in jedem Fall durchgeführt werden.

Schilddrüse

ERFOLGREICHE ZERTIFIZIERUNGEN UND DIE 10.000STE PATIENTIN



von Jessica Euler, Öffentlichkeitsarbeit, St. Agatha Krankenhaus, Köln-Niehl

Im Oktober 2019 besuchten Auditoren der ProCum Cert GmbH das St. Agatha Krankenhaus in Köln-Niehl, um das Managementsystem sowie das Schilddrüsenzentrum des Krankenhauses auf DIN ISO Qualitätskriterien hin zu prüfen. Mit über 1.000 Operationen jährlich ist das mehrfach zertifizierte Schilddrüsenzentrum bereits weit über die Grenzen der Stadt bekannt.



Chefarzt Prof. Dr. med. Hans Udo Zieren und Geschäftsführerin Susanne Jost gratulierten der 10.000sten Patientin (Mitte).

Die Audits der beiden Bereiche waren erfolgreich. Geschäftsführerin Susanne Jost und Chefarzt Professor Dr. med. Hans Udo Zieren freuten sich über diese neuen Auszeichnungen besonders. Im Oktober 2019 wurde zudem die 10.000ste Patientin, Petra Körner, erfolgreich operiert. Sie ist ausgesprochen zufrieden: „Ich fühlte mich vom Vorgespräch bis zur Entlassung bestens aufgehoben. Das ärztliche und pflegerische Team hat mich hervorragend versorgt und mir jede Angst vor dem Eingriff genommen. Ich freue mich, dass alles so gut verlaufen ist.“

Mit dem Schwerpunkt der Schilddrüsenchirurgie ist das Krankenhaus am Rande der Stadt das führende Zentrum für Schilddrüsenoperationen in Nordrhein-Westfalen. Zudem gehört es deutschlandweit zu den Top-3-Kliniken mit dem Schwerpunkt Schilddrüsenchirurgie. „Bei

Schilddrüsenoperationen besteht ein nachweisbarer Zusammenhang zwischen der Erfahrung der Operateure, der Eingriffshäufigkeit in einer Klinik und dem OP- und Komplikationsrisiko“, erklärt Prof. Dr. med. Hans Udo Zieren. Er feierte im Frühjahr 2019 übrigens sein 20. Dienstjubiläum als Chefarzt der Abteilung für Allgemein-, Viszeral- und Unfallchirurgie.

Schilddrüsenzentren

Aus dem St. Agatha Krankenhaus sind in den vergangenen Jahren zahlreiche renommierte und modellhafte interdisziplinäre Experten-Netzwerke hervorgegangen. Unter anderem das facharztübergreifende Schilddrüsenzentrum Köln und das Deutsche Schilddrüsenzentrum. „Wir ruhen uns nicht auf unseren Erfolgen aus und wollen unser seit Langem etabliertes Schilddrüsenzentrum kontinuierlich weiter ausbauen“, sagt Krankenhaus-Geschäftsführerin Susanne Jost.

Die Spezialisierung von Krankenhäusern, z.B. als endokrines Fachzentrum für die Schild- und Nebenschilddrüsenchirurgie, ist darüber hinaus auch das, was die Gesundheitspolitiker und Patienten immer wieder für eine fachgerechte Versorgung fordern. Das langjährig eingespielte Behandlungsteam im St. Agatha Krankenhaus ist umfangreich spezialisiert und arbeitet nach hoch angesetzten Standards. Ständige Optimierung, ein fachübergreifendes regionales Experten-Netzwerk mit vielen niedergelassenen Ärzten sowie die mehrfachen Zertifizierungen zeichnen das Haus aus.

Hüfte-Knie-aktiv

NEUER ÜBUNGSPARCOURS

von **Marita Schmickler**, Leiterin der Abteilung für Physikalische Therapie,
Maria-Hilf-Krankenhaus, Bergheim

„Schade, dass Sie am Sonntag nicht da sind, ich vergesse immer die Übungen.“ Dieser Satz eines Patienten war Anlass für die Physiotherapie des Maria-Hilf-Krankenhauses (MHK), eine optische Hilfestellung für eigenständiges Üben zu erarbeiten. Das Angebot richtet sich an Patienten, die eine Hüft- oder Knieendoprothese erhalten haben.

Zu insgesamt sechs selbsterklärenden Übungen in Zirkelform leiten die anschaulich gestalteten großen Poster auf dem Flur der orthopädischen Station an. Seit Beginn dieses Jahres bietet die Physiotherapie einmal in der Woche präoperativ eine Einführung dazu an. Entlang des Handlaufs können die Patienten anschließend die Übungen allein und zu jeder Zeit durchführen. Zusätzlich zur Einübung des Zirkels erhalten die Patienten Unterarmgehstützen, üben damit das Gehen und Treppensteigen und führen drei kleine Bewegungstests durch. Diese werden dann kurz vor der Entlassung wiederholt, um Fortschritte im „Vorher-Nachher-Vergleich“ sichtbar zu machen. Die Ergebnisse nutzen wir auch zu Evaluationszwecken.

Bereits bei der Anmeldung zum OP-Termin werden die Patienten dazu angehalten, das Übungsangebot wahrzunehmen. Der Trainingszirkel kann während des Aufenthaltes jederzeit auch ohne Therapeuten beliebig oft je nach Leistungsfähigkeit genutzt werden. So ist auch am Wochenende gewährleistet, dass unsere Patienten üben können. Diejenigen, die noch Probleme bei der Umsetzung haben, werden selbstverständlich noch individuell betreut.

Die Plakate wecken Neugierde – so haben auch Patienten, die aus einem anderen Grund im Haus sind, die Möglichkeit, Übungen durchzuführen. Wir erhoffen uns, dass es dadurch zum regen Austausch mit anderen Patienten kommt, was zur Motivationsförderung beiträgt.

Erste Erfahrungen zeigen, dass dieses Angebot gut angenommen wird. „Ich hätte sonst den ganzen Tag auf Sie gewartet“, meint Herr Hamacher, der eine künstliche Hüfte bekommen hat. „So habe ich selbstständig auf dem Flur üben können und mache schon sehr gute Fortschritte. Das motiviert mich.“

Ein schöner Nebeneffekt ist zudem, dass dieses Konzept die interdisziplinäre Arbeit verstärkt. Wir hoffen, dass mit diesem interessanten Projekt die Patientenzufriedenheit steigt, wobei zugleich auch die Therapeuten entlastet werden.





Traumazentren

BESTE VERSORGUNG NACH UNFÄLLEN

von Prof. Dr. med. Tim Lögters, Chefarzt der Unfall-, Hand- und Orthopädischen Chirurgie, St. Antonius Krankenhaus, Köln

Wenn man in Köln einen Unfall hat und in einem Krankenhaus versorgt werden muss, entscheidet der Rettungsdienst, welches Krankenhaus angefahren wird. Grundlage für die Entscheidung ist die Art der Verletzung des Patienten und das Leistungsangebot der unfallchirurgischen Abteilungen der erreichbaren Krankenhäuser.

Diese Informationen bündelt das TraumaNetz Köln, eine Initiative der Deutschen Gesellschaft für Unfallchirurgie (DGU). Je nach unfallchirurgischem Leistungsspektrum sind die einzelnen Krankenhäuser eingeteilt in lokale, regionale und überregionale Traumazentren.

Bis Ende vergangenen Jahres war das St. Antonius Krankenhaus als lokales Traumazentrum zertifiziert. Anfang 2020 bestätigte dann ein unabhängiges Zertifizierungsunternehmen

den gestiegenen Qualitäts- und Versorgungsstandard und stufte das Krankenhaus in die nächsthöhere Kategorie, als „Regionales Traumazentrum“, ein.

In den vergangenen drei Jahren hat das St. Antonius Krankenhaus die Versorgung von Verletzten intensiv weiterentwickelt. Insgesamt vier Mitarbeiter der Abteilung Unfall-, Hand- und Orthopädische Chirurgie besitzen die spezifische Zusatzbezeichnung „Spezielle Unfall-

chirurgie". Zusätzlich verfügen zwei Mitarbeiter über die Zusatzbezeichnung „Handchirurgie“.

Um diesen hohen medizinischen Standard langfristig gewährleisten zu können, bildet die Abteilung Ärzte im Rahmen von Weiterbildungs-erwächtigungen durch die Ärztekammer Nordrhein aus.

Kommt ein Patient nach einem Unfall in der Notaufnahme an, wird er im eigens für Unfall-opfer ausgestatteten sogenannten Schockraum aufgenommen und in interdisziplinärer Zusammenarbeit von Unfallchirurgen, Viszeralchirurgen und Anästhesiologen erstversorgt. Dort entscheiden die Experten über den weiteren Verlauf der Behandlung. Sowohl eine Operation als auch eine notwendige engmaschige Beobachtung auf der Intensivstation können, bedingt durch die sehr kurzen Wege, nahtlos an die Versorgung im Schockraum erfolgen.



UNSERE TRAUMAZENTREN IM VERBUND

- St. Antonius Krankenhaus:** Regionales Traumazentrum
- Krankenhaus der Augustinerinnen – Severinsklösterchen:** Lokales Traumazentrum
- St. Agatha Krankenhaus:** Lokales Traumazentrum

AUSGEZEICHNETE BEHANDLUNG FÜR ZUCKERKRANKE

Fünf Sterne für die Abteilung Diabetologie im St. Antonius Krankenhaus

Für ihr großes, speziell auf Diabetes-Patienten zugeschnittenes Leistungsspektrum verlieh der Bundesverband Klinischer Diabetes-Einrichtungen e. V. (BVKD) dem St. Antonius Krankenhaus fünf Sterne. Damit gehört seine Abteilung für Diabetologie erneut deutschlandweit zu den zwölf Kliniken mit dem höchsten Versorgungsstandard für Menschen, die an Diabetes erkrankt sind.

Die Auszeichnung beinhaltet zum einen die umfassende und hochspezialisierte Schulung und Behandlung von Patienten mit Diabetes mellitus Typ I und Typ II. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Diagnose und Therapie von Fußwunden in Zusammenarbeit mit den Spezialisten für Gefäßmedizin. **sw**



Lungenkrebs diagnostizieren und behandeln

von Dr. med. Urte Sommerwerck, Chefärztin für Pneumologie, Allergologie, Schlaf- und Beatmungsmedizin, Krankenhaus der Augustinerinnen – Severinsklösterchen, Köln

Es ist die derzeit häufigste Krebstodesursache bei Männern und steht bei Frauen auf Platz zwei nach dem Brustkrebs: das Lungenkarzinom. Dessen Diagnostik und Therapie zählen bereits seit vielen Jahren zum Leistungsspektrum der Abteilung für Pneumologie im Severinsklösterchen. Deshalb streben wir nun eine Zertifizierung zum Lungenkrebszentrum an.



Grundlage hierfür ist der zunehmende Ausbau des pneumologischen Leistungsspektrums in den vergangenen Monaten. 120 Primärfälle des Lungenkarzinoms konnten wir im Jahr 2019 diagnostizieren. Personell werden wir seit März dieses Jahres von Dr. med. Khaled Mardanzai unterstützt, der die Leitung der neuen Sektion Thoraxchirurgie übernommen und die operative Therapie deutlich verbessert hat.

Moderne Diagnostik

Die bösartigen Tumore gehen entweder direkt vom Lungengewebe aus oder entstehen als Absiedlungen von Tumoren anderer Organe (Lungenmetastasen). Dabei ist die Diagnose nicht einfach: Die Warnzeichen sind wenig typisch und Symptome treten meist erst in fortgeschrittenen Stadien auf. Bislang gibt es keine

etablierte Vorsorgeuntersuchung, um ein Lungenkarzinom frühzeitig zu erkennen. Wird uns ein Patient zur weiteren Diagnostik zugewiesen, kommt das neu etablierte Verfahren der starren Bronchoskopie zum Einsatz. Dies ermöglicht uns einen endobronchialen Ultraschall (EBUS) sowie eine direkte lokale Tumorthherapie.

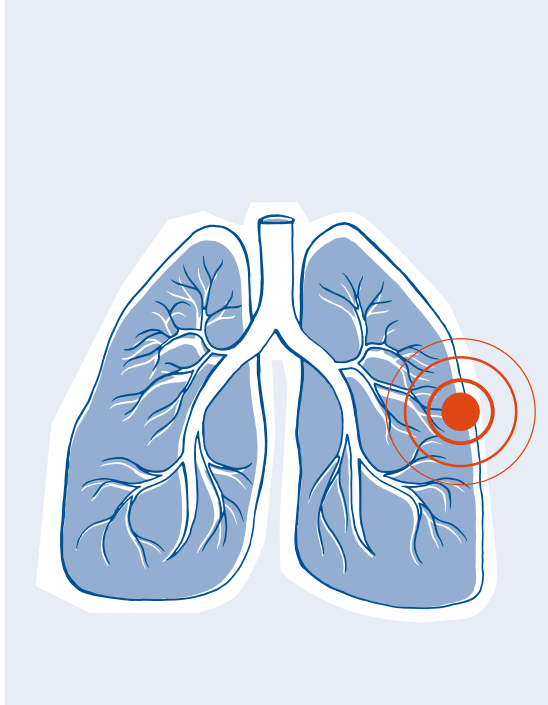
Lungenkrebs stadiengerecht behandeln

Einmal pro Woche führen wir im Severinsklösterchen außerdem ein interdisziplinäres Tumorboard durch, das den Medizinern unseres Krankenhauses sowie niedergelassenen Ärzten offensteht. Durch den interdisziplinären Austausch zwischen Pneumologen, Thoraxchirurgen, Radiotherapeuten und Onkologen kann im Anschluss an eine Diagnosestellung und Stadiierung nach den neuesten Leitlinien eine entsprechende Therapie eingeleitet werden.

Befindet sich der Lungenkrebs in einem früheren Stadium, wird der Patient in der Regel

FRAUEN	MÄNNER
17,6 % Brustdrüse	23,5 % Lunge
15,7 % Lunge	11,6 % Prostata
10,8 % Darm	10,8 % Darm

Prozentualer Anteil der häufigsten Tumorlokalisationen an allen Krebssterbefällen in Deutschland 2016
(Quelle: Robert Koch-Institut)



tologie und der Molekularpathologie in Kooperation mit der Universitätsklinik Köln neue Therapien durchführen und die Prognose dieser fortgeschrittenen Stadien verbessern.

Lungenkrebs vorbeugen

Doch so weit muss es nicht zwangsläufig kommen:

85 Prozent der Lungenkarzinome werden durch die Inhalation von Zigarettenrauch verursacht.

in unserem Krankenhaus operiert. Bei fortgeschrittenen Stadien hingegen erfolgt eine Radiochemo- oder Chemotherapie. Außerdem können wir durch eine Analyse der Immunzy-

Deshalb bieten wir seit diesem Jahr wiederholt Raucherentwöhnungskurse an, in denen Patienten durch geschultes Personal auf dem Weg zum Nichtraucher begleitet werden.



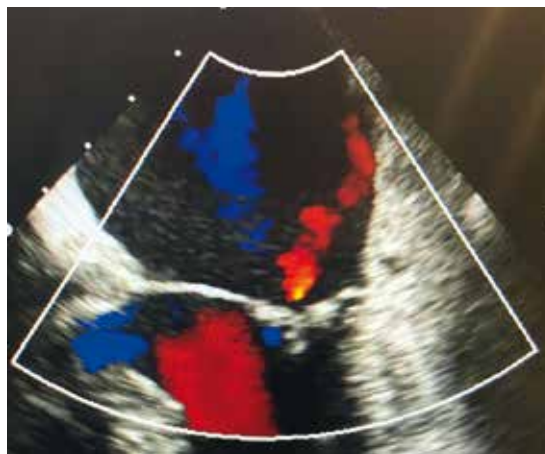
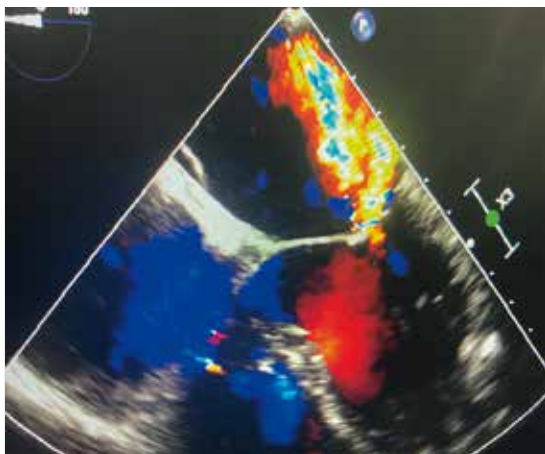
LUNGENSport

Medizinische Trainingstherapie im Severinsklösterchen

„Jeder kann trainieren!“ – Das ist das Motto der Medizinischen Trainingstherapie (MTT), einem neuen Bestandteil der Behandlung von Patienten mit chronischen Lungenerkrankungen im Krankenhaus der Augustinerinnen. Eine Kombination aus regelmäßigem Ausdauer- und Krafttraining drei- bis fünfmal pro Woche hilft den Patienten, die Atemhilfsmuskulatur zu stärken und dadurch leichter zu atmen. Hierzu kommen Geräte wie das Fahrradergometer oder der Seilzug zum Einsatz.

Die Trainingstherapie im Severinsklösterchen kann im Rahmen eines stationären Aufenthaltes begonnen und anschließend ambulant weitergeführt werden. Unterstützt werden die Patienten dabei von Sportlehrern sowie Atmungs- und Physiotherapeuten. Die Verordnung erfolgt anfänglich über das Entlassmanagement des Krankenhauses und anschließend für bis zu drei Jahre budgetneutral über den Haus- oder Facharzt. **us**

Angiografisches Bild eines 83-jährigen Patienten mit symptomatischer Mitralklappeninsuffizienz vor (links) und nach (rechts) der Implantation.



Mitralklappentherapie

NEUE KATHETERGESTÜTZTE THERAPIE IM MHK

von Privat-Dozent Dr. med. R. Gökmen Turan, Chefarzt für Kardiologie, Maria-Hilf-Krankenhaus, Bergheim

Die kardiologische Abteilung des Maria-Hilf-Krankenhauses (MHK) verfügt über ein modernes Herzkatheterlabor, in dem neben geplanten Untersuchungen und kardialen Notfällen neuerdings auch symptomatische Undichtigkeiten der Herzklappen interventionell und kathetergestützt behandelt werden.

Die Mitralklappe ist eine von vier Herzklappen. Sie befindet sich in der linken Herzhälfte zwischen Vorhof und Herzkammer. Schließt sie nicht richtig, fließt das Blut in die Lunge zurück. Dann handelt es sich um eine Mitralklappeninsuffizienz. Bei dieser Störung verringert sich die Menge an sauerstoffhaltigem Blut, die in den Körper gepumpt wird und verursacht so die mit Herzschwäche verbundenen Symptome wie Atemnot, schnelle Ermüdung und Herzrasen. Eine schwere Mitralklappeninsuffizienz muss behandelt werden.

Indikation und Durchführung

Das Carillon Mitral Contour System® ist eine neuartige Therapieform, die bereits in Bergheim zum Einsatz gekommen ist. Da es sich um ein minimal-invasives Verfahren handelt, eignet es sich auch für Patienten, für die ein Eingriff am offenen Herzen nicht infrage kommt. Ergebnisse mehrerer internationaler klinischer Studien zeigen, dass die Carillon-Therapie die Mitralklappeninsuffizienz wirksam reduziert.

Bei diesem Verfahren erfolgt der Eingriff unter Vollnarkose im Herzkatheterlabor. Hierfür wird bei dem Patienten ein spezieller Katheter über die Halsvene eingeführt. Dabei setzt der Kardiologie eine Metallspange über die auf der Außenseite des Herzens liegende Vene ein. So wird der hintere Teil des Mitrarings verkürzt und dadurch die Undichtigkeit der Mitralklappe verringert. In der Regel wird der Patient nach einer Herzultraschallkontrolle am Folgetag entlassen.

KONTAKT

Maria-Hilf-Krankenhaus

Zentrum Innere Medizin/Kardiologie
 Chefarzt: Privat-Dozent Dr. med. R. Gökmen Turan, FESC
 Klosterstraße 2 · 50126 Bergheim
 Telefon 02271 87-241
 kardiologie@maria-hilf-krankenhaus.de
 www.maria-hilf-krankenhaus.de

Risikomanagement und Patientensicherheit

von **Dominik Schulze**, Hygiene-, Risiko- und Qualitätsmanagement, St. Agatha Krankenhaus, Köln-Niehl

Überall in den komplexen Strukturen des Gesundheitswesens und insbesondere im Krankenhaus, wo verschiedene Berufsgruppen zusammenarbeiten und sich Prozesse überschneiden, können potenziell auch Fehler entstehen. Diese oder auch die sogenannten Beinaheschäden geschehen nicht selten durch eine Verkettung mehrerer aufeinanderfolgender Fehler.

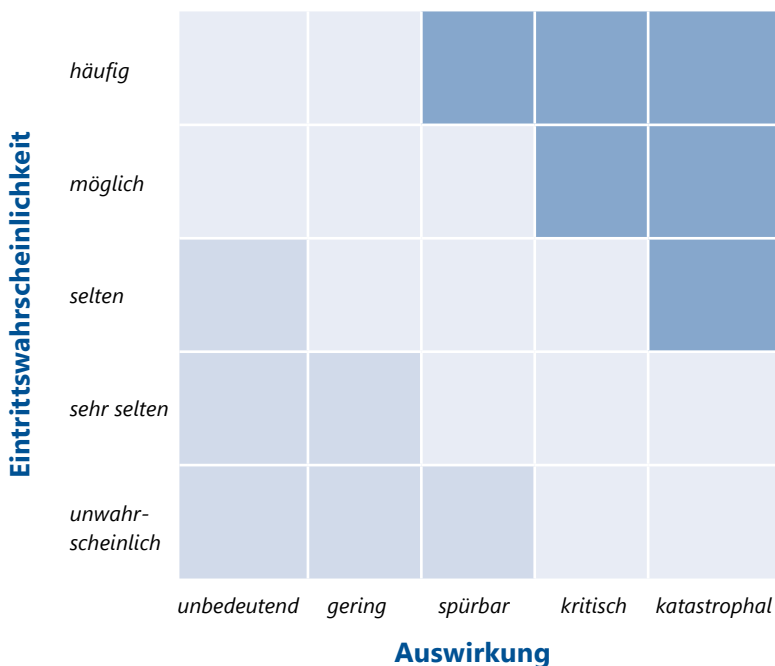
Sofern es zu einem Schaden kommt, leidet möglicherweise der Patient, aber auch der handelnde Fehlerverursacher. Insbesondere, weil es sich um ein in der Regel unbeabsichtigtes Fehlverhalten handelt. Es folgen lange Prozesse der Aufklärung und der Bearbeitung durch alle Beteiligten. Für die Sicherheit der Patienten zu sorgen, stellt somit eine der wichtigsten zentralen Steuerungsaufgaben im Krankenhaus dar.

Aus diesem Grund hat sich die Leitung des St. Agatha Krankenhauses vor einigen Jahren dazu entschlossen, das klinische Risikomanagement professionell aufzustellen und als Stabsstelle direkt an die Geschäftsführung anzubinden. In dieser Stabsstelle vereint sind auch das Qualitätsmanagement und die Krankenhaushygiene. Als Risikomanager ist es meine Aufgabe, methodisch und inhaltlich alle bestehenden Prozesse mit Blick auf die Patientensicherheit zu analysieren und zu gestalten. Hierbei stehen insbesondere die Risikofaktoren Akteure, Organisation, Technik und Patient im Mittelpunkt der Betrachtung.

Critical Incident Reporting-System

Alle Kolleginnen und Kollegen des Krankenhauses sind dazu angehalten, bestehende Risiken, auch jene, die noch nicht eingetreten sind, aber die eine gewisse Eintrittswahrscheinlichkeit haben, in ein Zwischenfallerfassungssystem einzutragen. Durch dieses Critical Incident Reporting-System (CIRS) werden die vorhandenen (Beinahe-)Zwischenfälle regelmäßig erfasst, ana-

lysiert und bewertet. Die differenzierte Auswertung wird in einem Bericht sowie einer Risikomatrix zusammengefasst und regelmäßig der Geschäftsführung vorgestellt. Gemeinsam werden mit den jeweiligen Prozessverantwortlichen die möglichen Risikofelder bearbeitet. Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung unserer Prozesse erfolgen im Risiko- und Qualitätsmanagement abschließend die notwendigen Prozessveränderungen, die in neue Standards und Verfahrensanweisungen münden. Wir sind uns sicher, dass wir hierdurch einen großen Beitrag in Richtung Patientensicherheit leisten, der letztendlich dem gesamten Haus zugutekommt.





„Stepps“

EIN TRAININGSPROGRAMM FÜR MENSCHEN MIT EMOTIONALER INSTABILITÄT

von **Rosemarie Simonis**, ehem. Pflegedirektorin und Beauftragte für Öffentlichkeits- und Pressearbeit, „Stepps“-Trainerin, MARIENBORN Fachklinik für Psychiatrie und Psychotherapie, Zülpich

„Stepps“ ist ein Programm, das Menschen mit einer psychischen Erkrankung helfen soll, ihre emotionale Instabilität zu steuern. So sollen sie anhand von erlernten Fertigkeiten in der Lage sein, Krisen zu bewältigen.

Es ist keine Psychotherapie, sondern eine Methode, den Alltag in den Griff zu bekommen – also eher ein praxisnaher Ansatz. Das Training wird in unserer Tagesklinik in Hürth angeboten.

Entwickelt wurde das Programm in den USA von Prof. Dr. med. Ewald Rahn. Er hat sich in seiner langjährigen Tätigkeit als Psychiater auf den Umgang mit Borderliner-Patienten spezialisiert und dazu diverse Fachliteratur veröffentlicht. Dabei war es ihm wichtig, ein verändertes Verständnis über die Borderline-Erkrankung zu

implementieren. In dieser Weise soll es betroffenen Patienten und Patientinnen sehr wohl gelingen, ihre destruktiven Anteile in konstruktive zu verändern. Da emotionale Instabilität als Grundsymptom nicht nur bei der Borderline-Erkrankung auftritt, können von dem Programm auch Patienten mit anderen Diagnosestellungen profitieren.

Teilnehmen können Betroffene, die zumeist eine voll- und/oder teilstationäre psychiatrische Behandlung durchlaufen haben und sich danach ambulant stabilisieren möchten. Das Programm umfasst 26 Einheiten, die in wöchentlichen Treffen von je zwei Zeitstunden absolviert werden. Grundlage ist ein Handbuch, welches von den Teilnehmern auch zu Hause vor- und nachbearbeitet werden kann. Inhaltlich lernen die Betroffenen, emotionale Krisen zu bewältigen, Probleme zu lösen, den Alltag zu gestalten und soziale Beziehungen aufzubauen.

KONTAKT

Tagesklinik Hürth

Argeles-Sur-Mer-Straße 1 · 50354 Hürth

Rosemarie Simonis

Telefon 0172 8866023

Selbsteilungskräfte sollen angeregt werden

Die Treffen werden von ausgebildeten „Stepps“-Trainern abgehalten. Diese gestalten die Einheiten methodisch-didaktisch als eine Mischung aus selbstreflektorischen Anteilen, Erfahrungsaustausch sowie Einzel- und Gruppenarbeiten mit Entspannungs- und Achtsamkeitsübungen. Das soziale Umfeld der Teilnehmer wird in Form eines Helferteams miteingeschlossen. Zielsetzung ist immer, die Selbsteilungskräfte eines jeden Betroffenen anzuregen.

Teilnehmer, die nach Abschluss des „Stepps“-Programms das Bedürfnis haben, die

erlernten Fertigkeiten auszubauen, zu vertiefen und Neues auszuprobieren, können dieses mit dem Aufbauprogramm „Stairways“ tun. Hierbei werden die Gruppenstunden in größeren Zeitabständen – erst 14-tägig, später einmal monatlich abgehalten.

Beide Programme stellen für die Betroffenen „harte Arbeit“ dar. Es ist vergleichbar mit einer Bergbesteigung – am Ende wartet ein „fantastischer Ausblick“ auf ein Leben mit besseren Problemlösungskompetenzen – und dafür hat es sich gelohnt.

Nächster Gruppenbeginn: Sommer 2020

KOMPETENZ FÜR DEN BEREICH LUNGENKREBS

Aus dem Ruhrgebiet ins Rheinland: Seit März dieses Jahres leitet Dr. med. Khaled Mardanzai innerhalb der Chirurgischen Klinik des Severinsklösterchens die neue Sektion Thoraxchirurgie. Nach seinem Studium in München und Berlin absolvierte der Facharzt für Thoraxchirurgie unter anderem Stationen im Klinikum Bremen-Ost und dem Allgemeinen Krankenhaus Celle. Zuletzt war er seit 2017 als Oberarzt in der Ruhrlandklinik Essen tätig.

Mit der neuen Sektion Thoraxchirurgie sowie der etablierten Klinik für Pneumologie verfügt das Krankenhaus der Augustinerinnen über hervorragende Voraussetzungen zur Behandlung von Patienten mit Lungenerkrankungen. Das bestätigen auch die Patientenzahlen: 120 Primärfälle des Lungenkarzinoms konnte das Südstadt-Krankenhaus 2019 diagnostizieren. *noI*



Das Krankenhaus stellt mit Dr. med. Khaled Mardanzai den Bereich Thoraxchirurgie personell wie organisatorisch neu auf.



Mit Dr. med. Thomas Paffrath hat das Severinsklösterchen einen in der Unfallchirurgie sehr erfahrenen und versierten Arzt für sich gewonnen.

NEUER LEITER DER UNFALLCHIRURGIE

Seit Jahresbeginn leitet Dr. med. Thomas Paffrath die Unfallchirurgie des Krankenhauses der Augustinerinnen. Der Facharzt für Chirurgie sowie Orthopädie und Unfallchirurgie mit der Zusatzbezeichnung „Spezielle Unfallchirurgie“ ist mit den Versorgungsstrukturen der Stadt Köln bestens vertraut. Seit 2010 war er als Leitender Oberarzt und Vertreter des Direktors der Klinik für Unfallchirurgie, Orthopädie und Sporttraumatologie im Städtischen Klinikum Köln-Merheim tätig.

Als Mitglied im deutschen ATLS-Board (ATLS = Advanced Trauma Live Support), einem weltweiten Ausbildungskonzept für Ärzte zum Thema Schockraumversorgung von Schwerstverletzten, setzt sich der 55-Jährige für die ärztliche Ausbildung in diesem Bereich ein. *noI*

Delirmanagement auf der Intensivstation

WENIGER LÄRM UND LICHT FÜR DEN RICHTIGEN BIORHYTHMUS

von **Dr. med. Thorsten Schneider**, Leitender Oberarzt der Medizinischen Klinik, St. Antonius Krankenhaus, Köln

Bis zu 30 Prozent der kritisch kranken Patienten auf der Intensivstation erleben ein Delir, also einen akuten Zustand der Verwirrtheit. Besonders betroffen sind ältere Patienten, die gleich mehrere Krankheitsbilder aufweisen. Mit einfachen Maßnahmen versucht das Team der Intensivstation im St. Antonius Krankenhaus, seine Patienten zu unterstützen.

Betroffene leiden unter einem gestörten Schlafrythmus, Angst und Stress. Aber auch die ungewohnten Geräusche, Lichteinflüsse, der Verlust von Autonomie und die Kontrolle über Körperfunktionen – also die typischen Begleiterscheinungen einer Therapie auf der Intensivstation – machen ihnen zu schaffen.

Tag-Nacht-Rhythmus

Da sich die Prophylaxe, aber auch die medikamentöse Therapie eines manifesten Delirs als

sehr schwierig gestaltet, sucht das Team der Intensivstation nach kreativen Maßnahmen, um seine Patienten zu unterstützen und wenn möglich vor einem Delir zu bewahren. Eine davon ist die Etablierung eines adäquaten Tag-Nacht-Rhythmus für die Patienten. Dabei kommt der Gestaltung des Tagesablaufs einer Intensivstation mit wechselnden Lichteinflüssen und unterschiedlichen Lärmbelastigungen eine größere Bedeutung zu, als bisher angenommen.

Messungen mit einer Lautstärkeempfel ergaben, dass die Arbeit am Patientenbett und die übliche Kommunikation auf dem Flur Spitzenwerte von über 80 Dezibel erzeugen. Das entspricht einer Lärmbelastigung ähnlich einer belebten Hauptverkehrsstraße. Ebenso erzeugt das plötzliche Anschalten eines üblichen Standardlichts eine Helligkeit, die bereits bei vielen Patienten das Schlafverhalten massiv beeinträchtigen und damit ein Delir begünstigen kann. Ziel muss es also sein, mögliche Lärm- und Lichtbelastungen auf ein Minimum zu reduzieren. Das gilt nicht nur nachts, sondern auch tagsüber.

Lärm verhindern

Erster Schritt war es, die von Menschen verursachte Lärmbelastigung zu reduzieren. So werden mittlerweile Telefonate, wenn immer möglich, nicht auf Fluren oder in Patientenzimmern geführt. Vorbereitungen von Infusi-



onen, mit Aufreißen von Verpackungen, erfolgen, falls möglich, vor dem Zimmer, vor allem nachts. Weitere Schritte hin zur „ruhigen Intensivstation“, fachsprachlich „Silent-ICU“ (ICU = Intensive Care Unit), sind adäquate Einstellungen der Überwachungsgeräte, ohne dabei die Patientensicherheit zu gefährden. Außerdem tragen manche Patienten geräuschunterdrückende Ohrstöpsel.

Zukünftig sollen auch bauliche Maßnahmen einen Beitrag leisten. So werden moderne Lichtsysteme eingeplant, die durch Farbpanels mit natürlichem Licht und einem simulierenden Tag-Nacht-Rhythmus sogar präventiv dem Delir entgegenwirken können. Manche lärmverursachenden Tätigkeiten sollen darüber hinaus auf extra dafür vorgesehene Arbeitsflächen vor den Zimmern verlagert werden.



Herr Moga ist eingezogen

von **Marion Weber**, Referentin für Unternehmenskommunikation, MARIENBORN gGmbH, Zülpich

Der Mehrfamilienhaus-Neubau der MARIENBORN Behindertenhilfe wurde im Oktober 2019 fertig und die Bewohner sind eingezogen.

Der Einzug in die eigene Wohnung ist etwas Besonderes. Sehr besonders war es für unsere elf Klienten der MARIENBORN Behindertenhilfe, unter anderem für Daniel Moga, denn er lebte seit neun Jahren aufgrund seiner psychischen Erkrankung nicht mehr allein. Nach einem Krankenhausaufenthalt im Jahr 2010 zog der 44-Jährige zunächst in eine der zwei Wohngruppen des MARIENBORN-Wohnheims, Haus Norbert, wo er drei Jahre blieb.

Als er sich stabilisiert hatte, zog Daniel Moga in das sogenannte Haus 10 der Behindertenhilfe und teilte sich dort bis Ende 2019 eine Wohnung mit einem anderen Klienten. Dieser ist heute sein Nachbar – ebenfalls mit eigener Wohnung im neuen Mehrfamilienhaus.





Eigenständigkeit und Unterstützung

Als Daniel Moga gefragt wurde, ob er sich vorstellen könne, allein in einer Wohnung des Betreuten Wohnens zu leben – selbstverständlich immer mit der Sicherheit einer wöchentlichen Begleitung – sagte er zu.

So lebt und wohnt er nun zufrieden in seiner 51 m² großen barrierefreien Wohnung, die aus einem Schlafzimmer, einem freundlichen Wohn-/Essbereich mit Balkon und offener Küche sowie einem Bad besteht. Diese hat er sich nach seinen Wünschen eingerichtet. Wie jeder andere Wohnungsnutzer in der freien Wohnungswirtschaft auch, zahlt

Daniel Moga Miete. Zu seinem ehemaligen Mitbewohner hat er nach wie vor ein freundschaftliches Verhältnis. Auch mit seinen neuen Nachbarn versteht er sich gut. Einige treffen sich auch zu gemeinsamen Aktivitäten, z.B. zum Kochen oder einfach nur so zum Beisammensein. Sein Betreuer sieht regelmäßig nach dem rechten und steht ihm, wenn nötig, zur Seite.

Seinen Alltag bewältigt er weitestgehend selbstständig: Er hält seine Wohnung sauber, wäscht und kocht und er arbeitet seit dem Jahr 2018 im Logistik-Bereich der MARIENBORN gGmbH. Durch seine Mitgliedschaft in einem ortsansässigen Tischtennisverein hat er sich über die Behindertenhilfe hinaus ein soziales Umfeld geschaffen und zeigt so, wie Integration auf allen Ebenen gelingen kann.

Weitere Informationen:

www.marienborn-behindertenhilfe.de

Das Gezeiten-Modell

von **Eike Grimm**, Leiterin der Station St. Augustinus, Abteilung für Seelische Gesundheit, St. Agatha Krankenhaus, Köln-Niehl

Mit der Eröffnung der Station Augustinus, einer offenen allgemeinpsychiatrischen Station des St. Agatha Krankenhauses, wurde als pflegerisches Konzept ein Assessment, also eine Art Fragebogen, für Aufnahmegespräche erarbeitet. Nach mehreren Recherchen entschieden wir uns für das Gezeiten-Modell nach Barkers.

Entwickelt wurde dieses Modell Mitte der 1990er Jahre von dem britischen Ehepaar Phil Barker und Poppy Buchanan-Barker als Genesungsmodell für die psychiatrische Pflege mit philosophischem Ansatz. Dieser zielt darauf ab, Betroffene und ihre Geschichten personenzentriert zu verstehen. Das Modell basiert auf der

theoretischen Grundlage der interpersonalen Beziehung in der Pflege nach Hildegard Peplau. In der Praxis setzt es den Recovery-Gedanken um. Recovery bedeutet hier „einen Schritt nach dem anderen machend“, auf der Suche nach einem gemeinsamen Prozess zwischen Betroffenen und professioneller Pflege.

See als Metapher

Aufgebaut ist das Gezeiten-Modell um die Metapher der See, die in ständiger Bewegung ist. Es wird die Vorstellung einer Schiffsreise auf dem Ozean der Erfahrungen beschrieben. Sie ist verbunden mit vielen Entdeckungen über sich selbst und das Leben. Manchmal setzen sich Menschen Ziele, manchmal lassen sie sich treiben.

Was passiert jedoch, wenn Menschen in eine Flaute oder ein Unwetter geraten, z.B. in eine Phase von Antriebslosigkeit oder Depression?

Oder wenn das Schiff mit einem Felsen kollidiert und es Leck zu schlagen droht, z.B. in Form einer Psychose? Oder wenn ein Mensch sich selbst überschätzt hat, sich einsam und überfordert fühlt? Dann ist es gut zu wissen, dass Hilfe in Anspruch genommen werden kann, um sein Schiff in einen sicheren Hafen schleppen zu lassen. Dort kann es wieder seetauglich gemacht werden. Derjenige selbst tankt Kraft und kann für Vorräte sorgen. Der Hafen ist hierbei der stationäre Aufenthalt. Pflegende stehen den Pa-

tienten von der Aufnahme bis zur Entlassung als „Hafenarbeiter“ begleitend zur Seite.

Bezugspflegegespräche

Aktuell arbeiten wir auf der Station Augustinus mit dem ganzheitlichen Assessment und wöchentlichen Einzelsitzungen, sogenannten Bezugspflegegesprächen. Das ganzheitliche Assessment für das Aufnahmegespräch umfasst Fragen zu Vergangenheit, Gegenwart, Ressourcen und zu Vorstellungen über die Zukunft.

Während der Bezugspflegegespräche werden Probleme, Erfahrungen und Ansichten der betroffenen Person protokolliert, die im Anschluss die Basis für eine individuelle Pflegeplanung sind. Mit diesem Wissen und der Anwendung geeigneter Maßnahmen leiten wir unsere Patienten zur Selbsthilfe an.

Das Assessment und die Protokolle der Bezugspflegegespräche strukturieren weitere Gespräche, in denen sich unsere Patienten ohne Einengung öffnen können. Viel eher schaffen wir hierdurch Transparenz für beide Seiten. Durch dieses gemeinschaftliche Arbeiten fördern wir den Genesungsprozess nachhaltig.

Die Implementierung des Gezeiten-Modells war für alle beteiligten Kollegen und Kolleginnen eine große pflegerische und persönliche Herausforderung. Der Erfolg zeigt uns, dass es hilfreich war, sich gemeinsam als Team auf die Arbeit mit dem Gezeiten-Modell einzulassen.



Hätte ...

... ich nicht heute einfach mal gelassener
in den Tag starten können,
über Einiges hinwegsehen können,
den Kollegen aussprechen lassen können?

Wollte ...

... ich nicht heute alles mal bewusster
in mir aufnehmen,
einfach mal Fünfe gerade sein lassen,
und dann auch wieder klare Kante zeigen?

Könnte ...

... ich mir nicht häufiger eine Pause gönnen,
mein Gegenüber mal aus einer anderen
Perspektive betrachten,
mal wieder häufiger etwas Aufbauendes sagen?
... ich mich mal wieder so aus tiefstem Herzen freuen,
und vor allem alles nicht so wichtig nehmen –
insbesondere nicht mich selbst?

*Hätte? Wollte? Könnte?
Fang einfach an!*

Kirchliches Arbeitsrecht

CHRISTLICHE ORIENTIERUNG IN UNSEREN EINRICHTUNGEN

von **Thomas Reske**, Personalleiter, Krankenhaus der Augustinerinnen – Severinsklösterchen, Köln

Die Einrichtungen der Stiftung der Cellitinnen streben nicht nach großer Rendite, sondern investieren in Qualität und orientieren sich an grundlegenden christlich-caritativen Werten. Für sie steht der Mensch im Vordergrund, deshalb wollen sie sich auch bestmöglich für Menschen in Not einsetzen.

Mitarbeitende und Dienstgeber bilden eine Gemeinschaft und tragen gemeinsam zur Erfüllung der Aufgaben caritativer Einrichtungen bei. Caritative Unternehmen schätzen ihre Mitarbeitenden; sie bieten ihnen faire, flächendeckende und im Vergleich überdurchschnittlich gute Arbeitsbedingungen. Die tariflichen Rahmenbedingungen sind einheitlich für alle caritativen Unternehmen in den Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) festgeschrieben.

30 Tage Urlaub und zusätzliche freie Arbeitstage

In caritativen Unternehmen bekommen Mitarbeiter 30 Urlaubstage im Jahr, zehn Tage mehr als gesetzlich vorgeschrieben. Bei stark belastenden Tätigkeiten, wie Schicht- oder Nachtarbeit, erhalten sie weitere freie Tage. Bei besonderen Anlässen können Mitarbeitende darüber hinaus Sonderurlaub beantragen, z. B. für die Pflege von Angehörigen. Für Fortbildungen ist eine Freistellung für bis zu fünf Tage im Jahr möglich.

Vorsorge für die Rente

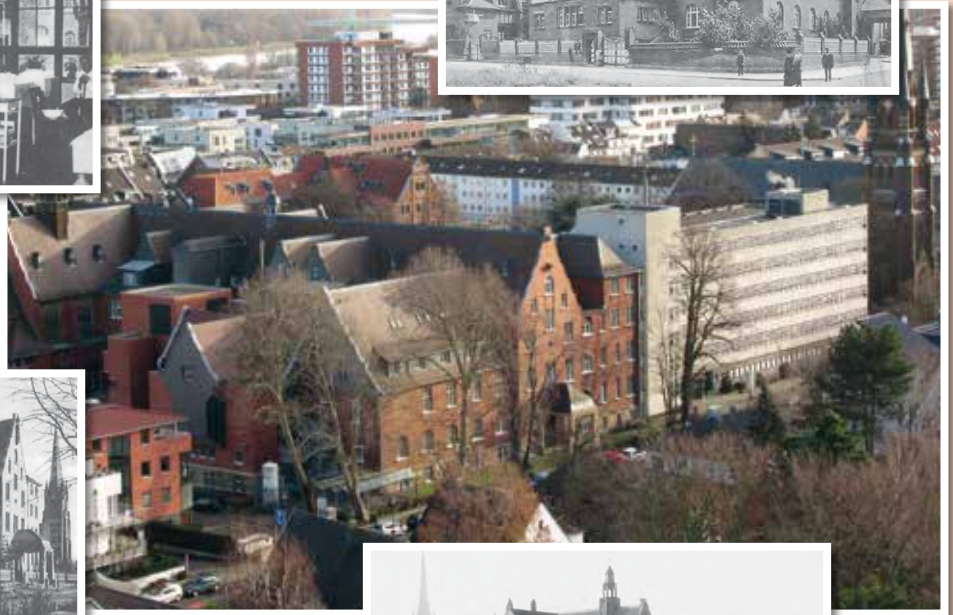
Die Altersvorsorge ist für jeden ein wichtiges Thema. Laut Aussage der Bundesregierung bewegt sich derzeit jede zweite Rente auf ein Niveau von unter 800 Euro zu. Vorsorge tut also Not – auch und gerade in den ersten Jahren einer Berufstätigkeit. Hier leisten die Einrichtungen der Stiftung der Cellitinnen einen erheblichen Beitrag zur Altersvorsorge ihrer Mitarbeitenden durch die zusätzliche Absicherung

über die kirchliche Zusatzversorgungskasse Köln (KZVK).

Die Mitarbeitervertretung

In Einrichtungen caritativer Unternehmen ist ein demokratischer Umgang untereinander selbstverständlich. Mitarbeitende können deshalb eine Mitarbeitervertretung wählen, die ihre Interessen gegenüber der Einrichtungsleitung vertritt. So muss sie z. B. bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden zustimmen und ist Ansprechpartner für alle Belange und Probleme der Mitarbeitenden. Damit geht auch aus Sicht der Mitarbeitenden alles rund um das Arbeitsverhältnis mit rechten Dingen zu. In den Einrichtungen ist es schließlich ausdrücklich erwünscht, dass sich Mitarbeiterende zur Wahl in die Mitarbeitervertretung stellen und dort konstruktiv im Sinne der Kollegen und des Unternehmens agieren.





Der kölsche Geburtstag

DAS ST. ANTONIUS KRANKENHAUS WIRD 111 JAHRE ALT

von **Susanne Wesselmann**, Unternehmenskommunikation, St. Antonius Krankenhaus, Köln

Das St. Antonius Krankenhaus feiert in diesem Juni seinen 111. Geburtstag. Ganz in kölscher Manier wird dieser besondere Jahrestag natürlich groß gefeiert. Davor wollen wir jedoch auf die beeindruckende Geschichte des Hauses zurückblicken.



Heute ist es kaum vorstellbar, aber bis Mitte des 19. Jahrhunderts war Bayenthal nur ein kleiner Vorort Kölns, der sich außerhalb der Stadtmauern befand und bis auf einen Gutshof, Ziegeleien, Kalköfen und Holzschneidemühlen nicht viel vorzuweisen hatte. Mit der Industrialisierung sollte sich dies jedoch rasch ändern. Im Jahr 1856 gründeten die beiden Unternehmer Gustav von Mevissen und Hubert Martin Goltstein die Kölni-

sche Maschinenfabrik. Sie produzierte unter anderem die Dachkonstruktion des Kölner Doms, der Flora und des Hauptbahnhofs und beschäftigte 1864 bereits 1.500 Mitarbeiter. Schnell siedelten sich um das Werk weitere Unternehmen sowie deren Arbeiter an. Parallel dazu entstand der Villenvorort Marienburg. Durch den großen Bevölkerungszuwachs und die zahlreichen Produktionsstätten wurde der Bedarf nach einer ausgeprägten medizinischen Versorgung über die Jahrzehnte immer offensichtlicher.

Seit 1869 gab es ein kleines Spital in Bayenthal, das von den barmherzigen Schwestern

aus der Genossenschaft der armen Dienstmägde Christi betrieben wurde. Dieses wurde 1905 an den Katholischen Fürsorgeverein für Mädchen, Frauen und Kinder verkauft, die dort ein Fürsorgeheim betrieben. Da es für die Versorgung Kranker und Verletzter im Kölner Süden keinen Ort mehr gab, entschloss sich die Ordensgemeinschaft der Cellitinnen nach der Regel des hl. Augustinus in der Severinstraße zum Bau eines Krankenhauses. Bedingt durch die teils wohlbetuchte Bevölkerung und die komplexen Verletzungen, die sich die Arbeiter in den umliegenden Fabriken zuzogen, sollte es ein Krankenhaus nach den höchsten modernen Standards werden. Am 23. Juni 1909 wurden die ersten Patienten aufgenommen. Das St. Antonius Krankenhaus verfügte damals über 150 Patienten- und 17 Pensionsbetten.

Die Kriegszeit

Zu Beginn des Ersten Weltkriegs standen bereits 300 Betten zur Verfügung. Ein Teil des Krankenhauses wurde als Reserve-Lazarett genutzt, sodass verwundete Soldaten direkt von der Front nach Bayenthal gebracht wurden. Insgesamt wurden bis Kriegsende 5.000 Soldaten im Krankenhaus versorgt. Nach dem Krieg entwickelte sich das St. Antonius Krankenhaus zu einem bekannten Unfallkrankenhaus. Durch

den Bau einer nahegelegenen Autobahn kamen Unfallopfer auch von außerhalb hierher.

Zum Ende des Zweiten Weltkriegs war das St. Antonius Krankenhaus die einzige funktionierende ärztliche Einrichtung im Süden der Stadt. Neben der Versorgung von Kranken und Verletzten wurden hier auch zahlreiche Flüchtlinge aufgenommen. Sie hielten sich auf den Gängen auf, während schwerverletzte Patienten in der Zeit des Luftkriegs in Kellerräumen untergebracht waren. Im Frühjahr 1945 zogen die Amerikaner ins Haus ein. Ärzte und Patienten wurden nach Hohenlind verlegt. Bis 1949 beanspruchten das amerikanische, britische und auch das belgische Militär das Haus.

Die medizinische Entwicklung heute

Nach dem Zweiten Weltkrieg entwickelte sich das Krankenhaus vom reinen Unfallkrankenhaus zu einem Versorgungs Krankenhaus des Kölner Südens und betreibt heute eine große Medizinische Klinik mit Kardio-Diabetes Zentrum, Unfall-, Hand-, und Orthopädischer Chirurgie, Allgemein- und Viszeralchirurgie, Anästhesie und Intensivmedizin sowie eine Belegabteilung für Augenheilkunde. Außerdem befindet sich im Gebäude eine Kurzzeitpflegeeinheit mit 20 Plätzen.

PROFESSIONSJUBILÄUM

In einem jeden Jahr ehrt die Ordensgemeinschaft ihre Jubilarinnen – ein Fest des Dankes und gleichzeitig der Erinnerung an die Ablegung der Ordensgelübde, das heißt der Ordensprofess. Mit Ablegung der ewigen Gelübde ist eine Schwester an die endgültige Aufnahme in die Genossenschaft der Cellitinnen nach der Regel des hl. Augustinus gebunden.

Die Schwestern legen die Ordensprofess in mehreren Schritten ab: Sie beginnen den Ordenseintritt mit dem Postulat. Das darauffolgende zweijährige Noviziat schließt mit der zeitlichen Profess ab. Anschließend erneuern die Schwestern – jeweils für ein Jahr – ihre zeitlichen Gelübde. Nach fünf Jahren erfolgt die Ablegung der ewigen Gelübde auf Lebenszeit. *kuk*

Die Jubilarinnen der Region Deutschland in diesem Jahr sind:

GNADEN-JUBILÄUM

70 Jahre Profess

Sr. M. Kiliana Dröschel
Sr. M. Kuniberta Kütthe

EISERN-JUBILÄUM

65 Jahre Profess

Sr. M. Luise Krauthausen
Sr. M. Mildreda Willen
Sr. M. Sigmunda Schneider

DIAMANT-JUBILÄUM

60 Jahre Profess

Sr. M. Remberta Rupp



Von den Philippinen nach Köln

ST. ANTONIUS HAT NEUE PFLEGEKRÄFTE REKRUTIERT

von **Susanne Wesselmann**, Unternehmenskommunikation, St. Antonius Krankenhaus, Köln

Die Pflege hat in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern einen hohen Qualitätsstandard. Manche Pflegekräfte verlassen sogar ihr Heimatland, um bei uns zu arbeiten. Eine von ihnen ist Heny-Rose T. Dulay. Die gebürtige Philippinerin ist seit Anfang Dezember 2019 im St. Antonius Krankenhaus tätig.

„Schon als ich ein kleines Kind war, habe ich immer davon geträumt, eines Tages in einem hoch entwickelten Industrieland zu arbeiten“, erzählt Heny-Rose T. Dulay. Aufgewachsen ist sie in Santiago City, einer Stadt im nördlichen Teil der Philippinen, in der Provinz Isabela. „Da ist es immer so laut“, erzählt sie auf die Frage, was der größte Unterschied zwischen ihrer alten und neuen Heimat sei. „Auch wenn man hier durch das Zentrum geht, wirkt es im Vergleich richtig ruhig. Auf den Philippinen kann man über das ständige Hupgeräusch in den Straßen beinahe nichts anderes hören.“

Ihre Deutschkenntnisse sind schon wenige Monate nach ihrer Ankunft in Köln sehr beeindruckend. Das liegt an der aufwendigen Vorbereitung, die Heny-Rose T. Dulay und ihre Kollegen vor ihrer Ankunft in Deutschland

durchlaufen haben. Ein Jahr lang haben sie in der Hauptstadt Manila intensiv die Sprache gelernt. Außerdem gehörten für die studierten Pflegekräfte mehrere Wochen Training im Hinblick auf die Arbeit im deutschen Pflegesystem zum Programm.

Dies waren jedoch nicht die einzigen Dinge, die von den zukünftigen Arbeitnehmern verlangt wurden. „Als wir alles gelernt hatten, mussten wir lange warten“, erzählt sie. Wie sich herausstellen sollte, waren die bürokratischen Hürden höher und aufwendiger, als im Vorfeld angenommen. „Eigentlich hatten wir unseren neuen Mitarbeiter schon viel früher erwartet“, berichtet Pflegedirektor Klaus-Dieter Becker. Bis dann jedoch die Visa genehmigt waren, sollten über neun Monate vergehen. So mussten wir statt bis zum frühen Sommer beinahe bis Weihnachten warten, um die neuen Mitarbeiter in die Dienstpläne aufnehmen zu können.

Auch als sie dann endlich angekommen waren, erwarteten die ersten Neuankömmlinge wie Heny-Rose T. Dulay und ihre drei Mitstreiterinnen einige Behördengänge. „Unsere neuen Mitarbeiterinnen mussten sich beim Ausländeramt vorstellen, was jedoch auch nicht so einfach war. Manche mussten dreimal dorthin, bis endlich alles erledigt war“, erzählt Christina Leufgen, Assistentin der Pflegedirektion, die maßgeblich am Begrüßungsprozess der Philippiner beteiligt war. Vom Eröffnen der eigenen Bankkonten bis zu den Wegen zum Bäcker und zum Supermarkt und nicht zuletzt zum St. Antonius Krankenhaus begleitete sie die Gruppe.

Bereits im Vorfeld hatte sie für die Ankunft der neuen Kollegen schon viel – mit Unter-

*Stationsleiter
Matthias Döllinger
unterstützt seine
neue Mitarbeiterin
im Arbeitsalltag.*





stützung von Karl-Heinz Schmidt, Technischer Leiter im Krankenhaus – organisiert. Dazu gehörte unter anderem die Kommunikation mit der Agentur, die für die Anwerbung der neuen Mitarbeiter eingeschaltet worden war. Außerdem machte sie erste Besorgungen, um die Wohnung vorzubereiten, kümmerte sich, wo es schon möglich war, um Anträge bei Behörden, holte notwendige Informationen ein und stellte den Kontakt zu möglichen Pflegeschulen her. Letzteres stellte sich als notwendig heraus, da die Landesregierung in Düsseldorf zusätzliche Nachweise verlangte, die die neuen Mitarbeiter noch nachholen müssen.

Da die Gruppe in der Vorweihnachtszeit nach Deutschland gekommen war, nahm das Team der Pflegedirektion die Neuankömmlinge auch direkt zu ihrem ersten Besuch auf dem Weihnachtsmarkt mit – inklusive Würstchen- und Glühweinverkostung versteht sich. „Es war interessant, aber vielleicht nehmen wir den Markt beim nächsten Mal nicht mehr“, versucht Heny-Rose T. Dulay sehr zögerlich zu erklären. Was für sie nämlich noch ganz neu ist: Es ist in Ordnung in Deutschland auch mal „Nein“ zu sagen. „Das ist in unserer Kultur sehr unhöflich und das macht man einfach nicht.“

*Bild links:
Heny-Rose
T. Dulay bei der
Arbeit,
Bild rechts:
die neuen
phlippinischen
Mitarbeiterinnen*



NAMENSÄNDERUNGEN BEI DER MARIENBORN



Die MARIENBORN gGmbH betreibt eine Vielzahl von vollstationären Pflege-Einrichtungen. Wie sollen sie genannt werden? Pflegeheim, Altenheim, Altenzentrum oder Pflegezentrum? Für den einen bedeutet Heim etwas Positives, wie das Zuhause oder die Heimat. Andere verbinden damit eher etwas Negatives, wie etwa den Verlust von Selbstbestimmtheit. Die MARIENBORN gGmbH hat sich zum einen dazu entschieden, diese ganz unterschiedlichen Bezeichnungen völlig zu vermeiden und nutzt seit Januar 2020 nur noch den Begriff „Pflege“ für alle Pflege-Einrichtungen. Zum anderen stärkt sie die eigene Marke, in dem MARIENBORN jedem Einrichtungsnamen vorangestellt wird, z. B. MARIENBORN Fachklinik für Psychiatrie und Psychotherapie. Auch der Wohnverbund wurde umbenannt in MARIENBORN Behindertenhilfe. Dies geschah auch vor dem Hintergrund, dass die Hilfen für Menschen mit Behinderung wesentlich mehr darstellen, als nur Wohnraum anzubieten. *mw*

NEUE PFLEGEDIREKTION

Wechsel in der MARIENBORN Fachklinik

In der MARIENBORN Fachklinik für Psychiatrie und Psychotherapie hat sich im April ein Wechsel vollzogen: Guido Fleckenstein übernahm die Verantwortung des Pflegebereiches. Er kennt die Klinik bestens, denn 26 Jahre lang war er der Stellvertretende Pflegedirektor. Vor seiner Tätigkeit in der Fachklinik war er federführend am Aufbau der Akutstation Psychiatrie des Marienhospitals Euskirchen beteiligt und leitete diese über zehn Jahre.

So hieß es nun Abschied nehmen von Pflegedirektorin Rosemarie Simonis, die nach 28 Jahren als Pflegedirektorin der MARIENBORN Fachklinik für Psychiatrie und Psychotherapie in den Ruhestand ging. Das Patientenwohl, die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals, die Weiterentwicklung des Berufsstandes und die kontinuierliche Qualifizierung der Mitarbeiter lagen ihr sehr am Herzen. Die ausgebildete Pädagogin und Unterrichtsschwester initiierte während ihrer Tätigkeit viele Projekte in der Pflege. Sie führte den Bereich Öffentlichkeitsarbeit der Klinik ein und war von Beginn an Redaktionsmitglied dieser Zeitschrift. Jetzt freut sie sich darauf, Zeit für ihre Vielzahl sozialer Projekte und ihre Haustiere zu haben. *mw*



Schlüsselübergabe von Rosemarie Simonis an Guido Fleckenstein



Pfarrer Michael Bock und Diakonin Barbara Dehmel segneten das neue Hospizzimmer des Severinsklösterchens ein.

HOSPIZZIMMER ERÖFFNET

Schwerkranken und sterbenden Patienten, die in ihrer letzten Lebensphase nicht mehr zu Hause leben können, Hilfe zu geben – das war das Anliegen des Vereins der Freunde und Förderer des Krankenhauses der Augustinerinnen – Severinsklösterchen. Dieser Wunsch wurde nun Realität: Mit großer Unterstützung des Fördervereins konnte das Haus sein erstes Hospizzimmer finanzieren und fertigstellen.

Das Zimmer bietet den Patienten einen würdigen Rahmen, um die verbleibende Zeit in geschützter und ruhiger Atmosphäre mit Angehörigen und Freunden zu verbringen. Im Anschluss an eine feierliche Einsegnung konnten die neuen Räumlichkeiten auf Station Josef Ende 2019 in Betrieb genommen werden. *nol*

„Ich muss zurück“

PETRA WINDHAUSEN GEWINNT ZWEITEN PLATZ BEIM GESCHICHTENWETTBEWERB

von **Marleen Witzke**, Volontärin für Unternehmenskommunikation,
Stiftung der Cellitinnen e.V., Köln

Als Case Managerin im Maria-Hilf-Krankenhaus (MHK) in Bergheim erlebt Petra Windhausen tagtäglich viele tragische Einzelschicksale. Die Geschichte einer alten Frau, die sie und das ganze Krankenhaus besonders berührt hat, hat Petra Windhausen für den Geschichtenwettbewerb der Lokalen Allianz für Menschen mit Demenz Bergheim niedergeschrieben.

„Ein kleiner Ort im Erftkreis vor den Toren Kölns, mit einer alten halb verfallenen Burg eines ehemaligen Landadeligen.“ – In dieser malerischen Kulisse beginnt Petra Windhausens Geschichte über das Schicksal einer verwirrten und zurückgezogen lebenden alten Dame, die sich bei einem Sturz den Oberschenkel bricht. Im Krankenhaus wird der verwahrloste Zustand der 93-Jährigen erkannt und ihre traurige Lebensgeschichte kommt zum Vorschein. Der Soziale Dienst des Krankenhauses nimmt sich der Frau an und versucht herauszufinden, warum die Dame immer wieder darauf verweist, dass sie nach Hause müsse, damit Alfred sie finden könne.

Petra Windhausen erinnert sich noch genau an die Situation: „Wir kontaktierten umgehend das Amtsgericht. Im Nachgang haben wir erfahren, dass die alte Dame in einer Kate lebte aus rohem Stein, ohne fließendes Wasser, ohne Strom und sanitäre Einrichtungen.“ Durch Erzählungen der Nichte der alten Dame erfuhren die MHK-Mitarbeiter außerdem, dass Alfred ihr Verlobter war, der im Krieg gefallen war und auf den sie bis zum heutigen Tage wartete. „Ich habe mir vorgestellt, dass die alte Dame mit den Jahren immer einsamer wurde und so wurde Alfred wieder zur Realität. Vielleicht blieb sie deshalb auf dem Hof, damit ihr Verlobter sie bei seiner Rückkehr auch wiederfindet“, erklärt Petra Windhausen.

Das Schreiben von Geschichten ist Petra Windhausens leidenschaftliches Hobby und es



hilft ihr dabei, die Einzelschicksale, denen sie in ihrem Arbeitsalltag begegnet, zu verarbeiten. So kann sie die Geschichten wieder loslassen und sich gleichzeitig anderen Menschen mitteilen. Aus diesem Grund zögerte Petra Windhausen auch nicht lange, als sie Hans-Jürgen Knabben vom Seniorenportal Bergheim auf den Geschichtenwettbewerb zum Thema Demenz aufmerksam machte. Sie kürzte ihre Geschichte auf die erforderlichen zwei Seiten, reichte sie ein und belegte mit dieser den zweiten Platz des Wettbewerbs. Herzlichen Glückwunsch!

Die vollständige Geschichte von Petra Windhausen finden Sie unter:

<https://unser-quartier.de/stadt-bergheim/2020/01/demenzgeschichten-ich-muss-zurueck>



Das erste Netzwerktreffen fand im Februar bei der RheinEnergie statt.

ENERGIEEFFIZIENZ

Teilnahme an neuem regionalen Netzwerk

Die Stiftung der Cellitinnen e.V. und drei ihrer Krankenhäuser sind Teil des neu gegründeten Lernenden Energieeffizienz-Netzwerks (LEEN) der RheinEnergie mit dem Schwerpunkt auf Krankenhäuser.

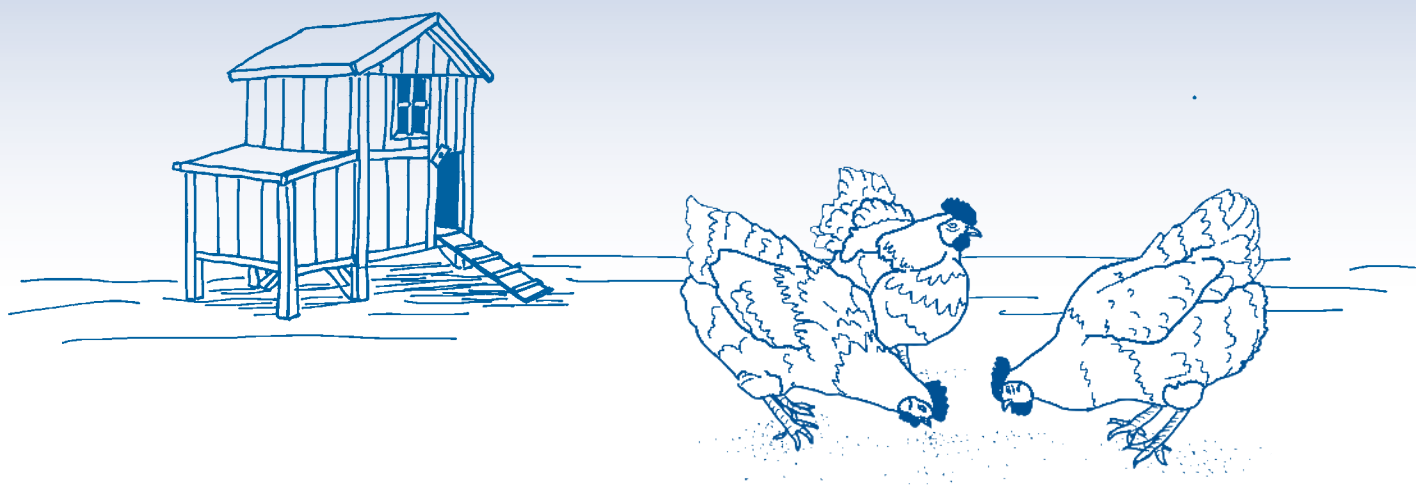
13 Firmen und Organisationen sind in diesem LEEN vertreten. Gemeinsam sollen sie in den kommenden Jahren ihre Energieeffizienz nach dem

LEEN-Managementsystem steigern. Die viermal jährlich stattfindenden Treffen sind ein wesentlicher Baustein dieser Zusammenarbeit und sorgen für den gewünschten Wissenstransfer. Denn dort tauschen sich die Unternehmensvertreter über ihre bereits gemachten Erfahrungen aus, erhalten Anregungen und lernen neue Lösungen sowie Konzepte kennen. **kuk**

NEUER GESCHÄFTSFÜHRER FÜR DEN STANDORT BERGHEIM

Am 1. Mai 2020 konnten das Maria-Hilf-Krankenhaus (MHK) und das daran angeschlossene MVZ seinen neuen Geschäftsführer willkommen heißen: Mit Oliver Bredel kam ein erfahrener Krankenhaus-Manager nach Bergheim. Seit fast 30 Jahren ist der Leverkusener in unterschiedlichsten Funktionen für verschiedene Einrichtungen im Gesundheitswesen tätig. Zuletzt war der Diplom-Kaufmann rund 18 Jahre für die Sana-Kliniken AG aktiv. Hier war er Geschäftsführer der Kliniken in Reutlingen, Remscheid, Radevormwald und der Kliniken des Landkreises Cham. Von 2015 bis 2019 war Oliver Bredel zudem Regionalgeschäftsführer Bayern/Bayern Ost der Sana Kliniken. Oliver Bredel freut sich darauf, seine Erfahrungen bei der Führung und Weiterentwicklung des MHK einzubringen. Wir freuen uns auf die künftige Zusammenarbeit! **mw**





Im St. Christophorus sind die Hühner los

von Marion Weber, Referentin für Unternehmenskommunikation, MARIENBORN gGmbH, Zülpich

MARIENBORN ist bekannt für seine Baufreudigkeit zur Errichtung neuer Häuser. Eine Einrichtung der anderen Art wird allerdings d'r Höhnerhoff, denn hierbei handelt es sich um einen Hühnerstall.

Über vier tierische Neuzugänge können sich alsbald die Bewohnerinnen und Bewohner der Pflege-Einrichtung St. Christophorus in Köln-Niehl freuen. Denn der Hühnerstall soll in ihrem Garten gebaut werden.

Wer braucht schon einen Hahn?

Hannelörchen, Lisbeth, Bärbelchen und Mariechen – so werden die neuen Mieterinnen heißen, die im Höhnerhoff einziehen und das Alltagsleben dort bereichern werden. Die Damen kommen ganz gut ohne Hahn aus, denn um Eier zu legen, benötigen sie ihn einfach nicht. „Circa 160 bis 230 Eier legt ein Huhn pro Jahr“, freut sich Tobias Schabarum, Leiter der Einrichtung. Das nächste Osterfest kann kommen ...

Rettung vor dem Schlachthof

Wie unserer vier Damen aussehen werden, stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest, denn die ehemaligen Legehennen werden vom Verein Rettet das Huhn e.V. vermittelt. Der Verein übernimmt ausgediente Hennen aus der Massentierhaltung und vermittelt sie an tierliebe

Menschen, die den gefiederten Freundinnen ein erfülltes Hühnerleben schenken. Und das kann durchaus bei acht Jahren liegen. Am Ende ihrer „Dienstzeit“ ist ein Huhn jedoch erst etwa 17 Monate alt. Über 68.000 Legehennen konnten auf diese Art bisher gerettet werden.

Ein ähnliches Projekt gab es übrigens schon in unserer MARIENBORN Pflege-Einrichtung St. Hermann-Josef in Nettersheim. Also warum nicht von der Erfahrung dort profitieren und Tiere vor dem sicheren Tod retten?

Die Menschen im St. Christophorus lieben Tiere. Sie haben täglich Kontakt mit Hunden der Mitarbeiter und jetzt eben auch mit Hühnern. Hühner haben ein ausgeprägtes Sozialverhalten, sie schließen Freundschaften mit anderen Hühnern, gelten als empathisch und sind so intelligent wie Säugetiere.

Fortsetzung folgt

Wie die Rettungsaktion verlief, wie die Hühner aussehen und vieles mehr erfahren Sie in der nächsten Ausgabe von „Einfach da sein“.



Vergessen nicht erlaubt

EIN BESUCH IN DER GEDENKSTÄTTE HADAMAR

von **Dorothea Grimm**, Psychiatrieseelsorgerin, Zülpich

Am Gedenkstein für die Opfer des Nationalsozialismus endete ein Rundgang an meiner neuen Wirkungsstätte der MARIENBORN Fachklinik für Psychiatrie und Psychotherapie in Zülpich. Erschrocken ist mir bewusst geworden, dass 490 Patienten von hier aus zwischen 1941 und 1943 in den Tod nach Hadamar transportiert wurden.

Mich beeindruckt, dass MARIENBORN die Geschichte der psychiatrischen Einrichtung aufgearbeitet hat und mahnend durch einen Gedenkstein sichtbar werden lässt. Es hat mich daher sehr gefreut, dass am 9. Oktober 2019 eine Fahrt ins mittelhessische Hadamar stattfand und 22 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der MARIENBORN Fachklinik daran teilnehmen konnten. Die Reise wurde organisiert von der Pflegedienstleistung Rosemarie Simonis. Mir war wichtig, diesen Tag mit ihr zu erleben, da sie viele Jahre großes Engagement in die Aufarbeitung und ins Wachhalten der Geschichte gelegt hat. Meine Frage an sie am Ende des Tages war: „Wer wird, wenn Sie im Ruhestand

sind, dieses Erbe wachhalten? Vergessen ist auf keinen Fall erlaubt!“

„Ehrenpflicht“

Eine Fahrt nach Hadamar sollte für jeden Mitarbeiter zur „Ehrenpflicht“ werden, denn was im Nationalsozialismus in der systematischen Ermordung „unwerten Lebens“ gipfelte, beginnt bei der Verletzung der Würde des Menschen im alltäglichen Umgang. MARIENBORN-Mitarbeiter sind ihrer ganzen Geschichte verpflichtet, um die mahnenden Worte der Stele auf dem Friedhof in Hadamar gerecht zu werden: „Mensch achte den Menschen“.



Besuch der Gedenkstätte

In der Gedenkstätte für die Opfer der NS-Euthanasie-Verbrechen erhielten wir dank eines Vortrages und einer Führung Einblick in die Geschehnisse der Zeit zwischen 1941 und 1945 in der Landesheilanstalt Hadamar. 15.000 Häftlinge wurden dort ermordet. Menschen wurden von Januar bis August 1941 vergast und verbrannt. Noch heute sind Duschaum, Gaskammer und Krematoriumsöfen zu sehen. Nach August 1941 starben die Menschen an Überdosierungen und Hungerkost.

Am Ende des Besuches auf dem Friedhof, das Vaterunser betend, stellte sich uns Frage: Was sind wir im Angesicht dieser Geschichte für Menschen? Und gibt es diesen Gott, den wir Vater nennen?

IMPRESSUM

9. Jahrgang · 17. Ausgabe · Juni 2020

Auflage: 8.000 Stück · halbjährlich

Herausgeber: Stiftung der Cellitinnen e. V.

Vorsitzender des Vorstandes: Dieter Kesper

Anschrift der Redaktion: Stiftung der Cellitinnen e. V.

Kartäuserhof 45 · 50678 Köln

Telefon 0221 93307-50 · Fax 0221 93307-13 · redaktion@stdc.de

Redaktionsteam: Ann-Christin Kuklik (verantwortlich kuk), Jessica Euler (je), Sina Marie Nolte (nol), Ilse Schmitz (is), Rosemarie Simonis (rs), Marion Weber (mw), Susanne Wesselmann (sw), Karl-Heinz Will (khw), Marleen Witzke (maw)

Weitere Autoren dieser Ausgabe:

Klaus-Dieter Becker, Madeleine Ehlers, Dorothea Grimm, Eike Grimm, Heidi Jansen, Anke Kleine, Prof. Dr. med. Tim Lögters, Thomas Reske, Daniela Sappok, Marita Schmickler, Dr. med. Thorsten Schneider, Dominik Schulze, Dr. med. Urte Sommerwerck, Privat-Dozent Dr. med. R. Gökmén Turan

Layout: Jeannette Corneille – Illustration und Grafik, Köln

Druck: msk marketingservice köln GmbH

Preis: Unentgeltlich an Bewohner, Patienten, Mitarbeiter, Freunde und Unterstützer der Stiftung der Cellitinnen e. V.
Erfüllungsort und Gerichtsstand: Köln

Die Redaktion behält sich sinngemäße Änderungen und Kürzungen der eingesandten Manuskripte vor.

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers.

Bildnachweise: Titelbild: H. Witte · S. 2-3: Collage mit Bildern von H. Witte, J. Braun, maritime_m/montebelli – Adobe Stock · S. 4-5: H. Witte · S. 6-7: Collage mit Bildern von H. Witte, J. Braun, comotomo – Adobe Stock · S. 8: J. Köckritz, S. Wesselmann, B. Kambouridis · S. 9: S. Nolte · S. 10: catshila/dispicture/Khunatorn – Adobe Stock · S. 11: S. Nolte · S. 12: A. Schubert · S. 14: M. Witzke · S. 15: S. Wesselmann · S. 16: A. Schubert · S. 17: J. Köckritz, cheremuha – Adobe Stock · S. 18-19: H. Witte, A. Kuklik · S. 19: Amboss · S. 20: Gute Botschafter, J. Euler · S. 21: M. Witzke · S. 22: T. Geisel · S. 24: T. Geisel · S. 25: Gute Botschafter, T. Geisel · S. 26: G. Turan · S. 28: KaiBlume – Adobe Stock · S. 29: S. Nolte · S. 30: H. Witte · S. 31-32: M. Weber · S. 33: fischde/Swen Burkhardt – photocase.de · S. 34: owik2 – photocase.de · S. 35: W. Schulte/schultearchitekten · S. 36-37: Genossenschaft der Cellitinnen nach der Regel des hl. Augustinus, J. Corneille, A. Kever-Henseler · S. 37: J. Braun · S. 38-39: S. Wesselmann, glenn-carstens-peters – unsplash.com, PhotoLohi – shutterstock · S. 40: M. Weber, S. Nolte · S. 41: J. Braun · S. 42: Sana, RheinEnergie · S. 43: J. Corneille · S. 44: Gedenkstätte Hadamar, Valentin Pfleger

Zur besseren Lesbarkeit wird in den meisten Fällen auf eine Unterscheidung der weiblichen und männlichen Schreibweise verzichtet.

Anregungen und Fragen: Melden Sie sich gerne bei uns.
redaktion@stdc.de · 0221 93307-50



UNSERE EINRICHTUNGEN

KRANKENHÄUSER:

Krankenhaus der Augustinerinnen
KdA-Service GmbH **(A)**
Jakobstraße 27–31
50678 Köln-Südstadt
Telefon 0221 3308-0
www.severinskloesterchen.de

St. Antonius Krankenhaus **(B)**
Schillerstraße 23
50968 Köln-Bayenthal
Telefon 0221 3793-0
www.antonius-koeln.de

St. Agatha Krankenhaus **(C)**
Feldgärtenstraße 97
50735 Köln-Niehl
Telefon 0221 7175-0
www.st-agatha-krankenhaus.de

Maria-Hilf-Krankenhaus **(D)**
Klosterstraße 2
50126 Bergheim
Telefon 02271 87-0
www.maria-hilf-krankenhaus.de

MARIENBORN Fachklinik für Psychiatrie und
Psychotherapie mit angeschlossener
Psychiatrischer Institutsambulanz (PIA) **(E)**
Gerontopsychiatrische Beratungsstelle (GPZ) **(E)**
Tagesklinik Zülpich **(E)**
Tagesklinik Hürth **(F)**
Luxemburger Straße 1
53909 Zülpich
Telefon 02252 53-0
www.marienborn-psychiatrie.de

MARIENBORN Pflege:

St. Severinus **(A)**
Kartäusergasse 4
50678 Köln-Südstadt
Telefon 0221 985562-0
www.severinus-koeln.de

St. Katharina **(C)**
Feldgärtenstraße 109
50735 Köln-Niehl
Telefon 0221 271410-0
www.katharina-koeln.de

St. Christophorus **(C)**
Feldgärtenstraße 109 b
50735 Köln-Niehl
Telefon 0221 271410-1
www.christophorus-koeln.de

St. Josefsheim **(G)**
Aachener Straße 1312
50859 Köln-Weiden
Telefon 02234 7010-0
www.josefsheim-koeln.de

St. Anno **(H)**
Piccoloministraße 291
51067 Köln-Holweide
Telefon 0221 969790-0
www.anno-koeln.de

St. Martin **(I)**
Hauptstraße 49
51143 Köln-Porz
Telefon 02203 8695-0
www.sanktmartin-koeln.de

St. Augustinus **(J)**
Augustinusstraße 10
50226 Frechen-Königsdorf
Telefon 02234 963 40-0
www.augustinus-frechen.de

Maria Hilf **(K)**
Brunnenallee 20
53332 Bornheim-Roisdorf
Telefon 02222 709-0
www.mariahilf-bornheim.de

Kloster Heisterbach **(L)**
Heisterbacher Straße
53639 Königswinter
Telefon 02223 702-0
www.klosterheisterbach.de

St. Elisabeth **(E)**
Am Wassersportsee 1
53909 Zülpich
Telefon 02252 53-400
www.elisabeth-zuelpich.de

St. Hermann-Josef **(M)**
Höhenweg 2–6
53947 Nettersheim
Telefon 02486 9595-0
www.hermannjosef-nettersheim.de

MARIENBORN mobil:

Rhein-Erft-Kreis
Sudetenstraße/
Argèles-sur-Mer-Straße 1 **(F)**
50354 Hürth
Telefon 02233 94697580
Augustinusstraße 10 **(J)**
50226 Frechen-Königsdorf
Telefon 02234 96340-193
Friedensring 5 **(O)**
50171 Kerpen
Telefon 02237 9747799

Kreis Euskirchen
Am Wassersportsee 1 **(E)**
53909 Zülpich
Telefon 02252 53-9890
Bahnhofstraße 16 **(M)**
53947 Nettersheim
Telefon 02486 9595-170

Rhein-Sieg-Kreis
Brunnenallee 20 **(K)**
53332 Bornheim-Roisdorf
Telefon 02222 709-175
Heisterbacher Straße **(L)**
53639 Königswinter
Telefon 02223 702-146

Stiftung der Cellitinnen e. V.

Kartäuserhof 45 · 50678 Köln

Telefon 0221 93307-0

Fax 0221 93307-13

redaktion@stdc.de

www.stdc.de

