

unimedialog

Das Mitarbeiterblatt der Universitätsmedizin Rostock, Ausgabe 4 | 2026

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,



unser Arbeitsalltag an der UMR ist von stetiger Entwicklung geprägt. Medizinische Fortschritte, neue gesetzliche Vorgaben und technologische Innovationen verändern kontinuierlich unsere Rahmenbe-

dingungen. Veränderung ist daher kein Ausnahmefall, sondern Teil unseres Alltags.

Sie zeigt sich in kleinen Anpassungen wie neuen Abläufen ebenso wie in größeren strukturellen Weiterentwicklungen. Ziel bleibt dabei stets, Rahmenbedingungen zu verbessern – für unsere Patientinnen und Patienten und für uns als UMR.

Dass Veränderungen Fragen aufwerfen, ist selbstverständlich. Vertraute Routinen geben Sicherheit. Gleichzeitig bieten Veränderungen die Chance, Erfahrungen aus der Praxis aufzunehmen, Bestehendes zu hinterfragen und gemeinsam weiterzuentwickeln.

Die Nobelpreisträgerin Donna Strickland bringt es auf den Punkt: „Innovation entsteht, wenn man den Mut hat, neue Wege zu gehen.“ Genau dieser Mut ist entscheidend, wenn wir unsere Zukunft aktiv gestalten wollen.

Als lebendiges Unternehmen bleiben wir in Bewegung. Nicht jede Neuerung wird sofort perfekt sein – entscheidend ist, dass wir sie gemeinsam weiterentwickeln.

Lassen Sie uns Veränderungen offen und verantwortungsvoll begegnen. So gestalten wir unsere Zukunft aktiv und stärken die UMR nachhaltig.

Ihre Juliane Kaufmann
Kaufmännische Vorständin

- ▶ 30 Jahre Spitzenmedizin: ITS-Team feiert Jubiläum Seite 2
- ▶ Strategie 2030: So funktioniert Leitung im Department Seite 4
- ▶ Strahlkraft: 250 Gäste zu Wundsymposium Seite 5
- ▶ Im Interview: Hannes Warning zu Integration Seite 7

Tea(m) Time: Zeit für konstruktive Gespräche unter Kollegen

BGM-Projekt startet mit Pilotphase am Standort Gehlsdorf

In Teambesprechungen werden alle Kollegen über Neuigkeiten informiert, Herausforderungen thematisiert, Diskussionen angeregt und idealerweise gemeinsame Lösungen entwickelt. Um konstruktiv und verantwortungsvoll durch diese Besprechungen zu führen, benötigen leitende Mitarbeiter Feingefühl und ausgeprägte Moderationskompetenz. „Im Kern geht es darum, strukturiert alle aktuellen Belastungen von allen Teammitgliedern zu erfassen und gemeinsam Lösungsstrategien zu entwickeln“, erklärt Dorothea Höft, Leiterin des BGM-Teams. Auf Initiative von Stationsleiter Uwe Rauchstein möchte sie das Projekt Tea(m) Time an unserer UMR etablieren. In einem Piloten wurden die Stationsleitungen am Standort Gehlsdorf an mehreren Tagen von zwei professionellen Trainern geschult, um noch gezielter auf die Bedürfnisse der Kollegen einzugehen.

Mithilfe von Konsens-Karten werden Themen gemeinsam priorisiert. So entsteht ein Meinungsbild, das von



Pflegerische Führungskräfte in Gehlsdorf gestalten Teambesprechungen konstruktiver.

allen Mitarbeitern mitgetragen wird. Auch für ihre Rolle als Moderatoren erhalten die Stationsleitungen praxisnahe Unterstützung, um die Schwarmintelligenz im Team zu nutzen und Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. „Wir erreichen damit, dass sich die Teams und auch die Leitungen viel kompetenter in ihrer Problemlösefähigkeit erleben und diese Lösungen auch nachhaltiger sind. Das wirkt sich positiv auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz aus“, ergänzt Höft. Das Projekt wird von der Techniker Krankenkasse unterstützt.

30 Jahre Spitzenmedizin auf unserer Internistischen Intensivstation



Foto: Alwin Welz

Seit 30 Jahren versorgt unsere Internistische Intensivstation schwerstke Patienten auf höchstem medizinischen Niveau. Dieses Jubiläum hat das Team mit einem großen Fest gefeiert. In drei Jahrzehnten hat sich die Station stetig weiterentwickelt und zählt heute zu den wichtigen intensivmedizinischen Einrichtungen in MV, unter anderem mit besonderer Erfahrung bei extrakorporalen Organersatzverfahren. Neben internistischen Notfällen übernimmt die Station bei Bedarf auch die intensivmedizinische Betreuung von neurologischen und postoperativen Patienten. Die Tätigkeit auf der internistischen Intensivstation ist äußerst anspruchsvoll und umfasst den Umgang mit modernster Technik, eine leitliniengerechte Patientenversorgung, Entscheidungen unter Zeitdruck, das Bewältigen von Grenzsituationen, kontinuierliches Lernen sowie das Geben von Hoffnung für Patienten und leider auch das Begleiten von Abschieden.

Eine besonders große Herausforderung war die COVID-19-Pandemie: Ärzte und Pflegekräfte mussten sich auf eine unbekannte Infektionserkrankung einstellen. In dieser Zeit konnten

schwerstke Patienten nur durch den großen Einsatz und starken Zusammenhalt des gesamten Teams versorgt werden. „Wir haben dafür unsere Belastungsgrenze weit nach oben verschoben“, erzählt Prof. Dr. Christian Virchow, Direktor der ITS.

Mit steigendem Bedarf an notwendigen Intensivbetten ist auch das Team über die Jahre deutlich angewachsen. Neun Kollegen sind von Anbeginn dabei: Beide Oberärzte, die Stationsleitung sowie sechs Pflegekräfte sind seit 30 Jahren in Verantwortung.

Zum Jubiläum erreichten die Station Videobotschaften aus verschiedenen Abteilungen unserer UMR. „Wir danken allen Kollegen herzlich für die vielen Glückwünsche, die kreativen Ideen und die persönlichen Worte. Das ganze Team hat sich sehr darüber gefreut“, sagt Stationsleitung Bettina Hickstein. Das Jubiläum steht nicht nur für medizinische Entwicklung im Department für Innere Medizin, sondern für gelebte Zusammenarbeit und einen festen, kollegialen Zusammenhalt im Team: Tag für Tag, rund um die Uhr.

ILIAS - digitale Lernplattform an unserer UMR

Immer informiert sein und den Überblick behalten: Genau dafür ist ILIAS als zentrale digitale Lern- und Weiterbildungsplattform an unserer UMR da. Dort finden Sie wesentliche Informationen, die Sie für Ihren Berufsalltag oder während der Ausbildung benötigen. Im ILIAS sind unter anderem wichtige Mitteilungen, Terminübersichten und ergänzende Materialien wie Videos, Links oder Übungsaufgaben abgelegt. Dadurch dient die Plattform nicht nur als Informationsquelle, sondern auch als hilfreiches Werkzeug für das selbstständige Lernen und Wiederholen von Inhalten. Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist die Organisation von Fort- und Weiterbildungen. Mitarbeiter können sich direkt über die Plattform für Schulungen anmelden, Lerninhalte ansehen und auch Aufgaben online bearbeiten. In vielen Bereichen besteht zudem die Möglichkeit, Wissen durch Tests zu überprüfen und anschließend Zertifikate zu erhalten. Der Zugang zu ILIAS erfolgt mit den persönlichen Zugangsdaten über PC, Laptop oder Tablet.

Um alle Funktionen optimal zu nutzen, empfiehlt es sich, regelmäßig in ILIAS nach neuen Inhalten oder Mitteilungen zu schauen. Materialien können direkt online genutzt oder heruntergeladen werden und stehen Ihnen somit auch zum späteren Nacharbeiten bereit.

Hier geht's zu [ILIAS](#)

Neue Erkenntnisse zum Hirndruck älterer Patienten

Jonas Hagemeyer, Arzt in Weiterbildung in unserer Neurochirurgie, wurde bei der Arbeitstagung NeuroIntensiMedizin ANIM für seine wissenschaftliche Arbeit ausgezeichnet.



Seine Arbeit kurz erklärt: Bei einem schweren Schädel-Hirn-Trauma wird auf der Intensivstation unter anderem

der Druck im Schädelinneren überwacht. Bisher galten bestimmte Grenzwerte als kritisch. Hagemeyers Studie zeigt jedoch:

Bei älteren Patienten können bereits deutlich niedrigere Druckwerte mit einem schlechteren Genesungsverlauf und erhöhter



Sterblichkeit einher gehen. Die Ergebnisse sprechen dafür, die Grenzwerte künftig an das Alter der Patienten anzupassen. So könnten Risiken besser erkannt werden und Behandlungen gezielter erfolgen.

Jonas Hagemeyer hat die Studie zusammen mit PD Dr. Silvia Hernandez Duran durchgeführt.

Internationaler Fachbesuch in unserer Psychiatrie

Drei Fachkräfte des Departments für Psychiatrie der Medizinischen Universität Schlesien in Kattowitz haben in unsere Psychiatrie hospitiert. Die Delegation aus einer psychiatrischen Oberärztin, einer Fachkrankenschwester für Psychiatrie sowie einem psychologischen Psychotherapeuten besuchte im Erasmus+-Programm im Februar unsere Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie.

Während ihres Aufenthalts erhielten die Gäste Einblicke in klinische Abläufe und Versorgungsstrukturen und tauschten sich mit den ärztlichen, psychologischen und pflegerischen

Teams zu aktuellen fachlichen Fragestellungen aus. „Der multiprofessionelle Austausch mit europäischen Partnern ist ein wichtiger Bestandteil unserer strategischen Weiterentwicklung“, betont unser Klinikdirektor Prof. Dr. Dr. Johannes Thome. „Internationale Mobilität fördert gegenseitiges Lernen und stärkt die Vernetzung in Versorgung und Forschung.“ Der



Eine dreiköpfige polnische Delegation hat in unserer Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie neue Impulse für die Patientenversorgung und -therapie gesammelt.

Besuch unterstreicht die Bedeutung des europäischen Dialogs in der Weiterentwicklung psychiatrischer Versorgungskonzepte.

Schulung zur Nachhaltigkeit für unsere Gärtner

Statt Sträucher zu trimmen und Beete zu pflegen, stand für unsere Außenanlagenpfleger im März die Theorie im Mittelpunkt: Bei einer halbtägigen Schulung zur nachhaltigen Grünflächenpflege lernten sie, wie Außenanlagen künftig noch naturfreundlicher gepflegt und gestaltet werden können. In der Fortbildung mit NABU-Botaniker Björn Russow ging es vor allem um den Erhalt und Ausbau der Artenvielfalt, etwa durch das Anlegen von Wasserstellen und Bereichen mit höheren Gräsern oder natürlichen Blumenwiesen. „Wenn kleine Habitate entstehen

und nicht immer alles aufgeräumt wird, können sich neue Arten ansiedeln“, erklärt Russow. Außerdem wurde eine zukunftsfähige Wasserregulation thematisiert. Diese lässt sich verbessern, indem der Abfluss nach Starkregen verzögert oder das Regenwasser ge-



Botaniker Björn Russow erklärte, wie wichtig die Schaffung von kleinen Habitaten für die Artenvielfalt ist.

speichert wird. Mehr Grünflächen und zusätzliche Beschattung können zudem dazu beitragen, die Umgebungstemperatur im Sommer leicht zu senken. Auch eine mögliche Reduzierung des zu entsorgenden Grünschnitts durch Veränderung der Mähhäufigkeit und Eigenkompostierung wurde diskutiert. „Auch wenn sich nicht alle Impulse unmittelbar umsetzen lassen, können sie dennoch sehr hilfreich für die zukünftige Gestaltung und Pflege unserer Grünflächen sein“, meint Fachbereichsleiter Stefan Boguslawski vom GB Bau / Betriebs- und Medizintechnik. Im Anschluss an den Vortrag gab es noch einen Rundgang durch unterschiedliche Grünflächen.

Sicherheit: Unterweisungen und Hinweise

Hausordnung sowie Arbeits- und Brandschutzunterweisung

Die Sicherheit und ein reibungsloser Arbeitsablauf in unserer UMR hängen maßgeblich davon ab, dass alle Mitarbeiter die geltenden Regelungen kennen und einhalten. Dazu gehören insbesondere die Hausordnung und die Unterweisungen im Arbeits- und Brandschutz. Fast 1200 Mitarbeiter haben die aktualisierte Hausordnung anerkannt, indem sie den Test bestanden haben. Außerdem haben knapp 1300

Mitarbeiter die Arbeits- und Brandschutzunterweisung erfolgreich absolviert. Alle weiteren Mitarbeiter sind gebeten, die [Unterweisungen](#) durchzuführen.

Bitte um Feedback

Das Team des Sicherheitsmanagements bittet um Ihr Feedback, um weitere Schulungen oder Fortbildungen zu den Themen Arbeitsschutz, Gefahrstoff, Gefahrgut oder Katastrophenschutz anbieten zu können.

Ihre Vorschläge senden Sie bitte an: arbeitsicherheit@med.uni-rostock.de

Info zum IT-Ausfall

Anfang März kam es zu einem Ausfall des SAP-Systems. In dieser Situation wurde deutlich, wie wichtig es ist, auch bei einem IT-Ausfall arbeitsfähig zu bleiben. Alle Bereiche werden gebeten, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und entsprechende Vorkehrungen zu treffen. Allgemeine Unterlagen finden Sie im [Nexus Curator](#).

Drei Perspektiven, ein Ziel

UMR
2030

So arbeitet die Leitung des Departments für Operative Medizin

Die neuen interdisziplinären Führungstrios der acht Departments bestehen jeweils aus einer medizinisch-wissenschaftlichen, einer pflegerischen und einer kaufmännischen Leitung. Im Department für Operative Medizin (DOM) treffen sich Prof. Dr. Clemens Schafmayer, Katy Raab und



Ein eingespieltes Team: Prof. Dr. Clemens Schafmayer (l.), Martin Gottschall und Katy Raab führen gemeinsam das Department für Operative Medizin.

Martin Gottschall alle 14 Tage zur gemeinsamen Leitungssitzung, um zentrale Themen zu besprechen. Zum DOM gehören sieben [Kliniken](#), weitere Kliniken und Bereiche sind im monatlich tagenden erweiterten Departmentrat vertreten. „Unser Ziel ist es, das Arbeiten im Department einfacher und besser zu machen“, so Schafmayer. „Wir wollen Themen voranbringen und die interne Kommunikation sowie die ökonomischen Synergien stärken.“ Behandelt werden klinikübergreifende Themen wie Transportdienst, Bauprojekte, Bettenaufbereitung, OP-Verschiebungen, Überbelegung, OP-Ausfälle oder zentrale Projekte wie die Neusortierung der Medikamentenschränke.

Dazu lädt das Leitungsteam gezielt Verantwortliche ein, um Informationen zu bündeln, Probleme zu klären und Prozesse zu verbessern. Sitzungen werden intensiv vor- und nachbereitet, Ergebnisse dokumentiert und transparent gemacht – auch bei der Auswertung von Kennzahlen zur besseren Ressourcenverteilung. Die Pflege sieht sich in der neuen Struktur deutlich gestärkt und kann Themen gezielter einbringen sowie Lösungen gemeinsam mit anderen Führungskräften abstimmen. Auch wenn noch nicht alles optimal läuft, sorgen eine bessere Vernetzung und ein wachsendes gegenseitiges Verständnis für strukturiertere Abläufe und schnellere Lösungen.

ELKI: Sprecher wurden gewählt

UMR
2030

Das Medical Board des Eltern-Kind-Zentrums (ELKI) hat zwei Sprecher gewählt: Die Leiterin unserer Kinder- und Jugendklinik Prof. Dr. Almut Meyer-Bahlburg übernimmt den Vorsitz, PD Dr. Dirk Manfred Olbertz, Chefarzt der Neonatologie am Klinikum Südstadt, die Stellvertretung. Dadurch sollen die standortübergreifende Zusammenarbeit weiter gestärkt und die Versorgung von Neugeborenen, Kindern und Jugendlichen in der Region gezielt ausgebaut werden. Im Fokus stehen die enge Verzahnung medizinischer Expertise, die Weiterentwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards sowie die Erweiterung interdisziplinärer und sektorenübergreifender Versorgungsstrukturen.



Prof. Dr. Almut Meyer-Bahlburg ist Sprecherin des Medical Board und PD Dr. Dirk Manfred Olbertz ihr Stellvertreter.

Rauchfreie Eingänge - gemeinsam Rücksicht nehmen

Krankenhäuser sind ein Ort der Genesung, deshalb ist Rauchen auf dem gesamten Klinikgelände ausschließlich an ausgewiesenen Plätzen erlaubt. Ein- und Ausgänge von Kliniken und allen anderen Gebäuden sowie Flächen unter Bürofenstern und Patientenzimmern gehören nicht dazu. Diese Regelung der Hausordnung dient dem Schutz unserer Patienten, Mitarbeiter und Besucher.

Um das Rauchen direkt vor den Gebäuden zu vermeiden, wurden an einigen Eingängen Aschenbecher entfernt. Dennoch bleiben dort immer wieder Zigarettenstummel zurück oder werden an Hauswänden ausgedrückt. Neben zusätzlichem Reinigungsaufwand beeinflusst das auch

den ersten Eindruck unserer Einrichtung und beschädigt die Bausubstanz. Alle rauchenden Kolleginnen und Kollegen werden daher gebeten, für ihre Pause die ausgewiesenen Raucherplätze zu nutzen und Ziga-



Die Bausubstanz wird beschädigt, wenn Zigaretten achtlos liegengelassen, in Rillen gequetscht oder an der Gebäudefassade ausgedrückt und dann fallen gelassen werden.

rettenreste dort zu entsorgen. Gerade im Krankenhaus ist gegenseitige Rücksicht besonders wichtig, denn viele Patienten reagieren empfindlich auf Gerüche und Schadstoffe, was ihre Genesung beeinträchtigt.



Netzwerk mit Strahlkraft: 250 Experten im Austausch über Wundversorgung

Unsere Stabsstelle Enterostomatherapie entwickelt Erfolgsformat stetig weiter

„Eine optimale Wundversorgung braucht nicht nur Fachwissen, sondern auch den Austausch zwischen verschiedenen Bereichen“, betont unser Pflegevorstand Annett Laban beim diesjährigen Treffen der Wundspezialisten. Das Treffen hat sich in den vergangenen Jahren zu einer festen Größe im Fortbildungskalender vieler Fachkräfte entwickelt. Einmal im Jahr kommen Experten aus Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und Praxen zusammen, um Erfahrungen auszutauschen und sich über neue Entwicklungen zu informieren.



Unsere Stabsstelle Enterostomatherapie hatte das Format 2017 entwickelt. Rund 150 Teilnehmer trafen sich damals im Hörsaal der Inneren Medizin. Heute ist das Interesse deutlich größer: Mehr als 250 Gäste reisen inzwischen nach Rostock und füllen das Audimax. Auch der Einzugsbereich ist gewachsen. Während zu Beginn vor allem Teilnehmer aus Mecklenburg-Vorpommern kamen, reisen inzwischen auch Fachkräfte aus anderen Bundesländern an,

Ein volles Audimax am Ulmencampus mit Gästen aus ganz Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Berlin

etwa aus Niedersachsen oder Berlin. Ein Grund für diesen Erfolg ist die kontinuierlich hohe Qualität der Veranstaltung mit wechselnden Themenschwerpunkten. In diesem Jahr ging es unter anderem um neue Behandlungsmöglichkeiten bei schlecht heilenden Wunden, um Ödeme der unteren Extremitäten, den Schutz der Haut und Hautkomplikationen rund

um das Stoma. „Wir sind stolz darauf, dieses Netzwerktreffen ins Leben gerufen und erfolgreich weiterentwickelt zu haben“, ergänzt Annett Laban. Ihr Dank gilt allen Beteiligten, die an der Vorbereitung und Durchführung mitgewirkt haben, insbesondere der Stabsstelle Enterostomatherapie unter Leitung von Kati Allwardt.

UMR
2030

Nächste Etappe im Projekt SP-Expert

Die Einführung des Dienstplan- und Zeiterfassungssystems SP-Expert schreitet voran. Bis Ende des ersten Halbjahres werden die Verwaltung und der Pflegebereich vollständig in das System überführt und damit erfolgreich abgeschlossen. Dann sind nahezu 50 Prozent aller Beschäftigten der UMR im System integriert.

Im Mai werden die dem Ressort Pflege zugeordneten Auszubildenden in das System integriert: Dazu zählen auch Medizinische Fachangestellte, Bundesfreiwilligendienstleistende und die Studenten der Pflegewissenschaften. Die Azubis für die Berufe Medizinischer Technologe für Radiologie (MTR) und Laboratoriumsanalytik (MTL) sowie die angehenden Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZMFA) und Zahntechniker werden im Zuge des Roll-Outs in den

Kliniken in das System integriert. Dieser startet ab dem zweiten Halbjahr und das Projektteam wird im Vorfeld auf jede Einrichtung zugehen und die Einarbeitung unserer Kolleginnen und Kollegen betreuen.

„Unser Team begleitet jede Einrichtung durch den gesamten Einführungsprozess und steht in den ersten beiden Monaten nach dem Go-Live im System intensiv unterstützend zur Seite“, erklärt Projektleiterin Dr. Tina Draganow. Verstärkung erhält das Team seit Kurzem durch Carolin Broening, der stellvertretenden Leiterin der Stabsstelle Recht. Um die Einführung weiter voranzubringen, arbeitet das Projektteam zudem eng mit dem Personalrat zusammen und erarbeitet die dafür notwendigen Dienstvereinbarungen.

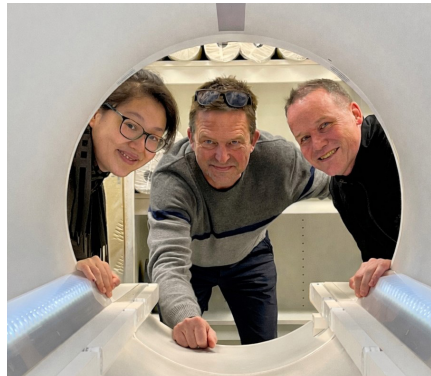
Schnell und papierlos mit der digitalen Signatur

In vielen Fällen müssen Dokumente heute nicht mehr ausgedruckt werden, um sie zu unterschreiben. An der UMR steht dafür die Möglichkeit der digitalen Signatur zur Verfügung. Der Geschäftsbereich IT hat im Nexus Curator eine übersichtliche und leicht verständliche [Anleitung](#) zur Einrichtung bereitgestellt, die Sie Schritt für Schritt durch den Prozess führt. Bitte beachten Sie: Nach der Einrichtung auf Ihrem PC ist die Signatur ein Jahr lang gültig und muss anschließend erneuert werden. Die digitale Signatur ist ausschließlich für PDF-Dokumente vorgesehen und darf nur für interne UMR-Dokumente verwendet werden.

Starke Partnerschaft für bessere MRT-Bildgebung

Eine enge Kooperation zwischen unserer UMR, dem Department Life, Light & Matter der Universität Rostock und dem Max Delbrück Center Berlin trägt sichtbare Früchte. Die Arbeitsgruppe um Ophthalmologe Prof. Dr. Oliver Stachs und Radiologin PD Dr. Ebba Bella sowie Prof. Dr. Thoralf Niendorf aus Berlin hat eine neuartige MRT-Antenne aus einer künstlich hergestellten Struktur (Metamaterialien) entwickelt, die die Bildqualität und Effizienz des MRT-Verfahrens deutlich verbessert.

Während das Berliner Team vor allem die physikalische Konzeption und Optimierung der Antennentechnologie übernahm, erfolgte durch unser UMR-Team die klinische Integration und Anwendung. Unsere Arbeitsgruppe untersuchte die Technologie insbesondere in der okulären und neuroanatomischen 7-Tesla-Bildgebung und testete sie unter realen diagnostischen Bedingungen. Die Ergebnisse



PD Dr. Ebba Beller (v. l.), Prof. Dr. Oliver Stachs und Prof. Dr. Thoralf Niendorf vom Max Delbrück Center Berlin, haben eine neuartige Antenne entwickelt.

zeigen, dass sich Radiofrequenzfelder durch den Einsatz von Metamaterialien gezielt fokussieren lassen. Dadurch kann die Signalqualität aus komplexen anatomischen Regionen deutlich verbessert und die Messzeit verkürzt werden. Die Erkenntnisse wurden im Fachmagazin [Advance Materials](#) veröffentlicht.

Personalien

Pastorin Eike Borowski ist seit 1. April Krankenhauseelsorgerin an unserer UMR. Die gebürtige Malchowerin hat nach einer Schlosserlehre 1988 eine katechetische Ausbildung in der Frauenmission Malche in Bad Freienwalde absolviert.



Im Jahr 2001 beendete sie ihr Studium zur Diplomtheologin an der Universität Rostock. Im Vikariat der St. Michael Gemeinde in Gehlsdorf erhielt sie anschließend erste Einblicke in die Krankenhauseelsorge. Zuletzt war sie als Pastorin in der Kirchengemeinde Kavelstorf tätig. Die Begleitung von Menschen mit ihren Freuden und Sorgen in verschiedenen

Lebenssituationen liegt ihr am Herzen. Eike Borowski ist verheiratet, hat vier Kinder und fünf Enkelkinder. Die 60-Jährige tritt die Nachfolge von Susanne Möckel an.

Prof. Dr. Uwe Walter, stellvertretender Direktor unserer Klinik und Poliklinik für Neurologie ist mit dem DGKN-Fortbildungspreis 2026 der Deutschen Gesellschaft für Klinische Neurophysiologie und Funktionelle Bildgebung ausgezeichnet worden. Die Fachgesellschaft würdigt damit sein langjähriges Engagement für die Weiterbildung in der Neurophysiologie und Neurosonologie. Zudem wurde er zum Generalsekretär der World Organization of Neurosonology and Cerebral Hemodynamics (WON/ESNCH) gewählt.



Voller Hörsaal: 227 Teilnehmer beim Hygienetag

Der diesjährige Hygienetag zeigte einmal mehr, wie lebendig und vielseitig Krankenhaushygiene sein kann. Insgesamt 227 Teilnehmer nutzten die Gelegenheit im März, sich zu informieren, auszutauschen und auch ein wenig zu schmunzeln. Einen spannenden Blick über den Tellerrand der klassischen Antibiotikatherapie hinaus gab Dr. Romy Skusa mit ihrem Vortrag zur Phagentherapie. In der anschließenden Expertenrunde entwickelte sich eine lebhafte Diskussion. Unser Krankenhaushygieniker Dr. PD Philipp Warnke stellte die Ergebnisse der aktuellen Prävalenzstudie zum Umgang mit peripheren Venenverweilkanülen und zentralen Venenkathetern vor. Für besondere Aufmerksamkeit sorgten jedoch seine Bilder aus Hygienebegehungen. Dass Krankenhaushygiene durchaus unterhaltsam sein kann, bewies der beliebte Sketch zum „Alltag auf Station“. Der feste Programmpunkt sorgte wieder einmal für zahlreiche Lacher im Publikum des prall gefüllten Hörsaals.



Die Gewinner vom Kreuzworträtsel zum „Aktionstag Saubere Hände“ mit dem gleichnamigen Lösungsspruch sind gekürt. Drei Kollegen aus der Transfusionsmedizin/Blutspende der Ambulanz der Hämatologie/Onkologie und der Zahnerhaltung freuen sich über einen Gutschein und Näscherlein.



IHRE BLUTSPENDE HILFT UNSEREN PATIENTEN

Öffnungszeiten:

Mo & Mi von 10 bis 18 Uhr
Di, Do und Fr von 7.30 bis 15 Uhr

[Online-Terminbuchung](#)

Institut für Transfusionsmedizin
Waldemarstraße 21d
18057 Rostock
Tel. 0381 494 7670

„Integration gelingt im Team“

Interview mit Hannes Warning, Praxisanleiter International und interkultureller Coach

Ein wichtiger Meilenstein ist für unsere indischen Pflegekräfte erreicht: Sie haben das Anerkennungsverfahren mit der staatlichen Kenntnisprüfung sowie der Sprachprüfung auf B2-Niveau erfolgreich abgeschlossen und können nun als Pflegefachkräfte tätig werden. Wie dieser Weg begleitet wurde und welche pädagogischen Faktoren für eine gelingende Integration entscheidend sind, erläutert Hannes Warning, Praxisanleiter International und interkultureller Coach, im Gespräch.

Herr Warning, die indischen Kolleginnen haben ihre Anerkennungsprüfungen bestanden. Was bedeutet dieser Schritt?

Dieser Moment markiert einen sehr wichtigen Übergang. Mit dem erfolgreichen Abschluss der Kenntnisprüfung wird bestätigt, dass die vorhandenen beruflichen Kompetenzen der Kolleginnen mit den Anforderungen der deutschen Pflegepraxis vergleichbar sind. Gleichzeitig ist dieser Schritt auch das Ergebnis eines intensiven Lern- und Entwicklungsprozesses. Die Kolleginnen mussten nicht nur fachliche Inhalte vertiefen, sondern sich auch mit den strukturellen, rechtlichen und kommunikativen Besonderheiten unseres Gesundheitssystems vertraut machen. Für unser Haus bedeutet dieser Erfolg daher weit mehr als eine bestandene Prüfung. Er zeigt, dass internationale Fachkräfte durch gezielte pädagogische Begleitung ihre Kompetenzen in ein neues Versorgungssystem übertragen können.

Welche Rolle spielt dabei das Integrationsmanagement?

Eine zentrale Rolle. Integration beginnt nicht erst auf der Station, sondern deutlich früher. Das Team des PV-Integrationsmanagements begleitet die Kollegen von Beginn an durch viele organisatorische und strukturelle Schritte. Dazu gehören Fragen der Einreise, Aufenthaltsregelungen, Behördenkontakte und die formale Organisation des Anerkennungsverfahrens. Diese Unterstützung schafft Sicherheit im Alltag. Gleichzeitig er-



Hannes Warning, interkultureller Coach, unterstützt Inderinnen in der Integration. Hier bei der Einarbeitung 2024.

möglicht er den Kolleginnen, sich stärker auf die fachliche Weiterentwicklung zu konzentrieren. Parallel dazu erfolgt die Vorbereitung auf die Anforderungen der deutschen Pflegepraxis mit rechtlichen Grundlagen der Arzneimittelgabe, Hygienevorschriften, Dokumentationspflichten und Verantwortungsbereichen im pflegerischen Handeln. Viele dieser Aspekte unterscheiden sich deutlich von den beruflichen Strukturen in den Herkunftsländern. Deshalb ist es wichtig, diese Unterschiede nicht nur zu erklären, sondern gemeinsam zu reflektieren und praktisch einzuüben.

Wie würden Sie Ihre Aufgabe in diesem Prozess beschreiben?

Meine Aufgabe besteht darin, den Lernprozess fachlich und pädagogisch zu strukturieren. Internationale Pflegekräfte bringen häufig viel Berufserfahrung und Fachwissen mit. Im Anerkennungsprozess geht es deshalb nicht darum, diese Kompetenzen zu ersetzen, sondern sie mit den Anforderungen des deutschen Pflegesystems in Beziehung zu setzen und gemeinsam weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang lässt sich meine Rolle didaktisch als eine Art „dritter Raum“ beschreiben. Damit ist eine lernortverbindende Brückenfunktion zwischen Theorie und Praxis gemeint. Ich bewege mich bewusst zwischen den unterschiedlichen Lernorten und unterstütze dabei, dass berufliche Erfahrungen, theoretische Anforderungen und praktische Hand-

lungssituationen sinnvoll miteinander verbunden werden. Gerade im Anerkennungsprozess ist diese Vermittlungsfunktion wichtig, weil internationale Pflegekräfte nicht nur neues Wissen erwerben, sondern vorhandene Kompetenzen in ein anderes Berufssystem übertragen müssen. Das bedeutet, gemeinsam Lernschritte zu planen, Inhalte verständlich aufzubereiten und die Kolleginnen auf

die Anforderungen der Kenntnisprüfung vorzubereiten. Sie sollen ihre vorhandenen Kompetenzen selbstbewusst einbringen und sich fachlich und sprachlich sicher in der Versorgung bewegen. Dabei entsteht Lernen nicht nur im Unterricht oder in Vorbereitungssituationen, sondern im Austausch zwischen den Lernorten und den beteiligten Teams.

Wann gelingt Integration Ihrer Meinung nach wirklich?

Die entscheidende Phase der Integration findet im beruflichen Alltag auf den Stationen statt. Dort erleben die Kolleginnen, wie Pflege im Team organisiert ist, wie Kommunikation funktioniert und wie Verantwortung gemeinsam getragen wird. Unsere Stationsteams, Stationsleitungen und Pflegedienstleitungen leisten eine sehr wichtige Arbeit. Sie ermöglichen Lernräume, in denen Fragen gestellt werden dürfen, Unsicherheiten offen angesprochen werden können und gegenseitiges Lernen stattfindet. Integration ist deshalb kein einseitiger Anpassungsprozess. Sie entsteht dort, wo Teams bereit sind, neue Kollegen einzubeziehen. Wenn fachliche Unterstützung, Offenheit und gegenseitiger Respekt zusammenkommen, entsteht genau das Umfeld, in dem internationale Pflegekräfte ihr Potenzial entfalten können. Dieses tägliche Engagement der Teams verdient aus meiner Sicht besondere Anerkennung und meinen großen persönlichen Respekt.

Zur Bildergalerie der
Willkommenstage
geht es **hier**.

BGM-Projekt empCARE fortgeführt: Empathie stärken, Gesundheit schützen

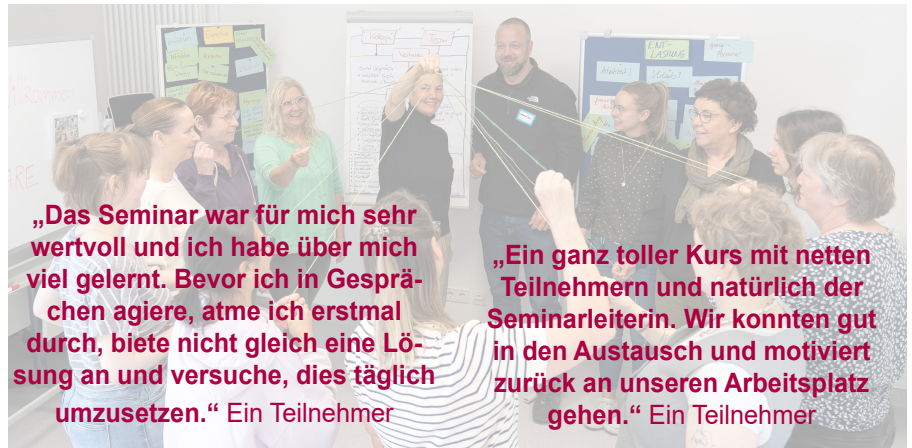
In der Seminarreihe empCARE stehen die Gefühle und Bedürfnisse unserer Kolleginnen und Kollegen in Pflege- und Sozialberufen im Mittelpunkt. In ihrer Arbeit ist das jedoch selten der Fall. Dort dreht sich meist alles darum, dass der Stationsalltag läuft - nicht selten auf Kosten der eigenen Gesundheit. Wie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Berufsalltag mental gestärkt werden können, erläutert Sozialpädagogin und empCARE-Trainerin Dr. Susanne Schrötter im Interview:

Frau Dr. Schrötter, was sind typische Herausforderungen unserer Kollegen?

Im Arbeitsalltag sind Pflegekräfte, Therapeuten sowie Mitarbeiter in sozialen Diensten hohem Stress, vielfältigen Emotionen und auch eigenen Ängsten und Überforderungen ausgesetzt. Wird diese Belastung zu groß, kann es zu einem „empathischen Kurzschluss“ kommen, Situationen werden dann nicht mehr ausreichend reflektiert.

Was verstehen Sie darunter?

Einen Schutzreflex, um eigene unangenehme Gefühle zu regulieren



„Das Seminar war für mich sehr wertvoll und ich habe über mich viel gelernt. Bevor ich in Gesprächen agiere, atme ich erstmal durch, biete nicht gleich eine Lösung an und versuche, dies täglich umzusetzen.“ Ein Teilnehmer

„Ein ganz toller Kurs mit netten Teilnehmern und natürlich der Seminarleiterin. Wir konnten gut in den Austausch und motiviert zurück an unseren Arbeitsplatz gehen.“ Ein Teilnehmer

– mit guten Ratschlägen oder Sätzen wie: „Das wird schon wieder.“ Im empCARE-Training geht es darum, sich bewusst in das Gegenüber hineinzuversetzen und Schritt für Schritt die Gefühlswelt der Patienten zu verstehen. Gelingt das, wird professionelle Nähe möglich, als Grundlage für ein tragfähiges Vertrauensverhältnis – was den Umgang, gerade mit vermeintlich schwierigen Patienten, spürbar erleichtern kann.

Wie vermitteln Sie diese Inhalte und Ansätze den Kollegen?

Wir arbeiten mit Situationen aus dem Berufsalltag der Teilnehmerin-

nen und Teilnehmer und beleuchten gemeinsam unterschiedliche Perspektiven. Dabei reflektieren sie ihr Verhalten und ihre Gefühle, erkennen eigene Grenzen und lernen, ihre Bedürfnisse im Blick zu behalten. In den Seminaren arbeiten jeweils 12 bis 15 Personen in Kleingruppen zusammen. Die intensive Auseinandersetzung ist oft emotional. Umso schöner ist es, wenn bereits nach dem ersten Termin von kleinen, aber spürbaren Veränderungen berichtet wird.

Das BGM-Projekt empCARE wird von der Salus BKK unterstützt. Weitere [Infos](#).

BGM-Thementag: Gehirnfitness im Test

Wie fit ist unser Gehirn? Dieser Frage widmete sich der Vortrag „Sehen, Denken, Handeln – Warum ein ViKoMotorik-Training für Jeden unverzichtbar ist“ von Gesundheitswissenschaftlerin Jana Kokot von PHYSIO die therapeuten im März. ViKoMotorik steht für das Zusammenspiel von Wahrnehmung, Denken und Ausführung. Zentrale Erkenntnis: Unsere kognitiven Fähigkeiten nehmen mit dem Alter messbar ab, aber dagegen hilft gezieltes vikomotorisches Training. Wie das aussieht, zeigte sich direkt

im Hörsaal: Eine kurze Augenübung machte schnelle Fortschritte erlebbar, und am mobilen Skillcourt konnten Teilnehmer ihren aktuellen Stand testen – etwa beim „Brain Age Test“, der das kognitive Alter des Gehirns bestimmt. Die Kollegen aus Verwaltung, Ärzteschaft und Pflege waren gespannt und teilweise überrascht, insbesondere, wenn das eigene Gehirnalter unter dem tatsächlichen lag. Alle 19 Termine waren ausgebucht und zeigen das große Interesse. Die Aktion wurde von unserem BGM-Team organisiert.

Rauchfrei im Mai

Sie wollen mit dem Rauchen aufhören? Dann machen Sie mit bei der Aktion des Instituts für Therapie- und Gesundheitsforschung gGmbH. **„Rauchfrei im Mai“**

Weitere Termine im [BGM-Jahresplan](#)



Impressum

Universitätsmedizin Rostock
Postfach 10 08 88, 18057 Rostock
Tel. 0381 494 0
www.med.uni-rostock.de

unimedialog
ist das Mitarbeiterblatt der
Universitätsmedizin Rostock
15. Jahrgang, Ausgabe 4 | 2026

V.i.S.d.P.
Dr. Christiane Stehle
Vorstandsvorsitzende
und Ärztliche Vorständin

Fotos: Universitätsmedizin
Rostock, Alwin Welz
Redaktion: Stabsstelle
Unternehmenskommunikation
Kontakt: unimedialog@med.uni-rostock.de