



BARMHERZIGE BRÜDER
Krankenhaus Regensburg

intern

November 2018

MITARBEITERBEFRAGUNG 2018 DAS HABEN SIE RÜCKGEMELDET

FOCUS-Klinikliste 2019:
Beste Klinik Ostbayerns

Sonderseiten BBPR und BBPG:
Strategie und Ziele der nächsten vier Jahre

Ausbildung in der
Pflege



„Seit der Antike ist der Granatapfel ein Symbol der Liebe und des Lebens. In der christlichen Symbolik steht der Granatapfel zudem für die Gemeinschaft der Gläubigen. Das Wort „Granatapfel“ ist außerdem die deutsche Übersetzung von „Granada“, des Namens der Stadt, in der unser Ordensgründer Johannes von Gott wirkte. Der stilisierte Granatapfel mit Kreuz ist das Logo der Barmherzigen Brüder. Der Granatapfel symbolisiert den Auftrag des Ordens: motiviert durch den christlichen Glauben (Kreuz) bedürftigen Menschen in Liebe (Granatapfel) Hilfe, Pflege und Hoffnung zu geben.“

Die **intern** ist die Zeitung für die Mitarbeiter der Standorte Prüfener Straße und Klinik St. Hedwig des Krankenhauses Barmherzige Brüder Regensburg, des Paul Gerhardt Hauses, der BBSG in Regensburg und der MVZ GmbH Regensburg.

Inhalt

Internes und externes Feedback

Mitarbeiterbefragung 2018	4
FOCUS-Klinikliste 2019: Wir gratulieren!	20

Sonderseiten: Aktuelles vom Standort BBPR

Strategietagung 2018	9
Managementreview 2018 BBPR/BBPG	10
Neues Zielehaus für 2018 – 2022	12
Feierliche Stabübergabe im Direktorium BBPR/BBPG	14
Aktion: „Wir arbeiten gemeinsam am Haus der Hospitalität“	17
Praktikumsstellen für geflüchtete Menschen	18

Aus der Pflege

Ausbildungsstart für die Pflege	23
Wiedereinstieg in die Pflege – leicht gemacht	24

Aus der Fort- und Weiterbildung

Quadratisch. Praktisch. Gut.	26
Eine Frage des Alters	27
Fort- und Weiterbildung	32

Aus der Dienstgemeinschaft

Oh Tannenbaum!	19
Grippeimpfung	22
Lichtmomente - Ausstellung in der Augenklinik	25
MAV – Bestens vertreten	28
Mitarbeiterkinder wegen Fliegerbombe betreut	28
Sportlich, sportlich!	29

Aus dem Krankenhausverbund

Schwandorf: Richtbaum thront über dem Krankenhaus St. Barbara	30
München: Gesund werden unter weißblauem Himmel	30
Straubing: Acht Jahre „Straubinger musizieren für Patienten“	31



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Ein goldener Herbst erfreut uns mit seiner Farbenpracht und milden Temperaturen. Nach den etwas ruhigeren (und dennoch schweißtreibenden) Sommermonaten, steigen die Patientenzahlen wieder und das Gefühl, dass der Jahresendspurt uns noch einiges abverlangen wird, macht sich so langsam breit. Wie ein erfolgreicher Endspurt zu gestalten ist, haben viele von Ihnen beim Landkreis- und beim Leukämieauf eindrucksvoll gezeigt – die Präsenz unserer Häuser bei den beiden Veranstaltungen war beeindruckend (Seite 29).

In den vergangenen Monaten wurden zahlreiche Gremien (Direktorien Seite 14 f., Pastoralrat, Ethikkommission, um nur einige zu nennen) anlässlich des Beginns des Quadrienniums 2018 – 2022 neu besetzt, die Sommermonate genutzt, sich neu zu finden, zu orientieren und neu zu positionieren. Nun gilt es für all diese neuen Teams, die Arbeit aufzunehmen, die vielen neuen Ideen und Vorstellungen mit Leben zu

füllen. So auch für das neue Direktorium BBPR/BBPG, dessen erste konzeptionelle Tat die vollständige Überarbeitung des Zielehauses war (Seite 11 f.). Wir freuen uns auf Ihre kreativen Vorschläge und Ideen, wie wir die aus der Hospitalität abgeleiteten Ziele in unseren Arbeitsalltag spürbar machen können (Seite 17). Welche Herausforderungen für die kommenden Jahre als zentral angesehen werden und wie diesen begegnet werden soll, stellen wir in zahlreichen Beiträgen dieser Ausgabe dar. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung (Seite 4 ff.) fließen sukzessive in die Personalstrategie ein (Seite 9). Wir begrüßen insgesamt 97 neue Auszubildende in unseren Häusern (Seite 23) und freuen uns auf die Zusammenarbeit mit den neuen Kolleginnen und Kollegen, gleichzeitig bemühen wir uns, pausierenden Pflegefachkräften den Wiedereinstieg ins Berufsleben „schmackhaft“ zu machen (Seite 24). Ein ganz besonderer Glücksmoment dieses Sommers war die Mitteilung, dass uns endlich auch einen Kursstart

der Gesundheits- und Krankenpflege im April genehmigt wurde. Last but not least folgte eine Erfolgsmeldung von ganz besonderer Strahlkraft: Das Krankenhaus Barmherzige Brüder Regensburg belegt nunmehr Rang 34 in der Fokus-Liste der besten Krankenhäuser Deutschlands (Seite 20 f.). Erst wenn man sich vor Augen führt, welche namhaften großen und universitären Häuser einen nachfolgenden Listenplatz belegen, wird bewusst, wie groß die Wertschätzung ist, die unseren Häusern mit dieser Platzierung entgegengebracht wird. Dies ist Ihr Verdienst, das Feedback für das enorme Engagement, die Professionalität und die Hospitalität mit der jeder von Ihnen tagtäglich seine Aufgaben erfüllt.

Hierfür Ihnen allen ein herzliches Dankeschön seitens des Geschäftsführungskollegiums!

Ihre

Martina Ricci



**NEU: Ausbildungsbeginn
für die Gesundheits- und
Krankenpflege
nun auch ab 1. April !**

Mitarbeiterbefragung 2018

Unter dem Motto „Ihre Stimme zählt“ wurde im Jahr 2018 zum vierten Mal eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Matthias Scheck von der Abteilung für Organisationsentwicklung und Patientensicherheit stellt die Ergebnisse vor.



ABLAUF DER MITARBEITER-BEFragung

Für die Befragung wurden im Zeitraum zwischen Ostern und Pfingsten die Prüfeninger Straße (inklusive Paul Gerhardt Haus), die Klinik St. Hedwig und die Mitarbeiter der BBSG GmbH jeweils separat befragt.

Wie in den letzten Jahren haben wir dies in Kooperation mit einem externen Dienstleister (Forschungsgruppe Metrik) vorgenommen, um die Anonymität jedes einzelnen sicherzustellen. Die verschlossenen Rück-Kuverts wurden gemeinsam mit der MAV an die Forschungsgruppe Metrik gesandt – Einsicht in ausgefüllte Fragebögen war daher durch keinen Mitarbeiter des Hauses möglich.

Die Öffnung der Kuverts und die Auswertung der Fragebögen erfolgen extern und wir erhalten die Ergebnisse ausschließlich in PDF- und Excel-Dateien mit Punktwerten zurück. Dies jedoch nur, wenn für eine Gruppe mindestens fünf Fragebögen abgegeben wurden. Alle anderen wurden unter der Gruppe „Gesamthaus“ eingeordnet. Die Angaben zu Alter, Geschlecht und Betriebszugehörigkeit werden ebenfalls nur in einer Gesamthaus-Auswertung zur Verfügung gestellt.

RÜCKLAUFQUOTEN

Die Rücklaufquoten sind im Vergleich zur letzten Befragung 2014 fast identisch: Prüfeninger Straße 54 % (2014: 54 %) und Klinik St. Hedwig 57 %

(2014: 63 %). Die Rücklaufquoten der einzelnen Berufsgruppen werden in den veröffentlichten Präsentationen dargestellt.

WEITERGABE DER ERGEBNISSE IN DIE BEREICHE/STATIONEN

Alle Ergebnisse wurden nach Erhalt zwischen der Geschäftsführung und der MAV besprochen, bevor die Ergebnisse des Gesamthauses sowie der Berufsgruppen (Ärztlicher Dienst, Pflegedienst, Verwaltung, medizinisch-technischer Dienst, etc.) in verschiedenen Gremien vorgestellt wurden.

Die Ergebnisse der einzelnen Stationen und Bereiche werden in den kommenden Tagen an die jeweiligen Verantwort-

lichen versendet. Diese sind aufgefordert, sie in geeigneter Form mit ihren Mitarbeitern zu besprechen.

ERGEBNISTREND

Durch die externe Auswertung erhalten wir die Möglichkeit eines Vergleichs mit 143 Krankenhäusern bundesweit. Dies gibt uns die Möglichkeit zu erkennen, ob und bei welchen Themen unsere Mitarbeiter zufriedener oder auch unzufriedener sind als in anderen Kliniken.

Die Höhe der Punkte errechnet sich aus dem Grad der Zustimmung zu einer Aussage. „Stimmt vollkommen“ wird mit 100 Punkten und „stimmt gar nicht“ mit 0 Punkten bewertet. Zwischenstufen werden entsprechend mit 25, 50 und 75 Punkten bewertet. Die Forschungsgruppe Metrik selbst interpretiert „sehr hohe Zufriedenheit“ bei einem Wert größer 67 Punkten.

Die Abbildungen 1 und 2 zeigen für beide Standorte je 17 Themengebiete, die sich aus einer unterschiedlichen Anzahl an zugeordneten Fragen zusammensetzen. „Kollegen“ zum Beispiel besteht aus vier Fragen, wo hingegen „Bezahlung“ aus nur einer Frage generiert wird. Zusätzlich zeigen die Darstellungen den sogenannten Metrik-Index – dies ist der Mittelwert über alle Themengebiete hin-

„Ziel ist es, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben bzw. die Attraktivität zu steigern. Der Wettbewerb um Personal in den Kliniken wird in den kommenden Jahren sicher noch verstärkt und es gibt keine bessere Werbung als zufriedene Mitarbeiter.“

Sabine Beiser, Geschäftsführerin

Ergebnis Gesamthaus (BBPR und BBPG)

- Externer Vergleich -

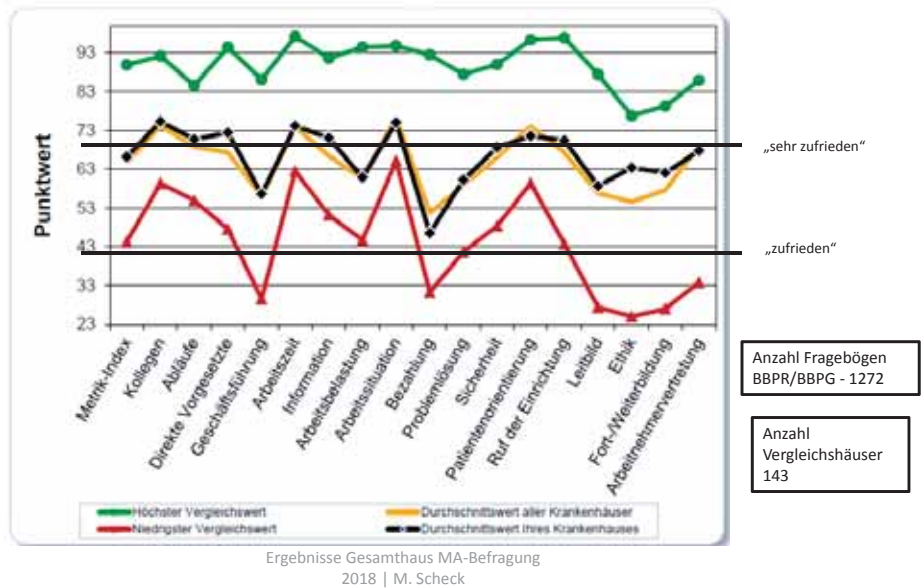


Abbildung 1

Ergebnis Gesamthaus (BBSH)

- Externer Vergleich -

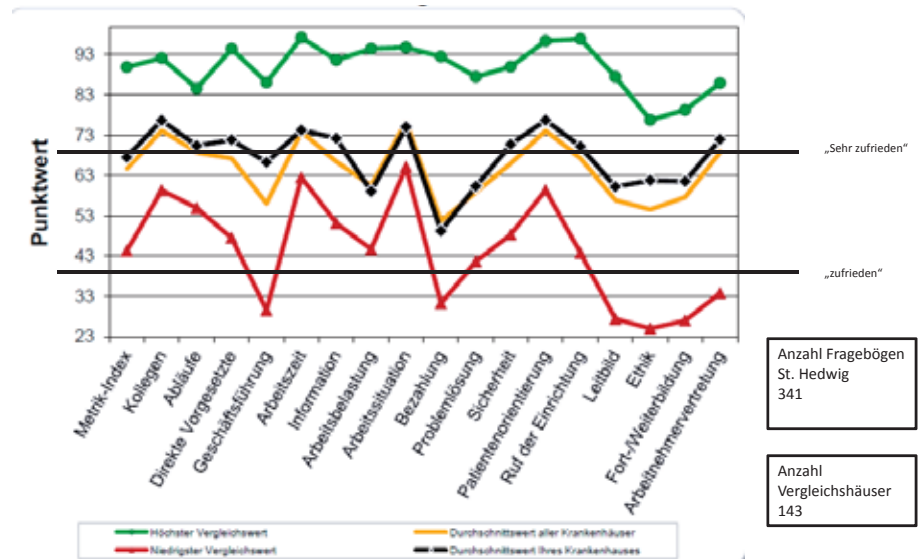


Abbildung 2

weg, der zur Schnelleinschätzung der Gesamtzufriedenheit eines Bereiches genutzt werden kann.

Die schwarze Linie zeigt das Ergebnis unseres Hauses, die orange Linie den

Durchschnitt der Vergleichshäuser. Die rote beziehungsweise die grüne Linie den besten beziehungsweise schlechtesten Wert eines der 143 Vergleichshäuser.

Dieses Jahr haben wir zusätzlich bei der Forschungsgruppe Metrik einen Vergleich mit Kliniken mit mehr als 600 Betten (Abbildung 3 und 4) angefordert, da diese in der Regel komplexere Strukturen vorhalten und damit oft ganz andere Anforderungen an die Mitarbeiter stellen.

WAS ZEIGT UNS NUN DIE DIESJÄHRIGE MITARBEITERBEFRAGUNG?

Im Vergleich mit den anderen Kliniken liegen wir minimal über dem Durchschnitt, was grundsätzlich erfreulich ist, aber nicht unseren Anspruch widerspiegelt. Es gibt Themen und auch Einzelbereiche mit denen man sich im Detail befassen muss. Sie zeigt aber auch, dass Veränderungsprozesse und Projekte durchaus einen sichtbaren Einfluss auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter haben – positiv wie negativ.

Im Vergleich mit den Ergebnissen aus den vergangenen Befragungen (Abbildung 5 und 6) lässt sich erkennen, dass die Entwicklung der Zufriedenheit sehr unterschiedlich stattfindet, wenn auch auf insgesamt sehr hohem Niveau. Im Vergleich mit den großen Krankenhäusern, die uns von der Bettenzahl ähneln, schneiden wir in (fast) allen Kategorien am besten ab.

Externer Vergleich BBPR/BBPG mit Häusern > 600 Betten

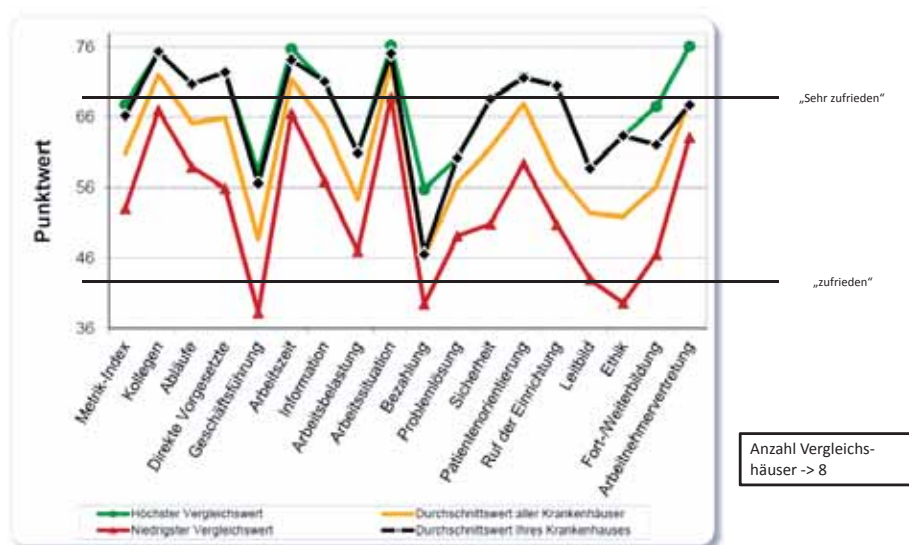


Abbildung 3

Externer Vergleich BBPR/BBPG mit Häusern > 600 Betten

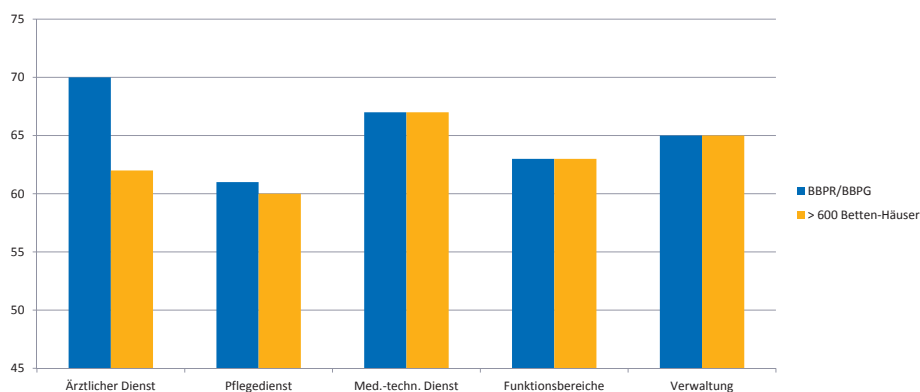


Abbildung 4

Ergebnisse Mitarbeiterbefragung BBPR – 2008 bis 2018

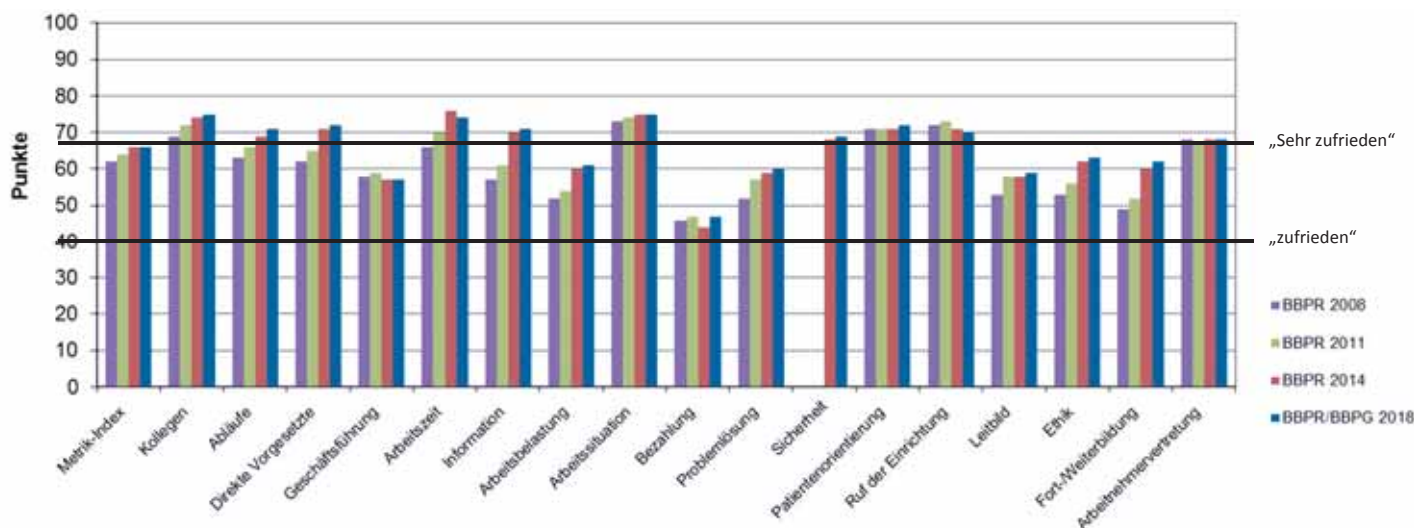


Abbildung 5

Ergebnisse Mitarbeiterbefragung BBSH – 2008 bis 2018

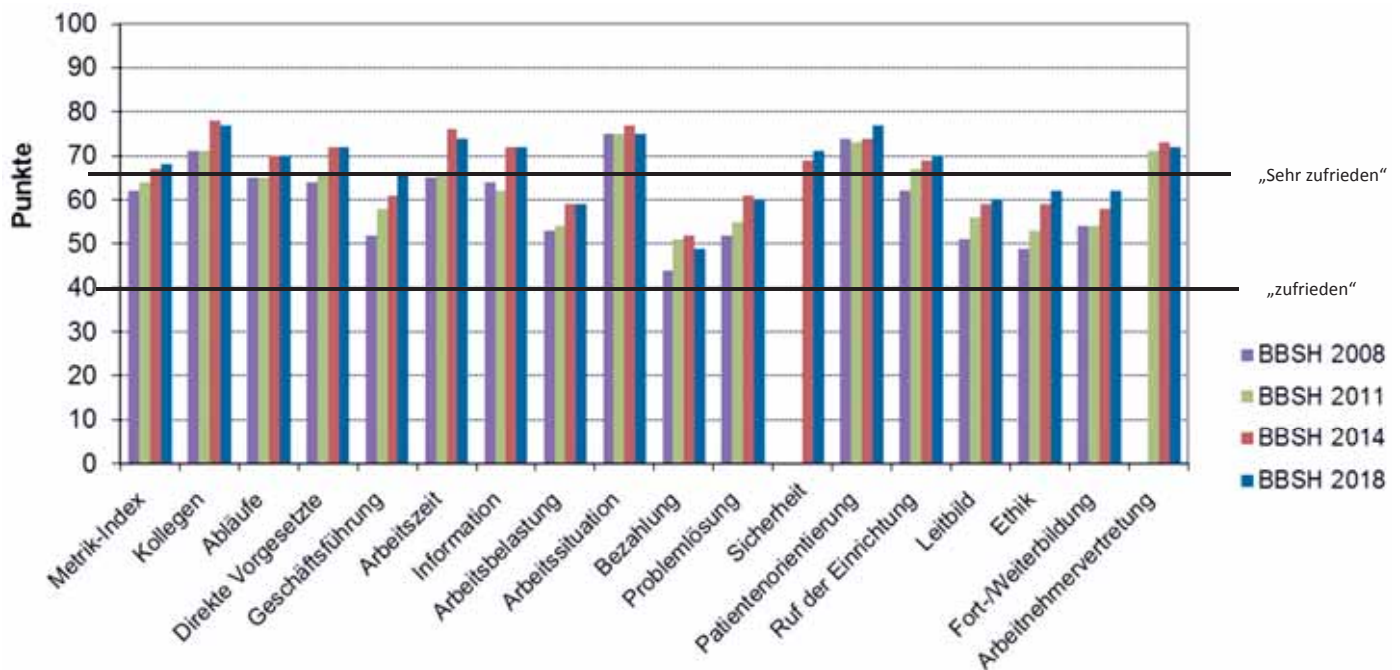


Abbildung 6

Trotzdem ist der Vergleich mit kleineren Krankenhäusern wichtig, denn sie sind die Mehrzahl der Konkurrenten im Wettbewerb um Mitarbeiter. Auch in diesem Vergleich können wir zum Beispiel in den Themenbereichen Kollegen, Direkte Vorgesetzte, Sicherheit, Patientenorientierung und Ethik auf eine höhere Zufriedenheit blicken.

WICHTIG IST DIE DISKUSSION DER EINZELERGEBNISSE IN DEN BEREICHEN

Auch wenn sich die Ergebnisse aus der Sicht des Gesamthauses als durchaus positiv darstellen, gibt es Hinweise auf

Verbesserungspotentiale. Hier wird die Geschäftsführung auf bestimmte Bereiche zugehen und gemeinsam sinnvolle und passende Maßnahmen zur Verbesserung ergreifen.

Aber auch jeder einzelne Bereich sollte, möglichst interdisziplinär, die Ergebnisse besprechen und gemeinsam überlegen, was gut läuft und wo noch Optimierungen möglich oder notwendig sind.

Matthias Scheck
Organisationsentwicklung und
Patientensicherheit





Sonderseiten BBPR und BBPG: Strategie und Ziele der nächsten vier Jahre

Strategietagung 2018

Bereits im letzten Jahr hat sich die Leitungskonferenz BBPR/BBPG entschieden, die jährliche Strategietagung der Führungskräfte jeweils unter das Motto einer der Perspektiven des Zielehauses zu stellen. Nach Fokus Patient im Jahr 2017 war die Strategietagung in diesem Jahr den Mitarbeitern gewidmet. Zwei Tage haben sich Geschäftsführung, Direktorium, Chefärzte, Pflegedienstleitungen und Abteilungsleiter mit zahlreichen Fragen rund um die Mitarbeiterbindung und -gewinnung beschäftigt.

GELEBTE GASTFREUNDSCHAFT FÜR MITARBEITER

Zentrum aller Überlegungen war die Frage, wie es unter den gegenwärtigen Marktbedingungen gelingen kann, das Leitziel der gelebten Gastfreundschaft nicht nur für unsere Patienten, sondern auch für unsere Mitarbeiter beständig zu verwirklichen. Wir verstehen uns als Gemeinschaft, in der man nicht nur einen Job ausübt, sondern mit Begeisterung und Engagement an einer ganz besonderen Dienstleistung mitwirkt. Welche Rahmenbedingungen sind nötig, damit dieses Verständnis auch für jedes Mitglied der Dienstgemeinschaft erlebbar und damit zum Selbstverständnis wird?

MITARBEITERBEFRAGUNG ALS GRUNDLAGE

Basis waren neben verschiedenen Analysen und Auswertungen und der Wahrnehmung und Einschätzung der Führungskräfte auch und insbesondere die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung. Damit war es möglich, die ganz persön-

liche Bewertung durch die Mitarbeiter in den Vordergrund zu stellen, auf das zu fokussieren, was den Mitgliedern der Dienstgemeinschaft wirklich wichtig ist. In einer Mischung aus fachlichem Input und Workshops waren die Führungskräfte gefordert, zu besprechen, bewerten und priorisieren, welche ganz konkreten Maßnahmen dauerhaft beitragen können, dass es jedem Mitarbeiter Freude bereitet, unseren Patienten eine medizinisch, pflegerisch, therapeutisch und administrativ hochwertige Leistung anzubieten.

Im Kern wurden 16 Handlungsfelder bearbeitet - von Arbeitszeit bis Vergütung.

Natürlich sind zwei Tage zu kurz, um die Personalstrategie komplett zu überarbeiten, aber es wurden Schwerpunkte gesetzt, Ziele vereinbart und der Maßnahmenplan des Managementreviews (Seite 10) in einigen Punkten ergänzt. Ein großes Projekt, das noch in diesem Jahr starten wird, ist zum Beispiel die Modernisierung der Arbeitszeitmodelle im ärztlichen Dienst.

VERBESSERUNG DER HOSPITALITÄT IM ARBEITSALLTAG

Eine wesentliche gemeinsame Erkenntnis war, dass durch all die Anstrengungen, die unternommen werden, neue Mitarbeiter zu gewinnen, der Eindruck entstehen könnte, dass die hervorragenden Leistungen, die jedes Mitglied der Dienstgemeinschaft täglich erbringt, nicht hinreichend wertgeschätzt werden. Dieser Gefahr gilt es zu begegnen. Viele gute Maßnahmen, die bereits heute ergriffen werden, um die Hospitalität auch im alltäglichen Miteinander erlebbar zu machen (wie zum Beispiel Kinderbetreuung, gemeinsamen Feiern, Station+ oder die Vereinfachung von Prozessen), müssen gebündelt, bewertet, überarbeitet und zu einer ganzheitlichen und spürbaren Personalstrategie zusammengefasst werden – eine durchaus anspruchsvolle Aufgabe, die Geschäftsführung und Direktorium in den kommenden Monaten vorantreiben werden.

Martina Ricci, Dr. Andreas Kestler

Handlungsfelder

Schlanker/effizienter Bewerbungsprozess	1.	Vereinbarung von Privatleben und Beruf	5.	Führungsthemen	9.	Feedback	13.
Strukturierte Karriereplanung	2.	Arbeitsbelastung	6.	Marketing	10.	Arbeitssituation	14.
Einarbeitung bzw. Onboarding	3.	Weitere Angebote des Arbeitsgebers	7.	Vergütung & mat. Sicherheit	11.	Arbeitszeit	15.
Arbeitsklima und Wertschätzung	4.	Fort- und Weiterbildung	8.	Arbeitssicherheit	12.	Ausbildung	16.

Managementreview 2018

BBPR/BBPG

Einmal im Jahr trifft sich das Direktorium mit der Geschäftsführung der Prüfeningener Straße, um gemeinsam den Stand der Entwicklung des Hauses zu bewerten, Stärken und Schwächen herauszukristallisieren und sich hinsichtlich der Schwerpunktaufgaben der Zukunft zu vereinbaren – in der Sprache der Qualitätsmanager ausgedrückt: Es wird ein Managementreview durchgeführt.

NEUE MITGLIEDER IM DIREKTORIUM

Im ersten Jahr des neuen Quadrienniums kommt dem Managementreview eine besondere Bedeutung zu, denn das neu zusammengesetzte Direktorium hat hier zum ersten Mal die Gelegenheit, sich als Team zu finden, sich intensiv darüber auszutauschen, welche Schwerpunkte das eigene Wirken in den bevorstehenden vier Jahren haben soll, welche Ziele verfolgt und welche Maßnahmen ergriffen werden sollen.

Diesen Aufgaben haben sich die „neuen“ Direktoren, Prof. Dr. Niels Zorger und Prof. Dr. Hans-Stefan Hofmann, und die neuen „alten“ Direktoren, Prior Frater Seraphim Schorer, Ralf Busse, Andreas Kerl und Sebastian Schlüter, am 31. Juli und am 1. August 2018 im Kloster Weltenburg gemeinsam mit den Geschäftsführern Martina Ricci und Dr. Andreas Kestler gewidmet. Dort wurde einmal mehr festgestellt, dass es in einer von ständigen gesundheitspolitischen Neuregelungen, finanziellen Einschränkungen, wissenschaftlicher und technologischer Halbwertszeit usw. geprägten Zeit, durchaus von Nutzen ist, sich auf das Wesentliche zu besinnen.

Zunächst wurden die wesentlichen strategischen Herausforderungen der Gegenwart und nahen Zukunft im Lichte des Auftrags unseres Hauses „Gewährleistung und Gestaltung der Patientenversorgung im Zeichen der Hospitalität“ betrachtet. Die strategischen Herausforderung für 2018 bis 2022 lauten: Patien-

tensicherheit, Versorgung multimorbider Patienten, ganzheitliches Personenmanagement, Prozessoptimierung, interne Zentrumsstruktur, externe Zentrumsstruktur, Digitalisierung & Technik und Risikomanagement.

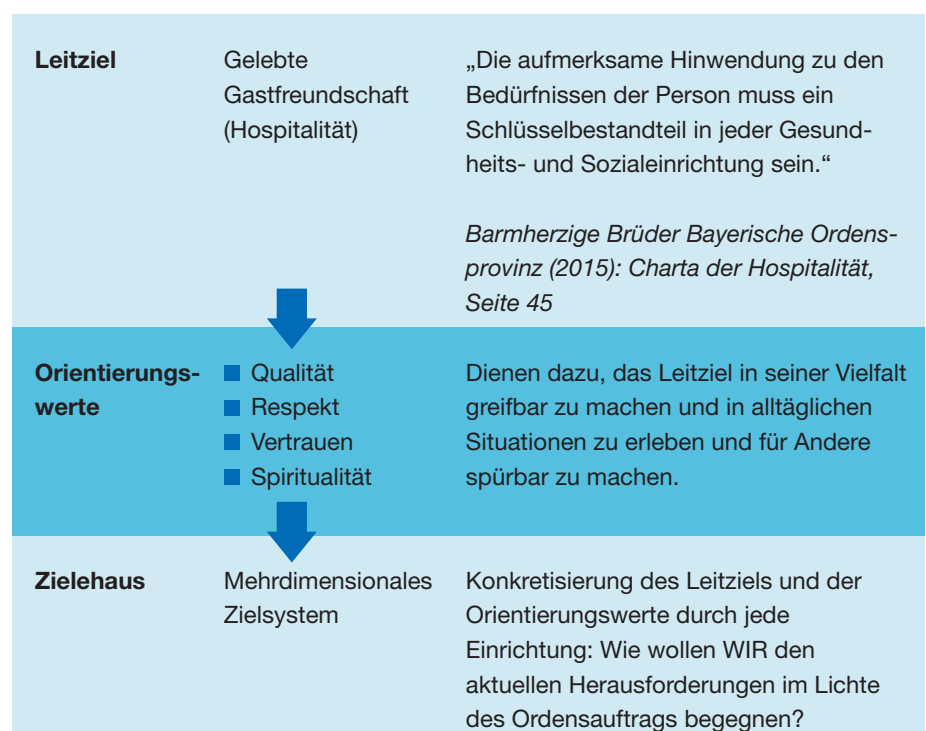
MEHRDIMENSIONALES ZIELSYSTEM

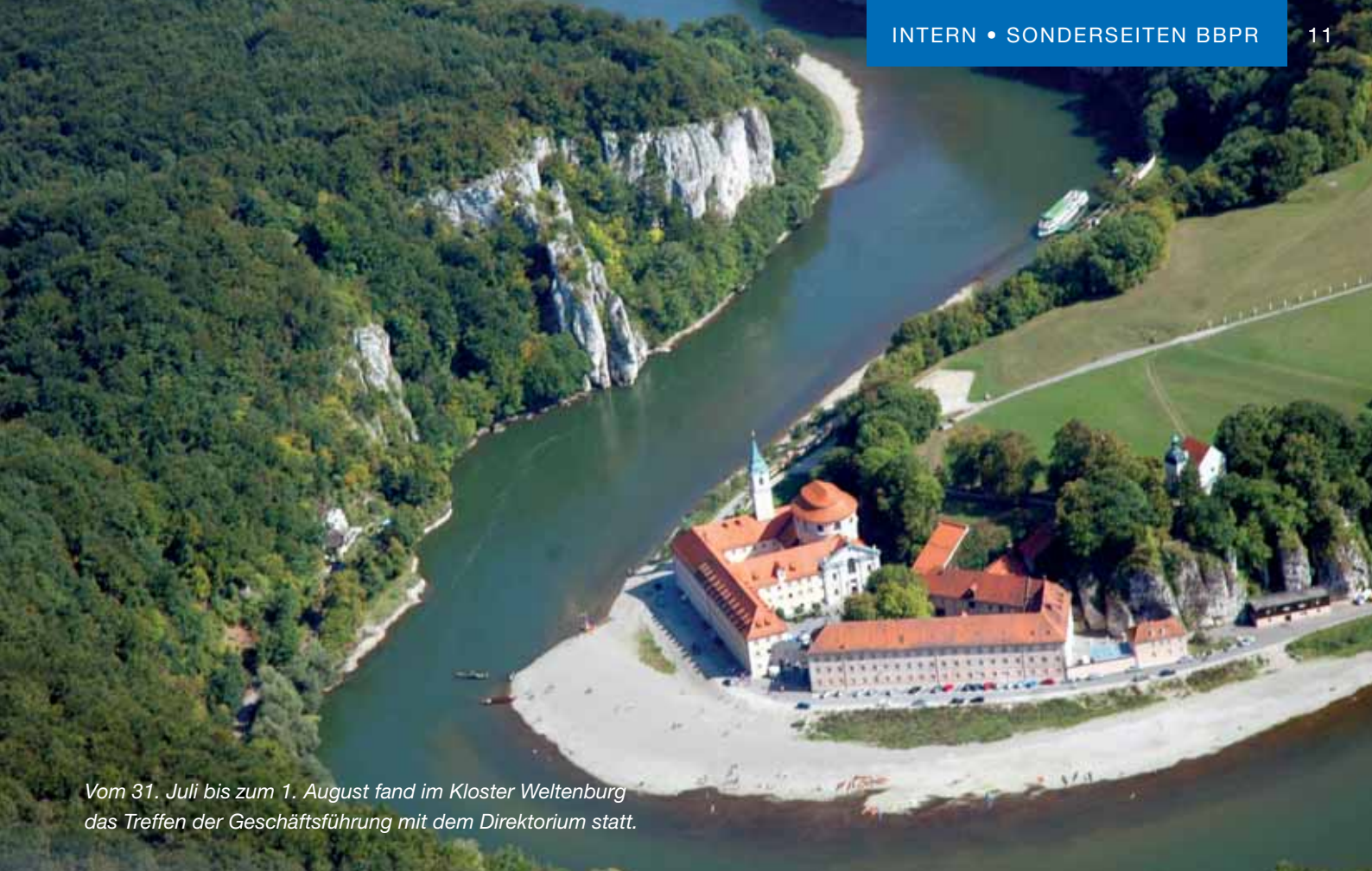
Um die zahlreichen Aspekte und Perspektiven ergebnisorientiert und konsensfähig unter einen Hut zu bekommen, wurde das mehrdimensionale Zielsystem genutzt.

Dieses Instrument wurde durch das Provinzkapitel 2010 als Hilfestellung für alle Einrichtungen bei der Bewältigung

der spezifischen Anforderungen und Aufgaben im Geiste des heiligen Johannes von Gott entwickelt.

In unserem mehrdimensionalen Zielsystem wird das Leitziel der gelebten Gastfreundschaft in vier Orientierungswerten (Qualität, Respekt, Verantwortung und Spiritualität) konkretisiert, die es in fünf zentralen Perspektiven (Patient, Mitarbeiter, Prozesse, Finanzen und Interessenpartner) zu beachten gilt. So entsteht eine Matrix - ein ganzes Zielehaus - das widerspiegelt, welche Schwerpunkte wir in unserem Krankenhaus in den nächsten vier Jahren beständig verfolgen wollen.





Vom 31. Juli bis zum 1. August fand im Kloster Weltenburg das Treffen der Geschäftsführung mit dem Direktorium statt.

ERGEBNISREICHE DISKUSSIONEN

Das Ergebnis der (nicht nur wegen der Außentemperaturen) manchmal recht hitzigen Diskussionen, ist das neue Zielehaus für das quadriennium 2018 bis 2022. Das Zielehaus finden Sie auf der folgenden Doppelseite. Allerdings ist die Verständigung auf gemeinsame Ziele natürlich auch für Direktorium und Geschäftsführung nur „die Kür“, der im Alltag konkrete Handlungen und Aktivitäten folgen müssen. Im zweiten Teil des Managementreviews wurden folglich intensiv die Fragen diskutiert: „Welche konkreten Maßnahmen müssen wir in den nächsten Jahren ergreifen, um diese Ziele zu verwirklichen? Welche Projekte sind wirklich wichtig und welche können auch vertagt oder verworfen werden, ohne die Zielerreichung zu gefährden?“

Im Ergebnis wurden 54 Maßnahmen und Projekte vereinbart, für die jeweils einer der Teilnehmer auch die Verantwortung trägt. Manche sind relativ kurzfristig umzusetzen, wie etwa die Etablierung von Sitzwachen für Patienten mit demenzieller Erkrankung, manche

Beispiele für geplante Maßnahmen in der Bearbeitungsperiode 2018/2019:

- Etablierung und Zertifizierung Alterstraumatologie (Patient/Qualität)
- Etablierung von Sitzwachen für Patienten mit demenzieller Erkrankung (Patient/Respekt)
- Umsetzung der neuen Ausbildungsordnung in der Pflege (Mitarbeiter/Verantwortung)
- Reorganisation und Verschlanung des Doku-Managers (Mitarbeiter/Respekt)
- Rechtssichere Umsetzung der EU-DSGVO (Prozesse/Spiritualität)
- Kontinuierliche Umsetzung von Station+ auf den Stationen (Prozesse/Verantwortung)
- Etablierung einer Kooperation zur medizinischen Versorgung obdachloser Menschen (Finanzen/Spiritualität)
- Vidieren und zentrales Drucken der Arztbriefe für alle Kliniken (Interessenspartner/Qualität)
- Organisation „Tag der offenen Tür“ anlässlich des 90-jährigen Jubiläums (Interessenspartner/Respekt)
- Einrichtung von Praktikumsstellen für Flüchtlinge (Interessenspartner/Spiritualität)

sind umfassend, wie zum Beispiel die Einführung der digitalen Patientenakte. Einen kleinen Auszug aus dem Maßnahmenkatalog finden Sie hier aufgelistet. Das Arbeitspaket ist ambitioniert, aber Direktorium und Geschäftsführung sind


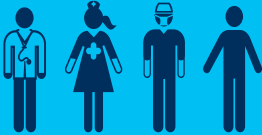
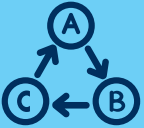


zuversichtlich, dass mit jeder einzelnen Maßnahme unsere gemeinsame Aufgabe der Patientenversorgung im Zeichen der Hospitalität noch besser erfüllt wird.

Martina Ricci, Theresa Trübswetter

Neues Zielehaus für das Qua

LEIT

Identifikation mit
des Heiligen Jo

Orientierungs- werte Perspektiven	QUALITÄT	RESPEKT
PATIENTEN 	P-Q: Wir organisieren uns in interdisziplinären Zentren und legen besonderes Augenmerk auf die Versorgung multimorbider Patienten.	P-R: Wir sehen jeden Patienten als Individuum und beachten seine persönlichen Bedürfnisse.
MITARBEITER 	M-Q: Wir stellen ein ganzheitliches Personalmanagement sicher.	M-R: Wir wertschätzen jeden Mitarbeiter unabhängig von Hierarchie und Berufsgruppe.
PROZESSE 	Pr-Q: Alle Patientendaten werden zeitnah digital erfasst und stehen allen am Behandlungsprozess Beteiligten zur Verfügung.	Pr-R: Die Festlegung von neuen Prozessabläufen berücksichtigt eine würdevolle Behandlung der Patienten und bezieht Angestellte und Mitarbeiter mit ein.
FINANZEN 	F-Q: Wir rechnen korrekt ab und reagieren zeitnah auf normative Entwicklungen.	F-R: Erwirtschaftete Mittel werden fair und transparent eingesetzt.
INTERESSENSPARTNER 	I-Q: Zur Sicherung der Behandlungsqualität verfügen vor- und nachgelagerte Personen und Institutionen über alle relevanten Informationen.	I-R: Wir begegnen unseren Interessenspartnern auf Augenhöhe und bieten ihnen eine ganzheitliche, nachhaltige Zusammenarbeit.

adriennium 2018 -2022

ZIEL

t der Hospitalität
hannes von Gott

	VERANTWORTUNG	SPIRITUALITÄT
t als eine	P-V: Unsere interprofessionelle Expertise kommt jedem Patienten, der sich uns anvertraut, zu Gute.	P-S: Wir pflegen eine Kultur, in der die Werte des Ordens für Patienten und Angehörige erfahrbar sind.
n Mit- archie	M-V: Wir gestalten ein sicheres Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeiter entsprechend ihrer Fähigkeiten, Lebenssituationen und Entwicklungsziele gefördert und eingesetzt werden.	M-S: In unserer interkulturellen Dienstgemeinschaft fordern und fördern wir die Sensibilität für Spiritualität und bieten entsprechende Angebote.
uen tigt g von hörige	Pr-V: Wir gestalten Prozesse gemeinsam und orientiert an den Bedürfnissen und der Sicherheit der verschiedenen Patientengruppen.	Pr-S: Die Optimierung unserer Prozesse im Bereich der Digitalisierung und Technik muss am Wohl und der Würde unserer Patienten, Angehörigen und Mitarbeitern ausgerichtet sein.
werden utzt.	F-V: Durch vorausschauende Planung und schonenden Ressourceneinsatz schaffen wir finanzielle Stabilität.	F-S: Die erwirtschafteten Mittel werden ausschließlich für die Menschen verwendet, die sich uns anvertrauen.
nteres- e und fair eitliche, it an.	I-V: Wir achten darauf, dass unsere Geschäftspartner unsere Werte teilen.	I-S: Der schonende Umgang mit der Schöpfung ist uns wichtig.

Feierliche Stabübergabe im Direktorium BBPR/BBPG

Gut zwei Monate nachdem das neue Direktorium seine Arbeit aufgenommen hat, fand am 25. September 2018 auch die feierliche „Stabübergabe“ statt.

RÜCKBLICK AUF DIE LETZTEN VIER JAHRE

Musikalisch umrahmt durch das Mitarbeiter-Jazz-Trio Dr. Stefan Großmann/Dr. Bernhard Hörmann/Dr. Peter Pöschl hat Dr. Andreas Kestler zunächst die Mannigfaltigkeit der Aufgaben des letzten Quadrienniums beschrieben. In insgesamt 43 Direktoriumssitzungen wurden wegweisende Projekte diskutiert, bearbeitet und auf den Weg gebracht. Darunter fallen etwa die Integration des Evangelischen Krankenhauses, der Bau und die Eröffnung des Paul Gerhardt Hauses und Rafael Nord, die Bildung der Bereiche Nord, Mitte und Süd und die damit verbundene Umzugsrochade, aber auch unzählige Entscheidungen auf der Arbeitsebene, wie etwa die Priorisierung von Baumaßnahmen, Visitenregelungen und vieles mehr. Ein Thema hat das scheidende



Das neue Direktorium mit der Geschäftsführung. Erste Reihe: Martina Ricci, Prof. Dr. Niels Zorger. Zweite Reihe (v.l.n.r.): Andreas Kerl, Frater Seraphim Schorer, Dr. Andreas Kestler, Prof. Dr. Hans-Stefan Hofmann, Sebastian Schlüter, Ralf Busse

Direktorium jedoch mehr als alles andere geprägt und zusammengeschweißt: Der Bombenfund und die daraus resultierende Evakuierung im Jahr 2015 war sowohl für alle Mitarbeiter als auch für die Direktoriumsmitglieder eine enorme

Herausforderung, die zugleich zu einer ganz neuen, intensiven und fruchtbaren Form des Miteinanders geführt hat.

PROF. ZORGER FOLGT PROF. BRAESS

Besonderer Dank galt dem ausscheidenden ärztlichen Direktor, Prof. Dr. Jan Braess, der sich während seiner Amtszeit unermüdlich für die weitere Entwicklung des Hauses eingesetzt hat und seinerseits ein Fazit für die erfolgreiche Zusammenarbeit im Gremium abgab: „Kumulative Fachlichkeit, der Wille Botschaften wirklich anzunehmen, das gemeinsame Bewusstsein der Notwendigkeit auch unangenehmer Entscheidungen, ein wenig Glück und Gottes Segen“ seien die wesentlichen Voraussetzungen damit die Zusammenarbeit für das Haus auch wirklich gelingen kann – dies zu beherzigen gab er seinem Nachfolger, Prof. Niels Zorger, dem „frischgebackenen“, Stellvertretenden ärztlichen Direktor, Prof. Hans-Stefan



Prof. Dr. Jan Braess, ehemaliger Ärztlicher Direktor, bei seiner Abschlussrede bei der Stabübergabe

Hofmann, mit an die Hand. Mit großem Respekt vor dem Amt des Ärztlichen Direktors und der damit verbundenen mannigfaltigen Aufgaben freut sich Prof. Zorger auf die vor ihm liegende Zeit. In einer besonderen Dienstgemeinschaft wie der unseren, in welcher der Orden der Barmherzigen Brüder, die Geschäftsführung genauso wie die Ärzteschaft, der Pflegedienst und die Verwaltung an einem Strang ziehen, sei man für die permanenten neuen Herausforderungen seitens Politik, Gesetzgeber und Kostenträger gut gewappnet. Dieser Zusammenhalt sei in einer Zeit, in der Mitarbeiter verstärkt Verlässlichkeit, Sicherheit und positive emotionale Beziehungen am Arbeitsplatz suchen, ein entscheidendes Alleinstellungsmerkmal.



Unter dem Granatapfelbaum

Künftig berichtet im Abstand von etwa 3 Monaten ein Direktoriumsmitglied des Standortes Prüfening-er Straße und Paul Gerhardt Haus unter der Rubrik „Unter dem Granatapfelbaum“ analog zum Wachstum des Bäumchens von den Entwicklungen und Fortschritten einer konkreten Maßnahme aus dem Managementreview.



Der Granatapfelbaum mit den Äpfeln der strategischen Herausforderungen

WORTE DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Martina Ricci begrüßte das neue Direktorium und betonte, wie sehr auch sie sich gemeinsam mit Dr. Kestler auf die Zusammenarbeit mit dem neuen Direktorium freue. Mit Blick auf die aktuellen Entwicklungen in der Gesundheitspolitik könne man den Direktoren für die Bereitschaft, Verantwortung für das Haus und die Dienstgemeinschaft zu übernehmen und zu tragen nur Dankbarkeit und Respekt zollen. Mehr denn je gelte es für Direktorium und die Dienstgemeinschaft den Sinnspruch von Aristoteles zu beherzigen „Wir können den Wind nicht ändern, aber wir können die Segel richtig setzen“. Tatsächlich sei die 500-jährige Geschichte des Ordens der beste Beweis, dass „Gutes zu tun und es gut zu tun“ gelingen kann, wenn man an seinen Werten und Zielen trotz aller Widrigkeiten unbeirrt festhält.

GRANATAPFELBAUM ALS SINNBILD

Sinnbildlich für diese Aufgabe steht das Antrittsgeschenk für das Direktorium: Ein Wander-Granatapfelbäumchen, an dem symbolisch acht Papier-Granatäpfel hängen, die für die strategischen Herausforderungen stehen, welche das Direktorium in Weltenburg (siehe S. 10 – 11) priorisiert hat sowie ein „Joker-Apfel“, stellvertretend für all die Anforderungen, welche die Gesundheitspo-

Direktorium

Das Direktorium ist ein interprofessionelles Beratungsgremium, welches die Geschäftsführung bei der Steuerung des Hauses unterstützt. Das Direktorium von BBPR und BBPG ist personenidentisch und besteht aus Prior, Ärztlichem Direktor und Stellvertreter, Pflegedirektor und Stellvertreter sowie dem Verwaltungsdirektor. Die Ärztlichen Direktoren werden alle vier Jahre durch den Orden neu benannt und üben ihre Tätigkeit im Ehrenamt aus.

litik „spontan“ für die Krankenhäuser bereithalten wird.

Aufgabe des Direktoriums sei es, diese Bäumchen wie den Organismus Krankenhaus gemeinsam zu hegen und zu pflegen, für Wachstum und Entwicklung zu sorgen und stets den Blick auf die gedeihliche Entwicklung der strategischen Aufgaben zu haben, so dass in vier Jahren gemeinsam die Früchte dieses Baumes geerntet werden können. Seit dem 25.09. ist der Granatapfelbaum in der Obhut der Pflegedirektion bereits von 52 cm auf 76 cm gewachsen. Ein gutes Omen?

Martina Ricci, Dr. Andreas Kestler



Aktion „Wir arbeiten gemeinsam am Haus der Hospitalität“

Ende 2016 arbeiteten bereits rund 5,5 Millionen Menschen in Deutschland im Gesundheitswesen und dennoch sind die meisten von uns überzeugt, dass die Hinwendung zum Patienten, die wir in unseren Häusern leben, uns einzigartig macht. Die Grundlage hierfür ist unser Auftrag und unsere Überzeugung die Patientenversorgung im Lichte der Hospitalität zu gestalten. Das mehrdimensionale Zielesystem ist eines von vielen Medien, mit denen es gelingt, die Verbindung zwischen unserem täglichen Wirken und dem Leitziel der gelebten Gastfreundschaft herzustellen. Im Zielehaus für das Quadriennium 2018-2022 haben Geschäftsführung und Direktorium der Standorte Prüfeninger Straße und Paul Gerhardt Haus zusammengefasst, wie den aktuellen Herausforderungen im Gesundheitswesen begegnet werden soll. Das kann jedoch nur dann gelingen, wenn jedes Mitglied der

Ab Mitte November hängen wir das Zielehaus im Gang zwischen V1 und V2 aus, um jedem Mitarbeiter die Möglichkeit zu geben, diskret und dennoch direkt Ideen, Wünsche und Anregungen zum Zielehaus zu äußern. Diese angebrachten Rückmeldungen werden einmal wöchentlich gesichtet.

**JETZT
mitmachen!**

Dienstgemeinschaft sich diese Ziele zu Eigen macht.

Daher wurde in der Strategietagung 2018 festgelegt, dass alle Führungskräfte, dieses neue Zielehaus nun in ihren Bereichen bekanntmachen und gemeinsam mit ihren Mitarbeitern mit Leben füllen sollen.

Unter dem Motto „**Wir arbeiten gemeinsam am Haus der Hospitalität**“ sind alle Teams aufgerufen, kreativ oder konservativ, systematisch oder epi-

sodisch darzustellen, wie sie einzelne Ziele, Gruppen von Zielen oder das Zielehaus insgesamt in ihrem Bereich verstehen und umsetzen.

Die visualisierten Projekte und Ergebnisse werden in den kommenden Wochen und Monaten ausgestellt und allen Mitgliedern der Dienstgemeinschaft zugänglich gemacht.

Wir freuen uns auf Ihre Beiträge!

Martina Ricci

Unsere Leitfragen

Haus der Hospitalität

„Wie macht sich das Zielehaus im Alltag bemerkbar?“

„Wodurch können Mitarbeiter und Patienten spüren, dass unsere Zusammenarbeit von konkreten Zielen geleitet wird?“

Praktikumsstellen für geflüchtete Menschen

Das Krankenhaus Barmherzige Brüder zeigt erneut gelebte Gastfreundschaft und bietet ab sofort drei geflüchteten Menschen Praktikumsplätze im Krankenhaus an.

Im Jahr 2017 kamen rund 186.000 Asylsuchende nach Deutschland. Damit ist die offizielle Zahl geflüchteter Menschen, die in Deutschland Schutz suchen, gegenüber 2016 mit rund 280.000 Asylsuchender zwar deutlich rückläufig, aber dennoch enorm. Allein in Bayern wurden im Zeitraum von Januar bis September 2018 142.167 Asylanträge durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) registriert.

Die Integration dieser zugewanderten Menschen stellt unsere Gesellschaft in den nächsten Jahren und Jahrzehnten vor große Herausforderungen. Auch wir als Krankenhaus Barmherzige Brüder wollen gemäß unseres Leitwertes der gelebten Gastfreundschaft einen Beitrag zu dieser Aufgabe leisten.

DREI PRAKTIKUMSPLÄTZE PRO JAHR

Zentrale Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Integration in die soziale Gemeinschaft und den Arbeitsmarkt stellen das Kennenlernen der deutschen Kultur mit den entsprechenden gesellschaftlichen Werten und Gepflogenheiten sowie fundierte Sprachkenntnisse dar. Durch die Schaffung von extrabudgetären Praktikumsstellen an den Standorten Prüfeningstraße und Paul Gerhardt Haus sollen drei Personen pro Jahr die Chance zur beruflichen (Neu-)Orientierung beziehungsweise zum Erwerb von Berufserfahrung in einem deutschen Krankenhaus erhalten. Je ein Platz wird im Ärztlichen Dienst, im Pflegedienst und im Verwaltungs- oder technischen Dienst angeboten. Die Praktika dauern



zwischen drei bis maximal sechs Monaten und werden vergütet.

VORAUSSETZUNGEN FÜR EIN PRAKTIKUM

Um einen Praktikumsplatz in unserem Haus zu bekommen, muss ein bereits positiv beschiedener Asylantrag vorliegen. Außerdem müssen erste Grundkenntnisse der deutschen Sprache sowie eine erkennbare Motivation und Freude für die Arbeit mit Patienten beziehungsweise an der Mitarbeit in einem Krankenhaus gegeben sein.

Als Modellprojekt ist die Maßnahme aus dem Managementreview zunächst auf die Dauer von zwei Jahren begrenzt. Im Anschluss entscheidet die Geschäftsführung gemeinsam mit dem Direktorium je nach gewonnenen

„Jeder Mitarbeiter unserer Dienstgemeinschaft ist herzlich eingeladen geeignete Personen/Interessenten bei seinem Vorgesetzten oder direkt bei der Personalabteilung vorzuschlagen. Direktorium und Geschäftsführung freuen sich auf Ihre Empfehlung potentieller Interessenten!“

Erfahrungen über die Fortsetzung des Projekts.

Prof. Dr. Niels Zorger, Theresa Trübswetter

Oh Tannenbaum!

Kaum haben wir uns von der Leichtigkeit und Wärme des Sommers verabschiedet, schon steht Weihnachten vor der Tür. Die kommerziellen Vorböten des Festes sind schon seit einigen Wochen kaum mehr zu übersehen: In den Geschäften stapeln sich Lebkuchen, Spekulatius und allerlei Weihnachtszauber. Alle Jahre wieder stehen wir privat und oftmals auch beruflich vor der Frage, wie wir die Feierlichkeiten organisieren, Räumlichkeiten schmücken, passende Geschenke finden, an wen wir wann welche Karten schreiben. Manche Themen haben auch für das Krankenhaus als Ganzes Tradition, so auch die alljährliche Frage nach Anzahl, Verteilung und Aufstellort der Weihnachtsbäume.

SICHERHEIT GEHT VOR

Das Bedürfnis für die Dienstgemeinschaft, vor allem aber für unsere Patienten, eine weihnachtliche Atmosphäre zu schaffen, ist in einem christlichen und wertorientierten Haus wie dem unseren tief verwurzelt. Andererseits sind die Brandlast, die von Weihnachtsbäumen ausgeht und das Risiko, das mit versperrten Fluchtwegen einhergeht, immens. Der Schutz unserer Mitarbeiter, Patienten und Besucher ist ein überaus wichtiges Ziel unseres Handelns. Daher stehen wir jedes Jahr vor einem Dilemma, das uns sehr bewegt und allen Brandschutzbeauftragten schlaf-

lose Nächte bereitet. Wir haben uns in diesem Jahr für alle Verbundhäuser auf einen einheitlichen Weg geeinigt: Weihnachtsbäume werden nur noch an wenigen ausgesuchten, zentralen Stellen aufgestellt. Jeder von uns wird die zahlreichen festlich geschmückten Bäume auf den Stationen und Funktionen sicher mit einer gewissen Wehmut vermissen. Aber vielleicht können wir diese Wehmut ja auch nutzen, um mehr über die Bedeutung und unsere Beziehung zu Weihnachten ins Gespräch zu kommen, uns untereinander und mit den Patienten und Besuchern darüber auszutauschen welche Bedeutung der Weihnachtsbaum für uns hat und welche schönen Erinnerungen wir damit verbinden.



Spenden statt Karten

Wissen Sie es noch? Bis vor wenigen Jahren hat jeder Mitarbeiter persönlich eine Weihnachtskarte vom Haus bekommen. Auf Vorschlag einer Mitarbeitergruppe wurde diese Tradition im Jahr 2015 eingestellt. Die Einsparung wird seither jedes Jahr einer wohltätigen Organisation gespendet. 2015 war es CampusAsyl, 2016 das Miracle's Hilfsprojekt e.V. in Regensburg und 2017 war es der Strohalm. Haben Sie Ideen, wer dieses Jahr bedacht werden sollte? Wir freuen uns auf Ihre Vorschläge per E-Mail unter geschaeftsfuehrung@barmherzige-regensburg.de

MEHR DEKORATIONSBUDGET

Wir vertrauen, dass es Ihnen in den patientennahen Bereichen dennoch gelingen wird, durch entsprechende Dekorationen eine adventliche und dann weihnachtliche Stimmung entstehen zu lassen. Um Ihnen dies zu erleichtern, haben wir für die Regensburger Häuser das Dekorationsbudget etwas erhöht. Wir sind all jenen sehr dankbar, die sich jedes Jahr engagiert bemühen, auch gestalterisch den Advent und das Weihnachtsfest erlebbar zu machen und freuen uns auf die Zeit, in der unsere Häuser durch dieses Engagement festlich geschmückt strahlen werden.

Martina Ricci

Weihnachtsregelung zu den Tannenzweigen und zu den Dekobudgets

- Das Budget zur adventlichen Gestaltung wird auf 40,00 Euro je Station und Funktionsbereich aufgestockt.
- Das Anzünden von echten Kerzen ist aufgrund der erheblichen Brandgefahr weiterhin im gesamten Haus verboten.
- Tannenzweige werden wie in den vergangenen Jahren durch den Wirtschaftsdienst zur Verfügung gestellt.

Wir gratulieren!

Das Krankenhaus Barmherzige Brüder Regensburg hat es auf Platz 34 der FOCUS-Klinikliste 2019 (FOCUS Gesundheit, Heft 11/12 2018) der führenden Krankenhäuser und Fachkliniken Deutschlands geschafft! Wie groß die Wertschätzung ist, die uns und unserer Arbeit damit zuteil wird, wird einem erst dann richtig bewusst, wenn man sich ansieht, welche großen und renommierten Häuser wir inzwischen in diesem Ranking überholt haben. Wir sind damit das bestplatzierte Krankenhaus in Regensburg und Ostbayern.

Im bayernweiten Vergleich erzielte das Krankenhaus mit dem 7. Platz ein weiteres Spitzenresultat.

DIE AUSWERTUNG

Die FOCUS-Klinikliste mit den TOP 100 Krankenhäusern Deutschlands wird alljährlich vom unabhängigen MINQ-Institut im Auftrag von FOCUS Gesundheit erstellt, welches in München ansässig ist. Das Institut interviewte im ersten Schritt niedergelassene Haus- und Fachärzte sowie Chefärzte von relevanten Fachkliniken. Hieraus entstand ein Pool aus 1.170 empfehlenswerten Krankenhäusern und ihren fast 5.500 Fachkliniken, welche dann nach weiteren Kriterien geprüft wurden: Zum einen wurden die Zahlen der Qualitätsberichte ausgewertet. Die Krankenhäuser wurden zudem nach Kriterien wie Sicherheit, Patientenzufriedenheit und Hygienemaßnahmen befragt. Außerdem

konnten die Chefärzte Angaben zu Wartezeiten und Studienteilnahmen machen. In einem weiteren Schritt wurden Telefoninterviews mit Medizinern geführt. Hier beurteilten sich die Mediziner wechselseitig. Nur bei überdurchschnittlich häufiger Empfehlung wurde eine Klinik in die Liste aufgenommen. Schließlich befragte das Institut rund 398.000 Versicherte der Techniker Krankenkasse. Sie konnten ihre persönliche Einschätzung zur medizinisch-pflegerischen Versorgung, zur Kommunikation und Unterbringung im Krankenhaus abgeben.

Schließlich fanden aus dem ursprünglichen Pool 467 Krankenhäuser Zugang in die TOP-Liste „Regionales Krankenhaus“. Daraus wurden wiederum die besten 100 Krankenhäuser als TOP Nationale Krankenhäuser gelistet.

Neun unserer Kliniken wurden vom FOCUS als deutschlandweite Spitzengruppe eingeschätzt und wurden in die TOP-Klinikliste 2019 aufgenommen. Zur Erinnerung: 2018 veröffentlichte der FOCUS Gesundheit neben der TOP-Klinikliste 2018 auch eine TOP-Ärzteliste. Hier wurden sieben unserer Chefärzte für ihre herausragende Leistung in neun Spezialgebieten aufgeführt.

Natürlich ist die FOCUS-Liste nur einer von vielen Indikatoren für die herausragenden Leistungen, die alle Mitarbeiter unserer Dienstgemeinschaft tagtäglich erbringen. Und dennoch ist es ein guter

Anlass, um Ihnen allen zu danken; zu danken für das Engagement, die Professionalität, und die gelebte Gastfreundschaft, mit der jeder Mitarbeiter jeden Tag seinen Aufgaben nachgeht!

*Sabine Beiser, Dr. Andreas Kestler,
Martina Ricci*

9 Faktoren liegen der FOCUS-Klinikbewertung zu Grunde:

- Fallzahl
- Behandlungserfolg bei OPs
- Komplikationsquoten
- Technische Ausstattung
- Anzahl betreuender Ärzte
- Qualifikation der Pflegekräfte
- Beteiligung an Qualitätsindikatoren
- Patientenzufriedenheit
- Hygienestandards



34. Platz

DEUTSCHLANDS TOP-KLINIKEN 2019

Bestes Krankenhaus in Ostbayern



11

Auszeichnungen

für unser Krankenhaus



TOP Nationales Krankenhaus 2019

Gesamt

Geburten

Kardiologie

Lungenkrebs

Darmkrebs

Orthopädie

Gefäßchirurgie

Akutgeriatrie

Unfallchirurgie

Gallenblase

TOP Regionales Krankenhaus 2019

Bayern

9

Auszeichnungen

für unsere Ärzte



TOP Mediziner 2018

Prof. Dr. Oliver Pech

Gastroskopie

Prof. Dr. Dr. h.c. Pompiliu Piso

Bauchchirurgie

Tumoren des Verdauungstrakts

Gallenblase

Prof. Dr. Birgit Seelbach-Göbel

Risikogeburt & Pränataldiagnostik

Prof. Dr. Hugo Segerer

Neonatologie

Prof. Dr. Cornel Sieber

Ernährungsmedizin

PD Dr. Marcus Spies

Handchirurgie

Prof. Dr. Markus Steinbauer

Gefäßchirurgie

Grippe-
impfung

Termin:

SCHÜTZEN SIE SICH UND
ANDERE VOR DER GRIPPE!

Einladung zur Gripeschutzimpfung

Angebot



Prof. Dr. Michael Kabesch, Ärztlicher Direktor der Klinik St. Hedwig, hat die Influenza-Impfsaison eröffnet. Alle Mitarbeiter sind zur Impfung herzlich eingeladen. Impfstoff ist reichlich vorhanden.

Wenn Sie sich impfen lassen wollen, rufen Sie bitte in der Betriebsmedizin an und kommen kurz vorbei. Auf Wunsch kommt die Betriebsärztin auch in Ihre Abteilung, um Ihnen Wege und Zeit zu sparen!

Interessenten melden sich bitte unter 2131 telefonisch an, gerne auch kurzfristig.

Auf zahlreiche Teilnahme freuen sich Ihre Betriebsärztinnen

Dr. Adelheid Burkhart-Reichl
Dr. Veronika Brunner
Dr. Kathrin Schmitz

Nutzen Sie den Vorteil des „tetra-valenten“, von der Weltgesundheitsorganisation empfohlenen Impfstoffes: Er schützt gegen vier der am häufigsten vorkommenden Virusstämme.

- ➔ Jeder Gesunde, der geimpft ist, ist einer weniger, der die Erkrankung übertragen kann!
- ➔ Schützen Sie sich, Ihre Angehörigen und unsere Patienten!



Ausbildungsstart für die Pflege

Jetzt neu:
Ausbildungsstart
auch
im April!

Knapp 100 neue Azubis starteten im September bei den Barmherzigen Brüdern ihre Karriere in der Pflege – die einen als Krankenpfleger und Kinderkrankenpfleger, die anderen als Krankenpflegehelfer.

BERUFSFACHSCHULEN FÜR KRANKENPFLEGE UND KINDERKRANKENPFLEGE

Die Berufsfachschulen des Krankenhauses Barmherzige Brüder Regensburg sind mit 288 Ausbildungsplätzen die größte Pflegeschule Ostbayerns. 78 Azubis haben dort im September ihr erstes Jahr angetreten.

Die Schulen bieten ein umfassendes Ausbildungsangebot an. 26 Schüler entschieden sich dieses Jahr für die klassische Krankenpflege, 22 Berufseinsteiger gab es bei der Kinderkrankenpflege und weitere 30 werden befinden sich seit September in der Generalistischen Pflegeausbildung. Bei dieser werden die Kranken-, Kinderkranken- und die Altenpflege inhaltlich zusammengefasst, wodurch die Absolventen zukünftig besonders breit für den Arbeitsmarkt aufgestellt sind. Die Generalistische Pflegeausbildung wird mittlerweile schon zum achten Mal bei den Barmherzigen Brüdern angeboten. Doch nicht nur das ist an den Berufsfachschulen möglich. In Kooperation mit der OTH Regensburg, haben manche Azubis sogar bald einen Hochschulabschluss in der Tasche. „Unter den Schülern befinden sich insgesamt 15 Azubis, die zusätzlich



78 Azubis fingen im September in den Berufsfachschulen für Krankenpflege und Kinderkrankenpflege an.

ausbildungsbegleitend das Bachelor-Studium Pflege an der OTH Regensburg belegt haben. Eine ausgezeichnete Möglichkeit, auch pflegewissenschaftliche Aspekte kennen zu lernen und selbst zu forschen“, erklärt Schulleiterin Marion Laupenmühlen-Schemm.

BERUFSFACHSCHULE FÜR KRANKENPFLEGEHILFE

19 Auszubildende begannen im September ihre einjährige Ausbildung an der Berufsfachschule für Krankenpflegehilfe des Krankenhauses Barmherzige Brüder Regensburg. Die neue Klasse ist multikulturell geprägt: Zehn verschiedene

Nationen finden sich dort wieder. Neben deutschen Schülern sind dort auch Berufsschüler aus Chile, Bulgarien, Syrien, Iran, Irak, Türkei, Afghanistan, Ukraine und Nigeria vertreten. „Unsere 19 Schülerinnen und Schüler werden von sieben Lehrkräften unterrichtet“, erklärt Schulleiterin Ulrike Hanke. „Diese überschaubare Größe ermöglicht es uns, die unterschiedlichen Voraussetzungen der Schüler zu berücksichtigen und sie individuell zu unterstützen“. Nach der einjährigen Ausbildung zur Krankenpflegehilfe legen die Schüler und Schülerinnen eine staatliche Abschlussprüfung ab. Das erfolgreiche Examen erfüllt auch für Mittelschulabsolventen ohne qualifizierenden Abschluss die Aufnahmekriterien zu der dreijährigen Ausbildung in der Krankenpflege, Kinderkrankenpflege oder Operationstechnischer Assistenz, oder sie schlagen den Weg der Generalistischen Pflegeausbildung ein. Zudem besteht die Möglichkeit innerhalb der dreijährigen Ausbildung das Fachabitur abzulegen oder im dualen Bachelor-Studiengang „Pflege“ Studium und Ausbildung zu vereinen.



Die neue Klasse der Krankenpflegehilfe: 19 Auszubildende aus zehn verschiedenen Nationen

Svenja Uihlein

Wiedereinstieg in die Pflege – leicht gemacht

Krankenhaus Barmherzige Brüder und Agentur für Arbeit bieten begleiteten Wiedereinstieg in Pflegeberufe an.

Pflegenotstand und Personalmangel sind in Deutschlands Krankenhäusern ein großes Problem. Mit einem gezielten Programm für potenzielle Wiedereinsteiger will das Krankenhaus Barmherzige Brüder Regensburg mit der Klinik St. Hedwig und dem Paul Gerhardt Haus Initiative zeigen und diesem Trend für seine Einrichtungen entgegenwirken: Ehemaligen Pflegekräften soll damit die Rückkehr in den alten Beruf erleichtert werden – und das auch nach vielen Jahren. Am 9. Oktober fand ein Informationstag statt, bei dem die Pflegedirektoren, Personalreferenten sowie die Regensburger Bundesagentur für Arbeit das Programm vorstellten und über Voraussetzungen und Fördermöglichkeiten sowie Perspektiven und Chancen infor-



Aufgrund des Pflegekräftemangels sind Pflegekräfte gesucht wie nie.

Neue Wege

Die qualifizierte Versorgung und Betreuung der Patienten im Krankenhaus ist eine Aufgabe der Pflege. Einer steigenden Anzahl an Menschen mit Pflegebedarf steht heute und insbesondere in den kommenden Jahren eine begrenzte Anzahl an Menschen gegenüber, die Pflege tun. Trotz intensiver Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung und Nachwuchsförderung durch Aus-, Fort- und Weiterbildung bleibt eine Lücke bestehen, die es durch kreative und innovative Ansätze zu schließen gilt.

Die Öffnung von Arbeitszeitmodellen im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, unter anderem durch eine geringfügige Beschäftigung im Springerpool, die Neuverteilung von Aufgaben zwischen Pflegefachkräften und Pflegehilfskräften, die Akquise von geeigneten Mitarbeitenden aus dem Ausland, die Abgrenzung von ärztlichen Tätigkeiten sowie die akademische Qualifizierung mit der Förderung von fachlichen, aber auch von Soft Skills sind einige Themen,

die hierzu in Regensburg bereits seit längerem erfolgreich bearbeitet und umgesetzt werden. Die Arbeitsumstände und die Entlohnung haben sich für Pflegekräfte deutlich verbessert. Mit dem Angebot eines strukturierten Wiedereinstiegs in den Beruf setzt das Krankenhaus Barmherzige Brüder nun ein weiteres Signal.

Die Berufssicherheit, die die Pflege damit bietet, eröffnet für das Krankenhaus und auch für die Wiedereinsteiger in den Beruf Perspektiven und Chancen. Berufsbiografien bringen ein breites Erfahrungswissen mit in die Klinik, von dem Pflegende und Auszubildende profitieren können. Umgekehrt können Berufswiederkehrer viel aktuelles pflegerisches und medizinisches Wissen neu erwerben und dieses für die Patienten einbringen.

Personalabteilung, Pflegedirektionen BBPR und BBSH

mierten. 20 ehemalige Pflegemitarbeiter folgten der Einladung, sechs Interessierte meldeten sich im Nachgang bei den Pflegedirektionen.

„Wir kooperieren mit der Regensburger Agentur für Arbeit“, erläuterte Pflegedirektor Ralf Busse am Informationstag. „Gemeinsam haben wir ein begleitendes Programm entwickelt, das zum Beispiel Pflegekräften nach längerer beruflicher Auszeit neue Perspektiven bietet.“

Da der Bedarf an Pflegekräften aufgrund der demografischen Entwicklung weiter steigen wird, sind die Karrierechancen mittlerweile sehr interessant geworden. „Wir brauchen die Wiedereinsteiger, die aus ihrer bisherigen beruflichen Erfahrung Wissen mitbringen, von dem

unsere Auszubildenden und Mitarbeiter profitieren können“, betonte Gerhard Harrer, Pflegedirektor der Kinder- und Frauenklinik St. Hedwig. Umgekehrt erwerben die Berufswiederkehrer natürlich viel aktuelles Wissen und werden so zu qualifizierten Fachkräften mit Berufssicherheit. Ein interessantes Detail darf dabei nicht verschwiegen werden: die erheblich verbesserten Arbeitsbedingungen und Entlohnungsstrukturen. „Wer in der Pflege einsteigt, hat auf Dauer einen gut bezahlten und sicheren Job. Eine Win-win-Situation also, von der alle profitieren“, erklärte Jürgen Gritschmeier, Teamleiter Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Regensburg.

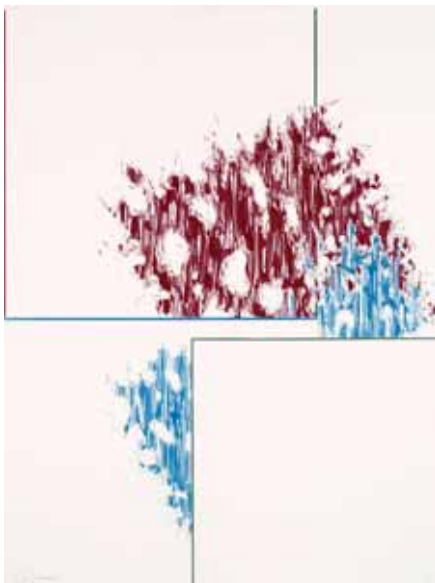
Auf dem Informationstag stellte das Krankenhaus zusammen mit der Regensburger Agentur für Arbeit das



Programm detailliert vor. Dabei ging es um organisatorische und (arbeits-)rechtliche Fragen, Fördermöglichkeiten und Qualifizierungen sowie den Ablauf des Wiedereinstiegs mit entsprechenden Fortbildungen und Praxiseinheiten. „Wir möchten unsere wiedergewonnenen Kolleginnen und Kollegen von Anfang an die Hand nehmen, damit alles reibungslos klappt“, so Pflegedirektor Harrer. Ein Modell, das Potenzial hat, auch bundesweit Schule zu machen.

Carola Kupfer

Lichtmomente – Ausstellung in der Augenklinik



Am 21. Oktober wurde die Vernissage des Oberpfälzer Künstlers Bernhard Dagner eröffnet, der seine aktuellen Glasbilder und Farbstiftzeichnungen in der Augenklinik ausstellt. In seiner Kunst geht es um Form, Farbe und Licht. Insbesondere das Material Glas hat es ihm angetan, da es optische Vorteile durch die Eigenschaft der Transparenz und durch die farbigen Reflexionen mit

sich bringt. Dagners Glasbilder entstehen nicht aus einem spontanen Gefühl heraus, sondern folgen durchdachten Methoden und Erfahrungswerten in der Bearbeitung, Farbauswahl und Anordnung. In millimetergenauer Arbeit werden die Glasscheiben auf den Bildträger fixiert, pedantisch akkurat und in exakter Reihenfolge. Die Glasbilder erzielen eine besondere faszinierende Wirkung, die durch den Standortwechsel vor den Werken sanfte kinetisch-visuelle Eindrücke im Betrachter hervorbringen. Das Interesse an der geometrischen Form und am Farbzusammenspiel ist auch in Dagners Farbstiftzeichnungen gegenwärtig. In einem Schaffensrausch im Jahr 2017, nach der Genesung von einem schweren fiebrigen Infekt, entstanden tagtäglich neue Zeichnungen. Wohlüberlegt, dennoch wesentlich spontaner und experimenteller als die Glasbilder, führte Dagner diese Arbeiten auf Papier aus. Auch hier bleibt er konsequent ungegenständlich, äußerst präzise und klar in der Ausführung. Amorphe Gebilde tauchen auf, wandern in spielerischer Leichtigkeit über die weiße Fläche des Bildgrundes und ver-



mitteln den Eindruck des Lyrischen und des Sentimentalen, unterstützt durch die Zartheit der Farben. Wer Interesse hat, kann sich gerne selbst ein Bild der Kunstwerke Dagners machen. Die Ausstellung ist bis zum 11. Januar 2019 zu besichtigen.

Dr. Kirsten Remky,
Kuratorin der Ausstellung

Quadratisch. Praktisch. Gut.

Im November erscheint das neue verbundweite Fort- und Weiterbildungsprogramm 2019. Zum ersten Mal wurde das Programm verbundweit aufgelegt und hat dabei auch ein überarbeitetes Design erhalten. Neben bewährten Fortbildungen enthält das Programm viele neue Themen und Formate.

PROGRAMMHFT IN NEUER AUFMACHUNG

Im frischen und modernen Design der Barmherzigen Brüder und im quadratischen Format präsentiert sich das verbundweite Fort- und Weiterbildungsprogramm 2019. Im Verbundteil finden sich Veranstaltungen, die sich an Mitarbeiter aus allen Krankenhäusern richten. Angebote aus Regensburg Prüfening, Regensburg St. Hedwig, Straubing, Schwandorf und München sind farblich voneinander abgegrenzt. Eine Monatsübersicht und ein Stichwortverzeichnis erleichtern zusätzlich das Finden von Seminaren.

LERNEN, ERFAHREN, ENTWICKELN

Die verschiedenen Themen sind gegliedert in Weiterbildung, Medizin und Therapie, Pflege, Führung und Management und Kommunikation, Administration und Organisation, Pflichtfortbildungen und Unterweisungen sowie Angebote aus der betrieblichen Gesundheitsförderung. Damit bietet das neue Fort- und Weiterbildungsprogramm viele Möglichkeiten, um zu lernen, neue Erfahrungen zu machen und sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln.

Neben zahlreichen medizinischen, pflegerischen und technischen Neuerungen, prägen viele Projekte und Veränderungsprozesse das Krankenhaus. Das hat auch Auswirkungen auf die Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter. Neben der fachlichen Weiterentwicklung sind sie im Umgang mit Patienten, Angehörigen und Kollegen kommunikativ gefordert. Dazu



Im neuen Format präsentiert sich das Fort- und Weiterbildungsprogramm für 2019.

werden Seminare für Ärzte, Pflegekräfte und Praxisanleiter, oft auch mit Fokus auf bestimmten Patientengruppen, veranstaltet. Weitere Angebote gibt es zum Beispiel zu interkultureller Kommunikation und zum „stimmigen“ Auftreten. Die verbundweiten Seminare im Bereich der Führungskräfteentwicklung machen deutlich, wie wichtig dem Krankenhausverband die Entwicklung seiner Führungskräfte ist. Ziel ist es, die Führungskräfte in ihrer Rolle zu stärken und ihnen hilfreiche Werkzeuge für ihren Führungsalltag an die Hand zu geben. Mit dem Motto: „Lebens(gest)alter –

Perspektiven zum Älterwerden“ haben die Verantwortlichen einen Schwerpunkt gesetzt. Der entsprechende Button weist im Programm auf die Veranstaltungen dazu hin.

In Regensburg erhalten Sie das Programmheft über Ihre Klinik beziehungsweise Station, in der Auslage vor der Mitarbeiterkantine der Prüfeningstraße oder direkt im Bildungszentrum, 2. Stock.

Katharina Kohl, Referentin Fortbildung, Personalentwicklung und Bildung

Eine Frage des Alters

Die Abteilung Personalentwicklung und Bildung lud zusammen mit der Katholischen Erwachsenenbildung der Stadt Regensburg e. V. (KEB) und dem Evangelischen Bildungswerk Regensburg e. V. (EBW) zum Vortrag „Zielsetzung Selbstständigkeit: Medizinische Herausforderung im fortgeschrittenen Lebensalter“ in das Foyer des Paul Gerhardt Hauses ein. Der Abend war Auftakt der sechsteiligen Vortragsreihe „Lebens(gest)alter – Perspektiven zum Älterwerden“.

FIT IM ALTER

Dass der demographische Wandel zunehmend die Fragen des Alters in den Fokus rückt, machte Kristin Keitlinghaus, die Leiterin der strategischen Personalentwicklung und Bildung, gleich zu Beginn der Informationsveranstaltung deutlich und leitete somit den Vortragsabend ein. Rednerin des Abends war Prof. Dr. Ute Hoffmann, stellvertretende Cheffärztin der Klinik für Allgemeine Innere Medizin und Geriatrie. Sie betonte, dass eines der wichtigsten gesellschaftlichen Ziele im Zusammenhang mit dem Alter die Aufrechterhaltung und ggf. sogar Verbesserung der Selbstständigkeit ist. Mittlerweile leben in Deutschland laut Prof. Hoffmann so viele über 100-Jährige wie Einwohner in Neutraubling (circa 13.500 Menschen) – und die Tendenz steigt! Außerdem erklärte sie, dass sich das Bild vom „Alt sein“ verändert hat. Ältere Menschen möchten am Leben teilhaben, viele beginnen im Rentenalter noch ein neues Hobby. Eine wichtige Botschaft des Abends war: „Alt sein allein ist keine Krankheit“.

GERIATRIE IN SCHLÜSSELPOSITION

Allerdings bringt das Alter vermehrt funktionelle Einschränkungen mit sich, die auch die Selbstständigkeit einschränken können. Im Paul Gerhardt Haus arbeiten deshalb sowohl auf den Stationen als auch in der Geriatriischen Tagesklinik interdisziplinäre Teams aus Ärzten, Pflegedienst, Physiotherapie, Ergotherapie, Psychologie u.v.m. mit der besonderen Ausrichtung auf die Bedürfnisse geriatrischer Patienten zusammen.



Prof. Dr. Ute Hoffmann sprach beim Vortrag über die medizinischen Herausforderungen im fortgeschrittenen Alter.

Die Geriatrie setzt sich hierbei das Ziel, die Selbstständigkeit der Patienten, die sie vor dem Krankenhausaufenthalt hatten, wieder herzustellen und damit Verlegungen in zum Beispiel eine Kurzzeitpflege zu vermeiden. Dies kann laut Prof. Hoffmann langfristig jedoch nur erfolgreich sein, wenn es auch ambulante Strukturen und externe Netzwerke für ältere Menschen gibt und die entsprechenden Stellen gut zusammenarbeiten. In Regensburg sind dies neben niedergelassenen Ärzten und Pflegediensten auch Einrichtungen wie das Senioren-

amt, Selbsthilfenetzwerke oder ehrenamtlich engagierte Vereine.

GROSSES INTERESSE

Die rund 30 Zuhörer stellten nach dem Vortrag viele interessierte Fragen. Neben der Kostenübernahme bei Behandlung und dem Prozedere der Einweisung wurde auch diskutiert, was über die körperlichen Parameter hinaus zu einer hohen Lebensqualität und Selbstständigkeit im Alter beiträgt. Prof. Hoffmann gab den Zuhörern außerdem Empfehlungen mit nach Hause, die dazu beitragen können alt und gesund zu werden beziehungsweise zu bleiben. Zuletzt konnten Interessierte noch an einem kurzen Rundgang durch die Tagesklinik des Paul Gerhardt Hauses teilnehmen.

Katharina Kohl, Referentin Fortbildung, Personalentwicklung und Bildung

Die nächsten „Perspektiven zum Älterwerden“ finden am **Mittwoch, 05.12.2018, um 18:00 Uhr im Alumneum, Am Ölberg 2, in Regensburg** statt. Dort wird sich Kirchenrat i.R. Waldemar Pisarski mit dem Thema „Spiritualität im Alter“ befassen.

Bestens vertreten



Die einzelnen Mitglieder der Mitarbeitervertretung MAV vom Gesamtstandort des Krankenhauses Barmherzige Brüder Regensburg und des Paul Gerhardt Hauses stellen sich vor.

intern: Reinhard Brunner, wie lange sind Sie schon im Haus und welche Aufgaben übernehmen Sie?

Brunner: Ich bin seit 27 Jahren im Haus. Rund 25 Jahre war ich als Fachpfleger für Anästhesie und Intensivmedizin in der operativen Intensivstation eingesetzt. Seit 2015 bin ich in gleicher Funktion im Zentralen Aufwachraum der Prüfeninger Straße tätig. Das Amt des gewählten Vertrauensmannes der schwerbehinderten Mitarbeiter, sowohl für das BBPR als auch für das BBSH und das BBPG übe ich seit Dezember 2010 aus.

intern: Waren Sie schon einmal in der MAV und wenn ja, wie lange engagieren Sie sich schon?

Brunner: Dies ist meine erste Amtsperiode als MAV Mitglied. Allerdings durfte ich seit meiner Amtszeit als Schwerbehindertenvertreter bereits an den Sitzungen teilnehmen und konnte dabei schon viele Eindrücke sammeln.

intern: Welches Thema beschäftigt Sie persönlich am meisten im Rahmen Ihrer MAV-Tätigkeit?

Brunner: Bedingt durch meine Tätigkeit als SBV beschäftigen mich häufig



Themen, die sich im Sozialrecht bewegen und auch für nicht gehandikapte Mitarbeiter Fragen und Unsicherheiten aufwerfen.

Naturgemäß wenden sich aber vor allem Kolleginnen und Kollegen meiner eigenen Berufsgruppe – der Pflege – mit Fragen zu unterschiedlichsten Bereichen wie Urlaub, Dienstplan usw. an mich. Selbstverständlich stehe ich aber auch allen anderen Kolleginnen und Kollegen jeglicher Berufsgruppe als Ansprechpartner zur Verfügung.

intern: Was macht Ihnen persönlich bei Ihrer MAV-Tätigkeit am meisten Spaß?

Brunner: Spaß, oder besser zufrieden, macht es, wenn man merkt, dass man den Mitarbeitern bei ihren mal kleineren, mal größeren Problemen weiterhelfen konnte.

intern: Wie, wo und wann kann man Sie persönlich erreichen, wenn Gesprächsbedarf besteht?

Brunner: Montags bin ich immer im Zentralaufwachraum eingesetzt. Die übrigen Tage bin ich unter der 1178, per Mail oder im Gartengeschoss Pius West (das ist der Ausgang zum Parkhaus) Zimmer GG 008 erreichbar.

intern: Wollen Sie den Lesern noch etwas mitteilen?

Brunner: Scheuen Sie sich nicht mit uns in Kontakt zu treten, denn nur an den Sachverhalten, die Sie an uns herantragen, können wir Änderungen herbeiführen.

Unausgesprochenes oder Gejammer schürt nur die Unzufriedenheit. Zuletzt möchte ich mich auch noch für das entgegengebrachte Vertrauen zur Wahl ins MAV-Gremium bedanken.

intern: Vielen herzlichen Dank für das Interview!

Mitarbeiterkinder wegen Fliegerbombe betreut

Eine Fliegerbombe im Regensburger Westen gefunden – diese Nachricht hielt das Krankenhaus am 23. Oktober kurzzeitig in Atem. Schnell kam die Entwarnung, dass das Krankenhaus vom Evakuierungsradius nicht betroffen sei. Die Kinder der Grundschule Prüfening dagegen durften am 25. Oktober, dem Tag der Entschärfung, nicht in die Schule gehen. Was bei den Kleinen für große Freude sorgte, trieb den Eltern erneut die Schweißperlen auf die Stirn:

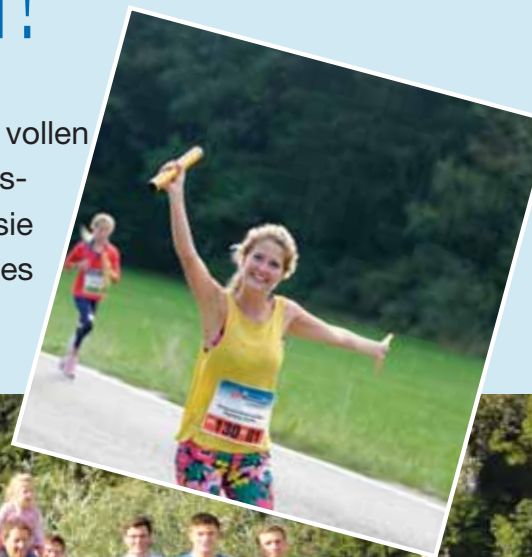
Wohin mit den Kindern während der Arbeitszeit? Zum Glück reagierte die Geschäftsführung des Krankenhauses prompt und bot den Mitarbeitern unkompliziert mit Hilfe des Kooperationspartners famPlus eine kostenlose Kinderbetreuung an. Sechs Mitarbeiter und ihre Kinder nahmen das Angebot an. Und als dann die MAV auch noch Spiele, Bücher und Rennautos vorbeibrachte, war das Hallo groß. Ein herzliches Dankeschön geht an die



Geschäftsführung, dass sie so kurzfristig die Kinderbetreuung bereitgestellt hat.

Sportlich, sportlich!

Auch 2018 zeigten die Mitarbeiter der Barmherzigen Brüder wieder vollen Einsatz und liefen beim Landkreislauf Regensburg und beim Regensburger Leukämieauf zur sportlichen Höchstform auf. Damit haben sie bewiesen, dass das Krankenhaus Barmherzige Brüder ein sportliches Unternehmen ist.



Landkreislauf

Regensburg 2018

Datum: 15. September

Teilnehmer: 81 Mitarbeiter

Disziplin: Staffel

Laufstrecke: 71 km



Regensburger Leukämieauf

Datum: 7. Oktober

Teilnehmer: 151 Mitarbeiter

Disziplin: Laufen, Nordic Walking, Kinderlauf

Laufstrecke: 10 km, 7 km, 5 km, 1,5 km



Aus dem Krankenhausverbund

Richtbaum thront über dem Krankenhaus St. Barbara

Es heißt Halbzeit beim Neu- und Erweiterungsbau im **Krankenhaus St. Barbara Schwandorf**. Am 18. September konnte beim Richtfest offiziell bestaunt werden, wie sich das Krankenhaus für die Zukunft aufstellt. Glanzpunkte des Baus werden neben der neuen Eingangshalle mit einer Zentralen Elektivaufnahme auch zwei neue helle und freundliche Allgemeinstationen, eine moderne Intensivstation mit 22 Behandlungsplätzen und einer angeschlossenen Intermediate Care Einheit sowie eine Akutgeriatrie mit rund 30 Betten sein. Mit dem Richtfest sei ein wichtiger Meilenstein erreicht, freute sich Dr. Martin Baumann, Geschäftsführer am Krankenhaus St. Barbara. Er lobte die hervorragende Arbeit aller am Bau beteiligten Betriebe sowie das Engagement seiner eigenen Mitarbeiter. Die Gesamtfertigstellung ist für Ende 2019 geplant.



Gesund werden unter weißblauem Himmel

Am 25. September wurde im **Krankenhaus Barmherzige Brüder München** feierlich der fertiggestellte Neubau, der innerhalb von etwa 20 Monaten Bauzeit im Ostteil der Klinik errichtet wurde, eröffnet und gesegnet. Dort befinden sich nun ein Teil der Zentralen Notaufnahme, die Aufnahmestation, neue Büros für Technik, IT und Verwaltung wie auch die Mitarbeitervertretung. Das Highlight des Neubaus ist jedoch die, laut Dr. Franz Brettner, Chefarzt Anästhesiologie und Intensivmedizin „schönste Intensivstation Münchens“. Sie verfügt über ein hochmodernes Beleuchtungssystem mit annähernd natürlichem Tag-Nacht-Rhythmus, der über einen Tageslichtsensor an der Außenfassade geregelt wird. Die Krönung des Lichtkonzeptes ist ein Himmelspaneel an der Zimmerdecke, weshalb Patienten dort zukünftig unter weißblauem Himmel genesen können.



S

Baye

Münche

nd

chwandorf

ern

Regensburg

Straubing

en

Acht Jahre „Straubinger musizieren für Patienten“

Seit ganzen acht Jahren bietet das **Klinikum St. Elisabeth Straubing** seinen Patienten mit seiner Konzertreihe „Straubinger musizieren für Patienten“ musikalische Unterhaltung. Mit ihrem Verein



„Förderverein der Freunde des Klinikums St. Elisabeth“ gelang es der Vorsitzenden Brigitte Messerschmitt in diesen acht Jahren fast 180 Mal Künstler für ein Musizieren für den guten Zweck zu animieren. Auch wer aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen das Bett nicht verlassen konnte, war mittels Fernsehübertragung bei den Auftritten dabei. Beim Jubiläumskonzert wurde diesmal besonders viel geboten. Das Programm hätte bunter nicht sein können: Von Gitarre und Mandoline über Klavier und Gesang bis hin zum Harfenspiel war genreübergreifend alles dabei. Der musikalische Nachmittag war eine gelungene Dankesfeier für die ehrenamtliche Veranstaltungsreihe und brachte den Zuhörern ein paar vergnügliche Stunden im Krankenhaus.

Impressum

29. Jahrgang

Ausgabe: 11/18

Herausgegeben vom

Krankenhaus Barmherzige Brüder GmbH

Prüfeninger Str. 86, 93049 Regensburg

Verantwortlich: Sabine Beiser,
Geschäftsführerin

Redaktion: Svenja Uihlein, Bianca Dotzer
Kristina Lehner, Stephanie
Tschautscher

Titelbild: ©Volodymyr Shevchuk -
stock.adobe.com

Bilder: S. Stiedler (3), Freepik (3),
fotogestoeber_stock.adobe.com (4),
Pixabay (7, 11, 18),
Andrey Popov – Fotolia (8),
T. Trübswetter (14, 15, 28),
G. Schönberger (16), S. Uihlein (19),
Javi-indy/Freepik (20), Janine
Bergmann – Fotolia (22),
gguy_stock.adobe.com (22),
Berufsschulen (23), B. Dotzer
(24, 25, 28), B. Dagner (25),
K. Kohl (27), U. Könecke (29),
R. Winkler (29), A. Burkhart-Reichl
(29), O. Elezi (30), C. Kappes (30),
C. Jehle (31), Coloures-pic_Fotolia
(32)

Druck: Marquardt, Prinzenweg 11a,
93047 Regensburg

Auflage: 2385
erscheint zehn Mal jährlich

Redaktionsschluss
für die 1/18 · 2/19-Ausgabe:
2. November 2018.

Redaktionsschluss ist immer der erste
Wochentag des Monats vor Erscheinen der
Ausgabe.

Kontakt Pressestelle:

Tel. 0941 / 369-1091

Texte und druckfähiges Bildmaterial bitte an:
pressestelle@barmherzige-regensburg.de

Hinweise:

Jeder Autor ist für die Inhalte seines
Artikels selbst verantwortlich. Die Redak-
tion behält sich vor, eingereichte Texte
stilistisch zu überarbeiten und zu kürzen.
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit der
Texte wird bei Personennennung auf die
ausführliche Schreibweise „-er und -innen“
verzichtet. Generell werden stattdessen die
Begriffe stets in der kürzeren Schreibweise
(z. B. Mitarbeiter) verwendet. Dies versteht
sich als Synonym für alle männlichen und
weiblichen Personen, die damit selbstver-
ständlich gleichberechtigt angesprochen
werden. Die Redaktion macht darauf
aufmerksam, dass die „intern“ und die
„misericordia“ im Internet veröffentlicht
werden. Dadurch können sämtliche Inhalte
durch Suchmaschinen aufgefunden und
der breiten Öffentlichkeiten zugänglich
gemacht werden.



Fort- und Weiterbildung

Veranstaltungshinweise des Bildungszentrums

November

FWB:
MENSCHEN MIT DEMENZ IM KRANKENHAUS (WB.-NR. 5102)

Termin: 26.-27.11.2018, 09.00 – 16.15 Uhr
Zielgruppe: Für Mediziner, Pflegefachkräfte und
Therapeuten im Umgang mit dementiell
erkrankten Menschen
Referentin: Maria Kammermeier,
2. Vorsitzende Alzheimer Gesellschaft
Oberpfalz e.V.

KOMMUNIKATION I
„MITARBEITERJAHRESGESPRÄCHE ZIELORIENTIERT,
SOVERÄN UND ERFOLGREICH FÜHREN“ (WB.-NR. 5546)

Termin: 29./30.01.2019
1. Tag: 9.00 – 18.00 Uhr,
2. Tag: 8.30 – 17.30 Uhr
Zielgruppe: Alle Führungskräfte, die bereits am
Basis-Workshop teilgenommen haben
Veranstaltungsort: Schloss Spindlhof, Regenstauf
Referentin: Nicole Zunhammer, eo ipso
Anmeldeschluss: 13.11.2018

Januar

FKE:
**KOMMUNIKATION II „HERAUSFORDERNDE FÜHRUNGS-
KOMMUNIKATION IM ALLTAG“ (WB.-NR. 5531)**

Termin: 22./23.01.2019
1. Tag: 9.00 – 18.00 Uhr,
2. Tag: 8.30 – 17.30 Uhr
Zielgruppe: Alle Führungskräfte, die bereits am
Basis-Workshop teilgenommen haben
Veranstaltungsort: Schloss Spindlhof, Regenstauf
Referentin: Karen Mahlau, eo ipso
Anmeldeschluss: 06.11.2018

Februar

KOMMUNIKATION III
„FÜHRUNGSKOMMUNIKATION IN SICH VERÄNDERNDEN
UMWELTEN“ (WB.-NR. 5541)

Termin: 14.02.2019
9.00 – 18.00 Uhr
Zielgruppe: Alle Führungskräfte, die bereits am
Basis-Workshop teilgenommen haben
Veranstaltungsort: Schloss Spindlhof, Regenstauf
Referent: Ernst Niebler, eo ipso
Anmeldeschluss: 29.11.2018

Wir freuen uns auf Ihre
Teilnahme!
Ausführliche Informationen
finden Sie in unserem Fort-
und Weiterbildungspro-
gramm 2018 und
im Intranet.

Fragen beantwortet Ihnen:
Kristin Keitlinghaus,
Leiterin Personalentwicklung
und Bildung
Kontakt: -1753