

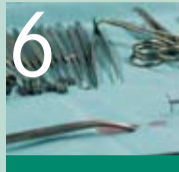
klⁱnⁱkⁱu^m

6-10



REESI

Ein Projekt zur Gesundheitsförderung auf Station 93



Weiterbildung OP-Pflege

„Einen vierzehner Overholt, bitte“



Am Haken

Fragen und Antworten zum
Falschparken am UKR



Eine Aktion des Familienbüros ist die Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeitern: Hier bei einem Besuch in der Fotoabteilung im Sommer 2010

Schwerpunkt: Familie und Beruf

Familienfreundliches Klinikum

Betriebliche Familienfreundlichkeit und damit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat viele Facetten und beim UKR einen hohen Stellenwert.

Aus dem Vorstand

Derzeit sind am Universitätsklinikum ca. 3.600 Menschen tätig. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt klinikweit bei ca. 71 % - im ärztlichen Dienst beträgt der Frauenanteil derzeit 40 %, bei den Pflegekräften 82 %. Diese Zahlen verdeutlichen - gerade unter Beachtung der gesellschaftlichen Realität, in der die Betreuung der Kinder weiterhin größtenteils von den Frauen wahrgenommen wird - wie wichtig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf heute und auch zukünftig ist. Das UKR als Arbeitgeber setzt sich mit dieser Herausforderung bereits seit geraumer Zeit aktiv auseinander. Um unter den gegebenen Rahmenbedingungen wie Schichtdienst, hohen psychischen Anforderungen etc. eine familienbewusste Personalpolitik erfolgreich umsetzen zu können, müssen alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Daher wird diesem Thema auch von Seiten des Vorstands eine hohe Priorität eingeräumt: Hier werden die Grundsatzentscheidungen getroffen, um das Thema Familienfreundlichkeit noch stärker in den Klinikalltag zu integrieren, zielgerichtete Maßnahmen zu fördern und entsprechende Aktivitäten zu unterstützen.

Um sowohl den familiären Verpflichtungen als auch den Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht werden zu können, nimmt die Kinderbetreuung einen zentralen Stellenwert ein. Mit der Einrichtung des Familienbüros

und durch die Aktivitäten der Arbeitsgruppe „Familienfreundliches Klinikum“ wurden hier wesentliche Grundlagen und zentrale Ideengeber auch für zukünftige Projekte ins Leben gerufen. Durch das Engagement des UKR beim Bau und Betrieb (in Kooperation mit dem Verein Kunterbunt e.V.) der bereits am Klinikgelände vorhandenen Kinderkrippe und des demnächst entstehenden Kindergartens konnte eine örtlich ausgezeichnete Lösung gefunden werden. Zusätzlich erweisen sich die weit über die regulären Öffnungszeiten hinausgehenden Angebote als sehr gut mit dem Klinikalltag vereinbar und kommen den Bedürfnissen der Eltern in idealer Weise entgegen.

Gleichzeitig erarbeiten die verschiedenen Abteilungen, Institute und Stationen auch individuelle Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Gestaltung der Arbeitszeiten nimmt dabei einen zentralen Stellenwert ein. Flexibilität und die Bereitschaft neue Wege zu gehen, tragen erheblich dazu bei, Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen des Klinikums als Maximalversorger und den Anforderungen der Beschäftigten gleichermaßen gerecht werden. Auch bei der Organisation von Arbeitsabläufen und der Optimierung von Prozessen werden zunehmend die Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in

Betracht gezogen - so gelingt es immer mehr, den Arbeitsplatz Krankenhaus auch für Eltern attraktiv zu gestalten.

Ebenso wichtig, wie eine familienfreundliche Personalpolitik umzusetzen, ist es die verschiedenen Angebote zu kommunizieren: nur was bekannt ist, kann genutzt und geschätzt werden. Am UKR informieren Aushänge an verschiedenen zentralen Schwarzen Brettern, Einladungen zu themenbezogenen Informations- und Fortbildungsveranstaltungen, Berichte über geplante und zukünftige Aktivitäten im Rahmen von zentralen Informationsveranstaltungen, diverse Veröffentlichungen im Intranet, Infoblätter etc. über die vorhandenen Möglichkeiten und machen deutlich, dass uns die Belange der Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen am Herzen liegen und konkret unterstützt werden.

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind unsere wichtigste Ressource. Eine zentrale Voraussetzung dafür, diese einerseits zu gewinnen und andererseits langfristig zu binden, liegt darin, sich als Universitätsklinikum als attraktiver Arbeitgeber zu erweisen - gerade eben auch für Familien. Das UKR ist hierbei auf einem guten Weg, aber noch lange nicht am Ziel. |

Angebote zur Unterstützung von Familien

Familienbüro, Ferienbetreuung und mehr

Roswitha Happach

Wussten Sie schon, dass

- wir ein Familienbüro am UKR haben?
- wir Sie bei Fragen zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit etc. gerne beraten?
- wir Ihnen bei der Suche nach einem Babysitter behilflich sein können?
- wir mit der Kinderkrippe Kiku-Kleckse und dem Kindergarten Uni-Kum kooperieren?
- wir eine Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder anbieten?
- wir Sie gerne auch während Ihrer Elternzeit bei Veranstaltungen und Fortbildungen begrüßen?
- wir Sie bei dem Wiedereinstieg nach der Elternpause gerne individuell unterstützen?
- Sie sich in den E-Mail Verteiler des Familienbüros aufnehmen lassen können?
- Sie sich als Ausgleich zu der Doppelbelastung Familie und Beruf in einer der zehn verschiedenen Abteilungen der Betriebssportgruppe fit halten können?
- Sie sich auch in der Elternzeit über Neuerungen am UKR informieren können?
- Sie während der Elternzeit diverse Angebote wie z.B. die Nutzung der Bibliothek oder CNE in Anspruch nehmen können?

Für Fragen, Auskünfte, Anregungen etc. wenden Sie sich bitte entweder direkt an:

↳ das Familienbüro
Ansprechpartnerin:
Frau Silvia Döbereiner,
Telefon: 0941-944-6123
E-Mail: silvia.dobereiner@klinik.uni-regensburg.de
oder an
das Referat Personalentwicklung
Ansprechpartnerin:
Frau Roswitha Happach,
Telefon: 0941-944-5610
E-Mail: roswitha.happach@klinik.uni-regensburg.de

UKR verabschiedet zwei Professoren

Das RIF: Radiologisch-Internistische Führungs-Duo

Zum 1. Oktober hat das UKR zwei Professoren verabschiedet, die wesentlich den Aufbau des Klinikums und der Medizinischen Fakultät mitbegründet haben: Prof. Dr. Jürgen Schölmerich, Direktor der Klinik und Poliklinik für Innere Medizin I, und Prof. Dr. Stefan Feuerbach, Direktor des Instituts für Röntgendiagnostik.

D Sie haben vor 19 Jahren gleichzeitig ihre Tätigkeit am UKR begonnen und verabschiedeten sich gemeinsam: Prof. Feuerbach und Prof. Schölmerich kamen mit Beginn der stationären Patientenversorgung am UKR 1991 nach Regensburg. Als Inhaber der Lehrstühle der Universität für Innere Medizin I und Röntgendiagnostik übernahmen sie gleichzeitig die Position jeweils als Direktoren der gleichnamigen Klinik und Poliklinik bzw. des Instituts. Von 1996 bis 1999 war Prof. Schölmerich zudem Ärztlicher Direktor des UKR, Prof. Feuerbach sein Stellvertreter. „Wir möchten uns bei Herrn Professor Schölmerich und

Herrn Professor Feuerbach recht herzlich für das große Engagement für das Klinikum und ihre Leistungen in Lehre und Forschung in Regensburg bedanken. Für die Zukunft wünschen wir Ihnen alles Gute“, so Ärztlicher Direktor Prof. Dr. Günter Riegger.

Die Ausbildung der Medizinstudenten lag beiden sehr am Herzen: So haben sie als Besonderheit der Medizinischen Fakultät Regensburg vor 11 Jahren eine einzigartige Veranstaltung für die Studenten ins Leben gerufen, die sogenannten „C-16“-Vorlesungen. Diese interdisziplinären Vorlesungen werden gemeinsam

von den vier „C4-Professoren“ der Lehrstühle für Innere Medizin I, Röntgendiagnostik, Chirurgie (Direktor: Prof. Dr. Hans-Jürgen Schlitt) und Pathologie (Direktor: Prof. Dr. Ferdinand Hofstädter) gestaltet. Praxisnähe entsteht durch die Anwesenheit eines Patienten, der den Studenten von seinen Symptomen, dem Verlauf und der Therapie seiner Erkrankung erzählt. Jeweils im Kontext erklären die vier Professoren die erfolgte Diagnostik und Behandlung für ihr Fachgebiet. In der letzten gemeinsamen Vorlesung im Sommersemester 2010 verabschiedeten sich Prof. Schölmerich und Prof. Feuerbach: „Wir wünschen dem

Klinikum weiterhin viel Erfolg und den Studenten viel Spaß sowie Erkenntnisgewinn“.

Prof. Dr. Stefan Feuerbach ging zum 1. Oktober 2010 in den Ruhestand. Sein Nachfolger, Prof. Dr. Christian Stroszczyński, hat im Anschluss das Amt als Lehrstuhlinhaber und Direktor des Instituts für Röntgendiagnostik angetreten.

Prof. Dr. Jürgen Schölmerich wechselte zum 1. Oktober als hauptamtlicher Ärztlicher Direktor und Vorstandsvorsitzender an das Klinikum der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt am Main. |



Prof. Schölmerich (links) als Ärztlicher Direktor und sein Stellvertreter Prof. Feuerbach (1998)



Klinikhygiene

Kontrollen bescheinigen hohen Qualitätsstandard

Hygiene ist ein äußerst wichtiges Thema am UKR, dennoch erhob eine Rechtsanwältin Vorwürfe wegen angeblicher Mängel. Die Staatsanwaltschaft jedoch bestätigte: die Vorwürfe entbehren jeder Grundlage.

In der Presse und Politik wird derzeit gefordert, dass Kliniken über einen Hygienearzt verfügen sollten. Am UKR gibt es ein gesamtes Team für Klinikhygiene mit zwei Hygieneärzten und drei Fachkräften für Hygiene und Infektionsprävention. Die Klinikhygiene ist an das Institut für Mikrobiologie und Hygiene angebunden und kümmert sich darum, dass im Haus alles „sauber“ läuft – und das mit Erfolg. Dennoch beschuldigte im August 2010 eine Anwältin das Klinikum, es herrschten mangelhafte hygienische Zustände. Die Medien reagierten prompt und veröffentlichten die Anschuldigungen. „Wir sind bestürzt über die Vorwürfe, die in den Zeitungen zu lesen waren. Sie entbehren jeglicher Grundlage. Dies bestätigte auch die Staatsanwaltschaft: das Verfahren wurde innerhalb kürzester Zeit eingestellt“, sagt Ärztlicher Direktor Prof. Dr. Günter Riegger. „Das Klinikum ist seit jeher stolz auf die hervorragende Arbeit des Hygieneteams, auch der sehr gute Ruf in der gesamten ostbayerischen Region ist Ausdruck ihrer Leistung.“

Die Einhaltung hygienerechtlicher Vorgaben unterliegt einer ständigen Kontrolle. „Am UKR werden sowohl interne als auch externe Kontrollen durch staatliche Aufsichtsbehörden durchgeführt. Dadurch wird garantiert, dass die Vorschriften erfüllt werden“, erklärt PD Dr. Wulf Schneider, Leiter der Klinikhygiene. Ärzte und Pflegepersonal werden regelmäßig von ihnen geschult, bei Bedarf auch spontan, z.B. bei einem Influenzaausbruch. Zudem betreuen sie 10 weitere Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen in der Umgebung. Dazu gehören die Erarbeitung und regelmäßige Aktualisierung von krankenhaushygiene- und abteilungsspezifischen Hygieneplänen, u.a. Merkblätter zum Umgang mit spezifischen krankenhaushygienischen Problemkeimen.

Die Zentralsterilisation (ZSVA) am UKR kümmert sich um die sterile Aufbereitung von OP-Instrumenten und Werkzeugen. „Unser Personal ist gut geschult und alle Mitarbeiter haben mindestens den Fachkundelehrgang 1 gemäß DGSV-Richtlinie absolviert“, erklärt Michael Harrer, Leiter der ZSVA. Für die Reinigung,

Desinfektion und Sterilisation wenden sie validierte bzw. qualitätsgeprüfte Verfahren an – jährliche externe Prüfungen und Kontrollen im Rahmen von Zertifizierungen bescheinigen den hohen Qualitätsstandard. „Zusätzlich zu allen gesetzlichen Anforderungen werden auf freiwilliger Basis regelmäßig weitere Kontrollen durchgeführt, um stets eine optimale Patientensicherheit zu gewährleisten“, so Harrer weiter.

Hygiene – ein wichtiges Thema am UKR, das nicht nur die spezifischen Fachabteilungen, sondern alle Mitarbeiter betrifft. Von Beginn an gehörte das UKR zu den Teilnehmern der Aktion „Saubere Hände“. Jährlich findet ein bundesweiter Aktionstag statt, an dem die Händehygiene gefördert und so die Zahl an Infektionen gesenkt werden soll.

Im Oktober beschäftigte sich zudem der Regensburger Intensivpflegekongress des Vereins der Freunde und Förderer der Pflege e.V. (VFFP) unter dem Motto „Abwehrstrategien bei Keiminfektionen“ mit dem Problem der Keimbekämpfung und Prävention. |

Nachgefragt: Einführungsveranstaltung

Ein guter erster Eindruck

Seit März gibt es am UKR ein aktualisiertes Konzept der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter: Neu organisierte Abläufe, veränderte Inhalte und ein kurzer Rundgang durch das Klinikum geben einen ersten Einblick in die grundlegende Struktur und Philosophie des Unternehmens und sollen die Orientierung am neuen Arbeitsplatz erleichtern. Eine Evaluation gibt jetzt Aufschluss darüber, wie die Veranstaltung bei den „Neuen“ ankommt: Über 80% sprechen sich dafür aus, dass die Einführung zu einem positiven Start am UKR beigetragen hat. Nach dem sehr guten Ergebnis zu urteilen, erfüllen Aufbau, Ablauf und Inhalte die Erwartungen der neuen Mitarbeiter. Auch für eigene Vorschläge der Teilnehmer war Platz, die zu weiteren Verbesserungsmaßnahmen geführt haben. |

Umbau der Sparkasse am UKR

Neue Räume, neuer Service

Bohren, hämmern, sägen – nach den Umbauarbeiten der Sparkasse steht das bewährte Team in neuer Atmosphäre zur Verfügung.



v. l. n. r.: Eva Vogt-Lämke, Petra Freimuth (Baufinanzierung), Peter Hummel (Leiter), Katrin Suchlich, Christoph Rohrmayer (Versicherung), Claudia Michel (Vermögens- und Finanzierungsberatung)

Veränderungen sind manchmal notwendig: Die Sparkasse am Uniklinikum wurde nach einem innovativen und erfolgreichen Konzept umgestaltet. Ende Oktober kehrte die Geschäftsstelle mit dem bewährten Team vom provisorischen Holzhäuschen zurück in ihre völlig neu arrangierten und attraktiveren Geschäftsräume.

Optik und Servicemöglichkeiten wurden erneuert: zukunftsorientiert den gestiegenen Anforderungen in der Bankenlandschaft ge-

recht, nach dem bewährten Konzept „Dialog Banking“. Das bedeutet, dass die Kunden wie bisher offen und freundlich, jedoch nunmehr ohne trennende Bankschalter in entspannter und angenehmer Atmosphäre beraten werden. Serviceleistungen des täglichen, aber auch des nicht alltäglichen Bankgeschäftes können Sie hier bequem vor Ort erledigen.

Anlässlich des erfolgten Umbaus bietet die Sparkasse Uniklinikum ein Preisausschreiben mit Geldpreisen. Mitmachen lohnt sich!

Projekt zur Gesundheitsförderung auf Station 93

REESI – Wir wissen, was wir brauchen!

Nadine Ramthun

Mit REESI haben die Mitarbeiter der Station 93 ein neues Gesundheitsförderprogramm ins Leben gerufen, das den großen Belastungen des Arbeitsalltags auf der Intensivstation entgegenwirken soll.



Mitarbeiter der Station 93 und Nachbarstation 92 bei der Bewegungspause

REESI steht für Rücken, Ergonomie, Entspannung, Soziales und Irritationen. Das sind die Schwerpunkte des neuartigen Konzeptes, das von den beiden Pflegekräften Renate Berzl (10 Jahre auf Intensiv) und Christine Peter (20 Jahre auf Intensiv) entwickelt wurde. REESI beinhaltet 6 Teilprojekte: Pau-

senregelung, Bewegungspausen, Ergonomie, Abstellen von Störquellen, Dienstplangestaltung und Teamfördernde Maßnahmen. Zur Realisierung der einzelnen Teilprojekte werden immer wieder neue Gruppen gebildet, die für das jeweilige Gebiet ein Konzept entwickeln, welches dann versucht wird umzusetzen.



2 Jahre Ferienbetreuung

„Weil es hier so schön ist“

Die Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeitern ist ein Erfolgsrezept – und das nicht nur für Eltern, sondern auch für die Kinder. Viele von ihnen kommen immer wieder gerne. Doch am besten lassen wir sie selbst erzählen:

- „In der Ferienfreizeit haben wir eine Schatzsuche gemacht. Wir haben das Wäschelager besichtigt und tolle Spiele gespielt. Andere Kinder sollen herkommen, weil es hier so schön ist.“
- „Wir machten viele Besichtigungen. Wir waren z.B. im Wäschelager, beim Fotografieren, in der Zahnklinik und beim Hubschrauber. Andere Kinder sollten auch in die Betreuung kommen, weil die Betreuer sehr nett sind und weil man viele schöne Sachen machen kann.“
- „Wir machen Olympiaden, Schnitzeljagd und gehen zum Hubschrauber. Ich fand den Hubschrauber am besten. Es ist schön hier und man kriegt neue Freunde.“

→ „Andere Kinder sollten auch hierher kommen, weil man hier schöne Spiele spielt, während die Eltern arbeiten. Man besichtigt hier auch das Universitätsklinikum.“



Auch 2011 werden Ferienfreizeiten für Mitarbeiterkinder angeboten.

Hier gleich die Termine vormerken:

Osterferien:	26. bis 29. April
Sommerferien:	01. bis 05. August und 05. bis 09. September
Herbstferien:	02. bis 04. November
Buß- und Bettag:	16. November

Über die zentrale Gesundheitsförderung am UKR werden etliche Kursangebote wie Rückenschule, Yoga und Raucherentwöhnung angeboten, die jedoch aufgrund des Schichtdienstes oft leider von den Pflegekräften nicht wahrgenommen werden können. Deswegen haben die Mitarbeiter der Station 93 beschlossen, etwas zur Gesundheitsförderung direkt am Arbeitsplatz zu machen. Immerhin können sie am besten beurteilen, wo es hakt und welche Maßnahmen helfen könnten. Aus dieser Idee heraus ist REESI entstanden. Nach viel Organisationsaufwand und Bürokratie, vielen Gesprächsterminen mit der Stationsleitung, der Pflegedirektion und der Personalentwicklung konnte das Projekt vor einigen Monaten starten. „Sie waren dem Projekt gegenüber alle sehr aufgeschlossen, haben uns von Anfang an unterstützt und begleiten uns bis heute“, so Renate Berzl. Für REESI wurde ein Zeitrahmen von rund 2 Jahren angesetzt, wobei jedes Teilprojekt 3 bis maximal 4 Monate beanspruchen soll. Das erste Teilprojekt wurde bereits erfolgreich abgeschlossen. Bis vor kurzem gab es auf Station 93 keine adäquate Pausenregelung. Im Vordergrund standen bisher Stationsbetrieb und -ablauf sowie Patientenbedürfnisse. Pause wurde gemacht, wenn sie irgendwann, irgendwo dazwischen passte. Die Projektgruppe hat ein Konzept erstellt, das die von den Stationsmitgliedern gewünschten Schwerpunkte Ungestörtheit und Flexibilität berücksichtigt und so eine gut funktionierende Pausenregelung etabliert. Das zweite Teilprojekt befindet sich derzeit in der Testphase. Die zehnmün-

tige Bewegungspausen werden von Schülern der BRK-Physiotherapieschule Regensburg selbständig konzeptionell erarbeitet und direkt auf Station täglich von Montag bis Freitag durchgeführt. Sie sollen der zwischenzeitlichen mentalen Entspannung und Rückenschule dienen. Christine Liebl, 10 Jahre auf Intensiv und Pflegekraft auf Station 93, stellt fest: „Man kann etwas Abstand zum Stationsstress gewinnen, tut was für sich selbst und es macht Spaß. Außerdem ist es gut für die Teamentwicklung“. Ab Oktober wird das dritte Teilprojekt Ergonomie bearbeitet.

Anfangs gab es noch einige Skeptiker, mittlerweile werden die Angebote gut angenommen und die Beteiligung an den Projektgruppen ist auch sehr rege. Christine Peter sagt: „Bei der großen Belastung auf Intensiv ist Gesundheitsförderung langfristig ein Muss. Man hat immer wieder Phasen, in denen man einfach nicht mehr kann. Wir hoffen, mit den Maßnahmen, den einen oder anderen vor der Abwanderung oder gesundheitlichen Schäden abfangen zu können“. Renate Berzl erhofft sich einen Umdenkprozess: Nicht nur der Arbeitgeber muss bezüglich Gesundheitsförderung etwas für seine Mitarbeiter tun, sondern auch der einzelne selbst muss den präventiven Gedanken mittragen. Es hat sich gezeigt, dass an dem Projekt auch stationsübergreifend großes Interesse besteht. Renate Berzl meint: „Aber es ist ganz wichtig, dass man es nicht einfach anderen Stationen überstülpt, sondern die einzelnen Teilprojekte individuell abstimmt“.



Viele Familien nutzen das Angebot der Krabbelstube „Kunterbunt“ am UKR

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Erfahrungen einer alleinerziehenden Mutter

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestaltet sich nicht immer einfach. Sylvia Winkler berichtet von ihren Erfahrungen als alleinerziehende Mutter.

Sylvia Winkler

Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen und wird in Politik, Wirtschaft sowie Öffentlichkeit als zentrale gesellschaftliche Aufgabe diskutiert. Trotz aller inneren Befürchtungen vor materiellen und immateriellen Sorgen, stehen das Kind, seine Entwicklung und die sich daraus ergebende Lebensqualität im Vordergrund. Wohl keiner wird ernsthaft die Freude und das Glück in Frage stellen, das Menschen in der Familie finden.

Besonders in der Zeit, in der die meisten Frauen Kinder bekommen, d.h. zwischen dem 25. und 40. Lebensjahr, werden berufliche Weichen gestellt und Karrieren vorbe-

reitet. Ein Zeitraum, in dem aus betrieblicher Sicht von dieser Altersgruppe erhöhte Flexibilität, Mobilität und ein verstärktes berufliches Engagement gefordert werden. Damit ist das Konfliktfeld der Familienwirklichkeit beschrieben, das dazu führt, dass viele Mütter versuchen, Familie und Beruf mit individuellen Lösungen und unter Belastungen zu vereinen. Da Erwerbsarbeit in der Regel die ökonomische Grundlage für das Familienleben darstellt, hat die Auseinandersetzung der Vereinbarkeit an Brisanz nicht verloren, sie ist vielmehr dringlicher geworden.

Als alleinerziehende Mutter meines damals knapp dreijährigen Sohnes, war für mich ein finanzieller Engpass schwer auszugleichen.

Meiner Berufstätigkeit als Krankenschwester im Schichtdienst wurde ich nicht mehr gerecht. Durch eine geregelte 50%-Arbeitszeit im Blutabnahmedienst konnte ich die Betreuung meines Kindes gewährleisten, jedoch nicht über ausreichend finanzielle Mittel verfügen. Einige Monate später ergab sich glücklicherweise die Möglichkeit, als Vollzeitkraft im stationären Frühdienst zu arbeiten. Dies habe ich der Toleranz und dem Verständnis der damaligen Stationsleitungen und nicht zuletzt meinen Kolleginnen zu verdanken. Alleinerziehend kann man die Verantwortung für Erziehungsaufgaben, Haushaltsführung und die Sicherung des Lebensunterhaltes weder teilen noch abgeben. So stehen auf der einen Seite die Pflichten der Fürsorge und der Wunsch für sein Kind da zu sein, auf der anderen Seite die beruflichen Anforderungen. Die Option auf „ausschließlich“ Frühdienste im normalen Stationsbetrieb sowie nur zwei Spätdienste im Monat sind wohl keine Selbstverständlichkeit. Einen wichtigen Platz bei der Betreuung und Beaufsichtigung meines Kindes nahmen, neben einem guten sozialen Netzwerk und Freunden, in erster Linie meine Eltern ein. So hatte und habe ich die Möglichkeit, Kindertageszeiten bzw. Ferien zu überbrücken. Mittlerweile arbeite ich in der Ambulanz der Kinder- und Jugendmedizin und mein Sohn besucht die zweite Klasse einer Grundschule. Damit stehen für mich Arbeits- und Schulbeginn im Einklang. Im Allgemeinen, so glaube ich, wären Arbeitszeitmodelle erstrebenswert, welche der Kinderbetreuung angepasst sind und gleichzeitig diejenigen Mitarbeiter ohne Kinder in ihrer Dienstzeit nicht benachteiligen. Hinsichtlich des Angebots von betrieblichen Kindertageseinrichtungen wird von Seiten des UKR bereits auf veränderte Gegebenheiten familiärer Situationen eingegangen, z.B. durch den Ausbau der Betreuungsangebote. |

Frauenbeauftragte der Med. Fakultät

Frauenpower

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten im akademischen Leben spiegeln die frauen- und berufspolitischen Herausforderungen dieser Zeit wider. Zentrale Themen sind „Chancengleichheit“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

Marianne Federlin und Claudia Reicheneder



v.l.n.r.: Dr. med. Dipl.-Biol. Edith Schmalzbauer-Reuschel, PD Dr. Marianne Federlin und PD Dr. Claudia Reicheneder

Im März dieses Jahres wurden das Amt der Frauenbeauftragten der Fakultät für Medizin an der Universität Regensburg und einer ihrer Stellvertreterinnen neu besetzt. Seit 1. April 2010 bekleidet dieses Amt Privatdozentin Dr. Marianne Federlin, Oberärztin an der Poliklinik für Zahnerhaltung und Parodontologie. Ihre Stellvertreterinnen sind PD Dr. Claudia Reicheneder, Oberärztin an der Poliklinik für Kieferorthopädie und Dr. med. Dipl.-Biol. Edith Schmalzbauer-Reuschel, Oberärztin an der Klinik St. Hedwig am Lehrstuhl für Gynäkologie und Geburtshilfe.

Die Frauenbeauftragten vertreten und fördern die beruflichen und gesellschaftspolitischen Interessen insbesondere des weiblichen wissenschaftlichen Personals der Fakultät. Mit Unterstützung der Fakultät und des Klinikumsvorstands konnten in den letzten Jahren bereits wesentliche Maßnahmen umgesetzt werden, die zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages beitragen. Neben der Bereitstellung von Mitteln zur Förderung wissenschaftlicher Projekte - Finanzielles Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung, Promotionspreis der Frauenbeauftragten -

spielt auch das Engagement der Arbeitsgruppe „Familienfreundliches Klinikum“, die sich beispielsweise um die Ferienbetreuung sowie die Krabbelgruppe kümmern, eine wichtige Rolle in der Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen. Zukünftige Projekte umfassen die Ausschreibung eines Workshops „Fit für meine Karriere“, Seminare von Frauen für Frauen, die Erarbeitung eines Konzeptes für den Wiedereinstieg in den Beruf und die Etablierung eines eigenen Kindergartens am Universitätsklinikum. |

Wenige Ärztinnen in Führungspositionen

Weibliche Karrieren in der Medizin fördern

Nur wenige Ärztinnen schaffen es in Führungspositionen oder in die medizinische Forschung. Die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin, Prof. Dr. Jutta Allmendinger, zeigte in einem Vortrag am Klinikum Ursachen und Wege auf.

Fast 70 % der Studienanfänger in der Medizin sind weiblich, bei Abschluss der Promotion ist das Geschlechterverhältnis in etwa ausgeglichen. Doch die weitere akademische Laufbahn offenbart große Unterschiede: In der Medizin gibt es extrem wenige Frauen in Führungspositionen sowie mit Habilitationen. Im Vergleich mit anderen Berufsgruppen arbeiten Ärztinnen zwar häufiger in Vollzeit, dennoch fallen sie auf dem Weg nach oben raus.

Das muss sich ändern: Zum einen werden derzeit Ärzte am Arbeitsmarkt gebraucht und gesucht, zum anderen kann, wie Studien ermittelt haben, mit dem Frauenanteil bei Beschäftigten auch die Qualität der Produkte steigen. Davon könnte besonders die Forschung profitieren, indem die „weibliche“ Sicht auf medizinische Fragestellungen hilft, Forschungslücken zu schließen.

Maßnahmen zur Förderung weiblicher Karrieren sind:

- **Anforderungen an eine (wissenschaftliche) Karriere** benennen
- **Stereotype abbauen:** Tatsächlich gibt es zwischen Männern und Frauen keine Unterschiede in ihren Erwartungen an Beruf und Ausbildung - Frauen wollen ebenso häufig Karriere machen und Geld verdienen wie ihre männlichen Kollegen.
- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen:** Teilzeit-Beschäftigung ist kein Vereinbarkeitsmodell - vielmehr ist es notwendig, mehr Betreuungsplätze für Kleinkinder und Kinder anzubieten.
- **Cross-Gender Mentoring,** d.h. Mentor und Mentee haben ein unterschiedliches Geschlecht
- **„Protektionismus“ hilft nicht:** Eine berufstätige Frau mit Kindern ist negativ konnotiert, dennoch hilft das Ausblenden der familiären Situation nicht. Hier ist eine offene Kommunikation mit den Vorgesetzten gefragt. |



Weiterbildung OP-Pflege gestartet

„Einen vierzehner Overholt, bitte“

Seit Juni 2010 wird die Fachweiterbildung Funktionsdienste, Schwerpunkt OP-Pflege, wieder vom Bildungszentrum angeboten. Neu in den Unterricht eingebunden sind vier Kompetenz-Module.

Instrumente, Tücher, Tupfer und Nadeln - die OP-Pflege kennt sich genau aus mit den Materialien und Geräten, die vor, während und nach einer Operation benötigt werden. Sie decken die Instrumententische entsprechend ein, kümmern sich um die korrekte Lagerung und Polsterung des Patienten, um die laufende Dokumentation sowie die Anwendung und Umsetzung von Hygienemaßnahmen. OP-Pflegerpersonen sind Instrumentierende, sie organisieren und planen Arbeitsabläufe, und werden bei Bedarf als Springer eingesetzt. Weitere Aufgaben sind die Anleitung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter sowie die Kontrolle von Unfallverhütungs- und technischen Vorschriften.

Seit September 2009 liefen die Vorbereitungen für den Kursstart, u.a. das Genehmigungsverfahren durch die BKG (Bayerische Krankenhausesellschaft), die Benennung der ärzt-

lichen-, pädagogischen- und fachpraktischen Leitungen, die Aktualisierung des Curriculums, Dozentenakquise und die Bewerbungen der Kursteilnehmer.

Insgesamt haben sich elf Teilnehmer für die berufsbegleitende Weiterbildung entschieden - zehn aus dem Klinikum und einer aus Burglengenfeld, dem Verbundpartner in Sachen Weiterbildung. Voraussetzung sind zwei Jahre Berufserfahrung, davon 6 Monate im OP oder der Endoskopie.

In den nächsten zwei Jahren müssen die Teilnehmer 14 Blockwochen mit theoretischem Unterricht absolvieren, praktische und theoretische Prüfungsleistungen erbringen und eine Facharbeit verfassen. Neu sind vier sogenannte Kompetenz-Module, die in das Unterrichtsgeschehen eingebunden sind: Näher behandelt werden die Themen Kommunika-



Im Juni ist der neue Kurs für die Fachweiterbildung OP-Pflege gestartet

tion, Hygiene, Desinfektion und Sterilisation, Brandschutz und Katastrophenregime im OP, Transplantation, Hirntod und Hirntoddiagnostik, Begleitung von Angehörigen, Ethische Aspekte der Organspende sowie rechtliche Rahmenbedingungen (Arbeits- und Tarifrecht, Haftungs- und Strafrecht, etc.). „Die Teilnehmer investieren viel Engagement für ihre per-

sönliche Weiterbildung und -entwicklung“, sagt die Leiterin des Bildungszentrums Klara Theis. „Wir wünschen allen Durchhaltevermögen, Freude an der Weiterbildung und selbstverständlich viel Erfolg für den Abschluss“. Dafür setzen sich alle Lehrpersonen mit ihrer ganzen Fachexpertise ein. |

Workshoptage: Beatmung und kinetische Therapie

Die Eigeninitiative stärken

Um jungen Kollegen Praxiswissen und Sicherheit zu vermitteln, haben Karsten Strassburger und Frank Visser, Pfleger der Station 90, sog. Workshoptage „von der Praxis für die Praxis“ ins Leben gerufen.

Karsten Strassburger und Frank Visser arbeiten seit vielen Jahren auf der Intensivstation und wissen, eine gute Vermittlung von Praxiswissen braucht Zeit, die im Stationsalltag fehlt. Diese Lücke wollen sie mit ihren Workshoptagen zu den Themen „Patientenlagerung“ (kinetische Therapie) und „Beatmungstherapie“ schließen. Dank ihrer Initiative konnten in den letzten zwei Jahren 48 junge Mitarbeiter der Intensivstation 90 an bisher 6 Workshoptagen teilnehmen.

? Welche Inhalte werden bei den beiden ganztägigen Workshops vermittelt?

Visser: Wir sprechen z.B. verschiedene Formen der kinetischen Therapie an und klären Indikationen: Wann und warum setzt man kinetische Therapie überhaupt ein? Das reicht von der Pneumonieprophylaxe über die Atelektasen bis zum ARDS, die schwerste Form des Lungenversagens. Deshalb sprechen wir auch über die Pathophysiologie der Lungenerkrankungen. Am Ende sollen die Teilnehmer Formen und Indikationen kombinieren können. Dorsobasale Atelektasen, Verklebungen der Lungenbläschen, die sich am unteren Rand der Lunge befinden, sind z.B. eine Indikation für eine komplette Bauchlagerung. Eine Lungenkontusion etwa nach einem Verkehrsunfall wäre eine Indikation für eine Lagerung im Rotorestbett.



Teilnehmer und Referenten eines Workshops zur kinetischen Therapie

? Was hat Euch motiviert, die Workshops anzubieten?

Visser: Es gibt ein Wissensdefizit bei jungen Kollegen, die ihrerseits eine Wissensvermittlung einfordern. Dann begegnen wir erfahrenen Kollegen, die dieses Wissen vermitteln können. Im Stationsalltag fehlt aber die Zeit, sich einem Thema wie der Beatmung oder der kinetischen Therapie ausreichend anzunehmen. Dazu braucht es einen definierten Zeitraum, in dem die Inhalte von der Theorie bis zur Übung vermittelt werden. Erst so kann man Indikation, Effekte und Grenzen verschiedener Therapien beleuchten und praktische Übungen machen.

Strassburger: Das vermittelt nicht nur Wissen, sondern gibt Sicherheit, erhöht die Qualität der Patientenversorgung und motiviert

Pfleger, häufiger die Initiative zu ergreifen.

? Welche Rahmenbedingungen brauchen diese Workshoptage?

Visser: Dazu brauchte es engagierte und zuverlässige Kollegen, die sich inhaltlich vorbereitet haben und mit uns diesen Tag gestalten. An der Durchführung und Entwicklung haben sich Silvia Roder und Luise Silberhorn beteiligt. Die Stationsleitungen haben uns je einen Tag Zeit für die Vorbereitung gegeben. Von der Firma KCI haben wir das Rotorestbett für Lehrzwecke bekommen. Das Klinikum hat uns einen Raum zur Verfügung gestellt. Die Teilnehmer bekommen diesen Workshop zu 75% der Arbeitszeit angerechnet. Zu den praktischen Übungen ist die Physiotherapie vom Haus mit eingebunden, die z.B. die VAT-Lage-

rung im Workshop behandelt hat.

Strassburger: Die Stationsleitungen der Station 90 haben uns gefördert, die jungen Mitarbeiter praxisnah zu schulen. Es geht letztendlich darum, viele Mitarbeiter der Station 90 an der Fort- und Weiterbildung zu beteiligen. Die Anzahl externer und interner Fortbildungen und der Praxisanleitertage konnte so deutlich erhöht werden. Das hat auch positive Effekte auf das Stationsteam.

? Welche Erfahrungen macht Ihr mit der Umsetzung in die Praxis?

Strassburger: Pflegende zeigen viel eher Initiative, einen Patienten für das Rotorestbett oder die Bauchlage vorzuschlagen. Wir wollen, dass jeder Mitarbeiter einen Wissensstand hat, der ihm dies ermöglicht. Die praktische Umsetzung bleibt aber immer Teamarbeit.

Visser: Auch die Lehrenden profitieren davon, da sie sich für den Workshop auf den aktuellsten Wissensstand bringen, ihren Vortrag logisch aufbereiten und vor anderen präsentieren müssen. Auch das hat positive Effekte auf die Weitergabe von Wissen.

? Generell - welche positiven Effekte seht Ihr mit diesen Workshoptagen?

Visser: Der entscheidende Effekt ist, dass Pflegende einer Station wieder Pflegende fort- und weiterbilden. Und ein weiterer Effekt ist, wir schubsen unsere Leute nicht ins kalte Wasser, sondern geben unsere Erfahrung weiter. Dafür benötigen wir aber auch einen gewissen Rahmen, denn nicht alles lässt sich zwischen Tür und Angel klären.

Strassburger: Workshoptage ermöglichen uns gebündelt Wissen und Kompetenz zu vermitteln, darauf können wir dann in Praxisbegleitertagen wieder aufbauen.

Herzlichen Dank für das Gespräch! |

Christian Rester



Hier stehen Sie garantiert falsch

FAQ über das Abschleppen

Am Haken

Frierabend, 16.30 Uhr. Mit den Autoschlüsseln in der Hand zügig zum „Parkplatz“. Auf nach Hause. Doch das Auto ist nirgends zu finden, weder eine Reihe davor noch danach, nicht links, nicht rechts. Ist es möglich, dass das Auto abgeschleppt wurde und welche Konsequenzen hat es? klinikum hat nachgefragt.

? Kann mein Auto auf dem Mitarbeiterparkplatz abgeschleppt werden?

Das kann tatsächlich passieren, wenn außerhalb gekennzeichneten Flächen geparkt wurde, z.B. auf den Fahrwegen. Die Flächen sind entweder umgeben von einer Holzumrandung (Mitarbeiterparkplatz West und Ost) oder ausgeschildert. Aber besonders auch dann, wenn reservierte Parkplätze blockiert werden, z.B. für die Notaufnahme, schwerbehinderte Personen, Konsiliardienste oder Servicetechniker.

? Wo finde ich mein Auto, wenn es abgeschleppt wurde?

Ihr Auto finden Sie auf dem Mitarbeiterparkplatz West im hinteren Bereich.

? Wer ist zuständig, wenn man abgeschleppt wurde?

Das ist Aufgabe des Referats KV/4, Ansprechpartner ist Richard Knoch.

? Was kostet mich das Abschleppen?

Aktuell sind es 106 Euro.

? Und wenn ich wirklich keinen freien Parkplatz mehr finde?

Das kann früher zeitweise der Fall gewesen sein, als der neue Mitarbeiterparkplatz Ost noch nicht eröffnet war, aber heute ist das unwahrscheinlich. Parallel mit der Anzahl der Beschäftigten ist auch die Zahl der Parkplätze gestiegen. Daher gilt: Wenn nötig, auf einen alternativen Parkplatz ausweichen. |

Glosse: Die tägliche Parkplatz-Jagd

Waidmanns Heil!



Die Jagd am Klinikum beginnt wochentags pünktlich um 6.45 Uhr und endet gegen 14.30 Uhr. Am besten zu beobachten am Parkplatzareal vor der Dialyse in Bauteil B4. Wenn um 7 Uhr früh die Nachtdienstler das Haus verlassen, zeigen sich immer wieder gute Parkplätze in freier Wildbahn. Doch pünktlich ab 6.45 Uhr harren die Jäger auf der Lauer. Und wehe die Ankunftsreihenfolge wird missachtet – hier herrschen Recht und Ordnung! Freunde der Parkplatzbeobachtung können hier Revierkämpfen mit lautstarkem Wortgefecht erleben, Blechschäden nicht ausgeschlossen. Nach dem ersten großen Ansturm wird es langweilig vor den Fenstern von B4. Die Autos parken nur. Ruhe vor dem Wildwechsel am Mittag. Schlägt es halb eins, startet das Spektakel erneut: Die Spätdienstler umkreisen das Areal wie die Geier. Sie picken sich beliebig ihre Beute heraus – auch wenn diese nur zufällig im Freien sind: Wird ein Parkplatz frei? Die Chancen, auch im Spätdienst einen guten Parkplatz zu ergattern, liegen je nach Wochentag mal höher mal niedriger. Gesteigert wird die Quote durch die sogenannten „Doppelparker“: Je nach kameradschaftlichem Verhältnis ruft man seine Kollegen an, die ihr Auto aus der Parklücke holen. Der Spätdienst parkt ein und der Kollege direkt dahinter. Effizienzerhöhung um 100%, toll oder?

Einfacher wäre es natürlich, wenn alle Autos auch da parken würden, wo ein Auto hingehört, nämlich auf einem Parkplatz. Und zwar mit angemessenem Abstand zum nächstpar-

kenden Fahrzeug und nicht so breit, dass gerade kein zweites mehr dazwischen passt. Für Beschäftigte gibt es extra einen großen Schotterparkplatz und neuerdings auch eine etwas kleinere Version dessen im Osten. Doch Spätdienst bedeutet Dienstschluss um 22 Uhr. Da ist es von Vorteil, wenn das Auto nah vor der Tür steht, statt in finsterner Nacht noch ca. 15 Minuten zu laufen. |

Neues Speisenangebot auf der Kippe

Warmes Essen in der Nacht und am Wochenende – wie lange noch?

Gewünscht – realisiert – aber doch kaum genutzt: Eine Automatenstraße im Casino ermöglicht eine Versorgung mit warmen Speisen, Snacks, Kaffee etc. 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche. Doch wird diese tatsächlich ausreichend genutzt?

Heinrich May



Bei der Belastungsanalyse im Bereitschaftsdienst im vergangenen Jahr beklagte fast ein Drittel der 358 Befragten, dass es in der Nacht und am Wochenende keine Möglichkeit gäbe, sich angemessen zu versorgen. So bliebe für viele nur die Wahl zwischen Mitgebrachtem, Süßigkeiten, Pizzaservice oder gleich hungern.

Was viele eventuell noch nicht wissen: Im Mai dieses Jahres wurde daraufhin im Wintergarten des Casinos eine neue Automatenstraße aufgestellt. Dort gibt es seitdem rund um die Uhr Snacks, Salate in größerer Auswahl und auch komplette Menüs. Diese stammen zwar „nur“ aus einem Automaten, sind aber nach

ernährungsphysiologischen Gesichtspunkten stets frisch produziert und nur durch das luftdichte Versiegeln haltbar gemacht worden. Und: Sie schmecken! Zudem gibt es diese Speisen heiß, zum Verzehr vor Ort, oder aber kalt zum Mitnehmen und späteren Erhitzen in der Mikrowelle. Also eigentlich genau das, was viele Beschäftigte forderten.

Derzeit wird der Menüautomat jedoch so wenig genutzt, dass dieses Angebot leider eventuell wieder eingestellt werden muss. Daher an dieser Stelle nochmals der Hinweis auf das Angebot: Probieren Sie es doch einfach mal aus! |

Impressum

Herausgeber:
Universitätsklinikum Regensburg

Anschrift der Redaktion:
Universitätsklinikum Regensburg
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Franz-Josef-Strauß-Allee 11
93042 Regensburg
redaktion@klinik.uni-regensburg.de

Fotos:
Fotoabteilung des UKR
mit Ausnahme von
S. 3: altfoto.de
S. 5 oben links: fischerbild.de
S. 5 oben rechts: M. Blasch
S. 5 unten: Staatl. Bauamt Rgbg.
S. 7 oben rechts: fotolia.com
S. 8 links: fotolia.com

Redaktion:
→ Christian Biersack
→ Silvia Döbereiner
→ Barbara Eindorfer
→ Wolfgang Gleissner
→ Dr. Michael Gruber
→ Cordula Heinrich (v.i.S.d.P.)
→ Beate Kaim
→ Gabriele Lang
→ Heinrich May
→ Dr. Fabian Pohl
→ Bernhard Tarras
→ Petra Thomas
→ Klaus Völcker
→ Katharina Weinberger

Design und Layout:
Amedick & Sommer GmbH
Klinikmarketing
www.amedick-sommer.de

Druck: WDW Druck GmbH

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

Die Redaktion behält sich vor, eingereichte Texte zu kürzen.

Redaktionsschluss der nächsten Ausgabe: 1. Dezember 2010

Himmelsleiter und Winterzauberland

Weihnachtsmärkte im Umland

1000 leuchtende Christbäume in Kelheim, Winterzauberland auf Schloss Hexenagger, die Eggersberger Himmelsleiter und Lanzenstechen in Burglengenfeld – auch außerhalb der Stadt Regensburg laden Adventsmärkte zu Glühwein und weihnachtlicher Stimmung ein.

Bernhard Tarras



Kelheimer Christkindlmarkt

Unter dem Motto „Stadt der 1000 Christbäume“ erstrahlt der Weihnachtsmarkt in Kelheim im adventlichen Lichterglanz. Dort kann man sich auf die Suche nach Dekorationsartikeln begeben oder einfach bei einer Tasse Glühwein die vorweihnachtliche Atmosphäre genießen.

↳ Der Christkindlmarkt in Kelheim, Ludwigsplatz ist vom 10. – 19. Dezember 2010 jeweils von 15 bis 20 Uhr geöffnet.



Winterzauberland auf Schloss Hexenagger

Der bekannte Weihnachtsmarkt auf Schloss Hexenagger bezaubert jedes Jahr aufs Neue große und kleine Besucher mit seiner besonderen Mischung aus Kunsthandwerk, dem Duft von gebrannten Mandeln und Spekulatius. Das märchenhafte Ambiente und die zusätzlichen Veranstaltungen stimmen auf Weihnachten ein und machen diesen Weihnachtsmarkt zu einem besonderen Erlebnis.

↳ Der Weihnachtsmarkt in Schloss Hexenagger bei Altmannstein ist jeweils an den vier Wochenenden vor Weihnachten geöffnet: donnerstags 15 bis 21 Uhr, freitags 15 bis 20 Uhr, samstags und sonntags 12 bis 20 Uhr.



Eggersberger Himmelsleiter

Die „Eggersberger Himmelsleiter“ ist ein romantischer Weihnachtsmarkt, der 2010 zum ersten Mal im malerischen Innenhof des Schlosses Eggersberg hoch über dem Alt-

mühlal stattfindet. Fackeln, weihnachtlich geschmückte Holzhäuschen und eine effektvolle Lichtinstallation erhellen das historische Gebäude.

↳ Der Weihnachtsmarkt in Schloss Eggersberg bei Riedenburg ist an den vier Wochenenden vor Weihnachten geöffnet: freitags 14 bis 22 Uhr, samstags 12 bis 22 Uhr und sonntags 11 bis 20 Uhr.



Weihnachtsmarkt Burglengenfeld

Die mittelalterliche Burg Lengenfeld bietet den Rahmen, in dem der Weihnachtsmarkt als kleine Budenstadt seine Zelte aufschlägt. Im Rahmenprogramm wird auf die 1200-jährige Geschichte der Wittelsbacher Burg Bezug genommen, die in Burgführungen, beim Lanzenstechen oder bei einem Imbiss auf dem Wehgang der Burg von Erwachsenen und Kindern nacherlebt werden kann.

↳ Der Weihnachtsmarkt in Burglengenfeld ist am 21. November 2010 von 13 bis 17 Uhr geöffnet.



Rätsel

Wo befindet sich dieser Bildausschnitt?

Wenn Sie uns sagen können, wo sich der hier abgebildete Fotoausschnitt am UKR befindet, senden Sie uns bitte bis 1. Dezember 2010 die Lösung zu. Bitte vergessen Sie nicht, Name, Dienststelle und Telefonnummer anzugeben. Unter den richtigen Einsendungen verlosen wir 2 x 3 Trainingseinheiten für BODY STREET in Regensburg.



Da es sich um eine Mitarbeiter-Zeitung handelt, sind Personen, die nicht am UKR, an der UR oder in im Haus tätigen Subunternehmen beschäftigt sind, von der Teilnahme ausgeschlossen. Ebenso von der Teilnahme ausgeschlossen sind das Redaktionsteam, die Mitarbeiter der

Fotoabteilung sowie deren Angehörige. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Der Teilnehmer erklärt sich für den Fall eines Gewinnes damit einverstanden, dass sein Name veröffentlicht wird. |

↳ Ab in die Hauspost
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
oder per E-Mail an
redaktion@klinik.uni-regensburg.de

Lösung des Rätsels 05-10:
Fassaden-Beschattung
im Casino Innenhof C5.
Wir gratulieren Maria Friedrich
und Christine Linzmaier.

Schutzimpfung für Mitarbeiter

Jetzt gegen Grippe impfen lassen!



Stellvertretender Ärztlicher Direktor Prof. Dr. Michael Landthaler ist bereits vor Grippe sicher

Schützen Sie sich rechtzeitig und lassen Sie sich impfen. Kommen Sie dazu – gerne ohne Voranmeldung – mit oder ohne Impfpass in die Räume des Betriebsärztlichen Dienstes (BÄD). |

↳ Das Team des BÄD ist von Montag bis Donnerstag von 8 bis 16 Uhr und am Freitag von 8 bis 14 Uhr für Sie da

↳ Stationen und Abteilungen bitte Impftermine vor Ort vereinbaren
Telefon: 0941-944-5808