

Außergewöhnliches Integrationsprojekt am UKE

Zurück im Leben



Seit Bäcker Frank Knöfler (l.) seine Kunden im Café Osterfeld versorgt, geht es ihm wieder richtig gut. – Auch Köchin Sophia Schlizio (r.) hat bei Osterkuss einen Neuanfang gemacht

– so lange wie noch bei keinem anderen Arbeitgeber. Wegen seiner Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) wurde er viel gemobbt und wechselte häufig den Job. Es folgten Depressionen, Alkoholprobleme und diverse Klinikaufenthalte. Heute fühlt sich der 42-Jährige zum ersten Mal in seinem Leben richtig wohl in seiner Haut. „Bei Osterkuss kann ich sein, wie ich bin, und habe keine Angst, Fehler zu machen“, erzählt Knöfler. Das Team ist für ihn wie eine große Familie, in der man sich gegenseitig unter die Arme greift und Probleme offen ansprechen kann.

Arbeit als Therapie

Menschen mit psychischen Erkrankungen wieder in Arbeit zu bringen und damit zurück ins Leben zu holen – das war der Grundgedanke der Osterkuss gGmbH, die 1999 zunächst als gemeinnütziger Verein startete. „Eine geregelte Beschäftigung hat einen unschätzbaren Wert für das eigene Selbstwertgefühl und die innere Balance“, erklärt Dr. Alexandra Bussopulos aus der Psychiatrischen Klinik am UKE. Eine Aufgabe zu erfüllen, mit anderen im Team zu arbeiten und Anerkennung zu erfahren, kann in manchen Fällen weit mehr bringen als jede Therapie.

Insgesamt arbeiten 14 Mitarbeiter und einige Praktikanten bei Osterkuss, darunter eine Köchin, eine Küchenkraft, ein Druckvorlagenhersteller, ein Buchhalter, eine Grafikerin und ein Bäcker. Manche von ihnen sind schon seit mehr als zehn Jahren dabei. Ihre Chefs, Lutz Hoppe und Ralf Flechner, haben immer ein

Der Name Osterkuss steht für gute Küche und zuverlässigen Kopie- und Druckservice am UKE. Was beides miteinander zu tun hat? Im Café Osterfeld in der Klinik für Psychiatrie und im Copyshop in O 61 arbeiten viele Menschen mit psychischen Erkrankungen, die sich nach einem langen Leidensweg zurück ins Leben gekämpft haben.

Ab halb zwölf wird es langsam hektisch hinterm Tresen im Foyer der Klinik für Psychiatrie. Frank Knöfler managt mit zwei Kollegen das Mittagsgeschäft. Er berät Kunden, nimmt Bestellungen auf, kassiert und gibt Essen und Getränke aus. Dabei hat er stets ein Lächeln auf den Lippen. „Was ich besonders mag, ist der Kontakt zu den Menschen hier“, sagt Knöfler, der mit der Hälfte der Klinik per Du ist und immer für einen Spaß zu haben.

Seit fünf Jahren arbeitet der gelernte Bäcker bei Osterkuss im Café Osterfeld



Besonders schätzt der gelernte Druckvorlagenhersteller Sven Tiburcy den Kontakt mit den Kunden im Copyshop



offenes Ohr für ihre Angestellten. „Hört ein Mitarbeiter beispielsweise Stimmen oder neigt zu Depressionen, müssen wir wachsam sein und uns regelmäßig rückversichern, dass es ihm gutgeht“, erklärt Psychologe Hoppe, der im Zweifel rasch den Kontakt zu Dr. Bussopulos sucht. Darüber hinaus besteht eine enge Kooperation mit der Ergotherapie-Praxis auf dem Gelände, die einige Mitarbeiter kontinuierlich ambulant begleitet.

Wertschätzung macht stark

Viele Osterkuss-Angestellte wurden in der Psychiatrischen Klinik des UKE behandelt, bevor sie über die Arbeitstherapie zu ihrem neuen Job kamen. So auch Köchin Sophia Schlizio, die unter einer Emotional-instabilen Persönlichkeitsstörung mit regelmäßigen starken Depressionsschüben leidet. Früher war

sie meist einmal im Jahr auf Station zur Behandlung und danach mindestens sechs Monate nicht arbeitsfähig. In den fünf Jahren bei Osterkuss hat sie keinen Tag wegen eines psychischen Ausfalls gefehlt. Kochen macht sie gesund, sagt sie. „Es ist etwas, was im Hier und Jetzt passiert und viele schwarze Gedanken einfach ausschaltet.“ Dinge selbst zu erstellen und Aufgaben zu erledigen sei für Menschen mit psychischen Störungen enorm wichtig, um sich von kranken Denkmustern zu entfernen und am Leben festzuhalten.

So sieht es auch Sven Tiburcy, der seit fünf Jahren hinterm Copyshop-Tresen steht und zusammen mit seiner Kollegin das UKE mit Kopien und Drucken versorgt. „Früher hatte ich große Probleme, mit Stress umzugehen“, erzählt er. Eines Tages wurde der innere Druck so groß,

dass er die Arbeit im Familienunternehmen nicht weiter ausüben konnte. „In der Psychiatrischen Klinik am UKE habe ich gelernt, mit meinen Problemen umzugehen.“ Besonders gut tut ihm bei Osterkuss das stressfreie und rücksichtsvolle Miteinander. „Plötzlich auftretende Schwächen werden hier nicht vorgehalten, sondern diskret wegorganisiert“, erklärt der gelernte Druckvorlagenhersteller.

Die Geschäftsführer sind in schwierigen Momenten immer bemüht, ihren Angestellten den Arbeitsdruck zu nehmen. Und wenn es richtig eng wird, weil ein Mitarbeiter fehlt, bindet sich Lutz Hoppe schon mal selbst die Schürze um und kümmert sich hinter dem Tresen ums schmutzige Geschirr. Bei Osterkuss steht einer für den anderen ein – das macht die Menschen hier stark. ■

Neue Serie

UKE INside: Mehr Offenheit und Toleranz

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat das UKE eine Unternehmenskultur bekräftigt, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Identität sowie Behinderung wertschätzt. Anlass, die Vielfalt am UKE beispielhaft in einer Serie vorzustellen.

Folge 1: Inklusion am Arbeitsplatz

Menschen eine Chance geben

Keine Vorurteile, keine Barrieren, keine Benachteiligung. So könnte die inklusive Gesellschaft von morgen aussehen. Im UKE hat die Zukunft bereits begonnen.

Armand Cori steht in einer Stationsküche des UKE. Geschickt sortiert der 23-Jährige Messer und Gabeln in die Besteckkörbe und stapelt das saubere Geschirr aus der Spülmaschine in den Küchenschrank. Seit gut einem Jahr übernimmt er nun Aufgaben wie diese für die Klinik Gastronomie Eppendorf (KGE). Im UKE hat Cori zum ersten Mal das Gefühl, so akzeptiert zu werden, wie er ist. „Es bedeutet mir sehr viel, im UKE zu arbeiten“, sagt er.

Jahrelang erschwerten dem gebürtigen Kosovaren eine Lernschwäche sowie eine körperliche Behinderung die Suche nach einem regulären Arbeitsplatz. Nach dem Hauptschulabschluss und einer Berufsorientierungsphase folgten zahlreiche Praktika. Er erschien immer zuverlässig zur Arbeit, doch eine langfristige Perspektive ergab sich nie. Bis er über das so genannte „Hamburger Budget für Arbeit“ ans UKE vermittelt



Zum ersten Mal fühlt sich Armand Cori aus der Klinik Gastronomie Eppendorf (KGE) so akzeptiert, wie er ist



In der Küche packt Armand Cori mit an

wurde. Das Modellprojekt der Hamburger Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration, das das UKE maßgeblich unterstützt, hilft Menschen mit schwerer Behinderung dabei, einen Job zu finden.

„Auch wir wollen schwerbehinderten Menschen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt geben“, betont KGE-Chef

Manfred Hannig. Unterstützt wird er dabei von einem Jobcoach der Hamburger Arbeitsassistenz, einem Fachdienst, der sich auf die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Unternehmen spezialisiert hat. Mittlerweile hat Hannig in den UKE-Servicegesellschaften sechs Menschen mit Behinderungen über das „Hamburger Budget für Arbeit“ eingestellt, weitere sollen in den nächsten Monaten und Jahren folgen.

„Wir beschäftigen seit vielen Jahren Menschen mit Behinderungen, weil wir möchten, dass sie gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben. Damit wollen wir unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht werden und unseren Beitrag zu einer toleranten und verantwortungsbewussten Gesellschaft leisten“, erklärt Michael van Loo, Ge-



Nachgefragt bei Personalleiter Michael van Loo

Herr van Loo, welche Rolle spielt Vielfalt am UKE?

Michael van Loo: Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat sich das UKE bewusst für eine Personalpolitik entschieden, die unsere Unternehmenskultur in Richtung Offenheit und Toleranz weiterentwickelt. Dabei stellen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Zentrum: Indem wir betriebliche Rahmenbedingungen schaffen, unter denen wir ihre Potenziale erkennen und fördern können, wollen wir das Klima am UKE positiv beeinflussen und den Teamgeist fördern.

Das Thema ist am UKE aber nicht neu, oder?

In der Tat arbeitet das UKE als Universitätsklinikum bereits seit Jahrzehnten mit interdisziplinären und interprofessionellen Teams aus Menschen unterschiedlicher Herkunft, Religion etc. Mit der beschäftigtenorientierten Personalpolitik verfolgen wir diesen Ansatz nun strategisch und systematisch.

Welche Vorteile sehen Sie in der beschäftigtenorientierten Personalpolitik konkret?

Wir konnten frühzeitig eine Reihe von Maßnahmen einführen, die etwa die Gesundheit der Mitarbeiter fördern und zur Inklusion oder zur Gleichstellung positiv beitragen. Damit beziehen wir uns auf eine große Bandbreite an lebensphasen- und situationsabhängigen Bedürfnissen unserer Mitarbeiter. Noch bevor die Medien über demografischen Wandel und Diversity, also Vielfältigkeit, berichteten, haben wir bei uns ein entsprechendes Selbstverständnis etabliert. Das macht uns als Arbeitgeber für aktuelle und künftige Mitarbeiter attraktiv, erweitert den Kreis potenzieller Kandidaten – und zeigt uns, dass wir als Universitätsklinikum für die Zukunft gut aufgestellt sind.

schaftsbereichsleiter Personal, Recht und Organisation. Er ist sich sicher: „Die aktive Integration unterschiedlicher Talente ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für das Unternehmen.“

Dabei, so ergänzt Kornelia Anders, Beauftragte des Arbeitgebers für die Belange von Menschen mit Behinderung, werde viel Wert darauf gelegt, die Arbeitsumgebung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern und ihre individuellen Bedürfnisse zu berücksichtigen. Rampen sollen beispielsweise den Zugang zu Gebäuden, ein spezieller Büro-Lift für Akten die Arbeit für Menschen im Rollstuhl erleichtern – genauso wie flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten.



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Armand Cori war von Anfang an beeindruckt, wie unvoreingenommen ihm die UKE-Mitarbeiter begegnen. „Wenn meine Kollegen merken, dass ich erschöpft bin, unterstützen sie mich. Genauso packe ich mit an, wenn ich sehe, dass ihnen die Arbeit über den Kopf wächst“, berichtet Cori.

Mittlerweile ist er fester Bestandteil des Küchenteams und verabredet sich auch nach Feierabend mit den Kollegen. Die Arbeit am UKE hat sein Leben verändert. Er ist unabhängiger geworden, mutiger, verdient selbstständig Geld wie jeder andere auch. Seine Erfahrungen gibt er mittlerweile als sogenannter Experte für Arbeit an andere Menschen mit Lernschwierigkeiten weiter. ■

Aktives UKE

Interkulturelle Öffnung

In Hamburg leben rund 530 000 Menschen mit Migrationshintergrund, das sind 30 Prozent der Bevölkerung. Die damit einhergehende kulturelle und sprachliche Vielfalt bedeutet eine wertvolle gesellschaftliche Bereicherung. „Diese Vielfalt stellt die Gesundheitsversorgung aber auch vor Herausforderungen“, sagte Dekan Prof. Dr. Dr. Uwe Koch-Gromus bei einer wissenschaftlichen Tagung zur interkulturellen Öffnung der Gesundheitsversorgung. Initiiert und organisiert wurde die Veranstaltung von der AG Psychosoziale Migrationsforschung (Leitung Dr. Mike Möske), Institut und Poliklinik für Medizinische Psychologie. Die Tagungsteilnehmer waren sich einig, dass Menschen mit Migrations-



Prof. Koch-Gromus spricht sich für eine offene Gesundheitsversorgung aus

hintergrund die gleiche Teilhabe an gesundheitlichen Prozessen ermöglicht werden müsse. Am UKE, so der Dekan, gebe es in Klinik, Forschung und Lehre zahlreiche Projekte, die sich mit dem Thema „Migration und Gesundheit“ befassen. Die Flüchtlingsambulanz, der Dolmetscherdienst (er bietet 52 Sprachen an) oder auch der Gebetsraum für Muslime seien praktische Beispiele, auch befindet sich im UKE eine AG Interkulturelle Öffnung in Gründung.

Serie UKE INside

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat das UKE eine Unternehmenskultur bekräftigt, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Identität sowie Behinderung wertschätzt. Anlass, die Vielfalt am UKE beispielhaft in einer Serie vorzustellen.

Im Einzelgespräch begleitet
Diplompsychologin
Cornelia Reher
Jugendliche wie
Mohammed

„Traumatherapie ist in vielen Ländern wenig anerkannt“, weiß Cornelia Reher. Zum Beispiel im kriegs- und tsunamigebeutelten Sri Lanka, wo sich die Diplompsychologin 2007 ein Bild vom Leid der Menschen verschaffte. „Ich möchte Traumatisierten helfen, Worte zu finden für das, was ihnen passiert ist“, sagt sie.

Die 32-Jährige leitet ein Team aus zehn Psychiaterinnen, Therapeutinnen, Pädagoginnen und 20 Dolmetschern unterschiedlicher Herkunft. Bis zu zwei Jahre lang begleitet sie die überwiegend männlichen afghanischen Kinder und Jugendlichen in wöchentlichen Einzelgesprächen.

Über Grenzen hinweg

„Wer aus Deutschland kommt, kann seine Lebensbedingungen mit Hilfe anderer ändern“, erklärt Reher den Hauptunterschied ihrer Arbeit zu der mit Einheimischen. „Unsere Patienten sind durch ihren Asylstatus oft in ihren Möglichkeiten limitiert.“ Das mache die Traumatherapie, die soziale Strukturen einbezieht, zur Herausforderung.

Vorhandene Sprachbarrieren können die Kollegen nur mit Hilfe überwinden. So finanziert „Children for Tomorrow“ unter anderem Dolmetscher für die Therapien. Überdies erhält das Team

Supervision, besucht Fortbildungen zu interkultureller Kommunikation.

„Bei uns haben Flüchtlinge Raum, ihre Gefühle zu zeigen“, berichtet Reher, Teil eines reinen Frauenteam – ein sichtbarer Erfolg über Grenzen hinweg.

www.children-for-tomorrow.de ■

Folge 2: Flüchtlingsambulanz am UKE

Worte für das Unausprechliche

Seit Ende der 90er Jahre kümmert sich ein Team aus Psychiaterinnen, Therapeutinnen und Pädagogen der Flüchtlingsambulanz am UKE um kriegstraumatisierte Kinder und Jugendliche. Eine Arbeit, die ohne die Stiftung „Children for Tomorrow“ nicht möglich wäre.

2006 muss Mohammed den gewaltsamen Tod seines Vaters ansehen. Als Mitglied der in Afghanistan verfolgten Minderheit Hazara flieht er nach Pakistan, von dort weiter nach Europa – allein und unter Monate andauernder Lebensgefahr. Im Herbst 2011 erreicht Mohammed Hamburg, ist seit einem Jahr in der Obhut der Flüchtlingsambulanz des UKE.

Pro Quartal kommen rund 180 traumatisierte Kinder und Jugendliche wie Mohammed in die gemeinsame Einrichtung des Ambulanzentrums des UKE und der Stiftung „Children for Tomorrow“. 200 weitere müssen derzeit ein halbes Jahr lang auf einen Platz warten.



charta der vielfalt



Serie UKE INSide

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hat das UKE eine Unternehmenskultur bekräftigt, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Identität sowie Behinderung wertschätzt. Anlass, die Vielfalt am UKE beispielhaft in einer Serie vorzustellen.

Folge 3: Demografischer Wandel

„Ich habe mehr Energie!“

Laut empirischen Studien zählen ältere Arbeitnehmer statt zum „alten Eisen“ zu den unverzichtbaren „alten Hasen“ im Unternehmen. So wie Kornelia Anders: Die Referentin für Altersteilzeit und Beauftragte des Arbeitgebers für die Belange von Menschen mit Behinderung ist Expertin für Altersteilzeit – in Theorie wie Praxis.

„Es zählt die Qualität der Arbeit, nicht die Bürozeit“, meint Kornelia Anders. Seit 1972 am UKE, kümmert sich die ehemalige Medizintechnische Assistentin (MTA) um die Belange von Menschen mit Behinderung – und um Altersteilzeit. Im August 2013 beschloss die 63-Jährige, ihre Arbeitszeit um die Hälfte zu reduzieren. Jetzt kommt sie montags, dienstags



„Weniger ist mehr“, meint Altersteilzeiterin Kornelia Anders

und mittwochs ins Büro. An den übrigen Tagen hat sie nun mehr Zeit – für Theater oder Tennis zum Beispiel. „Das ist eine Win-win-Situation“, findet Anders, „ich habe mehr Energie im Leben – und das UKE hat mehr von meinem Wissen.“ Mit Fördergeldern für Altersteilzeit etwa kennt sie sich gut aus.

Anders ist eine von rund 30 Büroangestellten in Altersteilzeit. „Zu wenige nutzen diese Chance“, erklärt sie. Denn Altersteilzeiter profitierten von längeren Einzahlungen in die Rentenkasse. Und: Wer rechtzeitig etwa über das Langzeitkonto vorsorgt, kann sich Altersteilzeit leisten. „Die GB PRO-Kollegen der UKE Job-Welt, Marita Siefert und Gunter Zinn,

oder ich beraten Interessierte gern“, erklärt Anders, „oder wir verweisen an unseren externen Spezialisten.“

Altersvorsorge geht alle an

Wie notwendig Vorsorge ist, führen



Rechtzeitig fürs Alter vorsorgen

- Rente/Pension
- Berufsständische Versorgung
- Betriebliche Altersvorsorge
- Vorruhestandsmodelle
- Private Vorsorge

Näheres unter „Altersvorsorgemanagement“ im UKE INSide-Portal

aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamts vor Augen: Kamen 2009 auf 100 Menschen im Erwerbsalter 34 Menschen im Rentenalter, werden es 2030 schätzungsweise 50 sein. Gut beraten ist jeder, der sich die vielfältigen

Möglichkeiten fürs Altersvorsorgemanagement im UKE zunutze macht.

„Dennoch hat die Umstellung von Voll- auf Teilzeit eine Weile gedauert“, gibt Anders zu. „Alle Beteiligten mussten sich daran gewöhnen, Absprachen während meiner Bürozeiten zu treffen – und ich musste lernen, Aufgaben zu delegieren.“ Insgesamt, so resümiert Anders, bringe sie beste Voraussetzungen für Altersteilzeit mit: Da sie weitestgehend selbstständig arbeite, könne sie sich ihre Zeit flexibel einteilen.

Und Anders weiß: „Im heutigen Arbeitsleben müssen wir alle beweglich und veränderungsbereit bleiben – unabhängig vom Alter.“ ■

„Niemand ist frei von Vorurteilen“

Geboren ist Esra Tekin in Paderborn. Die deutsche Staatsbürgerin absolviert seit 2011 das Studium „Pflege Dual“ am UKE. Zugleich übt die 28-Jährige ihren Glauben als Muslimin aktiv aus.

„Ich habe mich daran gewöhnt, angestarrt zu werden“, sagt Esra Tekin, „das blende ich aus, weil ich mich nicht auf meinen Lebensstil reduzieren lassen möchte.“ Zum täglichen Outfit der selbstbewussten Frau mit den hübsch geschminkten Augen gehört ein Kopftuch. Das, so erzählt Esra Tekin mit fester Stimme, trage sie seit 14 Jahren. Freiwillig und aus Überzeugung komme sie damit der muslimischen Vorschrift, ihr Haupt zu bedecken, nach.

Was für Esra Tekin selbstverständlicher Bestandteil der Kleidung ist, ziehe oft die Blicke Außenstehender auf

sich. Dabei, so betont die Pflegeschülerin, mache ihre Persönlichkeit doch mehr aus als nur der Glaube: Nach Abitur und Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegeassistentin habe sich die 28-Jährige bewusst für ein Studium am UKE entschieden. Der Großstadt Hamburg und der Aufstiegsmöglichkeiten wegen – und weil ihr der Umgang mit Menschen wichtig sei. Sie malt, liest, hört gern Musik und engagiert sich politisch, etwa im Studierendenparlament.

Sich selbst bezeichnet Tekin als „Paradebeispiel für Integration“: Ihre türkischen Eltern kamen im Kleinkindalter nach Deutschland, sie ist zweispra-

chig aufgewachsen, nachts träumt sie auf Deutsch. „Ich fühle mich dort zu Hause, wo ich mich wohlfühle“, sagt Esra Tekin. Eigentlich in Deutschland – aber die jüngsten Terroranschläge in Frankreich



Derzeit unterstützt Esra Tekin das Team der psychiatrischen Jugendstation

und die islamfeindlichen Strömungen in Deutschland stellen ihr Zuhause auf brutale Weise in Frage. „Niemand ist frei von Vorurteilen, auch ich nicht“, ist sich Tekin klar, „für mich ist viel gewonnen, wenn ich keine Kritik erfahre. Dafür gehe ich immer wieder in den Dialog.“

Auf den Stationen im UKE werde sie stets akzeptiert. Mit Engagement erfüllt die Pflegeschülerin ihre Aufgaben am und für den Patienten, beantwortet dabei wiederholt Nachfragen zu ihrem Glauben, insbesondere immer wieder zu den Beweggründen für ihr Kopftuch.

Bis zu fünfmal pro Tag geht sie nach Rücksprache mit ihren Vorgesetzten

beten. Wie die Christen Weihnachten und Ostern feiert Tekin Ramadan, Zuckerfest und Schlachtfest. Die muslimischen Feste sehen Fastenzeiten tagsüber und gemeinsame Feiern nachts vor. „Das lässt

sich nicht immer gut mit meiner Arbeit vereinbaren“, gibt Tekin zu, „daher erlaube ich mir manchmal einen Tag Pause vom Fasten.“

Gern nutzt Tekin für ihre Gebete die dafür eigens eingerichteten Räume. „Ich spüre, dass sich das UKE mit unterschiedlichen Gruppierungen im Haus auseinandersetzt“, lobt Tekin. Allerdings würde sie sich manchmal eine noch größere Sichtbarkeit der Vielfalt wünschen,

zum Beispiel auf einem Fest der Kulturen oder bei ähnlichen Initiativen. ■

Für eine Willkommenskultur

Alle Einstellungsdokumente für neue Mitarbeiter aus dem Ausland liegen auf Englisch vor. Im Rahmen des Projekts „Interkulturelle Öffnung des UKE“ bietet das Institut für Medizinische Soziologie Deutschkurse für ausländische Medizinstudierende an. Auch die Universitäre Bildungsakademie hat Qualifikationsmaßnahmen für Migrantinnen und Migranten im Angebot. Näheres dazu auf www.uke.de.



charta der vielfalt



Serie UKE INside Folge 5: Geschlechterrollen

„Frauen sind sachorientierter“

Prof. Dr. Margit Fisch ist Direktorin der Klinik und Poliklinik für Urologie am UKE – und leitet damit einen männlich dominierten medizinischen Fachbereich.

Was der Gynäkologe für die Frau – ist der Urologe für den Mann, sagt man. Prof. Dr. Margit Fisch, Direktorin der Klinik und Poliklinik für Urologie, aber weiß: „Wir behandeln nicht nur die Prostata, sondern auch Blasenentzündungen oder Harnwegsinfekte bei Frauen.“ Der

sich die 53-Jährige lachend, konsultierte sie ein gestandener Winzer aus der Gegend. Anfangs gehemmt, sich vor ihr zu entblößen, rief er schlussendlich erleichtert aus, dass er sich künftig ausschließlich von Frauen untersuchen lasse – wegen der kleineren Finger.

etwa Harnröhren aus Mundschleimhaut wieder her oder behandelt angeborene Fehlbildungen bei Kindern. Auch wenn mittlerweile immerhin 14 Prozent der deutschen Urologen weiblich sind, so ist Prof. Fisch nach wie vor die einzige Inhaberin eines Lehrstuhls der Urologie in Deutschland.

„Waren früher vielleicht Vorurteile da, sind Urologinnen heutzutage gleichermaßen wie ihre männlichen Kollegen akzeptiert“, berichtet Prof. Fisch. Schwieriger würde es, wenn Frauen auf der Karriereleiter aufsteigen. „Dann wird die ehemals nette Kollegin auf einmal zur ernstzunehmenden Konkurrentin“, so die Klinikleiterin.

Auf vier Stationen mit einer Oberärztin, sechs Oberärzten, sieben Assistentinnen und 17 Assistenten macht Prof. Fisch keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern. Selbst kinderlos verheiratet, unterstützt sie Kollegen dabei, Elternzeit zu nehmen oder Kinder vor Arbeitsbeginn in die Kita zu bringen.

„Ich schätze einen guten Mix“, sagt die Urologin. Frauen seien oft selbstkritischer, trauten sich weniger zu, lockerten aber ein Team auf. Sie hat in ihrem Berufsleben die Erfahrung gemacht: „Frauen sind sachorientierter als Männer, stellen den eigenen Gewinn auch mal hinter guten Argumenten zurück.“ Allein deshalb, betont Prof. Margit Fisch abschließend, müssten wir flexibler werden und mehr Frauen in Führungspositionen bringen – in der Urologie genauso wie in anderen Fachbereichen. ■



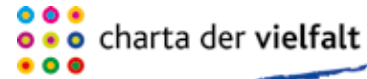
Einzige Inhaberin eines deutschen Lehrstuhls der Urologie: Prof. Dr. Margit Fisch

Unterschied sei jedoch: Während Mütter ihre Töchter früh zum Gynäkologen führten, werde der Gang zum Urologen für Männer erst im Alter ab 40 Jahren relevant. Hinzu komme: Männer seien die größeren Vorsorgemuffel, daher sei die Bindung von Frauen an den Gynäkologen ungleich stärker.

Wer als Mann doch den Weg zum Urologen findet, sei längst nicht mehr überrascht, dort auf eine Frau zu treffen. „Das war in den 80ern noch anders“, meint Prof. Fisch. In ihrer Anfangszeit als Assistenzärztin in Mainz, so erinnert

„Über Intimes zu sprechen, fällt allen schwer, ganz gleich, ob Mann oder Frau“, so Prof. Fisch. Entscheidend sei ein freundlicher, verständnisvoller und vor allem professioneller Umgang des Arztes mit dem Patienten.

Die gebürtige Saarländerin studierte und promovierte in den 80er Jahren, habilitierte Mitte der 90er. Sie leitete als Chefarztin das Urologische Zentrum Hamburg in Harburg, bevor sie 2008 ans UKE wechselte. Die Klinikdirektorin ist Expertin auf dem Gebiet der Rekonstruktiven Urologie. So stellt sie



Serie UKE INSIDE Folge 6: Wertevielfalt

Fremdes verstehen

Dr. Katharina Woellert ist Vorstandsbeauftragte für Klinische Ethik am UKE. Aus ihrem Arbeitsalltag kennt sie die unterschiedlichen Werte, die Sicht- und Handlungsweisen bestimmen.

Die zweijährige Marie (Name geändert) leidet an einer lebensbedrohlichen Stoffwechselerkrankung und ist in ihrer Entwicklung verzögert. Jetzt gibt die Möglichkeit einer Lebertransplantation Marie, der Schwester und der alleinerziehenden Mutter neue Hoffnung. Aber: Die Operation ist wegen einer Zweiterkrankung mit einem besonderen Risiko verbunden. Jetzt gilt es für alle Beteiligten zum Wohl der Patientin abzuwägen: Sind wir für einen Eingriff oder dagegen?

Santer aus der Klinik und Poliklinik für Kinder- und Jugendmedizin die Expertin zu Rate gezogen – um die Entscheidung für oder gegen einen Eingriff nicht allein zu treffen.

Gemeinsam Verantwortung tragen

„Von uns Ärzten erwartet man aktives Handeln“, weiß Prof. René Santer, „dieses Handeln aber möchten wir absichern – zum Schutz der Patienten und beteiligten Ärzte.“ Dr. Enke Grabhorn



charta der vielfalt



die relevanten medizinischen Fakten? Wer soll entscheiden? Worin besteht der Entscheidungskonflikt? Welche Optionen gibt es? Diese Fragen haben alle gemeinsam bewegt. Als Moderatorin achtet Woellert bei solch einem Prozess einmal mehr darauf, dass sich jeder mit seiner Perspektive und seinem Erfahrungshorizont einbringen kann.

„Wir haben lange darüber beraten, ob die Hoffnung der Mutter auf Besserung berechtigt ist, ob sie die mit einem Eingriff verbundenen Risiken ertragen und einen möglichen längeren Leidensweg in ihrer sozialen Situation durchhalten kann“, erinnert sich Santer. Am Ende fiel die Entscheidung für einen Eingriff aus. „Zwar bleiben gemischte Gefühle zurück“, gibt Santer zu. Hilfreich sei aber, dass die Beteiligten die Verantwortung gemeinsam trügen.

„Eine Patentlösung gibt es nie“, sagt auch Woellert. Sehr oft, so weiß die Expertin, gingen die Vorstellungen über das, was gutes Handeln sei, auseinander – weil jeder auf ein anderes Wertesystem zurückgreife. Muslimische Patienten etwa hätten oft andere Vorstellungen von einem richtigen Umgang mit Sterbenskranken. „Und auch bei kollektiven Werten in einer Gesellschaft können wir uns in konkreten Fragen doch fremd sein“, so Woellert. Darum müsse es in der Ethikberatung vor allem um eines gehen: Fremdes besser zu verstehen. Und darum, dem Abwägen unterschiedlicher Möglichkeiten Raum zu geben. ■



Fühlen sich bei schwierigen Entscheidungen unterstützt: Mitglieder der Ethikberatung um Priv.-Doz. Dr. Enke Grabhorn (l.) und Prof. Dr. René Santer (r.); in der Mitte Dr. Katharina Woellert

Es sind Situationen wie diese, in denen Dr. Katharina Woellert, Vorstandsbeauftragte für Klinische Ethik, gefragt ist. Rund zwei Anrufe pro Woche erhält sie mit der Bitte um Beratungsgespräche oder Schulungen im Umgang mit zumeist moralischen Konflikten.

Im vorliegenden Fall haben Priv.-Doz. Dr. Enke Grabhorn und Prof. Dr. René

ergänzt: „Indem wir uns in schwierigen Situationen fragen, ob wir alle Aspekte ausreichend bedacht haben, stellen wir Therapieentscheidungen auf eine vielfältigere, breitere Grundlage.“

Vor diesem Hintergrund haben die Mediziner und Katharina Woellert alle Beteiligten an einen Tisch geholt: Worum geht es? Wer ist betroffen? Was sind