

PaulineNews

Informationen für Mitarbeiter und Patienten, Förderer und Freunde

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT BGM – WAS IST DAS?

Die Arbeitswelt verändert sich, und mit ihr verändern sich die Anforderungen an die Arbeitnehmer. Mehr denn je müssen sie kompetent, innovativ und flexibel, gesund und leistungsfähig sein, um die vielfältigen Anforderungen im Beruf zu meistern. Dabei nimmt der Grad der seelischen und körperlichen Belastungen zu. Zusätzlich erschweren aufseiten der Patienten zunehmende Hochaltrigkeit, Demenz und Multimorbidität die Pflegesituation. Dies kann den einzelnen Mitarbeiter überfordern und erschöpfen.

So sagt nicht nur der Krankenstand etwas über das Betriebsklima und die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens aus, sondern ebenso der Grad der Motivation von Mitarbeitern oder das Niveau ihres Vertrauens in Führungskräfte und Management. Betriebe müssen daher die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter nicht nur schützen, sondern fördern. Das Instrument dazu heißt: betriebliches Gesundheitsmanagement. Betriebliches Gesundheitsmanagement gliedert sich in verschiedene Handlungsfelder, wie zum Beispiel Eingliederungsmanagement (BEM) und Gesundheitsförderung. ▶ S. 2



auf ein Wort



Sehr geehrte Leserinnen und Leser der Pauline News,

ein ereignisreiches Jahr liegt hinter uns. Nun blicken wir voller Erwartung und Tatendrang ins Jahr 2014.

Dieses Jahr widmen wir unsere besondere Aufmerksamkeit der Gesundheit unserer Mitarbeiter. Gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft wollen wir nach Möglichkeiten suchen, Belastungen im Arbeitsalltag zu reduzieren. Für dieses Jahr steht hierbei die Pflege im Mittelpunkt, natürlich gemeinsam mit den Pflegeassistenten der PSG. Zu hoffen ist, dass andere Berufsgruppen sich begeistern lassen und wir gemeinsam für die Pauline ein Gesundheitsmanagement etablieren können. Das geht natürlich nicht von heute auf morgen. Umsetzungswille, Engagement und viele Gespräche werden nötig sein.

Ein ganz wichtiger Part in einem Krankenhaus ist die Fortbildung der Mitarbeiter, in die wir viel investieren. Nur wenn wir kontinuierlich an unserem Wissen arbeiten und es immer auf den neuesten Stand bringen, sind wir in der Lage, das Beste für unsere Patienten zu leisten.

Natürlich haben wir auch in der vorliegenden Ausgabe an unsere Patienten gedacht. Wir befassen uns diesmal mit den Themen Schmerzvermeidung und Wundbehandlung.

Wir starten ein ereignisreiches Jahr.

Ihre Manuela Bruns (Pflegedienstleiterin)

INHALT

GESUND IM JOB



Wie das Wohlbefinden des Mitarbeiters gefördert werden kann ▶ S. 1

GEMEINSAME LÖSUNGEN



BEM erleichtert den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben ▶ S. 3

FORT- UND WEITERBILDUNG



Das PKH hilft auf dem Weg zum beruflichen Erfolg ▶ S. 4

IHR PARTNER FÜR SERVICE



Die PSG bietet ihre Dienstleistungen auch Externen an ▶ S. 6

► Konsequenter umgesetztes betriebliches Gesundheitsmanagement erzeugt eine ganz neue Lebensqualität und Kultur im Betrieb. Das Paulinenkrankenhaus wird als eine weitere Maßnahme das Projekt Gesundheitsförderung in der Pflege etablieren und mit 5000 € unterstützen. Es geht über Gesundheitsschutz hinaus und setzt auf zusätzliche verhaltensorientierte Maßnahmen, um die Gesundheitssituation im Haus zu verbessern.

Um eine Beteiligung der Mitarbeiter von Anfang an zu gewährleisten, werden Workshops mit dem Thema Arbeitssituationsanalyse durchgeführt. Es gibt keine bessere Informationsquelle als die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es ist notwendig, sie nach ihrer Meinung zu fragen und bei betrieblichen Entwicklungsprozessen frühzeitig einzubeziehen. Die BGW (Berufsgenossenschaft) wird dabei die Pflege begleiten und die Arbeitssituationsanalyse als Verfahren zur qualitativen Mitarbeiterbefragung nutzen. Diese findet in sechs strukturierten Workshops statt, die jeweils circa zwei bis drei Stunden dauern. Unter Anleitung einer spezialisierten Moderatorin der BGW ermitteln die Kolleginnen und Kollegen in Gruppendiskussionen ungenutzte Ressourcen und Brennpunkte innerhalb der Arbeitssituationen. Mithilfe der Moderatorin diskutieren die Gruppen in den Workshops Belastungssituationen und Ressourcen direkt auf ihren Stationen. Im Fokus der Analyse stehen dabei etwa die Arbeitsumgebung, die Tätigkeit, gesundheitliche Aspekte, das Gruppen- und Betriebsklima sowie die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten. Die Führungskräfte selbst haben einen separaten Workshop, sodass die Pflegefachkräfte und Pflegeassistenten frei diskutieren können. Oft stellen sich schon jetzt direkt in den Teams Fragen wie:

- Kann der Dienstplan nicht eingehalten werden?
- Ist der Krankenstand im Unternehmen zu hoch?
- Sind Mitarbeiter dauerhaft und langfristig krank?

- Entsteht ein Personalengpass durch Langzeiterkrankungen?
- Sind Mitarbeiter dauerhaft physisch und psychisch überlastet?
- Leiden die Motivation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter?
- Haben Mitarbeiter die Absicht, das Paulinenkrankenhaus zu verlassen?
- Wirkt sich der Krankenstand auf die Leistungsfähigkeit der gesunden Mitarbeiter aus?

Ziel soll und muss es sein, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter bis zur Rente zu erhalten. Die Arbeitsplätze müssen für die Zukunft den Bedürfnissen der Belegschaft angepasst werden. Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die Arbeitsfähigkeit möglichst über die gesamte Lebensarbeitszeit zu erhalten. Auch erhofft sich das Paulinenkrankenhaus eine Win-win-Situation – das Bündeln verschiedener, aufeinander abgestimmter und einander ergänzender Einzelmaßnahmen der Gesundheitsförderung und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu einem ganzheitlichen Konzept, das in die betrieblichen Prozesse integriert und kontinuierlich umgesetzt wird. Dabei können viele positive Effekte erzielt werden:

- Krankheitskosten werden reduziert
- Gesundheitsfördernde Arbeits- und Organisationsstrukturen werden optimiert, Engagement und eigenverantwortliches Arbeiten werden gefördert
- Mitarbeiter bleiben länger leistungsfähig
- Kosten für die Personalakquise werden reduziert
- Fluktuation wird verringert

Das ist ein Prozess, der auch bei gutem Willen länger dauern wird, da Gewohnheiten verändert werden sollen. Neue Arbeitsorganisationen, neue Techniken und Hilfsmittel verlangen eine Einübungsphase. Beschlüsse und Veränderungsprozesse haben nur dann eine Chance, wenn alle Betroffenen die Entscheidungen mittragen. Allen voran müssen die Krankenhausleitung und die Führungskräfte hinter den Aktionen stehen und als Vorbilder agieren.

im Fokus

WIR WOLLEN SCHMERZEN REDUZIEREN

Auch jetzt schon sind wir sehr darum bemüht, die bei unseren Patienten durch die Operation und andere Maßnahmen bedingten Schmerzen zu verringern. Nun wollen wir uns fachlich verbessern, indem wir gemeinsam mit Ärzten und Pflegefachkräften ein Schmerzmanagement etablieren.

Wir wissen: Angst, Besorgnis und Unsicherheit können dazu führen, dass Schmerzen als stärker und belastender empfunden werden. Nicht richtig abgestimmte oder dosierte Medikamente oder das Ignorieren von Warnsignalen können den Therapieerfolg gefährden und sogar Folgeschäden nach sich ziehen. Hier wollen wir versuchen, durch gezielte Information, Beratung und Anleitung Probleme zu mindern. Gleichzeitig möchten wir dem Patienten ermöglichen, selbst für seine Gesundheit aktiv zu werden oder zu lernen, mit chronischen Schmerzen besser umzugehen. Daher sind Anleitung, Information und Beratung des Patienten wichtige Bestandteile der Schmerztherapie.

Unser Ziel ist es, dass jeder Patient mit akuten oder chronischen sowie ggf. prophylaktisch bei zu erwartenden Schmerzen auf eine angemessene Behandlung vertrauen kann, die dem Entstehen von Schmerzen vorbeugt, sie auf ein erträgliches Maß reduziert oder beseitigt. Generelles Ziel ist die Verminderung oder, im besten Fall, die Beseitigung der Schmerzen. Alle Ärzte und Pflegefachkräfte sehen sich in der Pflicht, die Patienten zu beraten, aufzuklären und anzuleiten.

Hierzu werden wir zukünftig eine laufende Beratung, Schulung und Anleitung der im Paulinenkrankenhaus behandelten Patienten in Form eines standardisierten Schmerzmanagements etablieren.

IMPRESSUM



Zeitschrift für Mitarbeiter und Patienten, Freunde und Förderer des Paulinenkrankenhauses

Herausgeber: Krankenhausträger Paulinenhaus
Krankenanstalt e. V., Dickensweg 25-39, 14055 Berlin
www.paulinenkrankenhaus.de
E-Mail: info@paulinenkrankenhaus.de

Redaktion: Ersan Omay

Umsetzung: AD AGENDA Kommunikation und Event GmbH,

Fotos: Paulinenkrankenhaus, Martin Kurtenbach, Paulinen Service Gesellschaft, © Olivier Le Moal - Fotolia.com, © DOC RABE Media - Fotolia.com, © RioPatuca Images - Fotolia.com, © Marco2811 - Fotolia.com, © WavebreakmediaMicro - Fotolia.com, © Stauke - Fotolia.com
Druck: Druckteam Berlin

INSTRUMENTE DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS

Der Erfolg eines Unternehmens liegt in der Summe der Erfolge seiner Mitarbeiter. Die sich stetig verändernden physischen und psychischen Anforderungen an den Arbeitsplätzen und eine längere Lebensarbeitszeit wirken sich so aus, dass einzelne Mitarbeiter vor vermehrt auftretenden gesundheitlichen Problemen stehen.



Aus diesem Grund ist die Erschließung von sicherheits- und gesundheitsfördernden Handlungsfeldern für die Mitarbeiter von großer Bedeutung.

Ein zentraler Bestandteil der gesundheitlichen Präventionsmaßnahmen ist das betriebliche Eingliederungsmanagement, kurz BEM. Es dient neben der Vermeidung von arbeitsbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Belastungen auch der Suche nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeitsbereichen. Damit soll die ursprüngliche krankheitsbedingte Gefährdung eines sicheren Arbeitsverhältnisses beseitigt, die Gesundheit des Mitarbeiters gefördert und dessen Arbeitsplatz gesichert werden.

Zu welchem Zeitpunkt ein betriebliches Eingliederungsmanagement notwendig ist, legt das Sozialgesetzbuch fest. Demnach ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein BEM anzubieten, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres ununterbrochen oder zusammenge-rechnet länger als sechs Wochen oder 42 Tage arbeitsunfähig ist.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement beginnt mit einer Einladung des Betriebes an den betroffenen Mitarbeiter zu einem Eingliederungsverfahren, worin über den Grund, die Ziele und den Ablauf eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ausführlich informiert wird.

Das schriftliche Einverständnis oder die Ablehnungserklärung des Mitarbeiters entscheidet, ob das betriebliche Eingliederungsmanagement stattfindet oder nicht.

Ist der Mitarbeiter einverstanden, so wird ein Integrationsteam gebildet, das aus dem Abteilungsleiter, der Betriebsärztin und einem Vertreter des Betriebsrats besteht.

Bei Bedarf kann das Integrationsteam um die Schwerbehindertenvertretung und die Arbeitssicherheitsfachkraft erweitert werden. In jedem Fall hat der betroffene Mitarbeiter die Wahl unter mehreren Mitgliedern des Integrationsteams, zu denen

er besonderes Vertrauen hat. Alle Mitglieder des BEM-Teams des Betriebes sind ganz strengen Datenschutzvorschriften verpflichtet, sodass die sehr vertraulichen Informationen aus einem Eingliederungsverfahren auch tatsächlich gut geschützt bleiben. Gemeinsam werden die Ausgangssituation erörtert und mögliche Maßnahmen besprochen, schriftlich festgehalten und umgesetzt.

Als abgeschlossen gilt das betriebliche Eingliederungsmanagement, wenn die gemeinsam definierten Ziele erreicht sind oder wenn festzustellen ist, dass sie sich nicht erreichen lassen.



BERUFLICHE FORT- UND WEITERBILDUNG IM PAULINENKRANKENHAUS

Neben der Gewährleistung einer Krankenversorgung auf hohem Niveau ist die berufliche Fort- und Weiterbildung im Paulinenkrankenhaus ein wichtiger und integraler Bestandteil der im Leitbild formulierten Ziele.

Die steigenden Anforderungen im Gesundheitssystem mit dem Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern können nur durch eine fundierte Fort- und Weiterbildung erfüllt werden. Im Paulinenkrankenhaus gibt es dazu ein Fortbildungsprogramm für alle klinischen Berufe.



Bei den Ärzten erfolgt die Fort- und Weiterbildung im Rahmen des Fortbildungscurriculums der Ärztekammer Berlin, verantwortet durch den Chefarzt, mit Zeit für die Weiterbildung zum Facharzt für Innere Medizin von insgesamt 36 Monaten. Zusätzlich ist in unserer Klinik die spezifische Qualifikation für die Zusatzbezeichnung Internistische Intensivmedizin mit einer Weiterbildungszeit von 24 Monaten möglich, wobei der leitende Oberarzt der Intensivstation zur Durchführung der Weiterbildung ermächtigt ist.

Im Paulinenkrankenhaus als internistischer Klinik mit 148 Betten, darunter einer Intensivstation mit 21 Betten, sowie mit zahlreichen Untersuchungskapazitäten bestehen gute Möglichkeiten für junge Assistenzärzte, sich umfangreich in die Diagnostik und Therapie internistischer Erkrankungen und der Intensivmedizin einzuarbeiten und Fertigkeiten und Kenntnisse auch im Umgang mit schwer erkrankten Patienten zu erlangen.

Begleitet wird dies durch ein umfangreiches und strukturiertes innerbetriebliches Weiterbildungsprogramm mit der Möglichkeit hausinterner zertifizierter Fortbildungen, die wöchentlich stattfinden. Weitere Infor-

mationen und Termine sind auf der Homepage veröffentlicht.

<http://www.paulinenkrankenhaus.de/ausbildung-weiterbildung.html>

Von der Ärztekammer zertifizierte Fortbildungen stehen auch Kolleginnen und Kollegen aus anderen Häusern sowie aus Niederlassungen offen.

Rotationen in andere Kliniken ermöglichen in Ausbildung befindlichen Assistenzärzten, rasch die geforderten Weiterbildungsinhalte zur Ausbildung zum Facharzt für Innere Medizin zu erwerben.

Im Bereich der Pflege gibt es eine traditionell enge Kooperation mit der Wannsee-Schule e. V. – Schule für Gesundheitsberufe e. V., die inzwischen seit über mehr als zehn Jahren besteht. Das Paulinenkrankenhaus ist Mitgliedskrankenhaus dieser Schule.

Die Verwaltungsleiterin des Paulinenkrankenhauses ist gleichzeitig Vorsitzende des Vorstands der Wannsee Schule e. V. Regelmäßig sind in den Praktikumsblöcken Schüler der Krankenpflegeschule auf allen Stationen unserer Klinik tätig. Außerdem

werden zum Ende der Ausbildung praktische Prüfungen (Abschlussprüfungen) hier durchgeführt.

Durch die Zusatzausbildung zum Praxisanleiter im Pflegebereich ist gesichert, dass Auszubildende stets Mentoren haben, die sie in ihrer Ausbildung begleiten und fachgerecht anleiten. Zwölf Pflegefachkräfte absolvierten an der Wannsee-Akademie die Zusatzqualifikation zum Hygienebeauftragten in der Pflege und unterstützen den Fachkrankenpfleger für Krankenhaushygiene, der vor Kurzem seine Weiterbildung mit Erfolg abgeschlossen hat, auf den Stationen.

Die pflegerische Fachweiterbildung für Intensivmedizin und Anästhesie besuchen derzeit zwei Mitarbeiter der Intensivstation. Des Weiteren wurden vier Mitarbeiter aus diesem Bereich zum Megacode-Trainer ausgebildet. Sie vermitteln ihr Wissen an Ärzte und Pflegefachkräfte in regelmäßigen Reanimationsfortbildungen.

Sechs sogenannte Hämofilterexperten wurden an der Fortbildungsakademie von Fresenius zu Spezialisten auf diesem Gebiet ausgebildet.

Zur Einführung des Schmerzmanagements im Paulinenkrankenhaus wurde eine Mitarbeiterin an der Wannsee-Akademie zur Pain Nurse qualifiziert.



Weitere Mitarbeiter mit Zusatzqualifikationen wie z. B. Wundmanager, Ethikberater und Qualitätsbeauftragte in der Pflege setzen täglich in der Praxis ihr erlerntes Wissen um.

Parallel dazu besuchen bzw. besuchten die leitenden Pflegefachkräfte die Weiterbildung für Leitungsfunktionen in Einrichtungen des Gesundheitswesens. Nicht nur Pflegefachkräften wird die Möglichkeit der Fortbildung angeboten. Die im Paulinenkrankenhaus beschäftigten Pflegehelfer können eine einjährige Fortbildung zum Pflegeassistenten in der Wannsee-Akademie absolvieren. Der Fortbildungsbeauftragte der Pflege organisiert monatlich Fortbildungen zu Fachthemen sowie Pflichtfortbildungen, die intern im Haus durchgeführt werden.

Grundsätzlich ist das gesamte Fortbildungsangebot des Paulinenkrankenhauses berufsgruppenübergreifend, d. h., die Angebote stehen allen interessierten Mitarbeitern offen.

Im Bereich der Physiotherapie gibt es seit vielen Jahren eine Kooperation mit drei Physiotherapieschulen – mit der Lehranstalt für Physiotherapie, mit der Wannsee-

Schule e. V. für Physiotherapie und mit der Spektrum Akademie für Physiotherapie. Seit einem Jahr besteht eine über die Wannsee-Schule vermittelte Kooperation mit der Alice-Salomon-Hochschule, da die praktische Ausbildung im Rahmen des Bachelorstudiums im Paulinenkrankenhaus erfolgt.

Die Fachschüler bzw. Studenten sind regelhaft in der Praxiszeit in unserer Klinik tätig. Dort sind sie, ähnlich wie in der Pfl-

ge, erfahrenen Physiotherapeuten zugeteilt, um die praktischen Tätigkeiten, die zur Erlangung der Berufsbezeichnung erforderlich sind, zu erlernen.

Zusätzlich stehen im Bereich der EDV und im technischen Dienst ebenso wie in der Verwaltung Ausbildungs- und Praktikumsstellen zur Verfügung. Das Paulinenkrankenhaus arbeitet dafür eng mit der IHK Berlin zusammen.

Eisbeinessen der Wannseeschule – ein Ritual

In diesem Jahr fand das traditionelle Eisbeinessen für die Mitglieder des Wannsee-Schule-Vereins, die Mitarbeiter der Schule selbst sowie für Kooperationspartner, Dozenten und weitere Gäste im Konferenzzentrum des Paulinenkrankenhauses statt. Auch wenn es für uns als Organisatoren ein Stresstest war, so wurde es doch für alle Beteiligten ein vergnüglicher und interessanter Abend. Viele der fast 100 Gäste lobten das leckere Eisbein. Auch die Skeptiker unter den Eisbeinfreunden kamen ganz auf ihre Kosten, und jeder Gaumen wurde auf seine ganz individuelle Weise verwöhnt. Ein großes Dankeschön dafür gilt allen beteiligten Kollegen der Paulinen-Service-Gesellschaft mbH und der Firma Aramark!

Bei gutem Essen lassen sich auch immer gute Gespräche führen. Dabei entstehen oft neue, innovative Ideen. So war es

auch an diesem Abend. Im Mittelpunkt der diesjährigen Diskussion standen Themen wie die mögliche Neuausrichtung der Wannsee-Schule auf die akademische Ausbildung von Pflegeberufen und die Entwicklung neuer, sinnvoller Kostenstrukturmodelle. Damit sollte es gelingen, noch wirtschaftlicher zu arbeiten und die Wannsee-Schule langfristig fest auf dem Berliner und bundesweiten Ausbildungsmarkt zu etablieren.

Das Fazit des Abends lässt sich ganz einfach zusammenfassen: Wir halten an bewährten und nützlichen Ritualen fest. Das alljährliche Eisbeinessen ist ein guter Rahmen, um in gelöster Atmosphäre wichtige Themen zu besprechen und Zukunftspläne zu schmieden.



DIE PSG GEHT IN DIE OFFENSIVE

Die vorbildliche Servicequalität und das umfassende Serviceportfolio sind die Basis, um in Zukunft individuelle Angebotspakete für anspruchsvolle Kunden zu entwickeln. Zuverlässigkeit und Solidität sind dabei ebenso selbstverständlich wie hohe Fachkompetenz. Durch die Einbindung regionaler Partner wird dies noch weiter gefestigt. Die PSG wird der Ansprechpartner für Services im Kranken- und Pflegebereich vor Ort.

Die spezielle Gesundheits- und Pflegeerfahrung, die Ernährungs- und Diätkompetenz sowie die immer frische Küche sind besondere Erfolgsfaktoren bei der Akquise neuer Kunden. Als kleine, eigenständige Servicegesellschaft verfügt die PSG über schnelle Kommunikationswege, die sie zum idealen Partner für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen macht.

Zufriedene Patienten und Kunden sind der Ausweis des Erfolges eines engagierten Teams. Optimierte und transparente Arbeitsprozesse und die Offenheit für neue Trends machen die PSG zu einem fairen Arbeitgeber. Dies hat großen Einfluss auf die positive Ausstrahlung des gesamten Unternehmens.

Hatte die PSG in der Vergangenheit kaum externe Kunden, so lag dies nicht an der mangelnden Qualität, sondern an der mangelnden Marktpräsenz, sprich Werbung. Dies soll sich nun ändern. Mithilfe einer intensiven Stärken-Schwächen-Analyse wurde ein Konzept zur Akquise neuer Zielgruppen erarbeitet, das in der ersten Jahreshälfte umgesetzt wird.

Vom Webauftritt über Mailing- und Callingaktionen und die Flyergestaltung bis hin zu Prospekten wird alles überarbeitet. Dadurch wird die wirtschaftliche Basis der PSG verbreitert. Dienstleistungen werden für andere erlebbar gemacht und Bestellungen, Reservierungen sowie Buchungen werden vereinfacht.

Das Potenzial ist riesengroß, da der Trend, Services auszulagern, ungebrochen anhält. Dabei nimmt die Dominanz des Billig-anbieters zugunsten der Qualitätsdienstleister weiter ab. Der Markt ist im Umbruch und diese Chance wird die PSG nutzen, um als eine der Ersten im Markt aktives und zielgruppenkonformes Marketing zu betreiben.

Die Kunden werden sicher überrascht sein, aber sie werden die Dienstleistungen der PSG lieben. Weil die Liebe aber nicht nur „durch den Magen geht“, müssen die organisatorischen und kaufmännischen Prozesse weiter gestrafft und verbessert werden. Nur was im Hause gut und nachvollziehbar funktioniert, kann auch extern angeboten werden. Diesen Weg werden wir gemeinsam gehen. Das neue Kommunikationskonzept wird uns dabei Richtschnur und Hilfe sein.

Die neue PSG-Website





Wenn's schmecken soll: PSG

**PAULINEN
SERVICE
GESELLSCHAFT**

Mit Abstand näher dran

**Gesundheitsbewusstes Schlemmen
zu jedem Anlass:**

Wir sind Ihr zuverlässiger Caterer
in Schulen, Altersheimen
und sozialen Einrichtungen



**BRANDENBURG KLINIK
BERNAU BEI BERLIN**



In den Fachabteilungen für Kardiologie, Neurologie, Orthopädie und Psychosomatik der Brandenburg Klinik Bernau bei Berlin betreuen wir unsere Patienten in über 700 Betten auf einem qualitativ anerkannt hohem Niveau.

Unsere aktivierenden und motivierenden Therapiemethoden haben zum Ziel, die funktionellen Beeinträchtigungen und ihre Auswirkungen auf den Alltag für die Rehabilitanden zu beseitigen oder zu mindern. Für unsere Patienten in der Kardiologie leisten wir eine umfassende und interdisziplinäre Versorgung:

KARDIOLOGIE – DIAGNOSEÜBERSICHT (AUSSCHNITT)

- Koronare Herzerkrankung mit Zustand nach Herzinfarkt
- Akutes Koronarsyndrom
- Chronische Herzinsuffizienz
- Zustand nach Herzschrittmacher- und CRT Implantation
- Herzklappenersatz
- Bypassoperation
- Herzmuskelentzündung (Myokarditis)
- Hypertonie
- Herzrhythmusstörungen
- Aortenaneurysma/Aortendissektion

THERAPIEANGEBOT

- Physiotherapie
- Sporttherapie
- Terraintraining
- Sequenztraining
- Psychotherapie
- Schmerztherapie
- Logopädische Therapie
- Neuropsychologische Therapie
- Angebote zu Gesundheitsförderung (Prävention)



Brandenburg Klinik Bernau bei Berlin

Chefarzt Kardiologie: Dr. med. Martin Schikora
Brandenburgallee 1 · 16321 Bernau bei Berlin
Telefon (03 33 97) 30 · Telefax (03 33 97) 333 44
info@brandenburgklinik.de

