

Sommerfest 2013



Mitarbeiter-Zeitung

4 NACHRICHTEN AUS DER
KRANKENVERSORGUNG

10 NACHRICHTEN AUS
FORSCHUNG UND LEHRE

14 NACHRICHTEN AUS DER
VERWALTUNG

Impressum

HERAUSGEBER
Vorstand der Universitätsmedizin Mainz,
Langenbeckstraße 1, 55131 Mainz

REDAKTION
Stb. Kommunikation und Presse
Dana Göbel (Redaktionsleitung,
v.i.S.d.P.)

KONTAKT
Tel.: 06131 17-7427
Fax: 06131 17-3496
E-Mail: UM.Sicht@unimedizin-mainz.de

MITARBEITER DIESER AUSGABE
Dagmar Beuter, Dr. Christine Fuchs,
Nadine Hantschmann, Petra
Hassinger-Maaß, Carina Heinrichs,
Dr. Marc Höcker, Anselm Huber,
Dr. Stefanie Hülsenbeck, Ulrich Jörg,
Oliver Kreft, Norbert Nichell,
Tatiana Petters, Armin Scheurich,
Ulrike Schulte-Harlinghausen

GESTALTUNG
pure:design, Andreas Rupprecht
www.pure-design.de

BILDNACHWEIS
Thomas Böhm, Anne Keuchel,
Peter Pulkowski, Markus Schmidt

AUFLAGE
3.000 Stück

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck,
Aufnahme in Online-Dienste und Internet
sowie Vervielfältigung auf Datenträgern
nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Unaufgefordert eingesandte Manuskripte
oder Bilder werden nicht „automatisch“
veröffentlicht. Einsender von Manuskripten
erklären sich mit redaktioneller Bearbei-
tung einverstanden.

Mit Verfasseramen gekennzeichnete
Beiträge geben nicht unbedingt die Mei-
nung des Herausgebers und der Redaktion
wieder.

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird nur
die kürzere, männliche Schreibweise ver-
wendet. An dieser Stelle wird betont, dass
damit alle männlichen und weiblichen
Personen gleichberechtigt angesprochen
werden.

Inhalt

AUS DER KRANKENVERSORGUNG	
300 Physiotherapie-Schüler stellten kritische Fragen an die Politik	4
Stimmt es, dass	6
Im Katastrophenfall vorbereitet	7
Krankheiten von A-Z: Bluthochdruck	8
Kochen mit Starkoch Lafer	9
AUS FORSCHUNG UND LEHRE	
EHMP-Mentees auf Erfolgskurs	10
Feedback ist wie ein Geschenk!	12
„Auch Führungskräfte lassen sich gerne loben“	13
AUS DER VERWALTUNG	
Saubere Wäsche für die Universitätsmedizin	14
Dokumentenwust – Wie finde ich das aktuell gültige und für mich notwendige Dokument? ..	15
NAMEN UND NACHRICHTEN	
Boehringer-Ingelheim-Preis 2013	16
Auszeichnung für Mainzer Publikation	16
Tag der Lehre	17
Hamburger Preis Persönlichkeitsstörungen	18
Neu bei uns	18
Dienstjubiläen / Ruhestand	19
BUNTES UND VERMISCHTES	
Impressionen vom Mitarbeiter-Sommerfest	20
Sommerfest der Frauenklinik	24
Rudern gegen Krebs	24
Spannung, Spiel und Spaß	25
Sommer, Sonne, Sahneis	26
Unnützes Wissen	26
Sommerfest der Unimediminis	27
Ein offenes Ohr für Sorgen von Patienten	28
Grüne Damen und Herren gesucht!	28
Gesundheitsmarkt für Mitarbeiter	29
Auf außergewöhnlichen Wegen	30
China im „Augen-Blick“	30
Denksport	31
Comic: Anton Ahnungslos	31



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

herzlich willkommen zur Herbst-Ausgabe
der UM.Sicht.

Zum bereits vierten Sommerfest am 22. August waren zahlreiche Mitarbeiter erschienen und feierten zusammen bei bestem Wetter bis spät in die Nacht. Der neue Standort im Park bot ein schönes Ambiente und auch der Rasen hat die Menschenmengen gut überstanden.

Um die Vorfreude auf das Fest noch zu steigern, stattete ein Tag zuvor der SWR-Eis-Truck der Universitätsmedizin einen Besuch ab und verteilte kostenfrei Eis für Alle. Ebenfalls im August fand der erste Gesundheitsmarkt für Mitarbeiter statt, der viel positive Resonanz erhielt und mit Infoständen, Kursen sowie einem Erlebnisparcours zu Themen wie Bewegung und Ernährung informierte.

Die kleinen Patienten des Zentrums für Kinder- und Jugendmedizin erlebten am 15. August während ihres Aufenthalts einen besonderen Nachmittag. Sie durften mit zwei Mitarbeiterinnen des Fördervereins Science & Technologie im Garten der Klinik verschiedene physikalische Experimente ausprobieren, die von „Zaubersand“, „Cola-Fontänen“ bis zu selbstgebastelten „Raketen“ reichten.

Husten, Schnupfen, Ohrenschmerzen: diese Syp tome können uns in den kommenden Monaten wieder plagen.

In der Rubrik „Stimmt es, dass...“ räumen wir dieses Mal mit Erkältungsmythen auf. Dass man auf Watte-stäbchen zur Ohrenreinigung eher verzichten sollte,

ist mittlerweile vielen bekannt, aber dass „die Nase hochziehen“ effektiver sein soll als sich zu schnäuzen, dürfte vielleicht noch zu den neueren Erkenntnissen zählen.

In der Hoffnung, dass wir in der nächsten Zeit noch von Erkältungen verschont bleiben und noch ein wenig Sonnenschein genießen können, grüße ich Sie herzlichst

Dana Göbel, Redaktionsleitung



Willkommen bei UM.Sicht

300 Physiotherapie-Schüler stellten kritische Fragen an die Politik

Die Vereinigung leitender Lehrkräfte RLP (VLL-RLP) lud zu ihrer ersten berufspolitischen Veranstaltung ein. Politiker aller größeren Parteien sowie Schüler und Interessierte begegneten sich dort zu einem regen Austausch über die aktuellen Entwicklungen im Berufsfeld Physiotherapie.



Mit 300 Besuchern war der Hörsaal bis fast auf den letzten Platz gefüllt.

Am 20. August 2013 lud der VLL-RLP in Mainz zu seiner ersten berufspolitischen Veranstaltung mit dem Titel "Physiotherapie – Ausbildung und Beruf auf dem Weg" in den Hörsaal 505 der Universitätsmedizin ein. Mit über 300 Besuchern war der Hörsaal bis fast auf den letzten Platz gefüllt. Außerdem waren mit Dr. Peter Enders (CDU), Kathrin Anklam-Trapp (SPD), Dr. Rahim Schmidt (Bündnis 90/Die Grünen), Kathrin Senger-Schäfer (Die Linke) und Daniela Schmitt (FDP) namhafte Politiker aus der Bundes- und Landespolitik erschienen, um sich in einer Podiumsdiskussion den Fragen der Moderatorin Karin Fass (VLL) und des Publikums zu stellen. Der Vorsitzende des VLL-RLP Thomas Wecker begrüßte die Gäste und freute sich über den großen Zulauf, den die Veranstaltung hatte. In einem Impulsvortrag ging er auf die Entwicklungen und Schwie-

rigkeiten, die das Berufsfeld der Physiotherapie schon seit längerem bewegen, ein und machte deutlich, welche wichtige Stellung berufspolitisches Engagement in der Physiotherapie einnehmen wird. „Auch neben der Behandlungsbank gibt es Felder, auf denen ein Physiotherapeut auf sich aufmerksam machen muss. Vor allem in der Berufspolitik, denn dort wird unsere berufliche Zukunft in großem Maße gestaltet“, so Wecker. Die aktuellen Problemfelder sind in einem „veralteten“ Berufsgesetz, dem „Wildwuchs“ in der Akademisierung der Ausbildung und einem „Fort- und Weiterbildungsdschungel“ zu finden. Thomas Wecker bemängelte die geringe Durchschlagskraft der Berufsverbände, die geringe Vergütung (zirka 1.900 Euro brutto Einstiegsgehalt) und die derzeitige Form der Ausbildungsfinanzierung. Das Vormittagsprogramm wurde fortge-

setzt mit einem Vortrag von Johannes Zielinski (Schulleiter der Reha Rhein-Wied) über die finanziellen Rahmenbedingungen in der stationären und ambulanten Physiotherapie und von Dr. Michael Uebele (Leiter der Schule für Physiotherapie, Universitätsmedizin Mainz), der auf die Chancen und Risiken einer Verkammerung des Berufsstandes Physiotherapie einging. „Wir brauchen ein aktives Mitarbeiten der Berufsangehörigen, sonst wird über unsere Wünsche und Anliegen von berufsfremder Stelle aus entschieden“, war sein Credo, mit dem er Physiotherapeuten zu berufspolitischem Engagement aufrütteln wollte. Gleichzeitig forderte er die verschiedenen Berufsverbände der Physiotherapie auf, einen Dachverband zu gründen und mit vereinter Stimme zu sprechen. Am Nachmittag der Veranstaltung fand eine Podiumsdiskussion mit den einge-



Im Rahmen der Podiumsdiskussion stellten die Schüler den Politikern auch kritische Fragen.

ladenen Politikern statt. Einhellig wurde ein „Umdenken und ein neuer Geist in der Gesundheitspolitik im Umgang mit dem Berufsbild Physiotherapeut“ gefordert, um die soziale und finanzielle Anerkennung des Berufs zu steigern. Kathrin Anklam-Trapp versicherte, Wege zu suchen, die Ausbildung kostenfrei für die Schüler zu gestalten, räumte aber ein, dass die „Schuldenbremse“ diese Suche schwierig gestalte. Dagegen stellte Kathrin Senger anhand eines Schaubildes dar, „dass genug Geld im Topf ist, das verteilt werden könnte!“ Auch Dr. Peter Enders war der Meinung, dass die Ausbildungsfinanzierung verändert werden müsse. Er erlebte die Problematik bei seiner Tochter, die eine schulgeldpflichtige Ausbildung in der Ergo-

therapie absolviert. Auf die Frage eines Schülers, ob er sich persönlich als Arzt vorstellen könnte, Kompetenzen an Physiotherapeuten abzugeben, antwortete Dr. Rahim Schmitt, dass er dazu bereit sei, da seiner Meinung nach die Physiotherapeuten näher am Patienten sind und teilweise die besseren Diagnosen stellen könnten. Außerdem sagte er: „Eine physiotherapeutische Behandlungszeit von durchschnittlich 20 Minuten entspricht nicht dem Versorgungsanspruch der Gesellschaft.“ Das Publikum vermisste konkrete Besserungsvorschläge. Ein Schüler sagte nach der Veranstaltung: „Es ist gut, dass diese Veranstaltung stattgefunden hat. Sie war sehr informativ und hat uns gut über die

Baustellen unseres Berufes aufgeklärt. Enttäuscht bin ich von den Politikern, die unseren Fragen ausgewichen sind und keine konkreten Wege aufgezeigt haben. Sie kamen mir schlecht informiert vor. Als Schüler, der ich mit enormem zeitlichem und finanziellen Aufwand diese Ausbildung stemme, fühle ich mich von den Politikern im Stich gelassen. Und wenn ich ehrlich bin, hat mich die Reaktion der Politiker auf unsere Anliegen nicht motiviert.“ Eine weitere Schülerin fragte nach, ob solche Diskussionen mit Politikern zukünftig häufiger stattfinden werden. Sie fände es gut und hätte Interesse, sich berufspolitisch zu engagieren. Und damit hat diese Veranstaltung ihren Zweck bereits erfüllt. [Anselm Huber]



Mit Kathrin Anklam-Trapp, Dr. Rahim Schmidt, Daniela Schmitt, Dr. Peter Enders und Kathrin Senger-Schäfer (2.v.l.n.r.) erschienen namhafte Politiker aus der Bundes- und Landespolitik, um sich in einer Podiumsdiskussion den Fragen der Moderatorin Karin Fass (l.) und des Publikums zu stellen.



Stimmt es, dass...

Husten, Schnupfen, Ohrenschmerzen: jeder kennt diese Symptome und leidet im Durchschnitt etwa zwei bis dreimal im Jahr darunter. Wir räumen an dieser Stelle nicht nur mit Erkältungsmythen auf, sondern klären im Gespräch mit Univ.-Prof. Wolf J. Mann, komm. Direktor der Hals-Nasen-Ohren-Klinik, weitere interessante Fragen rund um das Thema Hals-Nasen-Ohren (HNO).

werden kann. Der subjektive Tinnitus wird nochmals unterteilt in akut und chronisch. Bei einem akuten Tinnitus liegt eine Schädigung des Innenohrs vor, was besser zu beheben ist als der chronische Tinnitus, bei dem eine Verarbeitungsstörung im akustischen System vorliegt. Die unterschiedlichen Erfolgsaussichten heißen jedoch nicht, dass ein Tinnitus zwangsläufig irreversibel ist.

...sich nach der Entfernung der Tonsillen (Mandel-OP) Erkältungen eine Etage tiefer, also auf die Bronchien, auswirken?

Nein, das ist ebenfalls ein Mythos. Die Mandeln sind zwar eine Filterstation, verlieren aber nach etwa dem sechsten Lebensjahr ihre Funktion. Der Körper besitzt neben den Mandeln noch weitere Filterstationen, die vor Erkältungen schützen, wie das lymphatische Gewebe in der Schleimhaut. Ob eine Erkältung „eine Etage tiefer geht“, ist also vollkommen unabhängig davon, ob man noch seine Mandeln hat oder nicht.

...Wattestäbchen Ohrenschmalz tiefer in die Ohren drücken?

Diese Frage kann eindeutig mit „ja“ beantwortet werden. Man sollte ganz auf Wattestäbchen verzichten. Auch sonst sollte man von eigenmächtigen Reinigungsversuchen absehen. Wenn man zu einer starken Schmalzproduktion neigt, sollte man im Zweifelsfall die Ohren regelmäßig von einem HNO-Spezialisten reinigen lassen.

...Nasen und Ohren ein Leben lang wachsen?

Ja, diese Aussage stimmt, wenn auch nur eingeschränkt. Tatsächlich tritt kein Wachstum, sondern eher eine Veränderung auf. Der Grund hierfür ist, dass unser Knorpel mit dem Alter schlaffer und die Haut dehnbarer wird. Dadurch ist bei-

spielsweise die Nasenspitze eines älteren Menschen oftmals nach unten gesenkt und die Ohr läppchen hängen weiter runter. Außerdem kann die Vergrößerung der Talgdrüsenausgänge ebenfalls zu dem Eindruck gewachsener Nasen oder Ohren führen.

...man bei Schnupfen die Nase hochziehen sollte, anstatt sich zu schnäuzen?

Das ist richtig, denn der Einatemungsdruck ist deutlich höher als der Ausatemungsdruck, das heißt es ist einfach effektiver die Nase hochzuziehen. Außerdem werden sämtliche „verzehrte“ Bakterien und Viren durch die Magensäure abgetötet, so dass diesbezüglich kein Grund zur Sorge besteht.

...die Folgen eines Hörsturzes irreversibel sind, wenn er zu spät behandelt wird?

Diese Frage lässt sich nicht einfach mit „ja“ oder „nein“ beantworten. Die Folgen sind immer relativ. Das bedeutet, dass eine möglichst rasche Behandlung immer besser ist, da relevante Nervenzellen noch gerettet werden können. Nervenzellen im Ohr, die einmal zerstört wurden, lassen sich nicht einfach „reparieren“. Es ist aber auch schon vorgekommen, dass jemand erst vier Wochen nach einem Hörsturz behandelt wurde und keine bleibenden Schäden davon trug. Aber derartige Fälle sind natürlich auch die Ausnahme. Wichtig ist, dass man bei Symptomen wie einem plötzlich verminderten Hörvermögen, Druckgefühl oder Schmerz einen HNO-Arzt aufsucht.

...Nasenspray abhängig machen kann?

Ja, das ist richtig. Man kann sich tatsächlich zu sehr an die Nutzung von Nasenspray gewöhnen. Je größer die Gewöhnung, desto geringer der erzielte Effekt. Es handelt sich dabei um eine sogenannte paradoxe Wirkung: sobald die Wirkung

des Nasensprays nachlässt, werden die Schleimhäute besonders gut durchblutet und schwellen übermäßig an. Aus diesem Grund wird empfohlen, schleimhautabschwellendes Nasenspray nie länger als eine Woche am Stück zu verwenden.

...eine Erkältung ohne Arzt eine Woche dauert und mit Arzt sieben Tage?

Die Aussage ist grundsätzlich richtig. Bei einer harmlosen Erkältung, wie einem einfachen Schnupfen, besteht zunächst keine dringende Notwendigkeit einen Arzt aufzusuchen. Man kann durch Ruhe und leichte Medikamente seine Symptome lindern. Mehr würde ein Arzt in einem solchen Fall auch nicht empfehlen. Spätestens ab dem siebten Erkältungstag sollte man aber die Symptome bei einem Fachmann abklären. Alles in allem muss die Aussage dennoch insofern eingeschränkt werden, dass man im Zweifelsfall immer einen Arzt aufsuchen sollte.

[Carina Heinrichs]



Keine gute Idee! Wattestäbchen beseitigen den Ohrenschmalz nicht, sondern drücken ihn tiefer in die Ohren rein.



Univ.-Prof. Dr. Christian Werner (4.v.l.) und Univ.-Prof. Dr. Norbert Pfeiffer (3.v.r.) freuen sich darüber, dass die Universitätsmedizin als „Kompetenzzentrum medizinischer Bevölkerungsschutz“ ausgezeichnet wurde.

Der rheinland-pfälzische Innenstaatssekretär Jürgen Häfner hat am 29. Juni die Universitätsmedizin als „Kompetenzzentrum medizinischer Bevölkerungsschutz“ ausgezeichnet. Dessen Aufgabe ist es, Führungskräfte wie beispielsweise Leitende Notärzte für den Katastrophenschutz aus-

zubilden und notwendige Medikamente und technische Geräte für Katastrophenschutzseinheiten zu empfehlen. Auch bei der Frage, wo besagte Einheiten unter strategischen Gesichtspunkten stationiert sein sollten, tritt das neue Kompetenzzentrum auf den Plan.

Im Katastrophenfall vorbereitet

Im Katastrophenfall muss alles ganz schnell gehen: Ob die Evakuierung von Überlebenden oder die Rettung von Verletzten reibungslos abläuft, hängt entscheidend davon ab, ob medizinische Einheiten auf nationaler Ebene länderübergreifend zusammenarbeiten können. Nach 30 bis 60 Minuten sollten die ersten Teams spätestens ausgerückt sein. Zeitlich versetzt sollten andere Teams – auch Medizinische Task Forces (MTF) genannt – folgen, um je nach Schadenslage zu unterstützen oder die ersten Einsatzkräfte vor Ort abzulösen. „Viel lässt sich durch die einheitliche Ausstattung der medizinischen Einheiten gewinnen. Das erleichtert das Zusammenwirken der Einsatzkräfte enorm“, so unisono die leitenden Mitarbeiter des neuen Kompetenzzentrums, Prof. Dr. Hendrik Gervais, Dr. Holger Buggenhagen und Dr. Boris Mansion. [Oliver Krefit]

Krankheiten von A bis Z: Bluthochdruck



Etwa 35 Millionen Bundesbürger leiden an Bluthochdruck (Hypertonie). Er ist mit 26 Prozent ursächlich an der Gesamtsterblichkeit der Deutschen beteiligt. Nur knapp die Hälfte aller Betroffenen wissen von ihrem Problem. Diese Tatsache ist auf die lange Zeit vorhandene Beschwerdefreiheit zurückzuführen. Von denjenigen, die um ihren Bluthochdruck wissen, lässt sich wiederum nur die Hälfte behandeln. Das heißt, nur jeder achte Hochdruckkranke wird in Deutschland adäquat behandelt.

Was ist Bluthochdruck?

Bluthochdruck ist eine Erkrankung des Gefäßsystems. Normal sind Blutdruckwerte unter 130/85 mmHg (mmHg = Millimeter Quecksilbersäule, medizinische Druckeinheit). Bei Werten ab 140/90 mmHg spricht man von leichtem Bluthochdruck, ab Werten von 180/110 mmHg von einer schweren Hypertonie. Bluthochdruck beschleunigt die Verkalkung der Gefäße und schädigt neben Herz und Gehirn die Nieren, die wiederum an einer weiteren Steigerung des Blutdruckes ursächlich beteiligt sind. Infolge dessen können lebensbedrohliche

Krankheiten, wie Herzinfarkt oder Schlaganfall, auftreten. Bluthochdruckbegünstigende Risikofaktoren sind zu wenig Bewegung, ungesunde Ernährung, Alkoholkonsum, Rauchen, Übergewicht und Stress.

Wie diagnostiziert man Bluthochdruck?

Um Bluthochdruck zu diagnostizieren, sollte eine dreimalige Messung zu mindestens zwei verschiedenen Zeitpunkten vorgenommen werden. Der Grund hierfür ist, dass der Blutdruck keine konstante Größe ist, sondern tageszeitlichen Schwankungen unterliegt. Körperliche Aktivität

und die seelische Verfassung beeinflussen den Blutdruck ebenfalls. Neben der ärztlichen Blutdruckmessung sind daher die Selbstmessung durch den Patienten und die automatische Langzeitmessung (24 Stunden) empfehlenswert. Alle Werte zusammen ergeben für den Arzt ein Gesamtbild dessen, ob der Patient Bluthochdruck hat und wie schwer dieser ausgeprägt ist.

Wie wird Bluthochdruck behandelt?

Stellt der Arzt eine Hypertonie fest, wird den meisten Patienten eine Änderung ihres Lebensstils und ihrer Gewohnheiten nahe gelegt. Das ist lohnenswert, da durch eine gesündere Lebensweise die leichte Hypertonie auf normale Werte sinken kann. Für Patienten mit schwerer Hypertonie hat die Lebensstiländerung den Vorteil, dass weniger Medikamente eingenommen und somit negative Begleiterscheinungen reduziert werden können. Die wichtigsten Empfehlungen sind die Gewichtsreduktion bis zum Normalgewicht, Mäßigung beziehungsweise kompletter Verzicht auf Nikotin und Alkohol, weniger Verzehr von Kochsalz sowie Zunahme von körperlicher Betätigung und Entspannungspausen. Wenn nach Lebensstiländerungen sowie einer Therapie mit mindestens drei Antihypertensiva der Blutdruck immer noch nicht im Zielbereich ist, spricht man von therapierefraktärer Hypertonie. Bei diesen Patienten wird aktuell die Wirksamkeit des neuen Verfahrens der Nierenarterienablation getestet. In solch einem Fall kontaktieren sie bitte Dr. Alexander Jabs, Abteilung für Interventionelle Herzklappentherapie der II. Medizinischen Klinik, unter der Telefonnummer 6355. [dg]



In der Küche mit Sternekoch Johann Lafer lernten die Kinder viel zum Thema „Gesunde Ernährung“.

Kochen mit Starkoch Lafer

Das Thema „Gesunde Ernährung“ stand im Mittelpunkt einer Veranstaltung in Johann Lafers Schulmensa, zu der die „Stiftung Mainzer Herz“ anlässlich des Abschlusses der „Kinderakademie Gesundheit“ eingeladen hatte.

— Im Rahmen von zehn Veranstaltungen hatten Schüler aus zehn Klassen der Jahrgangsstufen 6 bis 8 der Realschulen Plus in Wöllstein, Ingelheim, Westhofen, Nieder-Olm, Kusel, Idar-Oberstein und Waldrach viel über das Thema Gesundheit gehört und gelernt.

Univ.-Prof. Dr. Thomas Münzel, Vorstandsmitglied der Herz-Stiftung, verdeutlichte die Problemlage: Deutsche Kinder sind im EU-weiten Vergleich am dicksten. „Ihr esst zu viel und Ihr bewegt Euch zu wenig. Damit steigt das Risiko, später an Herzinfarkt, Diabetes, Bluthochdruck oder Schlaganfall zu erkranken“, warnte Prof. Münzel. Immer mehr Kinder nehmen ihre Nahrung allein vor dem Fernseher zu sich. 50 Prozent der Kinder essen höchstens einmal am Tag frisches Obst, ideal wären

aber fünf Portionen Obst pro Tag, eine davon darf auch Obstsaft sein. Viele 11- bis 17-Jährige sind mit Vitaminen unterversorgt.

„Geschmack wird nicht angeboren, sondern wird anerzogen“, argumentiert Lafer für die Geschmacksbildung junger Menschen. Bei der Vorbereitung und Umsetzung der Schulmensa hätten er und sein Team die Wünsche der künftigen Gäste berücksichtigt. Das Erfolgsrezept ist ganz einfach: „Das Design muss modern und cool sein, und das Essen muss gut schmecken.“

Die Aussage von Erwachsenen: „Kinder essen das nicht!“ kann Lafer auf die Palme bringen. „Solche Äußerungen sind der größte Schwachsinn“, ärgert er sich, weil er in der Schulmensa immer wieder die

Erfahrung macht, dass die Kinder ihrem Geschmackssinn vertrauen. Der Fernsehkoch ist glücklich, wenn es ihm gelingt, mit seinem Handwerk Kindern und Jugendlichen eine Freude zu bereiten – auch wenn diese nur vier Euro pro Tag kosten darf. [dg]



Gesundes Essen geht auch günstig – Hauptgang und Dessert für nur 4 Euro.

EHMP-Mentees auf Erfolgskurs

Trotz höherem Frauenanteil bei Studienabschlüssen und Promotionen in der Human- und Zahnmedizin sowie in den Biowissenschaften, gelingt es Frauen immer noch selten, die obersten Stufen der Karriereleiter zu erklimmen. Der Karriereknick tritt bei den Frauen häufig zwischen Promotion und Habilitation auf. Genau in dieser Phase setzt das Edith Heischkel-Mentoring-Programm (EHMP) an. Es unterstützt hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen bei ihrem beruflichen Werdegang. Welchen Nutzen die Mentees der ersten Runde aus dem Programm ziehen konnten, berichten sie fünf Jahre nach ihrer Teilnahme.



Treffen der Mentees 2008 im Rahmen des Follow-up-Workshops mit Dr. Ulrike Ley am 7. Juni 2013 (hinten, v.l.: Dr. Claudia Welte-Jzyk, Dr. Ulrike Ley, Prof. Dr. Walburgis Brenner, Dr. Christina Erbe, PD Dr. Antje Lebrecht, Dr. Sabine Stanglow; vorne, v.l.: Dr. Isabella Mehling, Dr. Vicky Ehlers, Prof. Dr. Andree Pautz, Dr. Dr. Julia Karbach, Dr. Desiree Grabow).

„Durch das Mentoring-Programm bekam ich die Motivation, weiter zu gehen als ich sonst gegangen wäre und Ziele ins Auge zu fassen, die ich mich nie getraut hätte, ins Auge zu fassen. Und diese Ziele habe ich tatsächlich erreicht“, resümiert eine Mentee ihre positiven Erfahrungen mit dem EHMP. 2008 wurde die damalige Privatdozentin in das Programm aufgenommen. Heute ist Walburgis Brenner Professorin an der Urologischen Klinik. Prof. Brenner und 13 weitere Nachwuchswissenschaftlerinnen waren die Mentees der ersten Stunde im Jahr 2008. Anlässlich des 5. Geburtstags des Programms trafen sie sich am 7. Juni 2013 wieder. Im Rahmen eines Follow-up-Workshops mit Referentin Dr. Ulrike Ley zogen die zehn Anwesenden Resümee: „Es war klasse, zu sehen, was wir alle erreicht haben“ so Dr. Isabella Mehling, Zentrum für Orthopädie und Unfallchirurgie. Dr. Sabine Stanglow,

Innere Medizin, Immanuel Klinikum Bernau, reiste sogar aus der Nähe von Berlin an, um die Gelegenheit zu nutzen, sich mit den anderen ehemaligen Mentees über ihre Werdegänge auszutauschen.

Der Bedarf ist vielfältig

Nur relativ wenige Frauen erreichen Führungspositionen oder werden auf Professuren berufen. Einige der hochqualifizierten und ambitionierten Frauen stoßen an die sogenannte „gläserne Decke“, jene unsichtbare Aufstiegsbarriere, die Frauen den Zugang zu Top-Positionen verwehrt. Manche Nachwuchswissenschaftlerinnen sind zurückhaltend hinsichtlich ihrer Karriereziele und unsicher über deren Realisierungsmöglichkeiten. Selbstbewusst die eigene Zukunftsvision zu verfolgen, ist jedoch der wesentliche Schlüssel zum Erfolg, weiß Prof. Andrea Pautz, Institut für Pharmakologie: „Man muss sich was trauen“.

Andere wiederum begnügen sich mit ihrem Status quo, weil Karriere und Lebensqualität für sie auf den ersten Blick unvereinbar scheinen. Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, stellt für Dr. Mehling kein Hindernis mehr da: „Ich bin schwanger ins Mentoring-Programm gestartet. Das Programm hat mich motiviert weiter zu machen. Ich habe bei anderen Mentees mit Kindern gesehen, dass man Familie und Beruf vereinbaren kann. Inzwischen habe ich ein zweites Kind. Im Mentoring geht es aber nicht nur um das Thema Vereinbarkeit, sondern um die Karriere allgemein. In unserer Gruppe gab es eine gute Mischung aus Mentees mit Kindern und ohne Kinder“.

Die drei Säulen des Erfolgs

Die erste Säule des Programms ist das Eins-zu-Eins-Mentoring. Durch eine erfahrene Person aus Wissenschaft oder Indus-

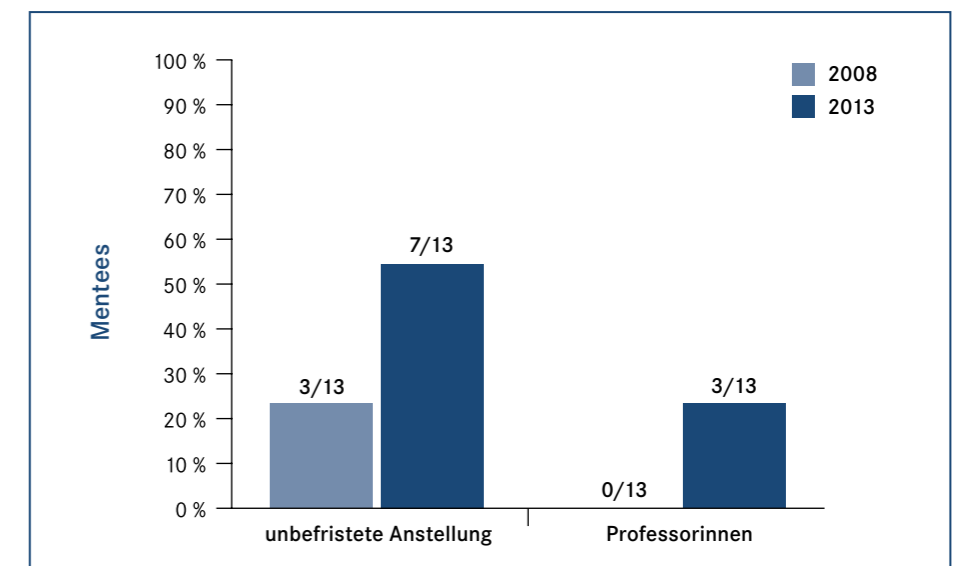
trie erfolgt eine sehr individuelle Beratung und Begleitung der einzelnen Teilnehmerinnen. „Ich hatte ein sehr gutes Verhältnis zu meiner Mentorin, welches auch weiterhin fortbesteht“, berichtet Dr. Vicky Ehlers, Poliklinik für Zahnerhaltungskunde. Auch andere Mentees pflegen weiterhin den Kontakt zu ihren Mentorinnen bzw. Mentoren. „Ich hatte das große Glück, eine hervorragende Mentoring-Beziehung zu haben, die bis heute fortgeführt wird. Dadurch werde ich immer wieder darin bestärkt, dass ich es schaffen werde, das Ziel, welches ich mir gesetzt habe, zu erreichen – auch wenn es immer wieder Stolpersteine gibt“, so Dr. Christina Erbe, Poliklinik für Kieferorthopädie.

Die zweite wichtige Säule des EHMP bildet das umfangreiche Workshop- und Seminarprogramm. Hierbei liegt der Fokus auf der Förderung von Soft Skills wie Kommunikations- und Führungsqualitäten. „Ich habe sehr viel Handwerkzeug mitbekommen, wie Zeitmanagement und Selbsteinschätzung“, fasst Prof. Brenner zusammen.

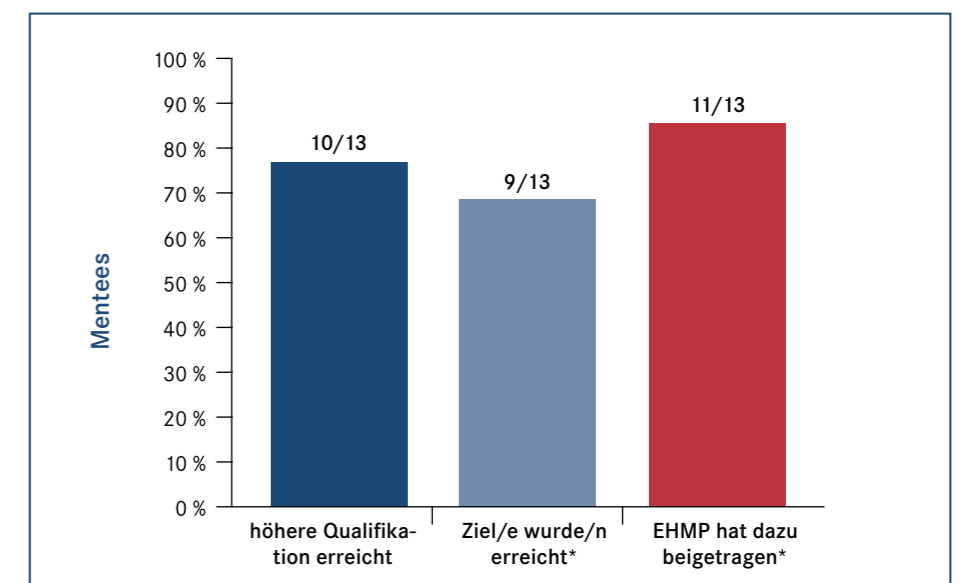
Die dritte wichtige Säule stellt die Netzworkebildung dar, die dem fachlichen und interdisziplinären Austausch dienen soll. „Mir ist durch das Mentoring-Programm klar geworden, wie bedeutend das Netzwerken ist. Mir ist es sehr wichtig, dass das Netzwerk innerhalb der Gruppe bestehen bleibt und auch ausgebaut wird, um die anderen Mentee-Jahrgänge“, so Dr. Christina Erbe. In Sachen Kontaktpflege brauchen die Mentees von 2008 keine Hilfe mehr. Denn auch nach Ende des EHMPs treffen sie sich regelmäßig und halten die Kontakte aufrecht, obwohl einige Mainz verließen: „Ich denke, dass wir auch in fünf Jahren wieder zusammen sitzen werden, um uns auszutauschen“, sagt Dr. Mehling.

In dem Workshop herrschte eine ganz besondere Stimmung, die sich als eine Mischung aus Wiedersehensfreude, Stolz, Souveränität und einem starken Wir-Gefühl beschreiben lässt.

Das Programm hat das Ziel erreicht, das Selbstbewusstsein der Teilnehmerinnen zu stärken. Sie haben ihre Ziele definiert und mehrheitlich konsequent umgesetzt. „Ich empfinde uns alle als unheimlich gelassen. Wir haben es ja auch alle geschafft



Die Teilnehmerinnen des Edith Heischkel-Mentoring-Programms wurden hinsichtlich ihres Status in 2008 und 2013 befragt. 13 von 14 Mentees nahmen an der Befragung teil.



Die Teilnehmerinnen des Edith Heischkel-Mentoring-Programms (EHMP) wurden hinsichtlich der Erreichung höherer Qualifikationsebenen, Zielerreichung und Beitrag des EHMP befragt. 13 von 14 Mentees nahmen an der Befragung teil.

* Anteil der Mentees, die diese Aussage mit trifft voll zu bzw. trifft eher zu bewerteten.

und werden es auch weiterhin schaffen, unsere Ziele zu erreichen“, ist sich Dr. Desiree Grabow, Institut für Medizinische Biometrie, Epidemiologie und Informatik, sicher.

Der Erfolg in Zahlen

Der messbare Erfolg des Programms spiegelt sich in den Ergebnissen einer Umfrage bei den Mentees wieder (Abb. 1 und 2). So haben 10 von 13 Mentees

von 2008 eine höhere Qualifikationsstufe erreicht (Abb. 2). Knapp 70 Prozent haben ihre individuell gesteckten Ziele erreicht (Abb. 2). Der Sprung auf eine Professur ist 23 Prozent der Mentees bislang gelungen (Abb. 1). So individuell die Persönlichkeiten und deren Lebenswege auch sind, in einem sind sich die Mentees der ersten Stunde einig: das EHMP hat sie maßgeblich in ihrem Werdegang unterstützt. [Dr. Stefanie Hülsenbeck]

Feedback ist wie ein Geschenk!



Das Beschreiten ungewohnter Pfade und Verlassen der sprichwörtlichen „Komfortzone“ öffnet den Raum für Weiterentwicklung und Veränderung. Führungskräfte erhalten bei einem moderierten Führungskräftefeedback wichtige Informationen für ihr Handeln. Auf Teamebene hingegen wird das Prinzip der „lernenden Organisation“ umgesetzt. Der im Führungsdialog stattfindende Austausch über die Qualität der Zusammenarbeit trägt zudem zur Konfliktprävention und Motivationsförderung bei.

Feedback zu bekommen ist für Führungskräfte unerlässlich, denn nur so erhalten sie sichere Informationen über ihr Handeln und ihre Selbstwirksamkeit. Zu erfahren, wie man von anderen gesehen wird, erfordert Mut, Offenheit und Kritikfähigkeit, denn auch konstruktiv gegebenes Feedback kann Schwächen im Führungshandeln aufzeigen oder gar verletzen. Besteht jedoch eine vertrauensvolle, wertschätzende und respektvolle Basis in der Zusammenarbeit, gibt es kaum ein effizienteres Instrument sowohl für die persönliche Entwicklung der Führungskraft als auch für die

Entwicklung des Teams. Feedback ist ein Geschenk, da es Sichtweisen eröffnet, die aus der eigenen Wahrnehmung (blinder Fleck) nicht erfasst werden und die kein noch so gutes Führungstraining liefern kann.

Der Führungsdialog – Feedback step by step

Der Führungsdialog ist ein Feedbackinstrument, das einerseits einen geschützten Rahmen für einen vertrauensvollen Austausch zwischen Führungskraft und Team schafft und andererseits erste konkrete Schritte für Veränderungen einleitet. Nach einem Vorgespräch zwischen dem Moderator des Führungsdialogs und der Führungskraft sowie einer Mitarbeiterinformation, startet der Führungsdialog zunächst klassisch mit einer anonymisierten Mitarbeiterbefragung. Das Team schätzt seine Führungskraft anhand skaliert und offener Fragen ein. Die Führungskraft erhält denselben Fragebogen zur Selbsteinschätzung. Nach der Auswertung erfolgt ein Gespräch zwischen der Führungskraft und dem Moderator, in dem positive und negative Auffälligkeiten im Abgleich von Fremd- und Selbstbild sowie Themen, die der Führungskraft besonders wichtig sind, besprochen werden. Der nächste Schritt ist der eigentliche Dialog in Form eines moderierten Gesprächs mit dem Team und der Führungskraft. Hier werden wichtige Themen besprochen, wobei die Mitarbeiter ihr Feedback zunächst durch Gruppensprecher nochmals formulieren können. Die Anonymität bleibt gewahrt. Im nächsten Schritt haben sie schließlich die Gelegenheit – selbstverständlich auf der Basis der Freiwilligkeit –, aus der Anonymität zu treten und der Führungskraft persönlich Feedback zu geben. Am Ende des Teamgesprächs werden Vereinbarungen für Veränderungen und deren Umsetzung getroffen. Die Führungskraft und der Moderator treffen sich schließlich zu einem Nachbereitungsgespräch. Hier kann geklärt werden, ob eine weitere professionelle Prozessbegleitung erfolgen soll.

Nutzen des Führungsdialogs

Der Führungsdialog nützt in dreierlei Hinsicht:

1. Die Führungskraft erhält Informationen zu ihrem Führungsverhalten.

2. Der dialogische Austausch im Team trägt dazu bei, problematische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen. Die Mitarbeiter erwerben eine Gesprächskompetenz, die in schwierigen Alltagssituationen zur Verfügung steht.
3. Der Dialog fördert durch Einbeziehung der Mitarbeitermeinungen und Mitgestaltung die Motivation im Team.

Führungskräfte- und Teamentwicklung

Führungskräfte sind auf Hinweise zur Wirksamkeit ihres Handelns angewiesen. Es ist daher nur logisch, diejenigen zu konsultieren, die das Führungshandeln tagtäglich erleben: die Mitarbeiter. Im Unterschied zu Teambesprechungen, in denen meist fachliche Themen im Vordergrund stehen, werden im Teamgespräch

des Führungsdialogs fast ausschließlich Beziehungs- und Strukturthemen besprochen. Bei diesem Austausch über die Qualität der Führung und Zusammenarbeit lernen Team und Führungskraft die Kommunikation auf der Meta-Ebene. Das heißt, es erfolgt die Betrachtung des Arbeitsalltags aus einer gewissen reflexiven Distanz. Führungskraft und Mitarbeiter werden nicht nur in ihren professionellen Rollen, sondern auch als Menschen mit all ihren Schwächen und Fehlern spür- und sichtbar. Das Team kann besser einschätzen, welche Erwartungen an die Führungskraft unbegründet oder überzogen sind. Die Mitarbeiter lernen, dass sie in Bezug auf Führung auch in der Holschuld sind, beziehungsweise in bestimmten Situationen Eigenverantwortung gefragt ist.

Konfliktprävention, Konfliktnutzen, Motivation

Der Führungsdialog trägt dazu bei, dass Störungen, Meinungsverschiedenheiten und Spannungen sowohl zwischen Mitarbeiter und Führungskraft als auch untereinander im Team frühzeitig erkannt und konstruktiv angesprochen werden. Das Teamgespräch entfaltet so eine prophylaktische Wirkung, da konfliktäre Entwicklungen bereits im Ansatz ausgeräumt werden. Das Teamgespräch ist dazu geeignet, die Beziehung untereinander und zur Führungskraft zu pflegen und Demotivation zu verhindern. Durch die Beteiligung der Mitarbeiter werden deren Erfahrungen und Ideen genutzt. Dadurch erhält die Umsetzung von Veränderungen eine solide Basis. [Dr. Marc Höcker]

„Auch Führungskräfte lassen sich gern loben“

Univ.-Prof. Dr. Annerose Keilmann, Leiterin des Schwerpunkts Kommunikationsstörung, hat sich mit ihrem Team auf neues Terrain begeben: Das moderierte Führungskräftefeedback. In einem Interview berichtet sie von ihren Erfahrungen.

Was hat Sie dazu bewogen, sich auf ein Feedback in Form des Führungsdialogs einzulassen?

Ich wollte den Dialog zwischen meinen Mitarbeitern und mir in einem Rahmen weiterführen, der es Einzelnen leichter macht, sich zu äußern. Mit den so erhaltenen Informationen wollte ich Strukturen, Abläufe und mein eigenes Verhalten beleuchten und wenn nötig, verbessern. Ich erfuhr von Wünschen und erhielt Anregungen, die für mich neu waren. Daraus ergaben sich dann Verbesserungen von Abläufen.

Niemand bekommt ja gerne den Spiegel vorgehalten, denn es könnte ja sein, dass einem nicht gefällt, was man dann sieht. Hatten Sie diese Befürchtungen?

Die Art der Befragung machte es meinen Mitarbeitern leicht, auch negative Beurteilungen meines Handelns geschützt zu

äußern. Ich befürchtete, dass mich manche Äußerungen kränken könnten. Insgesamt erhielt ich aber mehr positive Rückmeldungen, was mich sehr gefreut und gestärkt hat. Von den kritischen Anmerkungen konnte ich viele annehmen, wobei hier auch oft Umstände beklagt wurden, die wir als gegeben hinnehmen müssen, vor allem die Notwendigkeit, mit immer weniger Mitarbeitern noch mehr Leistung zu bringen.

Es heißt ja, Feedback ist ein Geschenk. Welche Geschenke haben Sie erhalten?

Natürlich habe ich mich über positive Rückmeldungen gefreut, auch Führungskräfte lassen sich gern loben. Es war wichtig für mich zu sehen, welche meiner Anstrengungen von meinen Mitarbeitern geschätzt werden. Ein Teil der Wünsche und Anregungen konnte ich annehmen, andere Dinge habe ich oder haben wir im

Team auch schon umgesetzt. Ich las auch Wünsche, die ich aufgrund der strukturellen Gegebenheiten nicht werde erfüllen können.

Welche positive Lernerfahrung hat Ihnen der Führungsdialog gebracht?

Ich habe erfahren, wie stark mein Team ist und wie viel Kreativität – im Umgang mit den Bedingungen, unter denen wir arbeiten – vorhanden ist. Ich habe gelernt, nicht alles selbst festlegen zu wollen, sondern den besten Weg im Austausch zu finden. Positiv überrascht war ich über das große Interesse vieler Mitarbeiter, die sich engagiert einbrachten. Im Austausch zeigte sich, dass es notwendig ist, dass sich die verschiedenen Berufsgruppen regelmäßig über ihre Abläufe und deren Veränderungen austauschen. Mehrere Beteiligte erlebten durch den Dialog ein gestärktes „wir“.

Saubere Wäsche für die Universitätsmedizin: Ein herausforderndes Projekt mit vielen Chancen

— In der letzten Personalversammlung am 23. Juli informierte der Vorstand über die Teilschließung der unternehmenseigenen Wäscherei. Umfassende Investitionen in den Maschinenpark wären ebenso notwendig gewesen, wie Ausgaben für das nicht mehr den aktuellen Sicherheits- und Infrastrukturanforderungen gerecht werdende Gebäude. Die finanzielle Situation der Universitätsmedizin ermöglicht diese, im mehrfachen Millionenbereich anzusiedeln, Investitionen jedoch nicht – nicht zuletzt gehört diese Aufgabe auch nicht zur Kernkompetenz einer Hochschulmedizin. Mit den vorhandenen alten Maschinen kann die erforderliche Kapazität bereits jetzt nicht mehr komplett erbracht werden, und ein Teil der Wäsche wird seit einiger Zeit extern gewaschen. Vor allem dem Personal der Wäscherei ist es zu verdanken, dass es mit den körperlich sehr arbeitsintensiven Prozessen unter hoher Lärmbelastung und, insbesondere im Sommer sehr hohen Temperaturen, täglich mehr als acht Tonnen Schmutzwäsche in saubere Bettwäsche, Kittel, Handtücher, OP-Kleidung und vieles mehr verwandelt. Das Waschen selbst ist aber nur einer von vielen Bausteinen der Bereitstellung frischer Wäsche. Dazu gehört auch die Vorsortierung der Schmutzwäsche innerhalb der Einrichtungen und Kliniken, die gesamte Logistik der Abholung sowie die Kommissionierung und Zustellung der Frischwäsche. Somit bedeutet die „Teilschließung der Wäscherei“ nicht nur, dass für das im engeren Bereich tätige Wäsche-



Saubere und gebügelte Kleidung für Mitarbeiter und Patienten aus der bisher noch hauseigenen Wäscherei.

reipersonal der Universitätsmedizin sinnvolle neue Aufgaben gefunden werden müssen. Vielmehr sind die vorhandenen Wäschemengen zu erfassen, ein europaweites Vergabeverfahren durchzuführen, die komplette Logistik der Wäscheverteilung neu zu organisieren, das alte Wäschegebäude teilweise umzubauen, die alten Maschinen abzuschreiben und vieles mehr. Mit diesem umfangreichen Projekt beauftragte Götz Scholz, Kaufmännischer Vorstand, einen Lenkungsreis bestehend aus Christian Drees (Leiter Servicecenter Einkauf & Logistik), Stefan Zöller (Leiter Servicecenter Technik & Wirtschaftsbetriebe), Barbara Bachmann (Pflegedienstleitung) sowie Michael Sandstede (Servicecenter Einkauf & Logistik), der die Projekt-

leitung übernimmt. Fachliche Unterstützung erhalten sie von Vertretern der Pflege, der Wäscherei, des Servicecenters IT, der Krankenhaushygiene sowie des Servicecenters Personalwesen. Selbstverständlich wird das Projekt von Personalrat und Schwerbehindertenvertretung begleitet. Zur ergänzenden fachlichen Expertise werden bei Bedarf zusätzlich Kollegen hinzugezogen.

Beim ersten Treffen der Projektgruppe wurden zunächst zwei Punkte herausgestellt:

- Die Kommunikation mit den betroffenen Mitarbeitern, um zeitnah Optionen zu bieten und Unsicherheiten bezüglich des eigenen Arbeitsplatzes nicht unnötig zu verlängern.
- Der Start des Vergabeverfahrens mit den für die Universitätsmedizin notwendigen Konditionen.

Wir unterrichten Sie zeitnah über den Fortgang des Projektes. Übrigens: Die Tatsache, dass aufgrund gesetzlicher Vorgaben ein europaweites Vergabeverfahren durchgeführt werden muss, heißt nicht zwingend, dass unsere Wäsche zukünftig nicht in Deutschland gewaschen wird. Wir achten sehr genau auf die Wirtschaftlichkeit „unter'm Strich“, also nicht nur auf den Preis, sondern auch auf die Qualität der Wäscheleistung, die Tariftreue sowie die Geschwindigkeit der Bereitstellung von Frischwäsche. [Dr. Christine Fuchs]



Acht Tonnen Wäsche werden für den täglichen Bedarf aufbereitet.

Dokumentenwust – Wie finde ich das aktuell gültige und für mich notwendige Dokument?

Derzeit wird an der Universitätsmedizin das Dokumentenmanagementsystem (DMS) eingeführt. Einige Bereiche nutzen dieses bereits und andere, wie der Verwaltungssektor, beginnen derzeit mit der Nutzung.

Was ist ein Dokumentenmanagementsystem?

Das Dokumentenmanagementsystem „IQ-Network“ dient als zentraler Dokumentenpool. Hier sind Dokumente, wie zum Beispiel Arbeits- und Verfahrensanweisungen, Checklisten und vieles mehr zu finden. Aufzeichnungen, wie Angaben zur Behandlung von Patienten oder Bestellanforderungen werden nicht abgelegt. Durch die Intranet-basierte Nutzung bietet sich die Möglichkeit, qualitätsrelevante Dokumente in einem einheitlichen Layout zu erstellen und zu pflegen. Dokumente können nun an einer zentralen Stelle abgelegt und nach Abteilungen und Dokumentenarten gefiltert werden. Über die Sichtbarkeitseinstellung können Sie wählen, ob die von Ihnen eingestellten Dokumente nur für Ihre Einrichtung oder für alle Mitarbeiter

der Universitätsmedizin einsehbar sind. Die leicht bedienbare Arbeitsoberfläche bietet die Möglichkeit, auf Dokumente in der aktuellsten Version zuzugreifen und diese zu verwenden. Auch sehen Sie gleichzeitig im unteren Abschnitt des Dokumentes – in der Lenkungszeile – wer für dieses Dokument verantwortlich ist. Damit wird ein QM-Freigabemanagement auf elektronischer Wiese ermöglicht. Nicht mehr gültige Dokumente werden automatisch in ein Archiv verschoben, sodass diese nicht mehr im Umlauf sind.

Wie gelangt man zum System?

Der Weg zum System ist folgender: Browser (Internetexplorer, Firefox) öffnen, „qm“ in die Adresszeile eingeben und die Eingabe mit „Enter“ bestätigen. Es öffnet sich dann die Startseite, auf der Sie Ihre

Einrichtung auswählen können. Jeder Mitarbeiter kann die frei zugänglichen Dokumente lesen und nutzen. Somit wird Transparenz geschaffen und die Möglichkeit geboten, um voneinander zu lernen. Diese Software steht jedem Mitarbeiter als Arbeitsmittel und Informationsplattform zur Verfügung. Für das Einstellen und Pflegen von Dokumenten und Prozessen sind geschulte abteilungsbezogene Redakteure zuständig, die von den jeweiligen Einrichtungen selbst benannt werden. Jede Einrichtung kann Ihre Darstellungsstruktur selber wählen und sich so eine individuelle Ansicht erstellen.

Ansprechpartner:

Ihre Fragen können Sie jederzeit gerne an qualitaetsmanagement@unimedizin-mainz.de stellen. [Tatiana Petters]

Thema:	Datum:
Hochformat und Querformat(UMZ - alle)	16.07.2013
Druckbarkeit von Dokumenten(UMZ - alle)	11.07.2013
Einsicht in "intern" eingestellte Dokumente(UMZ - alle)	16.04.2013
Updateerneuerungen(UMZ - alle)	27.03.2013
Erstellung eines neuen Dokuments(UMZ - alle)	04.01.2013

Häufig verwendete Dokumente:		Neue Dokumente:	
Name:	Revision:	Name:	Revision:
UMZ_SC4_1_VA_Einkaufsrichtlinie	05.12.2012	UMZ_SC4_ORG_Organigramm SC 4	28.08.2013
SC41_Anforderungsformular	05.04.2013	UMZ_STBQM_AA_Abteilung anliegen u...	26.08.2013
SC_41_Bueromaterialanforderung	19.02.2013	UMZ_ALLDOK_INFO_Patientenrechteg...	23.08.2013
SC_41_Druckerliste_16_04_13_Intr...	03.05.2013	UMZ_ALLDOK_FB_Temperatur-Überwac...	30.07.2013

Boehringer-Ingelheim-Preis 2013

Der Molekularmediziner Dr. Nir Yogeve und die Psychologin Dr. Iris Reiner teilen sich den mit insgesamt 30.000 Euro dotierten Preis. Nir Yogeve überzeugte die Fachjury mit einer Arbeit zur Multiplen Sklerose (MS). Im Modellversuch wies er erstmals nach, dass die sogenannten dendritischen Zellen nicht nur Auslöser der Krankheit sind, wie man bisher annahm. Sie besitzen zudem eine schützende Rolle. Iris Reiner untersuchte wie bei depressiven Patienten frühe Beziehungserfahrungen und das oft als „Liebeshormon“ bezeichnete Neuropeptid Oxytozin zusammenspielen. Sie fand heraus, dass bei Depressionen winzige Veränderungen im Gen für den Oxytozinrezeptor eine Rolle spielen könnten. Dieser Ansatz kann helfen Depressionen und ihre Entstehung besser zu verstehen.

„Wir brauchen eine starke Forschungskultur, die von dem selben innovativen Denken geprägt ist, das die beiden Preisträger Dr. Nir Yogeve und Dr. Iris Reiner in ihren Arbeiten bewiesen haben“, so Univ.-Prof. Dr. Ulrich Förstermann, Wissenschaftlicher Vorstand, während der Preisverleihung am 3. Juli 2013. „Beide Preisträger erforschen



Die Freude über ihre Auszeichnung konnte man den Preisträgern Dr. Iris Reiner (2.v.r.) und Dr. Nir Yogeve (3.v.l.) ansehen. Überreicht wurde der Preis von Univ.-Prof. Dr. Ulrich Förstermann (3.v.r.), Otto Boehringer (r.), Prof. Dr. Klaus Dugi (l.) sowie Dr. Claudia Walter (2.v.l.).

Krankheiten, die bei den vielen Betroffenen großes Leid verursachen, so dass neue klinische Ansätze dringend nötig sind.“ Otto Boehringer, Vorsitzender des Vorstands

der Boehringer Ingelheim Stiftung fügte hinzu: „Die nachhaltige Stärkung exzellenter Wissenschaft ist der Boehringer Ingelheim Stiftung ein zentrales Anliegen.“ [Oliver Kref]

Auszeichnung für Mainzer Publikation

Die internationale Fachzeitschrift „Anaesthesia“ hat die Autoren PD Dr. Rüdiger Noppens, Dr. Svenja Möbus, PD Dr. Florian Heid, Dr. Irene Schmidtman, Univ.-Prof. Dr. Christian Werner sowie PD Dr. Tim Piepho von der Klinik für Anästhesiologie für ein „am meisten zitiertes Manuskript“ ausgezeichnet. Der Beitrag „Evaluation of the McGrath® Series 5 videolaryngoscope after failed direct laryngoscopy“ (Anaesthesia, 2010, 65:716-720) gehört zu den zehn am häufigsten zitierten Artikeln der Zeitschrift. Für die Auswertung berücksichtigt wurde der Zeitraum von 2010 bis 2012.

In der Arbeit wurde die neuartige Technik der Videolaryngoskopie bei Patienten mit schwieriger Intubation während der Narkoseeinleitung untersucht. Es stellte sich heraus, dass durch Anwendung dieser modernen Technik eine deutliche Verbesserung der Sichtverhältnisse bei Sicherung der Atemwege erreicht werden konnte. Durch eine verbesserte Sicht kann der Beatmungsschlauch gezielter platziert werden, was zu einer Verbesserung der

Patientensicherheit führen kann. „Die Publikation ‚Anaesthesia‘ steht mit einem Journal Impact Factor von 3.486 an vierter Stelle von insgesamt 29 bewerteten internationalen Zeitschriften des Fachgebietes Anästhesiologie. Das ist ein weiterer Beleg für die hohe Forschungsqualität an der Universitätsmedizin Mainz“, unterstreicht Univ.-Prof. Dr. Christian Werner, Direktor der Klinik für Anästhesiologie und zugleich Co-Autor der Studie. Der Journal



Impact Factor einer Fachzeitschrift misst, wie oft andere Zeitschriften Artikel aus dieser Publikation im Verhältnis zur Gesamtzahl der dort veröffentlichten Artikel zitieren. Je höher der Impact Factor, desto höher ist das Ansehen einer Fachzeitschrift. [dg]



Das Team des Skills Lab freut sich über die Auszeichnung.

Tag der Lehre

Am 25. Juni fand zum dritten Mal der „Tag der Lehre der Universitätsmedizin Mainz“ statt. Der seit dem Jahr 2001 vergebene „Preis der Lehre“ ging erstmals nicht an eine Einzelperson, sondern an eine Gesamteinrichtung – das Skills Lab.

„Ein rein studentisch besetztes Gremium hat sich für das Skills Lab als Preisträger entschieden. Das ist umso bemerkenswerter, unterstreicht es doch den hohen Stellenwert, den die Studierenden diesem Trainings- und Skillscenter beimessen“, sagt der Wissenschaftliche Vorstand, Univ.-Prof. Dr. Ulrich Förstermann, und ergänzt: „Es geht im Skills Lab darum, ärztliche Routinen zu entwickeln, Berührungsängste abzubauen und den Studierenden Sicherheit zu geben. Für die Qualität der medizinischen Ausbildung ist das Skills Lab deshalb eminent wichtig. Denn die klinisch-praktischen Fertigkeiten zählen zu den zentralen Schlüsselkompe-

tenzen von Ärzten, und die Fehlervermeidung ist zum Zwecke der Patientensicherheit oberstes Gebot.“ Im Jahr 2003 gegründet, war das Mainzer Skills Lab bundesweit eines der ersten Lehr- und Trainingszentren für das Medizinstudium. Das Skills Lab bereitet die Studierenden auf den klinischen Alltag vor. So lässt sich in diesem Lehr- und Trainingszentrum beispielsweise das Nähen von Gefäßen oder Wunden genauso erlernen, wie die Röntgenbilddiagnose oder das Durchführen eines Elektrokardiogramms (EKG). Die Kurse leiten mehrheitlich Studierende höheren Semesters. [Oliver Kref]



Univ.-Prof. Dr. Ulrich Förstermann betont, wie wichtig die Arbeit des Skills Lab für die medizinische Ausbildung ist.

Hamburger Preis Persönlichkeitsstörungen

— Für eine wissenschaftliche Metaanalyse der evidenzbasierten Pharmakotherapie und Psychotherapie der Borderline-Persönlichkeitsstörung haben Univ.-Prof. Dr. Klaus Lieb, Direktor der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie, und seine Wissenschaftskollegin Jutta Stoffers, Dipl.-Psychologin an der Universitätsmedizin Mainz und dem Universitätsklinikum Freiburg, den „Hamburger Preis Persönlichkeitsstörungen 2013“ erhalten. Bei der Auszeichnung handelt es sich um den im deutschen Sprachraum mit 10.000 Euro höchstdotierten Preis für klinische Forschung im Bereich der Persönlichkeitsstörungen. Der Preis wurde im diesem Jahr zum siebten Mal von der Gesellschaft zur Erforschung und Therapie von Persönlichkeitsstörungen (GePs) e.V. und den Asklepios Kliniken Hamburg verliehen. Prof. Klaus Lieb und Jutta Stoffers haben die Auszeichnung für ihre 2012 in der „Cochrane Database

of Systematic Reviews“ erschienenen Forschungsarbeit „Psychological therapies

for people with borderline personality disorder“ erhalten. [dg]



Univ.-Prof. Dr. Klaus Lieb (2.v.r.) und Dipl.-Psych. Jutta Stoffers (3.v.l.) freuen sich über den Preis.

Neu bei uns



Prof. Dr. Gerald Hoffmann

— Prof. Dr. Gerald Hoffmann hat zum 15. August 2013 die kommissarische Leitung der Klinik und Poliklinik für Geburtshilfe und Frauenkrankheiten übernommen. Die Stelle der Institutsleitung war seit dem 1. Oktober 2012 vakant, da Univ.-Prof. Dr. Dr. Heinz Kölbl einem Ruf nach Wien gefolgt war. Kommissarisch hatte PD Dr. Gert Naumann die Leitung in der Krankenversorgung übernommen. Dieser verließ die Klinik zum 1. September 2013, da er einen Ruf auf eine Chefarztstelle in Erfurt angenommen hatte. Bis zum 31. März 2014 steht Prof. Hoffmann noch Univ.-Prof. Dr. Peter Brockerhoff zur Seite, der die zentralen Aufgaben in Forschung und Lehre wahrnimmt. Prof. Hoffmann wurde 1945 in Vielbrunn geboren. Nach Abschluss seines Studiums der Humanmedizin in Mainz und der Promotion, absolvierte Prof. Hoffmann seine Facharztausbildung von 1974 bis 1979 an der hiesigen Klinik und Poliklinik für Geburtshilfe und Frauenkrankheiten. Von 1979 bis 1984 war er Funktionsoberarzt und von 1985 bis 1987 Oberarzt. Seit 1987 fungierte er als Chefarzt der Frauenklinik des St. Josefs-Hospitals, ab 1993 war er Ärztlicher Direktor. Seit 2001 leitete er zudem als Chefarzt die Frauenklinik des Krankenhauses St. Josef in Rüdeshcim.



Univ.-Prof. Dr. Andreas Diefenbach

— Univ.-Prof. Dr. Andreas Diefenbach hat den Ruf auf die W3-Professur für Medizinische Mikrobiologie angenommen und ist seit 1. September 2013 Direktor des Instituts für Medizinische Mikrobiologie und Hygiene. Er tritt damit die Nachfolge von Univ.-Prof. Dr. Sucharit Bhakdi an, der zum 1. April 2012 in Ruhestand gegangen war. Prof. Diefenbach wurde am 3. März 1965 in Aachen geboren. Von 1989 bis 1996 studierte er Medizin in Erlangen und London. Nach Abschluss seiner Promotion war er als wissenschaftlicher Mitarbeiter bis 1999 an der FAU Erlangen tätig. Bis 2003 arbeitete er als Post-Doktorand in Berkeley, USA, und wechselte dann zunächst als Arbeitsgruppenleiter (Assistant Professor) zum New York University Medical Center. Prof. Diefenbach verließ die USA 2007, um die W3-Professur für Molekulare Infektionsimmunologie und die stellvertretende Leitung des Instituts für Medizinische Mikrobiologie & Hygiene (IMMH) am Universitätsklinikum Freiburg wahrzunehmen. Sein Forschungsschwerpunkt ist der molekulare Mechanismus der Immunerkennung von infizierten und transformierten Zellen durch Lymphozyten des angeborenen Immunsystems.[dg]

DIENTSTJUBILÄEN / RUHESTAND



Wir verabschieden in den Ruhestand:

Gisela Axtmann
Laura Castillo
Sultan Daskin
Ursula Dielmann
Marie-Luise Dreusche
Ursula Eisenmund
Bianka Fork
Manfred Fuchs
Anita Hanke

Ingrid Herzog
Edeltraud Heymann
Maria Isinger
Angelika Kunz
Eveline Landua-Schlieper
Manfred Lang
Karl-Heinz Loeblein
Ilonka Mueller-Getahun
Werner Naegelein

Ursula Niklas
Ingrid Pies
Willi Reichert
Isolde Reitter
Waltraud Roth
Mina Scherf
Karl-Helmut Schmahl
Fatma Taskin
Silvia Wagner

25-jähriges Dienstjubiläum:

Ayse Altinok
Carla Christnacht
Erhard Gumm
Klaudia Handwerker
Renate Herzer
Mirsada Imsirovic

Sabine Kaiser
Gabriele Kaupp
Andreas Ortenberg-Wollstädter
Univ.-Prof. Dr. Joachim Pohlenz
Carmen Runkel-Fey
Heike Schlitt

Petra Schmitt
Christiane Schön
Karin-Katharina Theiss
Gabriele Winterheimer

40-jähriges Dienstjubiläum:

Klaus Adler
Katharina Balenovic

Otto Deubel
Elke Gerz

Bernd Schmidt

Impressionen vom Mitarbeiter-Sommerfest



Zum vierten Sommerfest erschienen wieder zahlreiche Mitarbeiter...



Getränke gingen zahlreich über die Theken.



...die sich bei strahlendem Sonnenschein – diesmal im Park der Universitätsmedizin – zum gemeinsamen Feiern mit Kollegen trafen.



Die Damen und Herren hinter der Ausgabe hatten ordentlich zu tun – die Lust auf Gaumenfreuden war groß.

Gemütliches Beisammensein fand vor allem rund um die Getränke- und Essensstände statt.



Impressionen vom Mitarbeiter-Sommerfest

Das Ambiente im Park überzeugete die Besucher –und hat dem Rasen zum Glück auch nicht geschadet.



Die überdachten Zelte waren dank regenfreien Wetters zwar nicht nötig, aber trotzdem sehr gut besucht.



Die zahlreichen Sitzgelegenheiten wurden zum Plausch mit neuen und alten Bekannten genutzt.

Unter der musikalischen Begleitung der Band „Topaz“ war die Stimmung bis in die Abendstunden hinein bestens.



Sommerfest der Frauenklinik



Bei strahlendem Sonnenschein feierten die Mitarbeiter der Frauenklinik ihr Sommerfest.

— Mit einem großen Sommerfest für die gesamte Frauenklinik hatte sich die ehemalige kommissarische Leitung der Klinik und Poliklinik für Geburtshilfe und Frauen-

krankheiten, Dr. Martina Mahlke, Priv.-Doz. Dr. Gert Naumann und Univ.-Prof. Dr. Peter Brockerhoff, für ein erfolgreiches gemeinsames Jahr bei ihren Mitarbeitern bedankt.

Rudern gegen Krebs

— Am 23. Juni 2013 fand bereits die 9. Benefizregatta „Rudern gegen Krebs“ auf dem Rhein vor dem Bootshaus des Mainzer Rudervereins statt. Mehr als 45 Teams hatten sich in diesem Jahr zu dem sportlichen Wettbewerb angemeldet, um das Projekt „Sport für Kinder mit Krebs“ am Zentrum für Kinder- und Jugendmedizin der Universitätsmedizin Mainz und der Klinik für Kinder und Jugendliche in Wiesbaden zu unterstützen.

Auch in diesem Jahr haben sich das Institut für Arbeits-, Sozial- & Umweltmedizin (ASU) und das Institut für Lehrgesundheit (IfL), beide unter der Leitung von Univ.-Prof. Dr. Stephan Letzel, an dem Wettbewerb für den guten Zweck beteiligt und auch sehr erfolgreich abgeschnitten. In der Frauenklasse (mindestens 3 Frauen) erreichte das Team ASU den 3. Platz und das Team IfL konnte sich zusammen mit dem Team Boehringer Ingelheim Pharma die Goldmedaille teilen. [Nadine Hantschmann]



Zusammen erfolgreich: Das Team des Instituts für Arbeits-, Sozial- & Umweltmedizin und des Instituts für Lehrgesundheit erreichte Podestplätze bei der Regatta „Rudern gegen Krebs“.

Bei strahlendem Sommerwetter feierten 120 Mitarbeiter der Frauenklinik sowie Kollegen aus befreundeten Kliniken am 19. Juli in der „Alten Ziegelei“ in Mainz-Bretzenheim. Statt persönlicher Geschenke baten die Gastgeber um eine Spende für die Palliativstation der Universitätsmedizin. Den Scheck mit der erfreulich großen Summe von 600 Euro überreichte Dr. Naumann am 2. August im Namen der gesamten Frauenklinik an Dr. Ulrike Reinholz, Oberärztin der Palliativstation. [Dagmar Beuter]



Statt Geschenken zum Abschied gab es einen Spendenscheck für die Palliativstation.

Spannung, Spiel und Spaß

Für etwa 15 kleine Patienten des Zentrums für Kinder- und Jugendmedizin war der 15. August ein besonderer Tag. Nora Kelm und Sandra Fischer, Mitarbeiterinnen des Fördervereins Science & Technologie e.V., besuchten die Universitätsmedizin mit ihrem Science Mobil und sorgten mit naturwissenschaftlichen Experimenten für einen erlebnisreichen Nachmittag.

— Bereits zum vierten Mal waren sie mit ihrem Projekt „Wunderfütze“ zu Besuch in Mainz und wurden begeistert und unter neugierigen Blicken der Kinder und deren Eltern empfangen. Organisiert wurde dies durch Marina Mühlhöfer und Sandra Stössel, beide Mitarbeiterinnen des Schwerpunktbereichs Pädiatrische Hämatologie/Onkologie/Hämostaseologie des Zentrums für Kinder- und Jugendmedizin. Dank des sonnigen Wetters konnten die Versuche im Garten der Klinik stattfinden. Als „Wunderfütze“ bezeichnet der badische Volksmund besonders wissenshungrige Kinder. Es ist somit der passende Namensgeber für das im Januar 2013 gestartete Projekt. Mit dem Science Mobil, einem Fahrzeug voller naturwissenschaftlicher Experimente und Phänomene, besuchen die Mitarbeiter des Fördervereins aus Rust unentgeltlich Kinderkrankenhäuser im Saarland, in Rheinland-Pfalz und in Baden-Württemberg, um dort gemeinsam mit den kranken Kindern Versuche zu machen. Unterstützt wird das Wunderfütze-Projekt in den kommenden zwei Jahren von Herzessache e.V. In den Experimenten geht es beispielsweise um Themen wie Magnetismus, Akustik und Elektrizität. Die Ausrüstung für die leicht durchzuführenden und ungefährlichen Experimente bringen die Mitarbeiterinnen selbst mit.



Während des Besuchs in Mainz war Stillsitzen und nur Zuschauen für die Kleinen nicht drin – von Anfang an wurden sie in das Programm miteinbezogen. Los ging es mit dem Füllen von Reagenzgläsern mit Essig sowie von Luftballons mit Backpulver. Die Ballons wurden dann über den Rand des Glases gestülpt und das Backpulver anschließend in den Essig geschüttet. Die daraus entstandene Gasentwicklung im Reagenzglas blies die Luftballons auf – ein eindrucksvoller Anblick für die Kinder. Weiter ging es mit „Raketen basteln“ (in die Luft fliegende Film Dosen, die mit Wasser und Brause gefüllt wurden), „Cola-Fontänen“



(in Cola Light Flaschen geschüttete Mentos-Drops), „Zaubersand“ (mit Kunststoff veredelter wasserabweisender Sand) und einer „Wasser-Stärke-Masse“ mit unterschiedlicher Konsistenz (nichtnewtonsche Flüssigkeit: bei schneller Krafteinwirkung verhält sich die Mischung fest, bei langsamerer Einwirkung bleibt die Masse flüssig). Besonders interessant war auch noch das „Ei-Experiment“. Wie bekommt man ein hartgekochtes Ei in eine Flasche, deren Flaschenhals kleiner ist als das Ei? Die erste Idee eines Erwachsenen, die Schale des Eis in Essig einzuweichen, war



zwar nicht schlecht, würde aber viel zu lange dauern. Die Kinder waren eine Spur pfiffiger und schlugen vor, dass Ei einfach zu schälen. Klasse Idee, also durften alle erst einmal Eier schälen. Dann wurde eine kleine Geburtstagskuchen-Kerze oben auf das Ei gesteckt, angezündet und langsam in die Flasche eingeführt. Nach kurzer Zeit erlosch die Flamme, und das Ei wurde in die Flasche gezogen. Was war passiert? Durch die Kerze entstand im Inneren der Flasche warme Luft, welche sich ausdehnte und keine weitere Luft mehr rein und raus ließ. Ohne Sauerstoff erlosch die Flamme, die Luft wurde wieder kälter und zog sich zusammen. Luft von außen wollte in die Flasche nachströmen – doch dies wurde durch das Ei verhindert. Deshalb entstand in der Flasche ein Unterdruck und die Luft von außen drückte das Ei in die Flasche. Für alle, die wissen wollen, wie das Ei wieder rauskommt: Einfach die Flasche umdrehen und von unten reinpusten. Fasziniert von dem Geschehen, durften alle Kinder den Trick auch reihum ausprobieren. Die Freude über den abwechslungsreichen Nachmittag war den kleinen Patienten ins Gesicht geschrieben und die Mitarbeiter des Zentrums für Kinder- und Jugendmedizin freuen sich auf den nächsten Besuch im September. [dg]

Sommer, Sonne, Sahneeis



Das mitgebrachte Eis versüßte den zahlreich erschienenen Mitarbeitern den Nachmittag.

— Wo sonst Eis-Packs für Patienten zum Kühlen von Schwellungen zum Einsatz kommen, gab es jetzt Eis am Stiel für alle Mitarbeiter der Universitätsmedizin. Vom 19. bis 30. August 2013 klingelte jeden Morgen in der SWR3-Morningshow irgendwann zwischen sieben und neun Uhr der SWR3 Eis-Alarm“. Wer nun innerhalb der nächsten zwei Stunden den Eis-Truck über www.swr3.de bestellte und etwas Glück hatte (denn unter allen Teilnehmenden wurden nur zwei ausgewählt), bei dem kam SWR3-Wetterfrau Laura Köbber in ihrem Eis-Truck vorbeigefahren – und mit ihr jede Menge Gekühltes.



Zu verdanken war der kühle Genuss Caroline Bahnmann, die den SWR-Eis-Truck „bestellt“ hatte.

Caroline Bahnmann, Stabsstelle Kommunikation und Presse, hat genau das gemacht – und direkt den Jackpot geknackt: Am Mittwoch, den 22. August, stand ab 11.30 Uhr für eine Stunde ein knallbunt

lackierter Kühlwagen mit SWR3-Logo im Park vor dem Gebäude 405 mit dem Ziel, eishungrige Mitarbeiter glücklich zu machen. Und die waren an diesem sonnigen Tag zahlreich anwesend. [dg]

Unnützes Wissen: Der medizinische Fachausdruck für Magenknurren lautet Borborygmus. Wie entsteht Magenknurren überhaupt?

— Der Begriff Borborygmus stammt aus dem Griechischen und bezeichnet Magen- und Darmgeräusche. Die Wandmuskulatur des Magen-Darm-Trakts bewirkt durch wellenförmige Bewegungen, die sogenannte Peristaltik, den Weitertransport des Darminhaltes. Die Geräusche entstehen somit durch die Durchmischung der gasförmigen, flüssigen und festen Bestandteile. Hierbei handelt es sich um eine normale Körperfunktion. Erst eine deutliche Zunahme oder Abnahme des Borborygmus kann auf krankhafte Veränderungen, wie z. B. Verdauungsstörungen, hinweisen. [Unsere Information stammt von Dr. Thomas-Friedrich Griemert, Assistenzarzt der I. Medizinischen Klinik und Poliklinik]



Sommerfest der Unimediminis

Am 31. August haben die Kleinsten der Kleinen ihr eigenes Sommerfest gefeiert. Die Krippenkinder tobten sich an Spielstationen aus, wurden geschminkt und die Eltern hatten die Möglichkeit, sich bei einem gemütlichen Beisammensein mit leckerem Essen und Trinken kennenzulernen.



An verschiedenen Spielstationen konnten unsere Unimediminis ihre Geschicklichkeit testen. Beim „Enten angeln“ war höchste Konzentration gefragt. Am Ende wartete auf jedes Kind ein kleiner Preis.



Dank des tollen Buffets, welches sich durch die tatkräftige Unterstützung der Eltern sehr vielfältig gestaltete, konnten es sich Groß & Klein schmecken lassen.



Zwischendurch durfte natürlich auch das Spielen nicht zu kurz kommen...



Beim gemeinsamen Essen und Beisammensitzen hatten insbesondere auch die „neuen“ Eltern Gelegenheit, sich besser kennenzulernen und auszutauschen.



Am Kinderschminken fanden nicht nur die Krippenkinder, sondern auch ihre großen Geschwister Gefallen.

Ein offenes Ohr für Sorgen von Patienten



Die neuen Ehrenamtlichen der Klinikseelsorge besuchen einmal pro Woche stationäre Patienten.

— In einem ökumenischen Gottesdienst wurden am 30. Juni zehn neue Ehrenamtliche beauftragt, in der Universitätsmedizin Patienten zu besuchen. Die Frauen und Männer aus verschiedenen Konfessionen

haben sich in einem neunmonatigen Weiterbildungskurs auf ihren Dienst vorbereitet und schon erste Erfahrungen gesammelt. Sie nehmen sich einmal pro Woche Zeit, um stationäre Patienten zu besuchen und

haben ein offenes Ohr für deren Sorgen. Vom Plaudern bis zum Erzählen der Lebensgeschichte reicht die Bandbreite, vom Gespräch über den Glauben bis zur Ablehnung des Besuchs. Wichtig ist es, nicht zu bewerten, sondern aufmerksam und einfühlsam zu sein.

Pfarrer Jürgen Janik von der katholischen Klinikseelsorge und Pfarrerin Ulrike Windschmitt von der evangelischen Klinikseelsorge freuten sich darüber, dass der Kurs nun nach längerer Zeit wieder ökumenisch getragen wird. Roswitha Becker und Dieter Reisse, Ehrenamtliche, die bereits länger diesen Dienst ausüben, beglückwünschten die neuen Beauftragten und hießen sie in ihrem Kreis herzlich willkommen. Petra Hassinger-Maas, evangelische Gemeindepädagogin, und Claudia Orthlauf-Bloß, katholische Pastoralreferentin, haben den Weiterbildungskurs geleitet und werden die Gruppe auch in der kommenden Zeit supervisorisch begleiten.

[Petra Hassinger-Maas]

Grüne Damen und Herren gesucht!

— Einmal pro Woche besuchen Grüne Damen und Herren Patienten auf verschiedenen Stationen. Sie bringen Ruhe und Zeit mit, bieten Nähe, hören zu, fühlen mit und organisieren Kleinigkeiten. Ein Angebot, das gerne angenommen wird, insbesondere von Älteren und jenen, die wenig Besuch bekommen. Mit kleinen Dingen große Freude machen – das ist das Anliegen des freiwilligen Besuchsdienstes. Ein neuer Einführungskurs zum ehrenamtlichen Dienst der „Grünen Damen und Herren“ beginnt am 28. Oktober und endet am 2. Dezember. Dieser umfasst drei Abendtermine, jeweils montags von 18 bis 20 Uhr, und einen Studientag am Freitag, den 15. November. Geleitet wird der Kurs von einer Seelsorgerin der evangelischen und einem Seelsorger der katholischen Klinikseelsorge. Während des Kurses werden die angehenden Grünen Damen und Herren befähigt, angemessen mit kranken Menschen umzugehen.

Themen sind unter anderem die Einführung

in die Aufgaben am Krankenbett, einfühlsamer Umgang mit Krankheit und Leid sowie die Verbesserung des eigenen Gesprächsverhaltens.

Ein Informationsabend am 7. Oktober um 18 Uhr, gibt Aufschluss über das zukünftige Einsatzfeld und weitere Inhalte des Kurses, mit der Möglichkeit, sich vor Ort für diesen Kurs anzumelden. Dieser findet statt in den Räumen des Katholischen Klinikums Mainz (KKM) in der Jägerstraße 35, Fanny de la Roche-Haus (Eingang auf der Rückseite) im Konferenzraum 1. [Norbert Nichell]



Ansprechpartner in der Universitätsmedizin:

Herta Weinhardt (Grüne Damen und Herren): Tel. 6929
Norbert Nichell (Klinikseelsorge): Tel. 7220, norbert.nichell@unimedizin-mainz.de

Ansprechpartner des Katholischen Klinikums Mainz:

Ingrid Link: Tel. 40013
Gisela Kramer (Grüne Damen und Herren): Tel. 575-831174
Sabine Ufermann-Fey (Klinikseelsorge), Tel. 575-831141, sabine.ufermann-fey@web.de

Gesundheitsmarkt für Mitarbeiter

Am 1. August 2013 fand von 10 bis 16 Uhr der erste Gesundheitsmarkt für Mitarbeiter der Universitätsmedizin statt. Während der Veranstaltung konnten sich die Beschäftigten aus dem breiten Spektrum der Präventions- und Gesundheitsvorsorge das individuell passende Angebot zusammenstellen. Eine aktive Teilnahme an Schnupperkursen und dem Erlebnisparcours sowie wertvolle Tipps der Referenten und Kursleiter machten Gesundheit erlebbar.



Der Pedalo-Parcours erforderte ein gutes Gleichgewicht und ein wenig Geschicklichkeit.



Trotz hoher Temperaturen scheuten sich die Besucher nicht, den 20 kg schweren Alterssimulationsanzug überzuziehen, der die typischen Einschränkungen älterer Menschen auch für Jüngere erlebbar macht.



Das Wii Balance Board war den ganzen Tag über gut besucht und lockte mit lustigen Spielen.



Neben den gut besuchten Infoständen zogen besonders die Vorträge und Kurse die Teilnehmer an.

Auf außergewöhnlichen Wegen



— Die Mitarbeiter der Pflege von der Station 2A der Urologischen Klinik haben in ihrer Freizeit einen kreativen Weg eingeschlagen. Der Idee von Schwester Christine Torres-Serres, Stationsleitung, und Pfarrer Wolfgang Thrin, Klinikseel-

sorge, folgend, nahmen die Mitarbeiter die Herausforderung an, Malen als Teambuilding-Maßnahme zu sehen, um die Station im Gebäude 604 mit eigenen Kunstwerken zu versehen. Der Plan, durch Malen die Kreativität der Mitarbeiter frei-

zusetzen und die Motivation innerhalb des Teams zu stärken, ging auf. Mit Hilfe von Pinsel, Schwämmen und Ölfarben fanden Schwestern und Pfleger auf spielerische Weise zueinander und sorgten gleichzeitig für ein unvergessliches Erlebnis. Wie im Stationsalltag, so ist auch hier die gemeinsame Leistung der Schlüssel zum Erfolg. In fünf Terminen entstanden 24 unterschiedliche Kunstwerke, die die Patienten erfreuen und das Pflegepersonal täglich daran erinnern, dass sie Teil eines großen Ganzen sind und dass ihre Arbeit für die Gruppe unerlässlich ist. Die Freude, die die Künstler beim Malen hatten, kann man in den Bildern, die inzwischen auf der Station 2A hängen, erkennen. Nachdem die 50 x 70 cm großen, gerahmten Ölbilder wohlwollend von den Patienten angenommen wurden, ist der Wunsch bei den Mitarbeitern gereift, weitere Bilder zu malen. [Ulrike Schulte-Harlinghausen]



China im „Augen-Blick“



— Außergewöhnliche und bemerkenswerte Fotoarbeiten von 19 Schülern des Nikolaus-von-Weis-Gymnasiums Speyer, die während eines Schüleraustausches mit China im Jahr 2012 entstanden, sind bis Ende September 2013 in den Büroräumen des Instituts für Lehrgesundheit zu besichtigen. Während eines zweiwöchigen Schüleraustausches, der die Schüler der Jahrgangsstufe 12 mit ihren Lehrkräften nach Peking und in die nähere Umgebung geführt hatte, wurden nicht nur die klassischen Aufnahmen von Himmeltempeln, von der Großen Mauer oder von der Terracotta-Armee des ersten chinesischen Kaisers gemacht,

sondern auch von Alltagssituationen. Die Ausstellung zeigt ungewöhnliche, kontrastreiche, farbenfrohe und ganz spezielle Blickwinkel. Aus den Augen der jugendlichen Wahrnehmung entstanden Bilder, die die Vielfalt dieses riesigen Landes „im Augenblick“ spiegeln. Die punktuellen Impressionen der Schüler

haben den Zauber des alten Chinas aber auch die Schnelligkeit und die Größe der Moderne erfasst. Die Fotos zeigen Stimmungen, Impressionen, Farben über Farben, eben „Augenblicke“, die faszinieren. Moderne trifft hierbei auf Tradition, endlose Weite auf dicht stehende Wolkenkratzer aus Glas und Stahl. [Nadine Hantschmann]

DENKSPORT



Echt schwierig!

Neulich besuchte ich einen alten Freund, den ich schon sehr lange nicht mehr gesehen hatte. Ich war überrascht über die Lautstärke in seinem Haus, die von den drei Töchtern her-rührte. „Wie alt sind deine Töchter“, fragte ich ihn. „Wenn Du die drei Alter zusammenzählst, dann bekommst du 13 heraus“, antwortete er. „Damit kann ich aber nicht ausrechnen, wie alt Deine Kinder sind“, meinte ich vorwurfsvoll. „Aber wenn Du die drei Alter malnimmst, dann ergibt sich meine Hausnummer“, sagte er. Ich dachte kurz nach, ging noch einmal vor die Haustür, um mir die Nummer anzusehen und kam dann betrübt zurück. „Ich kann es immer noch nicht sagen“, meinte ich. „Ach“, antwortete er, „ich habe vergessen, Dir zu erzählen, dass meine älteste Tochter Cello spielt.“ „Ha“, meinte ich nun, „jetzt weiß ich, wie alt deine drei Töchter sind.“

Wie alt sind seine Kinder? Wissen Sie es jetzt auch?

Anton Ahnungslos und die interne Stellensuche

Am Kaffeeautomat trifft Anton Willi und der sagt: „Am 01.10. ist es so weit, ich wechsle die Abteilung.“

„Eine Herausforderung auf neuem Gebiet, ich freue mich, dass es sie gibt.“ „Mit Vitamin B?“ fragt Anton keck. „Aber nein“, sagt Willi nun, „mit Vitamin B hat das nichts zu tun.“

SCHAU DA!!!

IM INTRANET
UNTER: MEINE
UM.GEBUNG

↳ Interne
Stellen-
angebote

Zum alljährlichen Sommerfest der Universitätsmedizin trafen sich von 16.00 bis 0.30 Uhr 1.700 Mitarbeiter bei guter Musik und bestem Wetter. Zusammen verzehrten sie 500 Kilogramm Fleisch und 2.200 Liter gekühlte Getränke.

