

Juli 2023

UK INTERN

Zeitschrift für die
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter
der Uniklinik Köln

Karrierestationen: Neues Laufbahnmodell für die Pflege

- » medfacilities feiert 20-jähriges Bestehen
- » Interview mit Damian Grüttner
- » Uniklinik Köln erstmals beim CSD

Inhalt



» Editorial

» unternehmen

- 4 Karrierestationen: Neues Laufbahnmodell für Allgemein- und Intensivpflege
- 8 medfacilities feiert 20-jähriges Bestehen

» begegnen

- 9 Personalia
- 10 Gesichter für Gesundheit
- 14 Interview mit Damian Grüttner

» erfahren

- 6 Förderung für neue Wege in der Krebsforschung
- 7 Kindliche Hörverluste
- 7 Erfolgreiche Feuerwehrübung
- 12 UniLauf 2023
- 13 Neues Dekanat – Erfolgreiche (Wieder-)Wahl
- 16 Uniklinik Köln erstmals beim CSD
- 18 (Tabu)Thema: Gewalt in der Pflege
- 18 Neues Onlineangebot für Printprodukte
- 19 Kinder- und Jugendfreizeit: Sport treiben und Zucker im Griff behalten
- 19 Uniklinik Rätsel

» Impressum



Editorial

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,



»Wir haben Farbe bekannt und deutlich gemacht, dass Diskriminierung jeglicher Art an der Uniklinik Köln keinen Platz hat.«

Ich bin noch immer ganz begeistert davon, dass wir als Uniklinik mit einem eigenen Wagen beim Christopher Street Day teilgenommen haben. Unser zentrales Statement war: Vielfalt ist die beste Medizin! Wir haben Farbe bekannt und deutlich gemacht, dass Diskriminierung jeglicher Art an der Uniklinik Köln keinen Platz hat. Unter unseren rund 12.000 Beschäftigten sind Menschen aus mehr als 100 verschiedenen Nationen, mit unterschiedlicher Hautfarbe, sexueller Orientierung und Glaubensrichtungen. Alle geben Tag für Tag und Hand in Hand im Team ihr Bestes für die optimale Versorgung unserer Patientinnen und Patienten sowie für die Forschung zu innovativer Spitzenmedizin.

Seit nun mehr schon 20 Jahren geben auch die Beschäftigten der medfacilities-Gruppe ihr Bestes für die Uniklinik Köln. Das Spektrum reicht von der Entwicklung, Planung und dem Bau von Gebäuden, deren reibungslosem Betrieb bis zum Energiemanagement. Ich gratuliere herzlich zum Jubiläum und danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der medfacilities, auch im Namen des gesamten Vorstands, für das große Engagement im gemeinsamen Uhrwerk Uniklinik.

Ich möchte Ihnen auch noch zwei Pflegedienstleitungen vorstellen, die unser Team seit einigen Monaten verstärken. Martina Ostermann ist seit April 2023 Pflegedienstleitung für die Allgemeinpflege in der Psychiatrie und Psychotherapie, der Kinder- und Jugendpsychiatrie, der Psychosomatik und Psychotherapie, der Nuklearmedizin und den Pflegepool Allgemeinpflege. Isabelle Gelhausen ist seit Mai 2023 Pflegedienstleitung für die Allgemeinpflege in der Frauenheilkunde und Geburtshilfe sowie in der Kinder- und Jugendmedizin. Die beiden neuen Kolleginnen zeigen auf, welche Karrierewege in der Pflege möglich sind.

Aktuell führen wir in der Pflege als Vorreiter in Deutschland ein sogenanntes Laufbahnmodell ein. Wir möchten damit die fachliche Qualität und die Ausbildungsqualität im Pflegedienst stärken und den Pflegenden neue Karrieremöglichkeiten an der Uniklinik Köln aufzeigen. Das einzigartige Modell ermöglicht, sich neben der klassischen Führungskarriere auch im fachlichen oder pflegedidaktischen Bereich entsprechend der persönlichen Ziele weiterzuentwickeln. In diesem Heft finden Sie dazu den »Fahrplan der Karrierestationen« in der Pflege. Das Team der OP- und Anästhesiepflege erarbeitet gerade ergänzend auch ein passgenaues Laufbahnmodell für seinen Bereich. An der Uniklinik Köln kommt einiges in Bewegung – alles, um die Patientenversorgung stetig zu verbessern!

Ich wünsche Ihnen einen wunderbaren Sommer und würde mich freuen, wenn wir beim Sommerfest der Uniklinik am 11. August gemeinsam feiern.

Marina Filipović

Marina Filipović
Pflegedirektorin und Vorstandsmitglied

Pflege

Karrierestationen: Neues Laufbahnmodell für Allgemein- und Intensivpflege

Die Pflegedirektion hat ein Laufbahnmodell für die Allgemein- und Intensivpflege etabliert, das die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten an der Uniklinik Köln aufzeigt. Es ermöglicht individuelle Karrierewege, die optimal zu den persönlichen Zielen passen – sei es eine Fachposition, eine leitende Funktion, eine Aufgabe im Bereich Bildung oder auch der Wechsel zwischen den verschiedenen Laufbahnen. »Mit der Weiterentwicklung der Karrierelaufbahnen im Pflegedienst wollen wir die fachliche und pflegedidaktische Expertise im Pflegedienst stärken und gleichzeitig den Pflegenden neue Entwicklungsmöglichkeiten an der Uniklinik Köln eröffnen«, sagt Marina Filipović, Pflegedirektorin und Mitglied des Vorstands.

Neue Funktion: Fachliche Leitung

Sowohl bei der fachlichen als auch pflegedidaktischen Leitung handelt es sich um Funktionen, die in deutschen Kliniken noch kaum zu finden sind. Im Rahmen eines zweijährigen Pilotprojektes werden diese Funktionen mit Fokus auf definierte Organisationsbereiche (z. B. auf Stationen, in Kliniken oder Zentren) etabliert.

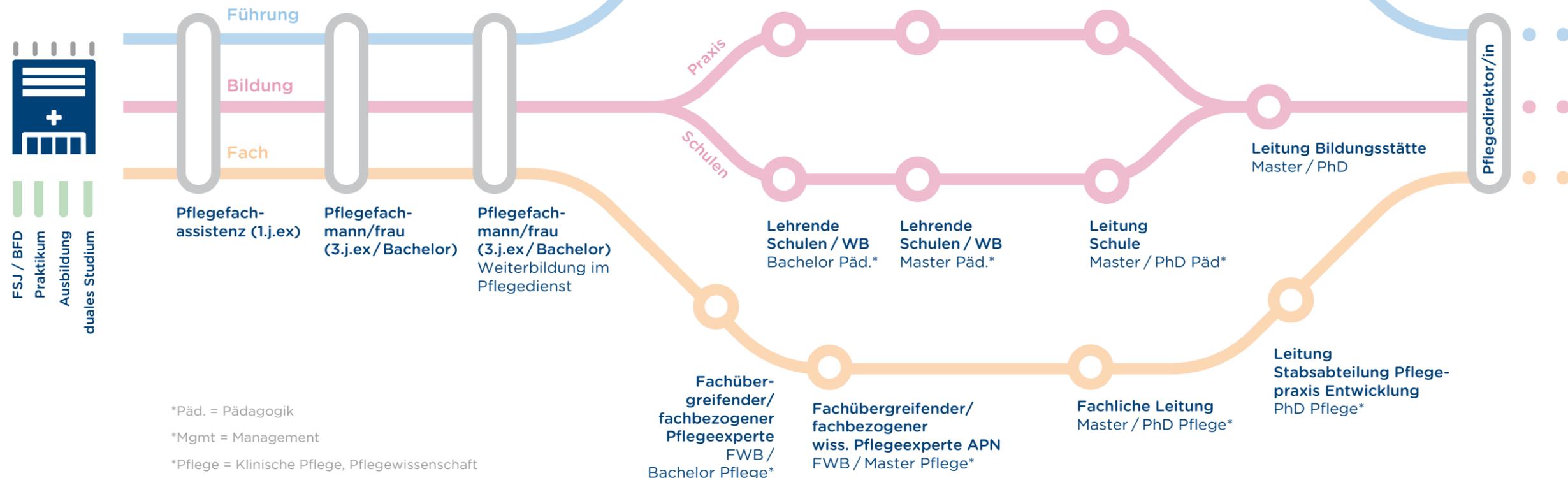
Der Verantwortungsbereich einer fachlichen Leitung umfasst die Rollenentwicklung von Pflegeexpertinnen und Pflegeexperten und die fachliche Zusammenarbeit mit diesen, die (Weiter-) Entwicklung pflegerischer Standards anhand evidenzbasierten Wissens und fachspezifischer Forschung, die Evaluierung bestehender Pflegemaßnahmen und kollegiale Beratung ihres Teams. Die Pilotierung erfolgt derzeit im Herzzentrum und in der Viszeralchirurgie.

Neue Funktion: Leitung Pflegedidaktik

Zu den Aufgaben der Leitung Pflegedidaktik zählen die Vermittlung von pflegerischen (Bildungs-)Standards in ihrem Zuständigkeitsbereich sowie die professionelle Entwicklung von fachbezogenen Lern- und Lehrmethoden, die kollegiale Beratung und das Tutoring im Hinblick auf die professionelle Entwicklung sowie die Entwicklung von individuellen Trainee-Programmen für neue Mitarbeitende ihres Teams.

Im Rahmen des zweijährigen Pilotprojektes wurde diese Funktion im allgemeinpflegerischen Bereich der Neurochirurgie, Gynäkologie sowie im intensivpflegerischen Bereich der Inneren Medizin implementiert. Zudem wurde eine Leitung Pflegedidaktik für die gesamte pädiatrische Pflege eingeführt.

Laufbahnmodell: Pflege



Für die OP- und Anästhesiepflege an der Uniklinik Köln gibt es ebenfalls ein Laufbahnmodell, das im Intranet unter **A-Z Index / Laufbahnmodell** zu finden ist.

Immunzellstoffwechsel

Förderung für neue Wege in der Krebsforschung

Immunologie, Dermatologie und Stoffwechsel sind wohlbekannte Forschungsbereiche. Nun wagt ein Wissenschaftler den Sprung in eine vielversprechende Kombination der drei Gebiete.

Univ.-Prof. Dr. Mario Fabri, Stellvertretender Direktor der Klinik für Dermatologie und Venerologie, möchte den Immunzellstoffwechsel bei menschlichem nicht-melanozytärem Hautkrebs erforschen. Für dieses Ziel hat er von der Volkswagen-Stiftung die sogenannte Momentum-Förderung in Höhe von insgesamt 800.000 Euro für vier Jahre erhalten.

Nicht-melanozytärer Hautkrebs ist eine Art von Hautkrebs, der nicht aus den pigmentbildenden Zellen der Haut stammt. Hierzu gehören das Basalzellkarzinom und das Plattenepithelkarzinom. Zusammen stellen sie die häufigsten Malignome im Menschen dar. Basalzellkarzinome wachsen zwar langsam, aber destruktiv. Plattenepithelkarzinome treten häufig in sonnenexponierten Bereichen auf und bergen das Risiko einer Metastasierung. Frühe Erkennung und Behandlung sind wichtig, um Komplikationen zu vermeiden. Bei fortgeschrittenen Formen sind die Therapieoptionen nach wie vor begrenzt.

»Als klinisch tätiger Wissenschaftler habe ich mich lange Zeit auf die molekulare Immunologie des Menschen bei infektiösen und entzündlichen Hauterkrankungen konzentriert. Es gibt jedoch inzwischen überwältigende Beweise dafür, dass der zelluläre Stoffwechsel nicht nur die Zellen mit Energie versorgt, sondern auch eng mit vielen biologischen Signalwegen verbunden ist, darunter auch mit der Signalübertragung durch Immunzellen. Daher birgt der Stoffwechsel selbst ein enormes Potenzial für Therapien, vor allem auch bei Krebserkrankungen«, erklärt Prof. Fabri.

Das Ziel des Projekts besteht darin, Erkenntnisse über die Rolle des Immunzellstoffwechsels in der Entstehung und Entwicklung von Hautkrebs zu gewinnen. Dazu sollen unter anderem neue Zellkulturmodelle entwickelt und Patienten-

proben mit modernen Omics-Techniken analysiert werden. Köln bietet für diesen Ansatz ein wirklich exzellentes wissenschaftliches Umfeld.

Durch den Aufbau eines interdisziplinären Teams aus klinischen und grundlagenwissenschaftlichen Forschern möchte Prof. Fabri eine einzigartige Laborumgebung schaffen, in der umfassendes Wissen aus der Grundlagenforschung mit klinischer Expertise kombiniert wird. »Das Ziel dieses Projekts besteht darin, das Verständnis des Immunzellstoffwechsels bei malignen Erkrankungen, insbesondere beim nicht-melanozytären Hautkrebs, zu vertiefen. Die Ergebnisse, die aus diesem Projekt resultieren, könnten – auf lange Sicht gesehen – zu neuen therapeutischen Ansätzen führen und die Grundlage für personalisierte Behandlungsstrategien in der Krebsversorgung, nicht nur in der Dermatologie, sondern auch darüber hinaus, legen«, so Prof. Fabri abschließend. [cw](#)

Hintergrund

Die Volkswagen-Stiftung richtet sich mit der Momentum-Förderlinie an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Fachgebiete in den ersten drei bis fünf Jahren nach Antritt ihrer ersten Lebenszeitprofessur. Mit der Förderung sollen im Wissenschaftsbetrieb Freiräume für neues Denken in Forschung und Lehre im Universitätsalltag eröffnet werden. Der Fokus liegt darauf, die Vielfalt der Forschung und die Kreativität von Forscherpersönlichkeiten in deutschen Universitäten sowie die strategische Weiterentwicklung der entsprechenden Organisationseinheit zu stärken. Gefördert werden Konzepte zur strategischen und inhaltlichen Weiterentwicklung der Professur. Die Bezeichnung »Momentum« wählte die Volkswagen-Stiftung, weil sie einerseits für den entscheidenden Augenblick steht und andererseits im Englischen für die physikalische Größe des Impulses.

Studie

Kindliche Hörverluste werden spät festgestellt

Etwa 83.000 Kinder in Deutschland waren 2019 von einer Hörstörung betroffen. Versorgt wird diese meist erst im Kindergartenalter oder beim Übergang in die Schule. So das Ergebnis einer Studie der PMV forschungsgruppe und des Lehrstuhls für Audiopädagogik.

Die Ergebnisse legen nahe, dass neben den gut etablierten Hörscreenings bei Neugeborenen zusätzlich auch weitere systematische, flächendeckende Untersuchungsverfahren für ältere Kinder notwendig sind, um später erworbene Hörverluste frühzeitig zu entdecken. Außerdem sollten auffällige Kinder nach dem Neugeborenen-Hörscreening zuverlässig nachverfolgt werden. Nur so kann späteren Sprachentwicklungsstörungen oder allgemeinen Entwicklungsstörungen frühzeitig entgegengewirkt werden.

Die Studie »DiViDe – Diagnosehäufigkeit und Versorgung hörgeschädigter Kinder und Jugendlicher in Deutschland auf Basis einer Analyse von GKV-Routinedaten der BARMER« analysierte die Daten von circa neun Millionen Versicherten, um Rückschlüsse auf die Situation in Deutschland zu ziehen. »Solche großen Datentöpfe ermöglichen es uns, sehr genau in die Gesundheitssituation und die Versorgung von Kindern und Jugendlichen hineinzuschauen«, erklärt Heike van de Sand, verantwortliche Analytikerin bei der PMV forschungsgruppe.

2019 erfüllten 0,61 Prozent aller Kinder und Jugendlichen die festgelegten Kriterien für eine anhaltende periphere Hör-



störung, das sind hochgerechnet etwa 83.000 in Deutschland. Jungen sind häufiger betroffen als Mädchen. Die höchsten Anteile einer Erstdiagnose weisen die Vier- bis Sechsjährigen auf. Nicht geklärt werden konnte die wichtige Frage nach der Ursache und dem Zeitpunkt des Erwerbs der Schwerhörigkeit, ob es sich also um einen angeborenen oder einen später erworbenen Hörverlust handelt. Späterer Hörverlust kann unter anderem durch äußere Einflüsse wie Infektionen verursacht werden. In einer weiteren Studie soll dieser näher untersucht werden. [cw](#)

Werkfeuerwehr

Erfolgreiche Übung zur Patientenrettung

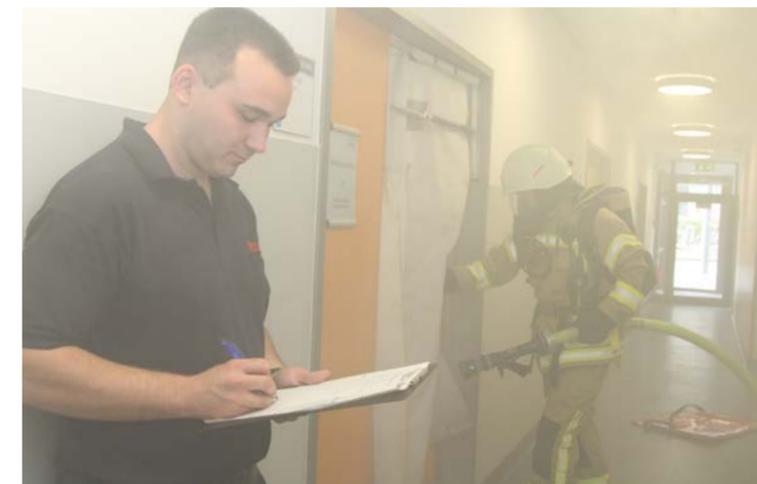
Alle fünf Jahre kontrolliert die Bezirksregierung Köln die Werkfeuerwehr der Uniklinik Köln auf ihre Leistungsfähigkeit. Teil dieser Überprüfung war Ende Juni eine Übung zur Rettung einer Person aus einem verrauchten Patientenzimmer auf einer Intensivstation.

Das Szenario wurde zuvor ausgearbeitet, um den Ernstfall bestmöglich zu simulieren und die Einsatzkräfte auf mögliche Herausforderungen vorzubereiten. Die Übung fand in den Räumlichkeiten des Kölner Interprofessionellen Skillslab und Simulationszentrums (KISS) im Studierendenhaus und Vorstandsgebäude statt.

Das Übungsszenario simulierte einen Brand in einem Patientenzimmer, der zu einer erheblichen Rauchentwicklung führte. Die beteiligten Einsatzkräfte mussten hier nach Sondierung der Lage einen Rauchvorhang installieren, um eine weitere Verrauchung des Gebäudes weitestgehend zu unterbinden. Abschließend musste eine 75 kg schwere Puppe, die den Patienten darstellte, aus dem Raum gerettet werden.

Franz-Josef Alshut, Leiter der Werkfeuerwehr, betont die Bedeutung solcher Übungen: »Die Sicherheit unserer

Beschäftigten und Patienten hat für uns oberste Priorität. Durch regelmäßige Schulungen und Übungen wie diese gewährleisten wir, dass wir im Ernstfall optimal vorbereitet sind und schnell und professionell handeln können.« [cw](#)





Jubiläum

medfacilities feiert 20-jähriges Bestehen

Die medfacilities ist 20 Jahre alt geworden. Das feierte die Tochtergesellschaft Ende Juni mit Mitarbeitenden und einigen Weggefährtinnen und Weggefährten in den Veranstaltungsräumen des Centurms für Integrierte Onkologie (CIO).

Neben der Tür zu den Veranstaltungsräumen im CIO ist ein Roll-up aufgebaut: »20 Jahre medfacilities« verkündet es. Etwa 180 Gäste sind gekommen. Es ist ein sehr warmer Tag und fast alle Gäste steuern zuerst die »Wasser- und Bierbar« an. Die mit weißen Hussen versehenen Stehtische sind alle schon von kleinen Grüppchen in Besitz genommen. Auf einer Seite des Raumes werden auf etwa einem Dutzend mannshohen Text- und Bild-Tafeln die Höhepunkte der medfacilities-Firmengeschichte präsentiert.

Als Prof. Dr. Peter Heinen am Rednerpult das Wort ergreift, wird es still im Raum. Der Geschäftsführer der medfacilities Bau nimmt die Gäste mit auf eine sehr persönliche Reise durch die vergangenen 20 Jahre Firmengeschichte: vom Entschluss des Uniklinik-Vorstands gemeinsam mit dem Land NRW, das erste Bautochterunternehmen an einer nordrhein-westfälischen Uniklinik zu gründen über den Start in 2003 mit einer Handvoll Mitarbeitender, die Entwicklung des Masterplans und den Neubau des Herzzentrums als erstes Bauvorhaben bis in die Gegenwart.

»Heute zählt die medfacilities Bau mit rund 100 Mitarbeitenden und den drei Tochtergesellschaften medfacilities Energie, KLV und Kirschner NRW zu den größten Klinik- und Laborplanern bundesweit«, hebt er hervor. Die enge Zusammenarbeit mit der Schwestergesellschaft medfacilities Betrieb mache es möglich, das gesamte für die Bau- und Sanierungsvorhaben der Uniklinik notwendige Leistungsspektrum anzubieten.

Fast nebenbei stellt er dabei anwesende Weggefährten vor und spricht ihnen seinen Dank aus. Im Hier und Heute angekommen, dankt Prof. Heinen dem aktuellen Vorstand, den Ministerien, den Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern

sowie Bezirksbürgermeisterin Cornelia Weitekamp, die sich unter die Gäste gemischt hat.

»Diese gesamte Entwicklung konnte nur durch die breite, wohlwollende Unterstützung unseres gesamten Umfelds erfolgen«, betont er. Dann wendet er sich an die Mitarbeitenden und dankt ihnen für ihre gute, zuverlässige Arbeit. In dem Moment ist spürbar, dass dieser Dank von Herzen kommt.

Im Anschluss ergreifen die gmp Architekten das Wort. Die medfacilities-Geschäftspartner der ersten Stunde überreichen eine großzügige Spende für den geplanten Spiel- und Bewegungsparcours im CEFAM, die Prof. Heinen stellvertretend für die Uniklinik entgegennimmt.

Wenig später lockt ein köstlicher Duft die Gäste in den Nebenraum: Die UK Catering hat dort ein leckeres Buffet aufgebaut. Während einige Gäste noch mit den Desserts beschäftigt sind oder sich bei einem Kölsch angeregt unterhalten, sehen sich andere Gäste die Ausstellung an, die die Unternehmenskommunikation der medfacilities zusammengestellt hat. Unter anderem ein Überwachungsmonitor aus den 1980er Jahren ist hier zu sehen, außerdem eine Architektur-Broschüre aus den 1970er Jahren. Deren Titel könnte auch das Motto des medfacilities-Jubiläums sein. Auf dem hellblauen Einband prangt in weißen Großbuchstaben: »Krankenhaus der Zukunft«. [ul](#)



Zahnerhaltung und Parodontologie unter neuer Leitung



Univ.-Prof. Dr. med. Dr. dent. Greta Barbe ist seit Anfang Mai die neue W3-Professorin für präventive, regenerative und restaurative Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde II und Direktorin der Poliklinik für Zahnerhaltung und Parodontologie. Hier deckt die 42-Jährige mit ihrem Team die Fächer der Zahnerhaltung und Parodontologie im klinischen Bereich ab: sei es in Form von präventiven Konzepten für Menschen aller Altersgruppen, bei parodontologischen Fragestellungen, Wurzelbehandlungen oder komplexen Füllungstherapien. Im Mittelpunkt ihrer Forschung steht unter anderem der Einfluss von entzündlichen Veränderungen in der Mundhöhle auf den gesamten Organismus, insbesondere im höheren Lebensalter. In der Lehre sieht sie die Zahnmedizin vor großen Herausforderungen bei der Umsetzung der neuen Approbationsordnung für Zahnärztinnen und Zahnärzte. Das Lehrangebot müsse einen großen Bogen zwischen hochspezialisierten Inhalten spannen und gleichzeitig mehr Interdisziplinarität sowohl innerhalb der zahnmedizinischen Fächergruppe aber auch zu den humanmedizinischen Fächern schaffen. Prof. Barbe studierte bis 2007 Medizin in Heidelberg und promovierte hier im Fach Neurologie. Danach war sie in der Orthopädie der Uniklinik Aachen und anschließend in der Mund-Kiefer-Gesichtschirurgie der Uniklinik Bonn tätig. Von 2010 bis 2013 studierte sie Zahnmedizin in Köln, wo sie auch promovierte. Anschließend arbeitete sie in der Zahnerhaltung und Parodontologie, wurde 2017 zur Oberärztin ernannt und habilitierte 2020 im Fach Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde.

Zwei neue Pflegedienstleitungen Allgemeinpflege



Isabelle Gelhausen ist seit Mai neue Pflegedienstleitung für die Allgemeinpflege in der Frauenheilkunde und Geburtshilfe sowie in der Kinder- und Jugendmedizin. Die 53-Jährige trägt damit die Verantwortung für rund 220 Vollzeit-Beschäftigte. Ihre Hauptaufgabe sieht sie darin, die qualitativ hochwertige pflegerische Versorgung im guten Einvernehmen und in enger Zusammenarbeit mit allen Berufsgruppen sicherzustellen. Zu ihren wichtigsten Zielen gehört es, sich zunächst schnell in die Abläufe und die Unternehmenskultur der Uniklinik Köln einzufinden, um ihre Aufgabe schnellstmöglich in vollem Umfang wahrzunehmen und ihren Beitrag leisten zu können. Das CEFAM als Zukunftsperspektive sieht sie ebenfalls als spannende Herausforderung. Nach ihrer Ausbildung zur Kinderkrankenschwester folgten Einsätze im Kinder-OP-Bereich und auf neonatologischen sowie pädiatrischen Intensivstationen verschiedener Krankenhäuser. 2008 übernahm die inzwischen zweifache Mutter die stellvertretende pflegerische Leitung des Kinderintensivbereichs der Kinderklinik Amsterdamer Straße, wo sie 2011 die Leitung der Frühgeborenenstation übernahm. Ab 2013 folgte die Tätigkeit als Pflegedienstleitung sowie das Studium der Pflegewissenschaft. 2020 übernahm Isabelle Gelhausen die Pflegedienstleitung für verschiedene Bereiche am Klinikum Leverkusen und studierte bis 2022 Pflegemanagement im Masterstudiengang. Zuletzt war sie seit 2022 in der Asklepios Kinderklinik Sankt Augustin für alle Bereiche des Hauses verantwortlich.

Martina Ostermann ist seit April neue Pflegedienstleitung für die Allgemeinpflege in der Psychiatrie und Psychotherapie, der Kinder- und Jugendpsychiatrie, der Psychosomatik und Psychotherapie, der Nuklearmedizin und den Pflegepool Allgemeinpflege. Die 38-Jährige verantwortet damit circa 250 Beschäftigte. Zu ihren wichtigsten Aufgaben gehört die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen pflegerischen Patientenversorgung durch die Führung, die Steuerung und die Weiterentwicklung der ihr anvertrauten Beschäftigten in Zusammenarbeit mit den Pflegedienst- und Teamleitungen. Einige ihrer wichtigsten Ziele sieht Martina Ostermann zudem in der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Gewinnung von qualifiziertem Personal. Ihre Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin schloss sie 2008 in Köln ab und arbeitete anschließend auf der unfallchirurgischen Station im St. Vinzenz-Hospital, wo sie 2010 zur stellvertretenden Stationsleitung ernannt wurde. Im Rahmen ihres berufsbegleitenden Bachelorstudiums »Pflegewissenschaft/Pflegemanagement« wechselte sie nach einem kurzzeitigen Einblick in die stationäre Langzeitpflege im Jahr 2014 auf die Allgemein- und Viszeralchirurgische Station der Uniklinik Köln. Mit dem Abschluss ihres Studiums begann sie als Qualitätsmanagementbeauftragte bei der SterilGut GmbH und wurde 2016 dort zusätzlich zur Leitung Prozesse und Qualitätsmanagement ernannt. 2021 begann die mittlerweile dreifache Mutter mit ihrem »Master of Health Administration«, welchen sie 2023 erfolgreich abschließen konnte.



Personalia

Gesichter für Gesundheit

»Wir sorgen für eine umfassende Aus- und Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen.«

Die Lindenburg Akademie bietet mehr als 700 Aus- und Weiterbildungsplätze und ist damit für die Uniklinik Köln strategisch wichtig, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und eine optimale Patientenversorgung zu sichern.



Die Lindenburg Akademie der Uniklinik Köln ist eine der größten Aus- und Weiterbildungseinrichtungen für Gesundheitsfachberufe in Nordrhein-Westfalen. Welche Ausbildungsberufe und Studiengänge werden angeboten?

David Petri: Die Lindenburg Akademie umfasst unter dem Dach der Pflegedirektion alle Ausbildungen der Pflegefachberufe, der Medizinischen Technologien für Radiologie und Laboratoriumsanalytik, der Physiotherapie und Massage sowie der Operationstechnischen Assistenz; außerdem gehören die Praxisakademie des Hebammenstudiums und die pflegerischen Fachweiterbildungen Intensivpflege und Anästhesie sowie Praxisanleitung dazu. Wir bauen unser Angebot zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses bedarfsgerecht weiter aus und haben in diesem Jahr beispielsweise die Ausbildung zur Anästhesietechnischen Assistenz und die Weiterbildung Pflege in der Onkologie neu auf den Weg gebracht.

Dr. Cindy Scharrer: Die Schule für Pflegefachberufe ist die größte Schule der Lindenburg Akademie. Wir kooperieren zusätzlich im Bachelor-Studiengang Klinische Pflege mit der Universität zu Köln. In den nächsten Jahren planen wir eine deutliche Ausweitung der Ausbildungsplätze. Eine gute Beziehung zwischen Azubis und Lehrenden liegt uns dabei besonders am Herzen und natürlich eine enge Zusammenarbeit mit den verschiedenen Einsatzbereichen innerhalb und außerhalb der Klinik.

Wie ist Ihr Team aufgestellt und wer ist für welche Aufgaben zuständig?

Nadine Hauser: Die Leitung der Lindenburg Akademie obliegt seit Juni 2022 Herrn Petri und mir. Damit verbunden ist die Gesamtverantwortung und Führung der jeweiligen Schul- und Weiterbildungsleitungen mit ihren Teams. Aktuell sind in den verschiedenen Bereichen knapp 70 hauptberuflich Lehrende tätig. Innerhalb des Leitungsteams bin ich unter anderem für die pädagogisch-didaktische Beratung der Schulen und Weiterbildungen sowie konzeptionelle Entwicklungen zuständig.

(v.l.) Marcus Becker (49), Leiter der Schule für Operationstechnische und Anästhesietechnische Assistenz, Dr. Cindy Scharrer (49), Leiterin der Schule für Pflegefachberufe, Nadine Hauser (41), stellvertretende Leiterin der Lindenburg Akademie und Pädagogisch-Didaktische Leitung, David Petri (39), Leiter der Lindenburg Akademie, Sandra Herwig (39), Leiterin der Schule der Medizinischen Technologien für Radiologie

David Petri: Ich bin für die strategische und operative Gesamtleitung der Lindenburg Akademie verantwortlich. Dazu gehört unter anderem die kontinuierliche Verbesserung der Rahmenbedingungen und Prozesse. Unseren Teams und den Auszubildenden/Dual-Studierenden möchten wir moderne Strukturen bieten, beispielsweise im Bereich der Digitalisierung von Lehr- und Lernmethoden. Mir sind zudem die aktive Kommunikation und der Austausch mit den zahlreichen internen und externen Schnittstellen besonders wichtig. Gemeinsam möchten Frau Hauser und ich aber auch die Vernetzung und Zusammenarbeit schul- und weiterbildungsübergreifend stärken.

Dr. Cindy Scharrer: Meine Aufgabe ist die Sicherstellung und Weiterentwicklung der theoretischen und praktischen Pflegeausbildung sowie die Führung des Teams. Ich bin aber auch noch gerne im Unterricht – das kommt leider nicht mehr so häufig vor – oder entwickle zusammen mit dem Team ein spannendes Lehrangebot. Die Azubis sollen bei uns drei wertvolle Ausbildungsjahre erleben. Wir bringen neben qualitätsstarker Lehre immer auch besondere Highlights auf den Weg, beispielsweise Exkursionen und Kooperationen mit speziellen Kompetenzzentren oder Auslandsaufenthalte im Rahmen von Erasmus+.

Sandra Herwig: Unser Team in der Schule der Medizinischen Technologien für Radiologie ist vielfältig aufgestellt, bestehend aus sechs Pädagoginnen und unserer Schulassistentin. Gemeinsam tragen wir die Verantwortung für die Organisation und Durchführung der Ausbildung sowie die interprofessionelle Zusammenarbeit zwischen Klinik und Schule. Wir planen Projekte und Kongressbesuche und arbeiten an der Schulentwicklung. Auch unterstützen wir Kolleginnen und Kollegen der Lindenburg Akademie uns untereinander, indem wir die Fachexpertise der jeweiligen Ausbildungsberufe in unsere Lehre mit einbeziehen.

Marcus Becker: Die Schule für Operationstechnische Assistenz wurde im September 2021 unter meiner Leitung gegründet. Jedes Jahr im September beginnt ein neuer OTA-Ausbildungskurs mit 25 Teilnehmenden. Das Angebot wird derzeit sehr gut angenommen und wir erweitern aktuell die Schule um die Ausbildung zur Anästhesietechnischen Assistenz; der erste Kurs startet nun im selben Turnus. Ich bin selber ausgebildeter Operationstechnischer Assistent und verantworte mit meinem Team beide Ausbildungen. Uns ist eine enge Abstimmung mit den praktischen Einsatzbereichen, wie mit dem Geschäftsbereich OP-Organisation, wichtig.

Was sind die größten Herausforderungen für Ihr Team und die Lindenburg Akademie insgesamt?

Dr. Cindy Scharrer: Heutzutage gibt es eine Vielzahl an Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten. Hier möchten wir die vielfältigen Möglichkeiten und Tätigkeitsfelder unseres Berufes – und auch der Uniklinik – präsentieren und so Auszubildende für die Pflege begeistern.

Sandra Herwig: Das Berufsgesetz der MT-Berufe hat sich zum 01.01.2023 geändert und wir erstellen derzeit ein neues schulinternes Curriculum basierend auf Modulen. Die praktische Ausbildung nimmt dabei einen deutlich höheren Stellenwert als früher ein. Hier arbeiten wir konzeptionell-organisatorisch eng mit den Abteilungen und Praxisanleitenden vor Ort zusammen. Eine weitere Herausforderung besteht darin, Auszubildende bestmöglich zu unterstützen und auf ihre individuellen Bedürfnisse einzugehen.

Marcus Becker: In den beiden Ausbildungsgängen werden wir zukünftig insgesamt sechs parallele Kurse anbieten. Hier ist es herausfordernd, eine gute Rotationsplanung für die praktische Ausbildung so abzustimmen, dass die Interessen und Ressourcen von allen an der Ausbildung Beteiligten berücksichtigt werden.

Nennen Sie drei Fähigkeiten, die in Ihrem Beruf sehr helfen.

Nadine Hauser: Kommunikationsfähigkeit, strategisches Denken und was nicht fehlen darf: Humor.

Marcus Becker: Einfühlungsvermögen den Auszubildenden und den Mitarbeitenden gegenüber. Außerdem Organisationstalent und Durchhaltevermögen.

Sandra Herwig: Innovationsfähigkeit, Teamfähigkeit und insbesondere Neugier. Neugier ist eng mit dem Wunsch nach kontinuierlichem Lernen und persönlichem Wachstum verbunden, lässt uns unbefangen auf Veränderung zugehen und fördert eine offene und kooperative Teamkultur.

Die Fragen stellte Julia Schay-Beneke

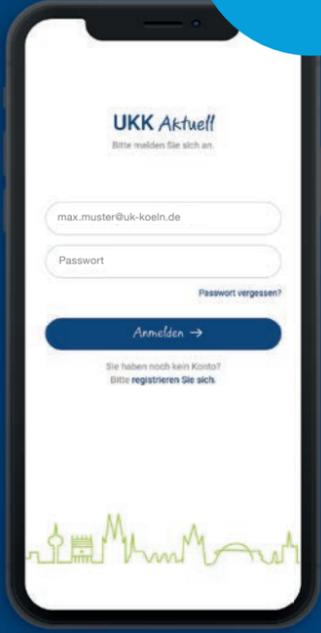
UniLauf 2023

Uniklinik Köln erneut als größtes Team am Start

Bei strahlendem Sonnenschein und sommerlichen Temperaturen haben beim 21. UniLauf 2023 insgesamt 206 Beschäftigte der Uniklinik Köln die Ziellinie überquert. Die vielen blauen Uniklinik-T-Shirts prägten das Bild der Laufstrecke rund um den Aachener Weiher. Auf den Distanzen über fünf und zehn Kilometer heimsten die Läuferinnen und Läufer zudem tolle Top-Ten-Ergebnisse in den verschiedenen Altersgruppen ein. Auch bei der Ultimate Challenge, die mit insgesamt 25 Kilometern alle drei Läufe in sich vereint, konnten Beschäftigte der Uniklinik Erfolge feiern. Im Rahmen der »Gesunden Uniklinik Köln« zeigten die Teilnehmenden damit nicht nur, dass sie gemeinsam stark sind, sondern gewannen für die Uniklinik Köln – wie schon 2019 – den mit 500 Euro dotierten Preis für das größte Team in der Wertung. Das Preisgeld geht als Spende an den Förderverein für krebskranke Kinder e. V. Köln.



Die UKK-Aktuell-App
Jetzt laden!



Mit der neuen App mobil auf dem Laufenden bleiben.

Medizinische Fakultät

Neues Dekanat – Erfolgreiche (Wieder-)Wahl

Mit großer Zustimmung ist Dekan Univ.-Prof. Dr. Gereon R. Fink in die zweite Amtsperiode gestartet. Am 18. April wurde das neue Dekanat in der konstituierenden Sitzung des neuen Fachbereichsrates der Medizinischen Fakultät gewählt und am 25. April vom Rektorat der Universität zu Köln bestätigt. Dekan Prof. Fink, zugleich Direktor der Neurologie und Vorstandsmitglied der Uniklinik Köln, hatte zuvor Bilanz gezogen. In der schwierigen und arbeitsintensiven Amtszeit der vergangenen vier Jahre, geprägt durch die Corona-Pandemie und den Krieg Russlands gegen die Ukraine, stand die Fakultät vor ganz neuen, ungeahnten Herausforderungen in Forschung und Lehre. Viele Projekte mussten unter schwierigsten äußeren und finanziellen Bedingungen gestartet oder weiterverfolgt werden. An die Erfolge, wie die deutliche

Steigerung des Frauenanteils unter den Professuren, die Stärkung der Forschungsbereiche, die fortschreitende Akademisierung der Gesundheitsberufe sowie die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln, will Dekan Prof. Fink mit seinen Prodekaninnen und Prodekanen in der neuen Amtsperiode anknüpfen. Mit besonderem Dank verabschiedet wurde Univ.-Prof. Dr. Konrad Brockmeier, Direktor der Kinderkardiologie, als Fakultätsbeauftragter für das Zentrum für Internationale Beziehungen. Das ehemalige Prodekanat für Struktur und Strategie ist mit dem ZIB Med in das neue Prodekanat für Strategie und Internationales übergegangen. [sw](#)



Prof. Dr. Gereon R. Fink

Dekan



Prof. Dr. Elke Kalbe

Stellvertreterin des Dekans, Prodekanin für Akademische Entwicklung und Gender



Prof. Dr. Markus Rothschild

Prodekan für Lehre und Studium



Prof. Dr. Thomas Langmann

Prodekan für kritische Infrastrukturen



Prof. Dr. Thomas Benzing

Prodekan für Finanzen und Haushaltsentwicklung



Prof. Dr. Esther von Stebut-Borschitz

Prodekanin für Wissenschaft



Prof. Dr. Jens Peter Klußmann

Prodekan für Strategie und Internationales



Im Gespräch

»Wertschätzung und Vertrauen sind für die Unternehmenskultur enorm wichtig.«

Im UK Intern-Interview sprachen wir mit Damian Grüttner, dem Kaufmännischen Direktor und Stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden, über Erkenntnisse aus der Pandemie, gute Unternehmenskultur und zukünftige Herausforderungen.

Sie sind jetzt seit vier Jahren Kaufmännischer Direktor und Stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Uniklinik Köln. Ein großer Teil dieser Zeit wurde von der Corona-Pandemie dominiert. Wie haben Sie diese Zeit erlebt?

Mich beeindruckt die Dynamik der Uniklinik Köln. Wir konnten mit enormer Geschwindigkeit und auf höchstem Niveau auf die Herausforderungen der Pandemie reagieren. Angefangen bei der Versorgung schwerstkranker Covid-Patienten und der Erfindung der Lolly-Tests über die Eigenherstellung fehlender Anästhetika und Masken als Reaktion auf den Zusammenbruch der Lieferketten für kritische Artikel bis hin zur Errichtung des Infektionsschutzzentrums binnen 24 Stunden. Das sind nur einige Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie – die Liste ist bei Weitem nicht vollständig.

Wie erleben Sie das Haus jetzt, nachdem die Pandemie überstanden ist?

Die Pandemie wirkt nach. Damit meine ich nicht, dass wir uns schon längst an zeitsparende Videokonferenzen gewöhnt haben. Es sind zwei Erkenntnisse aus der Pandemie, die mich

beschäftigen: Erstens – und das ist für mich der wichtigste Punkt – müssen wir unsere Personalstrategie anders ausrichten. Während der Pandemie war ein außergewöhnlicher Zusammenhalt der Belegschaft spürbar. Diesen Zusammenhalt gilt es zu kultivieren. Zweitens brauchen wir eine pandemiesichere Lagerhaltung, um auch bei unterbrochenen Lieferketten die Leistungsfähigkeit unserer Klinik aufrecht erhalten zu können. Aktuell ist ein neues Konzept in der Umsetzung.

Welche Aufgaben haben Sie als Vorstand der Uniklinik Köln übernommen? Was gehört alles zu Ihrem Job?

Ich bin gemeinsam mit den anderen Vorstandsmitgliedern für sämtliche strategischen Entscheidungen der Uniklinik Köln zuständig. Das sind beispielsweise Entscheidungen zum Zusammenschluss zu einem Klinikverbund, zur Errichtung eines Ausbildungszentrums oder zum Bau eines neuen Wohnheimes. Es gibt für mich noch einen weiteren wesentlichen Punkt: Ein Vorstand steht auch für die Unternehmenskultur ein. Eine gute Unternehmenskultur wirkt sich positiv auf die Stimmung im Gesamtunternehmen aus und ist ein wichtiger Baustein für die Mitarbeiterzufriedenheit, aber auch für eine

erfolgreiche Personalgewinnung. Das spiegelt sich auch in der deutschlandweiten Zeit-Campus-Befragung aus dem vergangenen Jahr wider. Hier wurde die Uniklinik Köln von Berufseinsteigern branchenübergreifend auf Platz vier der insgesamt 250 besten Arbeitgeber gewählt. Unter Berufseinsteigern sind wir in Deutschland das beliebteste Krankenhaus. Das ist für uns ein riesiger Erfolg.

Was verstehen Sie unter guter Unternehmenskultur?

Dieses Thema begleitet mich – aus einem Familienunternehmen stammend – schon mein Leben lang. Eine gute Unternehmenskultur ist gegeben, wenn man spürt, dass die Belegschaft mit Freude zur Arbeit kommt, wenn es ein gutes tägliches Miteinander im Berufsalltag gibt. Wertschätzung und Vertrauen sind dafür enorm wichtig, nur so kann sich eine offene Kommunikation entwickeln. Dazu ist es notwendig, die Leistung und die Persönlichkeit der Beschäftigten wahrzunehmen, aber auch ihre Bedürfnisse. In der Vorstandsarbeit ist es nicht möglich, im Arbeitsalltag mit jedem Mitarbeitenden täglich persönlich in Kontakt zu kommen. Deswegen besuche ich Mitarbeitende regelmäßig an ihrem Arbeitsplatz. Ich bin fest davon überzeugt, dass gute Kommunikation nicht nur für ein gutes Klima sorgt, sondern auch die besten Ideen hervorbringt.

Sie erwähnten eben den Bau eines Wohnheimes. In der Bitburger Straße wird derzeit Wohnraum für Pflege-Azubis saniert. Was können Sie uns darüber sagen?

Die Ausbildung junger Menschen ist die wirksamste Strategie, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Dazu gehört neben dem Ausbau der Anzahl klassischer Ausbildungsplätze, wie etwa in der Pflege, auch die Etablierung neuer spezifischer Ausbildungsgänge, wie zum Beispiel die Ausbildung zur Anästhesietechnischen Assistenz, die wir ab September dieses Jahres anbieten werden. Um junge Menschen für das hochpreisige Köln zu gewinnen, brauchen wir dringend bezahlbaren Wohnraum.

Derzeit verfügen wir über knapp 400 Wohnheimplätze, die zum Teil stark sanierungsbedürftig sind. Wir haben ein Wohnheimkonzept erarbeitet, um bestehende Wohnheimplätze zu sanieren und darüber hinaus deren Anzahl nahezu zu verdoppeln. Klar ist, dass auf einem innerstädtischen Campus die Bauflächen begrenzt sind, deshalb können wir hier nur abschnittsweise vorgehen. Starten werden wir mit dem Neubau eines Wohnheimes an der Bitburger Straße, wo rund 200 Wohneinheiten entstehen. Der erste Spatenstich ist für Anfang 2024 geplant.

Ein wichtiger Bereich, der viele Unternehmen umtreibt, sind die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz. An der Uniklinik Köln sind alle Aktivitäten dazu unter dem Begriff »Maximal fürs Klima« zusammengefasst. Wie denken Sie über dieses Thema?

Für mich sind Krankenhäuser ganz klar der Nachhaltigkeit verpflichtet. Deshalb streben wir eine Vorreiterrolle im Gesundheitswesen an. Mit Photovoltaikanlagen auf den Gebäuden des CIO und der Rechtsmedizin hat die Uniklinik Köln im vergangenen Jahr einen weiteren Schritt in Richtung Nachhaltigkeit gemacht. Weitere Photovoltaikanlagen sind in Planung. Darüber hinaus haben wir zur Gewinnung von Wärme und Kälte in einem ersten Bauabschnitt das CIO, das Werkstattgebäude und das Gebäude für das Cyberknife an die Geothermie angeschlossen. Der Vollbetrieb erfolgt voraussichtlich zum Winter. In einem zweiten Bauabschnitt sollen zum Beispiel auch noch das TRIO und das CEFAM angeschlossen werden. Außerdem haben wir uns für eine Reihe von Energiesparmaßnahmen eigene Ziele gesetzt, zum Beispiel zur Reduzierung des extrem hohen Energiebedarfs des Gebäudes für das ZMMK. Wir werden das Thema Nachhaltigkeit konsequent weiterentwickeln.

Noch eine Frage zum Schluss: Was sind für Sie die großen Herausforderungen der nahen Zukunft?

Die wesentliche Herausforderung besteht darin, den Fachkräftemangel zu überwinden. Dazu werden wir – wie schon eingangs erwähnt – unsere Personalstrategie weiterentwickeln. Konkret heißt das, einerseits die Uniklinik Köln für ihre Beschäftigten noch attraktiver zu gestalten und andererseits die Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter massiv auszubauen. Wir müssen noch mehr Menschen für die Arbeit in der Uniklinik begeistern. Eine wichtige Maßnahme dafür ist der Bau unseres Westdeutschen Ausbildungszentrums.

Die nächste Herausforderung ist die Weiterentwicklung unseres innerstädtischen Campus. Wir zählen zu den forschungstärksten Unikliniken und betreiben Krankenversorgung auf Spitzenniveau. Die begrenzten Bauflächen schränken uns in unserer Entwicklung ein. Wir haben keinen Raum für notwendige Flächenausweitungen. Hinzu kommt, dass jede Baumaßnahme im Bestand stattfindet, was auch zu vorübergehenden Bettenreduzierungen führt, weil wir keine Ausweichflächen haben. Wir benötigen dringend zusätzliche Flächen. Das müssen wir lösen, um im Wettbewerb bestehen zu können.

Und nicht zuletzt ist es nach wie vor eine Herausforderung, die chronische Unterfinanzierung der Universitätsmedizin zu managen. Wir setzen uns politisch für eine auskömmliche Finanzierung der Hochschulmedizin ein. Dafür, dass die hohen Kosten der universitären Krankenversorgung adäquat im Vergütungssystem berücksichtigt werden und dafür, dass die öffentliche Hand ausreichend Investitionsmittel für den Ausbau und Erhalt der Hochleistungsmedizin in die Hand nimmt.

Die Fragen stellte Anja Schattschneider

Impressionen

Vielfalt ist die beste Medizin: Uniklinik Köln erstmals beim CSD

Die Uniklinik Köln hat am 9. Juli erstmals mit einem eigenen Wagen und einer Fußgruppe mit insgesamt rund 300 Beschäftigten an der CSD-Demonstration im Rahmen des ColognePrides teilgenommen. Das diesjährige Motto: Für Menschenrechte. Viele. Gemeinsam. Stark!



Unser CSD-Video findest du hier:



Pflegewissenschaft

(Tabu)Thema: Gewalt in der Pflege

Gewalt in der Pflege tritt häufig auf und kann schwerwiegende Folgen haben. In einer Befragung von 1.984 Beschäftigten aus verschiedenen pflegerischen Settings in Deutschland geben 79,5 Prozent der Befragten an, in den letzten zwölf Monaten mindestens eine Form von Gewalt erlebt zu haben. Aber auch Gewalt durch Pflegenden findet laut aktuellen Erhebungen regelmäßig statt.

Prof. Dr. Sascha Köpke, Leiter des Instituts für Pflegewissenschaft (IfP), stellt klar: »Bei der Einschätzung, ob etwas Gewalt ist, zählt vor allem die Perspektive der betroffenen Person.« Sein Team hat das Gewaltpräventionsprojekt PEKo entwickelt, das von der Techniker Krankenkasse gefördert wird. Neben der Universität zu Köln sind die Universitäten Lübeck und Halle-Wittenberg sowie die Hochschule Fulda beteiligt. Das Projekt zielt darauf ab, mit Beschäftigten zielgruppenspe-

zifische und bedarfsorientierte Maßnahmen der Gewaltprävention zu entwickeln und diese dann nachhaltig in den Organisationsstrukturen zu verankern.

Am 8. September werden die standortübergreifenden Ergebnisse von PEKo interessierten Praktikerinnen und Praktikern aus Krankenversorgung und Pflege vorgestellt und miteinander diskutiert. »In den teilnehmenden Einrichtungen konnten wir dazu beitragen, dass offen über Gewalt gesprochen wird«, freut sich Anja Bergmann, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am IfP. Innerhalb von einem Jahr wurden einrichtungsindividuelle Gewaltverständnisse erarbeitet, Risikofaktoren analysiert und Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von und zum besseren Umgang mit Gewalt entwickelt. Beschäftigte der Uniklinik Köln sind herzlich eingeladen, sich für die Fachtagung anzumelden. [sw](#)



PEKo-Fachtag auf einem Blick

Wann?

08.09.2023, 09.00 Uhr bis 16:30 Uhr

Wo?

Uniklinik Köln (Kerpener Straße 62, 50937 Köln)

Wer?

Beschäftigte in der ambulanten Pflege, der stationären Altenpflege oder in Krankenhäusern (v.a. Pflege, Betreuung und Therapieberufe)

Mehr zu Info und Anmeldung unter pfl@pfl.gewissenschaft.uni-koeln.de

Visitenkarten und mehr

Neues Onlineangebot für Printprodukte

Ab Herbst wird das digitale Bestellportal SRM um einen Online-Shop erweitert, über den künftig Druckaufträge für verschiedene Produkte online erteilt werden können. Im ersten Schritt werden Visitenkarten in einem neuen Design für alle Fachbereiche der Uniklinik, ihre Zentren und Tochterunternehmen über den Shop bestellbar sein. Das Besondere an diesem Angebot ist die Möglichkeit, die Visitenkarten über ein Online-Formular selbst zu gestalten. Der Entwurf kann direkt freigegeben und an die hauseigene Druckerei gesendet werden, wo die Karten wie gewohnt produziert werden. Damit entfällt die bisherige schriftliche Beauftragung der Grafikabteilung MFK und der Druckerei über einen AZ-Schein. Der Shop ist im SRM an den Bereich der Firma Schröter angebunden und soll zukünftig um zusätzliche Angebote ergänzt werden. [sm](#)



Diabetes

Kinder- und Jugendfreizeit: Sport treiben und Zucker im Griff behalten

Für Kinder und Jugendliche mit Typ 1 Diabetes gibt es, trotz vieler technischer und medizinischer Verbesserungen, immer noch große Herausforderungen im Alltag. Vor allem ist es schwierig, den Zucker beim Sport richtig einzustellen.

In diesem Jahr konnten 25 jugendliche Patientinnen und Patienten mit Diabetes mellitus Typ 1 an einer gemeinsamen Schulfahrt teilnehmen. Drei Tage lang über das lange Himmelfahrts-Wochenende fuhren sie nach Worriken in Belgien. Bei bestem Wind und Wetter konnte die Gruppe etwas über das Segeln lernen. Aber gleichsam ging die Truppe auch gemeinsam Klettern, Kanufahren und Wandern.

»Ziel einer guten Betreuung der Kinder und Jugendlichen und ihrer Familien ist es, ein ganz normales Leben zu führen. Dazu gehört im Alltag, wie für alle Kleinen und Großen, viel Bewegung und Sport«, erklärt Dr. Mirko Rehberg, Diabetologe an der Klinik für Kinder- und Jugendmedizin.

Unterstützt wurde die Freizeit vom Förderverein für Kinder und Jugendliche mit Diabetes mellitus e.V. Georg Fabian, der erste Vorsitzende, sagt: »Die Kinder und Jugendlichen haben gemeinsam mit sechs Betreuerinnen und Betreuern den selbstständigen Umgang mit ihrer Erkrankung in einem sportlichen Alltag geprobt. Das erlernte Wissen in der Praxis umzusetzen,

ist auch für das Selbstbewusstsein wichtig. Auch weil die Kinder so Gemeinschaft unter Gleichen erleben und gemeinsam ihre Grenzen erweitern.« Der Förderverein für Kinder und Jugendliche mit Diabetes mellitus e.V. unterstützt seit Gründung im Jahr 2001 viele Maßnahmen zur Optimierung der Versorgung der Betroffenen. Einer der Schwerpunkte des Vereins ist die Förderung der jährlichen Schulfahrten, die ohne dessen finanzielle Unterstützung nicht möglich wären. [cw](#)



Das Uniklinik-Rätsel

Welche neuen Funktionen gibt es im Laufbahnmodell der Pflege?

- Fachliche Leitung und Leitung Pflegedidaktik
- Fachliche Leitung und Praxisanleitung
- Praxisanleitung und Pflegefachassistenz

Gewinnen können Sie:

- Preis: Einkaufsgutschein
- Preis: Gutschein Wellness-Massage
- und 4. Preis: Uniklinik-Powerbank
- bis 10. Preis: Kulturtaschen

Ihre Antwort können Sie bis 4. September 2023 an gewinnspiel@uk-koeln.de senden. Die Namen der Gewinner veröffentlichen wir in der nächsten Ausgabe.

Die richtige Antwort auf die Frage unseres letzten Uniklinik-Rätsels »Wie viele Personen umfasst das Direktorium des neuen Centrums für Infektionsmedizin?«, war Antwort: c) 3.

Die Gewinner sind:

- Preis Einkaufsgutschein: Elke Rath
- Preis Gutschein Wellness-Massage: Aref Kalantari
- und 4. Preis Uniklinik-Powerbank: Daniela Purfürst, Sandra Servaes
- bis 10. Preis Kulturtaschen: André Schindler, Boris Horn, Doris Winnerl-Neukirchen, Nuray Mutlu, Esther Göppert, Marion Sieburg

Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



**UNIKLINIK
KÖLN**

**DA SOMMER
DABEI,
DAT IS PRIMA!**

Das Sommerfest 2023

Wann: Freitag, 11.08.2023, 19:00–01:00 Uhr
Wo: DIE HALLE Tor 2, Girlitzweg 30, 50829 Köln



Weitere Infos und die Anmeldung
findet ihr im Intranet
oder über diesen Link



Impressum

Herausgeber:

Uniklinik Köln
V.i.S.d.P. Timo Mügge,
Leiter Unternehmenskommunikation und Marketing

Redaktion:

Anja Schattschneider (as) (CvD)
Mirko Ristau (mr)
Christoph Wanko (cw)

E-Mail: redaktion@uk-koeln.de

Autoren:

Julia Schay-Beneke (js)
Stephanie Wolff (sw)
Ulrike Lörch (ul)
Stefan Michels (sm)

Layout:

wirDesign communication AG

Fotos:

MedizinFotoKöln:
Michael Wodak (S. 9, S. 13, S. 14)
Christian Wittke (S. 8, S. 9, S. 13)
Thies Schöning (S. 10)
Klaus Schmidt (S. 13)
Dorothea Hensen (S. 13)

Andreas Friese (S. 18)
Christoph Wanko (S. 7)
Stephanie Kunde (S. 16, S. 17)
Dr. Mirko Rehberg (S. 19)

AdobeStock (S. 6, S. 7)

Druck:

Druckerei Uniklinik Köln

Auflage:

4.000