



Dienstleister mit Mission

zur Fort- und Weiterbildung

20 Jahre Rhein-Mosel-Akademie

Das Landeskrankenhaus gründete 2002 mit der Rhein-Mosel-Akademie eine eigene Fort- und Weiterbildungsstätte für Fach- und Führungskräfte im Gesundheits- und Sozialwesen. Und das war klug, denn der Erfolg eines Unternehmens hängt maßgeblich von der Qualifikation seiner Mitarbeiter:innen ab.

Von Wolfgang Pape

Ja, sie kann sich noch genau an die Anfangszeit erinnern, sagt Sigrun Laueremann, Leiterin der Rhein-Mosel-Akademie (RMA) und Mitarbeiterin der ersten Stunde. Der erste Kurs der ihr übertragen wurde, war der letzte Stationsleiterkurs im Landeskrankenhaus (LKH). Die Diplom-Pädagogin und Lehrerin für Gesundheitsfachberufe begann ihre Arbeit im Mai 2002; Ende des Jahres startete der Kurs in der Rheinhessen-Fachklinik. „Das war meine erste Stunde, in der ich als Referentin in Erscheinung getreten bin.“ Ab 2003 begann das erste Führungskolleg und sie erinnert sich noch an einzelne Kolleg:innen, die in diesem Kurs waren – und auch diese erinnern sich noch an die Zeit mit ihr, wie sie kürzlich feststellte. Die Rhein-Mosel-Akademie wurde in der Zeit des ersten LKH-Geschäftsführers Norbert Finke gegründet. „Es

ist im Leitbild verankert“, so Sigrun Laueremann. „Die Mitarbeiter:innen sind Motor unseres Unternehmens, Garant für eine gesicherte Dienstleistung.“ Und: „Wir sind ein lernendes Unternehmen.“ Im Leitbild-Prozess sei klar gewesen: „Wenn man das tatsächlich ernst nimmt, muss daraus etwas folgen.“ Vor der Gründung gab es bereits an den großen Standorten innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung. Dem damaligen Geschäftsführer war es aber wichtig, so die RMA-Leiterin, für das gesamte LKH ein Konzept, einen Dienstleister zu haben, der ein passgenaues Angebot vorhält. „Und ihm war auch wichtig, ein gutes Controlling zu haben, eine Transparenz herzustellen. Das war wirklich ein Paradigmenwechsel.“ Der Begriff „Rhein-Mosel-Akademie“ geht auf Rita Lorse, Pflegedirektorin der Rhein-Mosel-Fachklinik zurück, verrät Laueremann.

Bedeutung als eigenes Instrument für Personalentwicklung

„Die Akademie ist für uns ein eigenes Instrument der Personalentwicklung“, beschreibt Dr. Thorsten Junkermann, Regionaldirektor Nord und stellvertretender Geschäftsführer des Landeskrankenhauses, die Akademie. Das habe den Vorteil, dass nicht nur fachspezifische Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, sondern auch die Grund- und Werthaltung des LKH vermittelt werden könne. „Ich gehe davon aus, dass das Institut auch künftig zwingend erforderlich ist, um eine Weiterentwicklung betreiben zu können“, beschreibt Junkermann perspektivisch die Zukunft. Qualifikationsbedarfsanalysen würden einen „kontinuierlichen Bedarf“ aufzeigen, den man am Markt nur schwer einkaufen könne. Daher wolle man sich auf die Bedeutung als eigenes Personalentwicklungsinstrument für das LKH mehr auf „interne Themen“ fokussieren.

Seit 2006 in den heute bekannten Räumen

Die ersten Büros, vier Räume, hatte die Akademie im alten Bäderhaus der RMF unter dem Dach. „Unser Nachbar war der Gesamtpersonalrat“, sagt Lauer mann. „Ich hatte eine Dachkammer.“ Die Veranstaltungen fanden im Haus am Rennweg statt. Der Umzug in die heute bekannten Geschäftsräume erfolgte 2006. Wer die Angebote der RMA kennt, kennt in der Regel das Kursbuch, diesen dicken Wälzer mit allen Dienstleistungen und Seminaren, die jährlich geplant sind. Früher gab es ein halbjährliches Programm, sagt Sigrun Lauer mann. „Die Bücher waren sehr viel dünner gewesen.“ Im Laufe der Zeit summierten sich die Angebote, „die Bücher wurden immer dicker“. Und dieses Jahr „gab es nur eine Postkarte“ – die RMA ging in die digitale Welt. „Das ist ein ganz deutliches Zeichen,

wie sich die Akademie in den 20 Jahren entwickelt hat.“ RMA-Mitarbeiter:innen hatten in den ersten Jahren zwar bereits eigene Computer (damals noch keine Selbstverständlichkeit), doch die gesamte IT im Landeskrankenhaus „war noch überschaubar“, es war „nicht üblich“, per Mail zu kommunizieren. Es gab zu Beginn keine eigene Homepage, es gab kein automatisiertes Anmeldeverfahren. Die Software wurde in den Jahren umfangreicher. Im Laufe der Jahre wurde mit drei Systemen gearbeitet. „Seit 2014 arbeiten wir mit einer sehr zuverlässigen Software.“

Jährliche Veranstaltungen haben sich verfünffacht

In den ersten Jahren wurde ein Programm auf die Beine gestellt, von dem man dachte, „das könnte passen“. Im Jahr 2003 wurden 203 Veranstaltungen organisiert. 2021 waren es 1027. Die Qualifikationsbedarfsanalyse wird heute nicht mehr alleine über die Direktionen der Einrichtungen erhoben (einmal im Jahr treffen sich Sigrun Lauer mann und ihr Stellvertreter Carsten Dupont mit allen Direktionen, um die Kernthemen zu erfassen). Heute werden alle Bereichsleitungen und Chefärzte zusätzlich angeschrieben, um den Qualifizierungsbedarf zu erheben. „Und das macht mindestens 90 Prozent unseres Programms aus.“ Bei den restlichen zehn Prozent eruiert die pädagogischen Mitarbeiter:innen, was von großem Interesse sein kann, um einen zusätzlichen Input zu geben. Zusätzlich werden viele Veranstaltungen organisiert, die auch dazu beitragen, durch den fachlichen Austausch den Bekanntheitsgrad des Unternehmens zu steigern, wie etwa die Forensiktage der Klinik Nette-Gut, die bereits seit 2003 stattfinden und sogar von Fachleuten aus dem Ausland besucht werden. Ein großer Zulauf von Externen beweist die gute Qualität der Weiterbildungsstätte, auch aus benachbarten Bundesländern, zum Beispiel aus der Uniklinik Bonn, von



der Bundeswehr, dem Krankenhaus Ludwigshafen, aus dem Saarland.

Von der Praktikantin zur Tagungsmanagerin

Die Masse der Veranstaltungen wird innerhalb der RMA mit einem beachtlich kleinen Team organisiert. Dazu kann die Akademie zusätzlich auf „helfende Hände“ in den Standorten zugreifen. „Ohne sie geht es nicht“, weiß Sigrun Laueremann. Alle Mitarbeitenden im Kernteam bringen einen beruflichen Kontext mit. Ulrike Becker beispielsweise begann ihre Arbeit in der RMA ein Jahr nach Sigrun Laueremann. Nach einer Familienpause war die gelernte Industriekauffrau in einer Weiterbildung zur IT-Kauffrau und kam als Praktikantin zur Akademie. Sie blieb – zunächst als Krankheits- und Urlaubsvertretung, dann fünf Jahre als Teamassistentin. Diese Stelle habe sie „mit Begeisterung angenommen“, erzählt sie. Im Rahmen einer Umstrukturierung der RMA wurde Ulrike Becker schließlich zur Tagungsmanagerin. In dieser Funktion ist sie vielen bekannt. Wer eine Tagung besuchte, weiß um eine gut gelaunte Ulrike Becker, die offensichtlich alles im Griff hat und trotz Stress immer für einen kleinen Plausch zu haben ist. Aber auch wenn sie so locker wirkt, gibt sie zu, trotz der Routine im Laufe der Jahre vor jeder Tagung nervös zu sein. Dadurch, weiß sie, bleibt sie „fokussiert und konzentriert“. Sie ist als Tagungsmanagerin für alles verantwortlich, was mit der Tagung zu tun hat, von der Auftragsvergabe, über die Planung, die Terminfindung und die Vertragsabwicklungen bis hin zum Ablauf während der Veranstaltung. Dabei muss sie die Balance zwischen Kosten und Erlösen immer im Blick behalten. Heute konzentriert sich Ulrike Becker mehr auf das Controlling und lässt Kolleginnen auch mal in den Genuss kommen, vor einer Tagung nervös zu sein.

Vom Fortbildungsteilnehmer zum pädagogischen Mitarbeiter

Björn Daum war selbst Teilnehmer einer Fortbildung der RMA. Heute ist er pädagogischer Mitarbeiter der Akademie. Sein Beispiel zeigt, wie man mit der klassischen Krankenpflegeausbildung zur Pädagogik kommt und wie qualifiziert man sein muss, um den Anforderungen gerecht zu werden. Björn Daum absolvierte nach der Ausbildung eine Fachweiterbildung und schloss 2012 ein Studium an. Sein Potenzial, anderen Fachwissen näherzubringen, wurde früh erkannt und insbesondere von Sigrun Laueremann gefördert. Und er selbst erkannte auch, „dass mir das liegt“, sagt er. Also war das Pädagogikstudium die logische Folge.

Corona für zukunftsfähige Änderungen genutzt

Die Corona-Pandemie mit einhergehenden Ausfällen an Tagungen und Kongressen brachte einen Digitalisierungsschub für die Akademie. Um keinen Totalausfall verzeichnen zu müssen, stieg man auf digitale Formate um, sei es bei Weiterbildungen, Zertifikatsübergaben oder größeren Veranstaltungen. Im ersten Corona-Jahr 2020 kam man auf 100 digitale Veranstaltungen, im zweiten bereits auf 300. „Ich glaube, das ist eine Stärke der Akademie. Wir sind relativ flexibel und können uns gut auf neue Gegebenheiten einstellen“, so Sigrun Laueremann. Dazu musste sich das RMA-Team weiterqualifizieren, um auch während der Pandemie ein gutes Angebot liefern zu können. Die Entwicklung der Rhein-Mosel-Akademie bis heute beschreibt Ulrike Becker als „vielfältig“. Von Beginn an habe man sich als Dienstleister verstanden und stets „alles unternommen“, um Angebote möglich zu machen. „Hier ist es immer spannend, nie langweilig.“ ■

- ➔ **Jährliche Teilnehmerzahlen:** 2002: 2.600 | 2021: 14.196
- ➔ **9.376 Veranstaltungen** in 20 Jahren mit **90.000 Teilnehmer:innen**
- ➔ In den 20 Jahren des Bestehens der RMA wurden **702.092 Veranstaltungsstunden geplant, organisiert, abgehalten.**
- ➔ **15 bis 20 Prozent** der Kunden kommen von außerhalb des Landeskrankenhauses.