

## Inhalt

- 154 Wir gratulieren - verabschieden - begrüßen
- 155 Neue Klinik für Plastische, Hand- und wiederherstellende Chirurgie
- 156 15 Jahre Kolloquium Kinderanästhesie
- 158 Kardiologie-Symposium: Innovatives fürs Herz
- 159 Berlin, Berlin....
- 160 Katholische Krankenhäuser stellen sich Herausforderungen
- 161 Neu im Haus: Dr. Maria Babl
- 161 Hochmoderne Angioanlage rettete Leben
- 162 Wenn das Wasserlassen Probleme bereitet
- 163 Zement gegen Osteoporosefolgen
- 164 Serie Krankenhausentwicklung
- 166 Ausbildungsbeginn an den beiden Pflegeschulen
- 167 Willkommen und Abschied
- 167 Erfolgreicher Abschluss an den beiden Pflegeschulen
- 168 Ganz privat: Christa Schwarz
- 170 Kolumne: Hallo Schwester
- 171 Spenden
- 172 Einladung Advent



Wir gratulieren -  
verabschieden -  
begrüßen

## Neue Mitarbeiter:

November 2008:

### Pflege:

Thomas Hellriegel Prakt  
Tanja Hofbauer KSr, St. 35  
Anja Dantscher KSr, Anä-H  
**Ärzte:**  
Dr. Andreas Brandtner AssA, Ch 1

### Sonstige:

Agnes Bargaen Arzth, StH  
Onko-Amb.  
Susanne Käsbauer Pharm-Pr., Apoth.  
Sabine Leutgäb Logopäd.,  
Neurol.  
Irmgard Stubenvoll Pharm-Pr., Apoth.  
**Zivis:**  
Matthias Seeburger Zivi

## Jubilare:

November 2008

### 30-jähriges

Bettina Beck C 1, St. Hedwig

### 25-jähriges

Dr. Klaus Hanshans Anästhesie

### 20-jähriges

Dr. Irene Rube Strahlentherapie  
Gunda Konopik Küche  
Eva-Maria Müller Physikalische  
Therapie,  
St. Hedwig  
Zentrallager  
Alfred Kulzer

### 10-jähriges

Katrin Schöner KDA-Codierung  
Dr. Tobias Weissgerber Aufnahme-Station  
Henryka Sabat Station 5  
Bianca Glotz Station 33  
Dr. Andreas Krichbaum MK I

Dezember 2008

### 35-jähriges

Margareta Sittard Apotheke  
Martin Karg Schule

### 30-jähriges

Franz-Xaver Riepl Zentral-OP  
Friedrich Görner Technischer  
Dienst

### 25-jähriges

Margarete Loibl Station 5  
Uwe Kleineidam Zentral-OP  
Bruno Weber Zentraler  
Aufwachraum

### 20-jähriges

Renate Schilling Station 24  
Dr. Wolfgang Kriegl Neurologie  
Dr. Harald Ostermeier Strahlentherapie  
Ernst Märkl Information  
Martina Erhardt Röntgen  
Herbert Daschner Technischer  
Dienst  
Klaus Huber Küche  
Ulrike Baumer Gynäkologie,  
St. Hedwig

### 10-jähriges

Oswina Reiß Verwaltung  
Adrienne Friedel Chirg. Ambulanz  
Lilia Leis Küche  
Ingeborg Pongratz IVO  
Dr. Andreas Falkert Gynäkologie,  
St. Hedwig

## Elternzeit:

November 2008:

Michaela Karl Anästhesie  
Marion Hastreiter OP  
Juliana Schmidt Gynäkologie  
Ulla Haslbeck ZNA

## Impressum:

19. Jahrgang

Ausgabe: 11/08

Herausgegeben vom

Krankenhaus Barmherzige Brüder GmbH

Prüfeninger Str. 86, 93049 Regensburg

Verantwortlich: Dr. Andreas Kestler,  
Geschäftsführer

Redaktion: Svenja Uihlein

Sekretariat: Elisabeth Saller,  
Tel. 0941 / 369-5001

Bilder: altfoto.de, B. Haas, S. Schindlbeck,  
Dr. G. Badelt, K. Kuhn, K. Oberhoff, veotv,  
F. Mossburger, E. Neff, E. Saller,  
E. Blumenstock

Titelbild: Svenja Uihlein

Druck: Marquardt, Prinzenweg 11a,  
93047 Regensburg

Auflage: 2160

Erscheint zehn Mal jährlich

Redaktionsschluss für die 12/08-Ausgabe:

3. November 2008.

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

Texte bitte an:

svnja.uihlein@barmherzige-regensburg.de

Die Redaktion behält sich vor, eingereichte Texte stilistisch zu überarbeiten und zu kürzen. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit der Texte wird 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 selbstverständlich gleichberechtigt angesprochen werden.

In unserer Hauszeitung werden auch persönliche Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern veröffentlicht, zum Beispiel anlässlich von Dienstjubiläen, Ein- und Austritten oder runden Geburtstagen. Wer eine solche Veröffentlichung nicht wünscht, sollte dies bitte rechtzeitig, das heißt in der Regel mindestens zwei Monate vor dem jeweiligen Ereignis, der Redaktion mitteilen. Vielen Dank.

Ihre intern-Redaktion



## ■ Serie Krankenhausentwicklung Teil 3

# Optimale Einarbeitung neuer Mitarbeiter

Im Rahmen der aktuellen Prozesse im Qualitätsmanagement, die in der Oktober-Ausgabe der Mitarbeiterzeitung dargestellt wurden, beschäftigt sich eines der Projektteams vor allem mit der verbesserten Integration und Einarbeitung neuer Mitarbeiter im Haus. Dem Projektteam gehören an: Dr. Tobias Weißgerber (MAV), Manuela Hempel (Pflege Prüfeninger Straße), Kuni Gschrey (Pflege Klinik St. Hewig) sowie Nicole Kiendl von der Personalabteilung. Birgit Warttinger, kommissarische Leiterin des Qualitätsmanagements, leitet das Projekt.



*Die Projektgruppe (v.l.n.r.): Agnes Hitz, Manuela Hempel, Kuni Gschrey, Nicole Kiendl, Birgit Warttinger, Manfred Laufer, Dr. Tobias Weißgerber*



*Bei der Entwicklung des Einarbeitungskonzeptes.*

### Ziele der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung verspricht sich durch die systematische Einarbeitung der neuen Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz eine deutliche Verbesserung der Arbeitsplatzsituation gegenüber der bisherigen Maßnahmen, die vor allem aus dem pflichtgemäßen Besuch der Einführungsveranstaltung, der konkreten Einarbeitung in das neue Aufgabenfeld durch die Kollegen und einem Feedback-Gespräch mit dem Vorgesetzten kurz vor Beendigung der Probezeit bestanden.

So soll eine gut strukturierte und systematisch aufgebaute Einarbeitung die Mitarbeiter langfristig an das Krankenhaus binden. Dies soll vor allem durch die frühzeitige Vermittlung der Philosophie, Politik und Charakteristik des Kranken-

hauses Barmherzige Brüder geschehen. Zudem soll sichergestellt werden, dass der neue Mitarbeiter alle notwendigen hausspezifischen und gesetzlich vorgeschriebenen Unterweisungen frühzeitig bekommt und alle Informationen bezüglich der neuen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten rechtzeitig an ihn weitergeleitet werden. Schon während der Einarbeitungszeit erfährt er eine Förderung und Hinführung zu eigenständiger Arbeitsweise verbunden mit einer frühzeitigen Wertschöpfung.

### Motivation durch Mentor

Zentraler Bestandteil des Einarbeitungskonzeptes ist der so bezeichnete Mentor, der dem neuen Kollegen zur Seite steht. Dieser Mentor fungiert während der Einarbeitungszeit kontinuierlich als persönlicher Ansprechpartner und begleitet den neuen Mitarbeiter fachlich. Der Mentor steht während der Einarbeitung im Austausch mit dem zuständigen Chefarzt / Abteilungsleiter, dem Kollegenteam und dem neuen Mitarbeiter. Des Weiteren hat der neue Mitarbeiter Anspruch auf ein regelmäßiges Feedback bezüglich seiner Arbeitsleistung und seiner persönlicher Integration durch die Teamkollegen. Dies soll sowohl im bestehenden Team als auch beim neuen Mitarbeiter eine hohe Arbeitsplatzzufriedenheit erzielen. Der neue Mitarbeiter soll sich gut in das Team aufgenommen fühlen und sich bei der eigenständigen Ausführung seiner Arbeitsaufgaben sicher sein. Selbstverständlich sollen auch die bisherigen Kollegen rechtzeitig über den neuen Mitarbeiter informiert werden, um diesem eine Integration zu erleichtern.

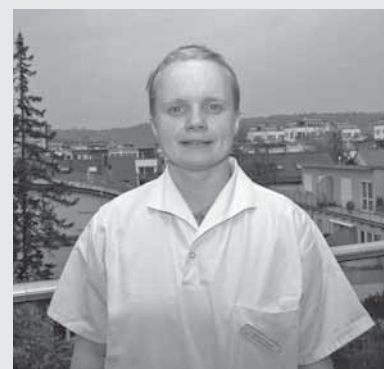
Neben dem Mentoren-System wird ein Einarbeitungsleitfaden die optimale und rückverfolgbare Einarbeitung des neuen Mitarbeiters garantieren. Zusätzlich sind fach- und berufsgruppenspezifische Einarbeitungschecklisten vorgesehen und die Mitarbeitergespräche werden fest etabliert.

Vor Ablauf der Probezeit sollte es drei Gespräche zwischen dem direkten Vorgesetzten und dem neuen Mitarbeiter geben. Das erste Mitarbeitergespräch dient der „Rückmeldung zum Start“ und der gegenseitigen Zielsetzung zur Einarbeitung und sollte nach circa einer Woche erfolgen. Das zweite Gespräch nach drei Monaten wird dem neuen Mitarbeiter eine Rückmeldung zur bisherigen Einarbeitung (Stärken, Schwächen) geben. Das dritte Gespräch beinhaltet die Weiterbeschäftigung nach der Probezeit und erfolgt nach Ende des fünften Monats. Die Führungskräfte des Hauses sollen über die optimale Einarbeitung der neuen Mitarbeiter geschult werden. Natürlich werden die schon bestehenden fachspezifischen Regelungen und Vorgehensweisen zur Einarbeitung des neuen Mitarbeiters sowie die etablierte Einführungsveranstaltung in die neuen Abläufe eingebunden. Die Mitarbeiterzufriedenheit mit der Einarbeitung soll nach Beendigung der Probezeit mittels eines Fragebogens erfasst werden.

Nicole Kiendl von der Personalabteilung ist nach Inkrafttreten des neuen Prozesses am 1. November 2008 mit der Pflege und Weiterentwicklung des Verfahrens beauftragt.

*Svenja Uihlein*

### Aus der Projektgruppe:



*Manuela Hempel*

„Es ist wichtig bei der Einführung, die neuen Mitarbeiter spüren zu lassen, dass sie willkommen sind. Und außerdem, ihnen einen positiven Eindruck sowie die Sprache und Standards eines Unternehmens zu vermitteln. Denn die professionelle Einarbeitung neuer Mitarbeiter zahlt sich aus: Der erste Tag in einem neuen Arbeitsumfeld hinterlässt bei den neuen Mitarbeitern einen bleibenden Eindruck. Denn sehr häufig entscheiden die ersten Tage in der neuen Stelle über die erfolgreiche Eingliederung in den folgenden Wochen und Monaten. Darum war es uns wichtig, in der Projektgruppe diesen Prozess der Einarbeitung und Integration strukturiert anzugehen, zu erarbeiten und ein Ergebnis vorzulegen. Es war sehr wichtig und informationsreich, verschiedene Mitarbeiter aus unterschiedlichen Bereichen in der Projektgruppe zu haben. Denn dadurch wurden viele Punkte berücksichtigt und diskutiert. Es war auch sehr hilfreich und informativ, einen Moderator zu haben, der uns durch dieses Projekt begleitet und uns gute Ratschläge, Strukturen und Abläufe aufgezeigt hat. Es wurden manche Punkte länger oder kürzer diskutiert, aber wir sind dank unseres Moderators immer zu einem Ergebnis gekommen. Uns hat die Projektgruppe sehr viel Spaß gemacht und wir sind sehr stolz und froh, ein Konzept für die Einarbeitung entworfen zu haben.“

*Manuela Hempel,  
stellv. Stationsleitung Station 23*



*Die Projektgruppe in angeregter Diskussion.*