



NETZWERKMAGAZIN

Verantwortung leben

**Im Fokus: Bildung und
Gesundheit**

Zukunft gestalten



NETZWERKMAGAZIN

Impressum

Herausgeber:

Klinikum der Stadt Ludwigshafen am Rhein gGmbH
Bremerstraße 79
67063 Ludwigshafen am Rhein
Internet www.klilu-gesundheitscampus.de
E-Mail gesundheitscampus@klilu.de

Netzwerkmagazin des KliLu-Gesundheitscampus

Redaktion; **Benny Neukamm & Celine Schmitt**
Gestaltung & Layout: **Niko Wingerter, Stabsstelle Kommunikation**
Software: **Canva**
Schlussredaktion: **Stabsstelle Kommunikation**

Anschrift der Redaktion:

KliLu-Gesundheitscampus
Benny Neukamm
Bremerstraße 79, Haus O
67063 Ludwigshafen am Rhein

INHALT

Editorial	04
Grußworte	05
Beiträge	
Von „Irgendwas mit Menschen“ zum Beruf: Wie Orientierung das Gesundheitswesen stärken kann	06
Qualifikation zur/zum Hygienebeauftragten im KliLu	09
Qualität durch Bildung: Sichere Medizinprodukteaufbereitung in der Praxis	10
Gut behandelt heißt gut (aus)gebildet	11
Strahlenschutzaktualisierung - flexibel und ortsunabhängig lernen, fachlich auf dem neusten Stand	12
Bildung stärkt Vielfalt im KliLu	14
Bildung sichtbar machen: Wie MT-Berufe ihr Profil stärken	15
Bildungsangebote zum Thema Organspende	17
VR-Szenarien in der Ausbildung	19
Einführungswoche Intensivpflege - Ein Interview	20
Integration als Lernprozess	23
Wie Praxisanleitung die Integration ausländischer Pflegekräfte unterstützt	
Kolumne	26
Veranstaltungsankündigungen	27
Rückblick	30
Anzeigen	31
Unsere Netzwerkpartner*innen	



EDITORIAL

**Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Partnerinnen und Partner,**

Bildung ist ein kontinuierlicher Prozess. Sie beginnt nicht an einem festen Zeitpunkt und endet nicht mit einem Abschluss. Sie entwickelt sich im Alltag, in Begegnungen, im Ausprobieren neuer Wege und im bewussten Auseinandersetzen mit komplexen Fragestellungen.

Gerade in einer Zeit, in der sich Anforderungen, Technologien und gesellschaftliche Erwartungen rasant verändern, gewinnt Bildung als Orientierungs- und Gestaltungsraum zunehmend an Bedeutung. Im Gesundheitswesen zeigt sich besonders deutlich, wie eng Lernen, Verstehen und verantwortliches Handeln miteinander verbunden sind. Bildung schafft Zugang zu Wissen, macht Zusammenhänge greifbar und eröffnet Möglichkeiten, sich aktiv einzubringen – unabhängig von Alter, Vorwissen oder beruflichem Hintergrund. Sie kann abstrakte Inhalte erfahrbar machen, neue Perspektiven eröffnen und Menschen dabei unterstützen, fundierte Entscheidungen zu treffen.

Der KliLu-Gesundheitscampus versteht sich dabei als Ort, an dem Bildung nicht isoliert gedacht wird, sondern im Zusammenspiel von Praxis, Innovation und gesellschaftlicher Verantwortung entsteht. Lernangebote werden hier nicht nur vermittelt, sondern erlebbar gemacht – dialogisch, interaktiv und nah an der Lebens- und Arbeitswelt der Menschen. Bildung wird so zu einem gemeinsamen Prozess, der Neugier weckt, Orientierung gibt und Handlungssicherheit stärkt.

Diese Ausgabe richtet den Blick auf unterschiedliche Facetten von Bildung im Gesundheitskontext. Sie zeigt, wie Wissen anschaulich, praxisnah und zukunftsorientiert vermittelt werden kann, wie berufliche Perspektiven sichtbar werden und wie Bildungsangebote dazu beitragen, Verantwortung zu fördern und Bewusstsein zu schaffen.

Wir laden Sie ein, Bildung als verbindendes Element zu entdecken: als Grundlage für informierte Entscheidungen, für berufliche Entwicklung und für eine Gesundheitsversorgung, die von Kompetenz, Reflexion und Engagement getragen wird. Denn nachhaltige Bildung entsteht dort, wo Wissen geteilt, Erfahrungen verknüpft und Lernen gemeinsam gestaltet wird.

Ihr Redaktionsteam des
KliLu-Gesundheitscampus Netzwerkmagazins



Benny Neukamm M.A.
Pflege- und Berufspädagoge
Schulmanagement

Projektleiter des KliLu-
Gesundheitscampus

Gesamtschulleiter der Schulen für
Gesundheits- und Pflegeberufe am
Klinikum der Stadt Ludwigshafen
gGmbH



Celine Schmitt M.Sc., M.A.

Pflegewissenschaftlerin
Management von
Gesundheitseinrichtungen
Doktorandin der Pflegewissenschaft

Projektleiterin des KliLu-
Gesundheitscampus

Vertreterin des Gesamtschulleiters
der Schulen für Gesundheits- und
Pflegeberufe am
Klinikum der Stadt Ludwigshafen
gGmbH

**Sie benötigen Unterstützung zum
Thema Gesundheitskompetenz?**

Dann folgen Sie gerne unserem
WhatsApp-Kanal. Hier erhalten Sie
täglich Tipps und Inspirationen, um sich
gesund & fit zu halten. Scannen Sie
hierzu den QR-Code mit Ihrer
Smartphone-Kamera ab.



**KliLu-Gesundheits-
campus**
WhatsApp-Kanal



GRUSSWORTE

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Partnerinnen und Partner im Gesundheitscampus-Netzwerk,

Orientierung, Wissen und Verantwortung sind zentrale Bausteine einer modernen Gesundheitsversorgung. Sie prägen individuelle Entscheidungen ebenso wie berufliche Wege und gesellschaftliche Entwicklungen. Bildung spielt dabei eine Schlüsselrolle: Sie macht Zusammenhänge verständlich, eröffnet Perspektiven und befähigt Menschen, sich sicher und reflektiert in einem komplexen Gesundheitsumfeld zu bewegen.

Der KliLu-Gesundheitscampus versteht sich als Raum, in dem Lernen nicht nur vermittelt, sondern erlebbar wird. Neue Zugänge, innovative Formate und praxisnahe Bildungsangebote tragen dazu bei, Wissen anschaulich, zugänglich und wirksam zu machen. Dabei geht es nicht allein um Information, sondern um das Verstehen von Verantwortung, Möglichkeiten und gesundheitsrelevanten Zusammenhängen im Alltag und im Arbeitsleben.

Was uns dabei leitet, ist die Überzeugung, dass nachhaltige Gesundheitskompetenz im Zusammenspiel unterschiedlicher Perspektiven entsteht. Wenn medizinische, pflegerische, therapeutische und weitere Professionen ihr Wissen teilen, wenn junge Menschen Orientierung erhalten und wenn abstrakte Inhalte greifbar werden, entsteht Bildung mit Wirkung über einzelne Zielgruppen und Formate hinaus.

Der Gesundheitscampus lebt von dieser Vielfalt und von einem Netzwerk, das Offenheit, Neugier und Weiterentwicklung trägt. Im gemeinsamen Austausch entstehen Lernräume, die sowohl technologische Entwicklungen als auch ethische Fragen, Prävention und berufliche Orientierung aufgreifen und miteinander verbinden. Bildung wird so zu einem verbindenden Element zwischen Innovation und Verantwortung.

Unser besonderer Dank gilt allen Partnerinnen und Partnern, die diesen Weg mitgestalten. Mit Engagement, Fachlichkeit und dem Blick für neue Bildungswege tragen Sie dazu bei, dass der Gesundheitscampus ein lebendiger Ort des Lernens und der Vernetzung bleibt.

Wir freuen uns darauf, diesen Weg gemeinsam fortzusetzen - im Dialog, multiprofessionell und mit dem gemeinsamen Anspruch, Gesundheitskompetenz in unserer Region nachhaltig zu stärken.

Herzlichst

Ihre KliLu-Krankenhausbetriebsleitung

Jan Stanslawski
Dr. med. Eefje Barber
Prof. Dr. med. Markus Müller
Alexandra Gräfin von Rex



Jan Stanslawski
Kaufmännischer Geschäftsführer

Klinikum der Stadt Ludwigshafen am Rhein gGmbH



Dr. med. Eefje Barber
Medizinische Geschäftsführerin

Klinikum der Stadt Ludwigshafen am Rhein gGmbH



Prof. Dr. med. Markus Müller
Ärztlicher Direktor

Klinikdirektor der Klinik für Urologie

Klinikum der Stadt Ludwigshafen am Rhein gGmbH



Alexandra Gräfin von Rex
Pflegedirektorin

Klinikum der Stadt Ludwigshafen am Rhein gGmbH

VON „IRGENDWAS MIT MENSCHEN“ ZUM BERUF: WIE ORIENTIERUNG DAS GESUNDHEITSWESEN STÄRKEN KANN

Warum Berufsorientierung entscheidend ist

In Deutschland leidet das Gesundheitswesen unter Personalmangel, Überlastung und demografischem Wandel. Die Suche nach Fachkräften und die schnelle Veränderung des Arbeitsmarktes stellen große Herausforderungen dar. Deshalb ist Berufsorientierung sowohl für Schüler als auch für Quereinsteiger zentral. Dieser Beitrag erklärt Grundlagen, zeigt Hindernisse und Chancen auf und verdeutlicht am Beispiel Klinikum Ludwigshafen, wie gute Orientierung organisiert und wirksam gestaltet wird. Berufsorientierung spielt eine Schlüsselrolle, um junge Menschen gezielt auf Berufe im Gesundheitswesen vorzubereiten und ihnen die vielfältigen Möglichkeiten in diesem Sektor näherzubringen. Durch praxisnahe Einblicke, etwa Hospitationen, Praktika oder Projekte in Schulen, können Unsicherheiten im Entscheidungsprozess abgebaut werden. Moderne Initiativen wie digitale Informationsangebote, Mentoring-Programme und Kooperationen mit lokalen Einrichtungen unterstützen dabei, individuelle Talente zu fördern und langfristig motivierte Nachwuchskräfte zu gewinnen. Das Klinikum Ludwigshafen geht mit gutem Beispiel voran: Es bietet strukturierte Programme zur Berufsorientierung an und bindet zukünftige Mitarbeitende frühzeitig in die Arbeitsabläufe ein, wodurch der Übergang von Schule oder Quereinstieg in den Beruf erleichtert wird. So gelingt es, nicht nur akuten Personalbedarf zu decken, sondern auch die Qualität der Versorgung nachhaltig zu sichern.

Was ist berufliche Orientierung – und was nicht?

Berufliche Orientierung ist kein einmaliger Test, sondern ein fortlaufender Prozess, bei dem Menschen ihre Stärken regelmäßig mit den Anforderungen der Arbeitswelt abgleichen. Brüggemann und Rahn (2013) sehen sie als lebenslange Aufgabe: Entwicklung, Anpassung, Neuausrichtung – besonders in einer Zeit, in der kaum jemand 40 Jahre denselben Job macht. Im Detail bedeutet das, dass berufliche Orientierung schon in der Schulzeit beginnt und sich durch alle Lebensphasen zieht. Die stetige Reflexion der eigenen Interessen, Fähigkeiten und Werte spielt dabei eine zentrale Rolle, genauso wie die Bereitschaft, sich neuen Herausforderungen und Chancen zu öffnen. Gerade in Zeiten des digitalen Wandels oder bei gesellschaftlichen Umbrüchen ist es wichtiger denn je, flexibel zu bleiben und kontinuierlich an seiner beruflichen Entwicklung zu arbeiten.

Übergang Schule – Beruf: Unsicherheit gehört dazu

Die Berufswahl basiert häufig auf Erwartungen und Halbwissen. Deshalb braucht es institutionelle Unterstützung wie Praktika und reale Einblicke.



Benny Neukamm M.A.
Pflege- und Berufspädagoge
Schulmanagement

Projektleiter des KliLu-Gesundheitscampus

Gesamtschulleiter der Schulen für
Gesundheits- und Pflegeberufe am
Klinikum der Stadt Ludwigshafen gGmbH

Hochglanzbroschüren reichen nicht; Berufe müssen erlebt statt nur über Social Media kennengelernt zu werden. Der Übergang von der Schule ins Berufsleben ist mit viel Unsicherheit verbunden, denn Jugendliche verfügen oft nur über begrenzte Kenntnisse über verschiedene Berufsfelder. Praktika, Betriebserkundungen, Gespräche mit Auszubildenden und Mitarbeitern oder berufsbezogene Projekte helfen dabei, ein realistisches Bild vom Arbeitsalltag zu gewinnen. Schulen, Eltern und Beratungsstellen können unterstützend wirken, indem sie Raum für Erfahrungen schaffen und den Zugang zu solchen Angeboten aktiv fördern. So lässt sich die Kluft zwischen Vorstellungen und tatsächlichen Anforderungen der Berufswelt verringern.

Lebenslanges Lernen: Neuorientierung wird normal

Da der Arbeitsmarkt ständig im Wandel ist, werden Weiterbildung und Umschulung immer wichtiger. Neuorientierung gelingt nur durch praxisnahe Wege, die Qualifizierung und Alltag verbinden.

Angesichts der rasanten technologischen Entwicklungen und neuen Branchen entstehen laufend neue Berufe, während andere verschwinden oder sich stark verändern. Arbeitnehmer*innen müssen bereit sein, sich fortlaufend weiterzubilden und sich gegebenenfalls beruflich neu zu orientieren. Dazu gehören auch flexible Bildungsangebote, betriebliche Fortbildungen oder Online-Kurse, die sich gut in den persönlichen Alltag integrieren lassen.



Herausforderungen im Gesundheitswesen

Fachkräftemangel & Demografie

Der Mangel an qualifiziertem Personal stellt ein strukturelles Problem im Gesundheitswesen dar, das sich durch den demografischen Wandel weiter verschärft. Immer mehr Menschen werden älter und benötigen intensivere medizinische Versorgung, während gleichzeitig viele Fachkräfte in Rente gehen und weniger Nachwuchs nachkommt. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Fehlende Berufsorientierung in Schulen sorgt dafür, dass junge Menschen selten Gesundheitsberufe in Betracht ziehen. Auch Quereinsteiger*innen treffen auf hohe bürokratische und fachliche Hürden, was den Zugang zusätzlich erschwert.

Attraktivität der Berufe

Pflege- und Gesundheitsberufe genießen in der Gesellschaft zwar großes Ansehen, dennoch gelten sie als sehr belastend, sowohl physisch als auch psychisch, und werden in vielen Bereichen nicht angemessen vergütet. Dies führt dazu, dass viele potenzielle Fachkräfte von einer Karriere im Gesundheitswesen absehen oder bestehende Fachkräfte den Beruf vorzeitig verlassen. Um mehr Menschen für diese Berufe zu gewinnen, ist es notwendig, nicht nur Imagekampagnen zu starten, sondern vor allem konkrete Entwicklungschancen aufzuzeigen, wie zum Beispiel Weiterbildungsmöglichkeiten, klar definierte Karrierewege und moderne, interdisziplinäre Rollenbilder. Nur so kann ein nachhaltiges Interesse geweckt und dem Personalmangel langfristig begegnet werden.

Praktika: das wirksamste Realitätstraining

Praktika sind zentral für die Berufsorientierung und helfen, aus Interesse konkrete Pläne zu machen – das sagen 49 Prozent der Jugendlichen laut Sinus-Studie (Schleer & Calmbach, 2022). Sie bieten jungen Menschen die Möglichkeit, erste Einblicke in verschiedene Berufsfelder zu gewinnen und herauszufinden, wo ihre Stärken, Schwächen und Interessen liegen. Durch die praktische Erfahrung in realen Arbeitsumgebungen können Jugendliche abwägen, ob ein bestimmter Beruf zu ihren Vorstellungen und Fähigkeiten passt. Diese Orientierungshilfe ist besonders wichtig, da Fehlentscheidungen bei der Berufswahl oft mit Zeitverlust, Frustration und zusätzlichem Aufwand verbunden sind.

Struktur vor Zufall: Praktika brauchen klare Abläufe Lernziele und Betreuung statt „einfach mitlaufen“, betont Brüggemann (2015). Soft Skills wie Teamarbeit und Belastbarkeit zählen neben Fachwissen. Ein gutes Praktikum vermittelt auch Unternehmenskultur.

Das bedeutet, dass Praktikant*innen nicht nur bei einfachen Aufgaben helfen oder zuschauen sollten, sondern gezielt gefördert werden, zum Beispiel durch feste Ansprechpartner*innen, Feedbackgespräche oder konkrete Projekte. Durch die strukturierte Heranführung an Arbeitsabläufe, Werte und Kommunikationsformen eines Unternehmens können die Teilnehmenden wertvolle Kompetenzen erwerben, die sie im späteren Berufsleben nutzen können. Darüber hinaus stärken sie das Selbstbewusstsein, indem sie eigene Beiträge leisten und neue Herausforderungen meistern.

Praktika als Weg zur Fachkräftegewinnung

Jasper und Winhaas (2004) sehen darin ein wichtiges Instrument für Arbeitgebende, um Talente früh an sich zu binden und Fehlbesetzungen zu vermeiden. Insbesondere in Zeiten von Fachkräftemangel setzen viele Unternehmen darauf, vielversprechende Nachwuchskräfte bereits während der Praktikumsphase kennenzulernen und zu fördern. So entsteht eine Win-win-Situation: Firmen können potenzielle Bewerber*innen auf Eignung prüfen und entwickeln gleichzeitig ein attraktives Arbeitgeberimage, während die Praktikant*innen berufliche Erfahrungen sammeln und Kontakte knüpfen. In manchen Fällen führen erfolgreiche Praktika sogar zu Übernahmeangeboten oder Ausbildungsplätzen, was die Bedeutung von Praktika als Brücke ins Berufsleben unterstreicht.

Neuorientierung: Das Gesundheitswesen als zweite Karrierechance

Neuorientierung im Gesundheitswesen ist dringend nötig. Reiber et al. (2021) verweisen auf bessere Arbeitsmarktchancen und Sinnstiftung in dieser Branche. Quereinstieg gelingt nur, wenn zeitliche, finanzielle und didaktische Barrieren abgebaut werden, sonst gehen potenzielle Kräfte verloren.

Was Quereinsteiger brauchen

Brüggemann (2015) betont, dass individuelle Voraussetzungen zählen: Beratung, Kompetenzanalyse, Hospitationen und flexible Qualifizierung sind entscheidend. Quereinsteiger*innen scheitern meist an unklaren Strukturen und fehlender Begleitung, nicht an mangelnder Motivation.



Innovative Ansätze am Klinikum Ludwigshafen: Strukturierte Berufsorientierung als Erfolgsfaktor

Am Klinikum der Stadt Ludwigshafen am Rhein gGmbH wird Berufsorientierung als ein zentral gesteuerter und systematischer Prozess verstanden – von der Bewerbung bis hin zur abschließenden Reflexion.

Bedeutung der Schulen für Gesundheits- und Pflegeberufe

Die zuständigen Schulen übernehmen die umfassende Organisation und Betreuung sämtlicher Praktika in den Gesundheitsfachberufen. Die Koordination erfolgt über eine zentrale Praxiskoordinatorin mit dem Ziel, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Fachkräften, Praxisanleitenden, Auszubildenden, Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen und Praktikant*innen in den jeweiligen Bereichen sicherzustellen. Diese gezielte Steuerung stellt einen wesentlichen Unterschied dar: Sie verwandelt das Praktikum von einer potenziellen Belastung in ein effektives Instrument zur Nachwuchsförderung.

Konzept zur beruflichen Orientierung: Passende Formate statt Einheitspraktikum

Es stehen verschiedene Praktikumsformate zur Auswahl, darunter Schulpraktika zur Orientierung, Betriebstage, Pflichtpraktika für Ausbildung oder Studium sowie Hopperpraktika. Der Ablauf ist stets strukturiert und betreut: Die Phase der Bewerbung und Planung umfasst eine zentrale Erfassung, Prüfung und Einsatzplanung. Während des Praktikums erhalten Teilnehmende ein Starter-Kit und eine Einführung; sie werden durch Praxisanleitende, Fachkräfte und Auszubildende als Mentor*innen begleitet. Zum Abschluss erfolgt ein Reflexionsgespräch und eine Evaluation. Bei Interesse kann direkt ein Übergang in die Ausbildung ermöglicht werden. Das Hopperpraktikum eröffnet die Möglichkeit, mehrere Bereiche kennenzulernen, etwa Pflege (Langzeit, Akut, OP, Intensiv), Therapie (Physio, Ergo, Logopädie) oder Medizintechnik (Labor, Radiologie, Anästhesie, Notaufnahme). Am Ende dieses Formats findet ein Feedbackgespräch über die Perspektiven statt.

Zur Sicherung der Qualität werden Bewertungen sowie eine digitale Evaluation eingesetzt. Zudem wird streng auf die Einhaltung der Jugend- und Arbeitsschutzbestimmungen geachtet. Das Klinikum verfolgt neben einer allgemeinen Orientierung ein gemeinsam mit der Personalabteilung und dem Institut für Personalentwicklung entwickeltes strategisches Konzept zur beruflichen Neuorientierung. Hierbei steht die individuelle Beratung im Vordergrund; Expert*innen besprechen in persönlichen Gesprächen mit den Mitarbeitenden mögliche interne Karrierewege, vorhandene Kompetenzen und relevante Rahmenbedingungen.

Häufig schließen sich Hospitationen im angestrebten Bereich an, um fundierte Entscheidungen zu ermöglichen.

Ein Beispiel für diesen Ansatz ist das Qualifizierungsprogramm zur Pflegehilfe: Im kommenden Jahr bekommen 36 bislang ungelernete Hilfskräfte die Chance, eine entsprechende Qualifikation zu absolvieren. Dies eröffnet ihnen nicht nur eine bessere Bezahlung, sondern auch neue Kompetenzen und oftmals den ersten Abschluss im Gesundheitsbereich. Nach dem Einstieg in die Pflegehilfe stehen weitere Qualifikationsmöglichkeiten offen, wie etwa der Beginn einer dreijährigen Ausbildung im Gesundheitswesen.

Gelungene Beispiele für solche Neuorientierungen finden sich unter anderem bei Medizinischen Fachangestellten, die erfolgreich als Operationstechnische Assistent*innen arbeiten, sowie OTA-Absolvent*innen, die nach einem Medizinstudium als PJler*innen zurückkehren. Auch Praxisanleiter*innen schaffen durch ihre Hospitationen häufig den Wechsel in die Pflege- oder Medizinpädagogik. Das strategische Vorgehen bringt klare Vorteile: Einerseits fördert es die Mitarbeiterbindung durch neue Perspektiven, andererseits stärkt es mithilfe interner Qualifizierungsmaßnahmen die Fachkräftesicherung und trägt schließlich durch gezielte Entwicklung zur Steigerung der Versorgungsqualität bei.

Fazit: Orientierung als Infrastruktur im Gesundheitswesen

Die berufliche (Neu-)Orientierung im Gesundheitswesen stellt eine komplexe, jedoch lösbare Herausforderung dar, sofern sie mit der notwendigen Ernsthaftigkeit angegangen wird. Eine nachhaltige Orientierung setzt eine fortlaufende Begleitung der Teilnehmenden voraus. Neben etablierten Feedbackmechanismen werden regelmäßige Fortbildungen für Praxisanleitende durchgeführt, um deren Beratungs- und Betreuungskompetenzen kontinuierlich zu optimieren. Dadurch entsteht ein lernförderliches Umfeld, das individuelle Potenziale gezielt fördert und gleichzeitig flexibel auf die aktuellen Anforderungen im Gesundheitswesen reagiert.

Praktika und Umschulungen sind hierbei nicht als nebensächliche Maßnahmen, sondern als zentrale Instrumente zur Bekämpfung des Fachkräftemangels zu verstehen.

Das Beispiel des Klinikums Ludwigshafen verdeutlicht, dass strukturierte Planung, Begleitung, Evaluation sowie die Verknüpfung von Orientierung mit realen Entwicklungspfaden dazu beitragen, ein System zu schaffen, das Fachkräfte nicht nur gewinnt, sondern langfristig bindet und deren Weiterentwicklung fördert.



QUALIFIKATION ZUR/ZUM HYGIENEBEAUFTRAGTEN IM KLILU

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) schreibt vor, dass die Landesregierungen Hygiene und Infektionsprävention in medizinischen Einrichtungen in einer Rechtsverordnung regeln müssen; d.h. wir haben in Deutschland 16 Landesverordnungen, die in ähnlicher Weise u.a. Vorgaben für die Ausstattung von Hygienefachpersonal in medizinischen Einrichtungen formulieren.

In Rheinland-Pfalz werden in diesem Zusammenhang hygienebeauftragte Ärzt*innen wie auch Hygienebeauftragte in der Pflege für Krankenhäuser, Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen und Tageskliniken gefordert. Für Einrichtungen für ambulantes Operieren wie auch für Dialyseinrichtungen werden Hygienebeauftragte empfohlen.

Die Qualifikation zum Hygienebeauftragten kann bei uns im KliLu im Rahmen eines 40-Stunden-Kurses erworben werden. Der Kurs wird hier zweimal jährlich angeboten; als Kurs über eine Woche und jeweils mittwochs über fünf Wochen.

Der Kurs zur/zum Hygienebeauftragten vermittelt fundiertes, praxisnahes Wissen rund um Infektionsprävention, gesetzliche Vorgaben und wissenschaftlich begründete Hygienestandards. Die Teilnehmenden lernen, wie Krankheitserreger entstehen, übertragen werden und wie die Gefahr einer Keimübertragung minimiert werden kann. Dabei steht nicht nur Theorie im Fokus, sondern vor allem die konkrete Umsetzung im Arbeitsalltag.

Zu den zentralen Aufgaben einer/eines Hygienebeauftragten gehört die Überwachung und Sicherstellung von Hygienestandards innerhalb der jeweiligen Abteilung. Sie sind Bindeglied zwischen Krankenhaushygieneteam und den Mitarbeitenden auf Station/im Funktionsbereich, wichtige Ansprechpartner*innen für Kolleg*innen und tragen aktiv zur Sensibilisierung für infektionshygienisches Arbeiten bei.



Dr. Sebastian Kevekordes

Leiter der Krankenhaushygiene
Klinikum der Stadt Ludwigshafen gGmbH

Hygienebeauftragte achten darauf, dass Hygiene als selbstverständlicher Teil professionellen Handelns verstanden wird, verbinden Fachwissen mit Vorbildfunktion und tragen entscheidend zur Sicherheitskultur einer Einrichtung bei.

Unser 40-Stunden-Kurs, mit Inhalten des Curriculums der Deutschen Gesellschaft für Krankenhaushygiene (DGKH) für Hygienebeauftragte in der Pflege, entspricht den Anforderungen der Kommission für Infektionsprävention in medizinischen Einrichtungen und in Einrichtungen und Unternehmen der Pflege und Eingliederungshilfe (KRINKO) und der Landesverordnung über Hygiene und Infektionsprävention in medizinischen Einrichtungen (MedHygVO). Der Kurs ist mit 40 Punkten fortbildungszertifiziert durch die Bezirksärztekammer Pfalz.

Der nächste Kurs zur **Qualifikation zur/zum Hygienebeauftragten** im KliLu findet vom 09.11. bis 13.11.2026 statt.

Weiter Informationen und Anmeldung finden Sie hier:





QUALITÄT DURCH BILDUNG: SICHERE MEDIZINPRODUKTEAUFBEREITUNG IN DER PRAXIS

Immer häufiger sind Arztpraxen mit der Überwachung des Hygienemanagements oder des Umgangs und der Aufbereitung von Medizinprodukten durch die zuständigen Behörden konfrontiert.

Die Praxisleitung ist für die sachgerechte Durchführung der Aufbereitung verantwortlich, die unter Berücksichtigung der Herstellerangaben zu erfolgen hat. Zudem sind die einschlägigen Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts und des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) zu beachten.

Als zertifizierte Bildungsstätte der Deutschen Gesellschaft für Sterilgutversorgung e.V. (DGSV) bietet das KliLu den Praxen ein bewährtes Angebot spezifischer Fortbildungen an, um Medizinischen und Zahnmedizinischen Fachangestellten die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für eine sichere und effektive Aufbereitung zu vermitteln. Über 400 MFA und ZFA haben diese Fortbildungen in den zurückliegenden Jahren schon erfolgreich absolviert. Ein Zeichen gelebter Kooperation zwischen KliLu und niedergelassenen Ärzt*innen und zugleich ein wichtiger Beitrag für die Patientensicherheit der Region.

Unser Fortbildungsangebot rund um die Aufbereitung von Medizinprodukten:

- Sachkundelehrgang für die Aufbereitung von Medizinprodukten in der ärztlichen und zahnärztlichen Praxis (40 UE)
- Ergänzungsmodul Sachkundelehrgang Endoskopie (24 UE)
- Refresher Medizinprodukteaufbereitung (8 Stunden)

Informationen und Termine:

https://www.klilu.de/karriere/fort_und_weiterbildung/

Für Rückfragen steht Ihnen die Personalentwicklung unter ifp@klilu.de oder telefonisch gerne zur Verfügung.



Dr. Stephan Fingerle

Institut für Personalentwicklung
Klinikum der Stadt Ludwigshafen gGmbH



ANERKANNTE FORTBILDUNG





GUT BEHANDELT HEISST GUT (AUS)GEBILDET

Kontinuierliche Bildung im Gesundheitswesen betrifft uns alle

Im Krankenhaus oder in einer Praxis erwarten wir zu Recht, gut behandelt zu werden. Fachlich korrekt, sicher und verständlich. Was viele Patient*innen dabei kaum sehen: Gute Versorgung entsteht nicht nur durch Erfahrung, sondern durch kontinuierliches Lernen.

Medizinisches Wissen entwickelt sich rasant weiter. Neue Leitlinien, neue Medikamente, neue Geräte. Gleichzeitig hat die Digitalisierung Einzug gehalten: Befunde werden digital dokumentiert, Abläufe elektronisch gesteuert, Informationen sicher ausgetauscht. Für Ärzt*innen, Pflegekräfte und viele andere Berufsgruppen im Gesundheitswesen bedeutet das: Lernen hört nach Ausbildung oder Studium nicht auf. Es begleitet den gesamten Berufsalltag.

Dabei geht es längst nicht mehr nur um klassisches Fachwissen. Digitale Kompetenz ist heute genauso wichtig wie kommunikative Fähigkeiten. Wie erkläre ich komplexe Sachverhalte verständlich? Wie gehe ich mit digitalen Dokumentationssystemen sicher um? Wie arbeite ich gut im interprofessionellen Team zusammen? All das wirkt sich unmittelbar auf die Qualität der Versorgung aus und damit auch auf das Erleben durch Patient*innen.

Gleichzeitig ist Lernen im Gesundheitswesen alles andere als einfach. Der Berufsalltag ist geprägt von Schichtdienst, Zeitdruck und hoher Verantwortung. Die Versorgung kann nicht pausieren, nur weil eine Schulung stattfindet. Klassische Ganztagsseminare lassen sich oft schwer mit dem Betrieb vereinbaren. Trotzdem muss Wissen aktuell bleiben, denn veraltetes Wissen kann Unsicherheit erzeugen oder im schlimmsten Fall zu Fehlern führen.

Deshalb verändert sich auch die Art, wie im Gesundheitswesen gelernt wird. Immer häufiger kommen flexible Bildungsangebote zum Einsatz: kurze Lerneinheiten, digitale Formate, Inhalte, die zeit- und ortsunabhängig verfügbar sind. Lernen findet dann statt, wenn es in den Berufsalltag passt zwischen zwei Terminen, vor einem neuen Arbeitsschritt oder zur gezielten Auffrischung. Digitale Lernangebote ersetzen dabei nicht den persönlichen Austausch, sondern ergänzen ihn sinnvoll.



Anne-Marie Engler

Teamleitung
Institut für Personalentwicklung

Klinikum der Stadt Ludwigshafen gGmbH

Für Patient*innen bedeutet das: Fachkräfte sind besser vorbereitet, Abläufe sitzen, neue Technologien werden sicher angewendet. Gute Bildung schafft Orientierung und genau diese Sicherheit spürt man im Kontakt. Gespräche wirken strukturierter, Entscheidungen nachvollziehbarer, Prozesse ruhiger.

Damit solche Lernangebote funktionieren, braucht es jedoch mehr als Technik. Bildungsinhalte müssen sinnvoll ausgewählt, praxisnah aufbereitet und realistisch in den Berufsalltag integriert werden. Hinter den Kulissen arbeiten deshalb Menschen daran, Lernen so zu gestalten, dass es den Anforderungen des Gesundheitswesens gerecht wird und gleichzeitig die Versorgung nicht belastet.

Kontinuierliche Bildung im Gesundheitswesen ist also kein Selbstzweck und kein Karrierethema. Sie ist ein zentraler Baustein für Qualität, Sicherheit und Vertrauen. Oder anders gesagt: Wenn Lernen gut organisiert ist, merken Patient*innen das nicht an großen Ankündigungen, sondern daran, dass sie sich gut aufgehoben fühlen.

Aus diesem Verständnis heraus investiert das Klinikum seit vielen Jahren konsequent in ein breites internes Bildungsangebot und fördert zugleich die Teilnahme an externen Fort- und Weiterbildungen. Ziel ist es, Mitarbeitenden kontinuierliches Lernen zu ermöglichen, fachlich, digital und persönlich. Denn gute Versorgung entsteht dort, wo Entwicklung selbstverständlich ist und Lernen als Teil der täglichen Arbeit verstanden wird. Davon profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern vor allem die Patient*innen, die sich auf eine Versorgung verlassen können, die Wissen, Erfahrung und Weiterentwicklung miteinander verbindet.

Röntgen
Kein Zutritt
für Unbefugte

STRAHLENSCHUTZAKTUALISIERUNG – FLEXIBEL UND ORTSUNABHÄNGIG LERNEN, FACHLICH AUF DEM NEUESTEN STAND

Wer im Gesundheitswesen mit ionisierender Strahlung arbeitet, weiß: Die regelmäßige Aktualisierung der Fachkunde ist gesetzlich vorgeschrieben und fachlich unverzichtbar. Gleichzeitig stellt sich für viele Fachkräfte die Frage: Wie lässt sich die zeitintensive Fortbildung in den ohnehin dicht getakteten Arbeitsalltag integrieren?

Wir setzen auf ein Blended-Learning-Angebot. Der Kurs kombiniert zeitunabhängige E-Learning-Module mit einem Live-Webinar. In den vorbereitenden Online-Einheiten können sich die Teilnehmenden flexibel und im eigenen Tempo mit den relevanten Inhalten auseinandersetzen. Das schafft Freiräume und ermöglicht es, Lernen besser an individuelle Dienstzeiten anzupassen.

Das anschließende Webinar bietet Raum für Repetitorien, Rückfragen und Austausch. Hier werden zentrale Themen gemeinsam vertieft, aktuelle Fragestellungen diskutiert und Unklarheiten geklärt. Die Live-Phase sorgt bewusst für Interaktion – ein wichtiger Bestandteil, gerade bei komplexen rechtlichen und fachlichen Inhalten.

Damit ein solches Kursformat funktioniert, braucht es jedoch mehr als eine digitale Plattform. Im Hintergrund wird umfangreiches Fachwissen gebündelt, strukturiert und didaktisch aufbereitet. Expert*innen aus unterschiedlichen Bereichen stellen ihr Wissen, ihre Erfahrung und ihre zeitlichen Ressourcen zur Verfügung, um die Inhalte fachlich korrekt, aktuell und praxisnah zu vermitteln.

Diese enge Zusammenarbeit sorgt dafür, dass komplexe rechtliche Vorgaben und praktische Fragestellungen verständlich zusammengeführt werden. So entsteht ein Lernangebot, das nicht nur formal die Anforderungen erfüllt, sondern mit dem Berufsalltag vereinbar ist.

Der Aktualisierungskurs deckt alle relevanten Bereiche der Fachkundeaktualisierung ab, unter anderem:

- Qualitätssicherung in der Röntgendiagnostik
- Vorkommnisse und die Rolle der Medizinphysik-Expert*innen in der Strahlenschutzgesetzgebung



Anne-Marie Engler

Teamleitung
Institut für Personalentwicklung
Klinikum der Stadt Ludwigshafen gGmbH



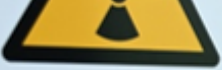
Elena Amos

Institut für Personalentwicklung
Klinikum der Stadt Ludwigshafen gGmbH

- Qualitätssicherung in der Nuklearmedizin und der Strahlentherapie
- Strahlenschutz in Nuklearmedizin und Strahlentherapie
- Neues aus dem Strahlenschutzrecht
- Aufgaben und Verantwortung der ermächtigten Ärzt*innen im Strahlenschutz

Die Inhalte orientieren sich konsequent an den aktuellen gesetzlichen Vorgaben und an der praktischen Anwendung im Berufsalltag.

Der Kurs schließt mit einer Prüfung über die Lernplattform ILIAS ab. Das Ergebnis sowie die Teilnahmebestätigung stehen den Teilnehmenden direkt im Anschluss zur Verfügung.



Röntgen
Kein Zutritt
für Unbefugte

Der Kurs ist vom Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie und Mobilität anerkannt und erfüllt damit alle formalen Voraussetzungen. Er ist außerdem durch die Ärztekammer zertifiziert.

Zielgruppe:

Das Angebot richtet sich an:

- Ärzt*innen
- Zahnärzt*innen
- Medizinisch-technische Assistent*innen (MTA)
- Medizinphysik-Expert*innen

Der Strahlenschutz-Aktualisierungskurs zeigt exemplarisch, wie Pflichtweiterbildung im Gesundheitswesen heute aussehen kann: fachlich fundiert, organisatorisch durchdacht und flexibel gestaltet. Dass dies gelingt, ist das Ergebnis strukturierter Planung, interdisziplinärer Zusammenarbeit und dem gemeinsamen Anspruch, Fachwissen bestmöglich zugänglich zu machen.

Informationen und Termine:

https://www.klilu.de/karriere/fort_und_weiterbildung/

Für Rückfragen steht Ihnen die Personalentwicklung unter ifp@klilu.de oder telefonisch gerne zur Verfügung.



BILDUNG STÄRKT VIELFALT IM KLILU

Bildung ist ein zentraler Schlüssel für ein professionelles und wertschätzendes Miteinander. In einem Arbeitsumfeld, das von unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, Lebensrealitäten und Erfahrungen geprägt ist, schafft gezielte Weiterbildung Orientierung, Handlungssicherheit und gegenseitiges Verständnis.

Im KliLu wird Vielfalt aktiv gelebt und durch zahlreiche Bildungsangebote begleitet. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und der Arbeit der Arbeitsgruppe Vielfalt bekennt sich das Klinikum klar zu Offenheit, Respekt und Chancengleichheit. Ergänzend fördern Sensibilisierungsangebote zu beispielsweise Kultur, Religion und Herkunft ein besseres Miteinander im Arbeitsalltag. Die Teilnahme am Christopher Street Day (CSD) sowie an internationalen Aktionstagen wie dem Diversitätstag mit der Vielfaltswerkstatt macht dieses Engagement auch sichtbar.

Ein besonderer Fokus liegt auf praxisnahen Schulungen, die Mitarbeitende im täglichen Umgang miteinander stärken. Dazu gehören unter anderem antirassistische Bewusstseinsbildung, diversitätsbewusste Praxisanleitung, wertschätzende Kommunikation, Deeskalationsmanagement sowie der Umgang mit extremen Meinungen und Diskriminierung. Diese Angebote fördern nicht nur fachliche, sondern auch soziale und kommunikative Kompetenzen.

Auch die Praxisanleitung und Ausbildung werden gezielt unterstützt – etwa durch Fortbildungen zur fairen Bewertung von Auszubildenden, zur Vermittlung von Vorbehaltsaufgaben oder zur Praxisanleitung im hektischen Stationsalltag. Austauschformate wie die Praxisanleitenden-Lounge sowie Mentor*innen- und Patient*innenprogramme stärken Vernetzung, Begleitung und Orientierung.

Vielfalt und Diversitätskompetenz sind jedoch nicht nur für Mitarbeitende relevant. Auch aus Sicht von Patient*innen und Einweisenden ist es entscheidend, auf ein Umfeld zu treffen, das unterschiedliche Lebensrealitäten versteht, respektiert und professionell damit umgeht. Diversitätskompetenz und Ambiguitätstoleranz sind keine starren Eigenschaften, sondern Fähigkeiten, die entwickelt und gestärkt werden können – durch Bildung, Reflexion und Austausch.



Sümeyye Betül Atar

Institut für Personalentwicklung

Klinikum der Stadt Ludwigshafen gGmbH

Fazit:

Bildung im KliLu bedeutet mehr als Wissensvermittlung – sie fördert Haltung, Dialog und ein respektvolles Miteinander. So wird Vielfalt zu einer Stärke, die den Arbeitsalltag nachhaltig bereichert.





BILDUNG SICHTBAR MACHEN: WIE MT-BERUFE IHR PROFIL SCHÄRFEN

Viele Menschen wissen kaum, dass hinter Röntgenbild, CT und Laborwerten hochqualifizierte Fachkräfte stehen, die Medizinischen Technolog*innen. Während Ärzt*innen und Pflegeberufe zunehmend im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit stehen, bleiben die Berufe in der medizinischen Technologie oft im Hintergrund, obwohl ohne sie moderne Diagnostik und Therapie kaum möglich wären.

Herausforderung: Sichtbarkeit der modernisierten MT-Berufe

Mit der Reform der MT-Berufe und der Einführung neuer Berufsbezeichnungen wie Medizinische Technologin bzw. Medizinischer Technologie für Laboratoriumsanalytik (MTL) und Radiologie (MTR) sollte nicht nur die Ausbildung modernisiert, sondern auch das Berufsbild geschärft werden. In der Realität zeigt sich jedoch, viele Bewerber*innen hören zum ersten Mal von diesen Berufen, wenn sie zufällig auf eine Stellenausschreibung stoßen oder eine Ausbildungsmesse besuchen. Die Frage nach der Bekanntheit der MT-Berufe wird damit selbst für alle Beteiligten zur Bildungsfrage.



Bild: Azubi beim Mikroskopieren von Urin im praktischen Unterricht in der MT-Schule. (Skills-Lab)

Ausbildung als Öffentlichkeitsarbeit: MT-Berufe sichtbar machen

Genau hier setzen innovative Bildungs- und Informationsformate an. Auszubildende besuchen



Nadine Reiter

cand. Medizinpädagogik B.A.
Lehrkraft für Nuklearmedizin an der MT-Schule
Klinikum der Stadt Ludwigshafen am Rhein

Schulklassen, gestalten Social-Media-Beiträge oder entwickeln kurze Videosequenzen, in denen sie zeigen, wie ihr Arbeitsalltag zwischen Hightech-Geräten, Strahlenschutz und Patientenkontakt aussieht. Kliniken organisieren Schnuppertage und Schulpraktika in Labor und Radiologie, am „Tag der offenen Tür“ informieren die Schulen und nutzen digitale Plattformen, um Jugendliche frühzeitig zu erreichen. Bildung wird so doppelt wirksam, als fachliche Qualifizierung und als aktive Sichtbarmachung eines Berufsfeldes, das lange als „unsichtbar“ galt.



Bild: Azubis der Kurse R 18 und R19 beim Üben im PET/CT (Positronen-Emissions-Tomograph und Computertomograph in einem Gerät) ZIR KliLu



Das Zusammenspiel von Bildungsarbeit und Berufsimagen in der MT-Ausbildung

Für MT-Azubis und Lehrende entsteht daraus eine neue Rolle. Sie sind nicht mehr nur Lernende oder Lehrende, sondern auch Botschafter*innen ihres eigenen Berufs. Wenn Auszubildende eigene Projekte zur Nachwuchsgewinnung entwickeln, wenn Praxisanleiter*innen Schulkooperationen aufbauen oder wenn Lehrkräfte gemeinsam mit den Lernenden Infomaterial konzipieren, zeigt sich, wie eng Bildungsarbeit und Berufsimagen zusammenhängen.

Das Land Rheinland-Pfalz unterstützt mit einer groß angelegten Landeskampagne für Gesundheitsfachberufe, u.a. in Form von digitalen Formaten, die die Bekanntheit steigern sollen. Hierzu finden regelmäßig Treffen in Arbeitsgruppen statt.

Weitere Infos auf

<https://klilu-jobs.de/job/ausbildung-fuer-pflege-und-gesundheitsberufe/>



Unsere MT-Berufe im Überblick

	MTL	MTR
Aufgaben	• Untersuchung von Blut und anderen Körperflüssigkeiten • Bestimmung von Blutgruppen • Suche nach krankmachenden Mikroorganismen • Bearbeitung von Gewebe- und Organproben • Aufbereitung der Materialien für die Diagnosestellung durch einen Mediziner	• Schnittstelle zwischen Technik und Patient • Eigenverantwortliches und selbständiges Arbeiten • Untersuchung von Patienten mit Hilfe von radiologischen Großgeräten • Behandlung/Therapie von Patienten mit Hilfe von radiologischen Großgeräten und Radioaktivität • Erstellung von Bestrahlungsplänen
Einsatzorte	• biomedizinische Analyseprozesse • Klinische Chemie • Hämatologie • Mikro- und Molekularbiologie • Histologie/ Zytologie	• Radiologische Diagnostik • Strahlentherapie • Nuklearmedizin • Dosimetrie
Zugang	mind. Mittlere Reife	mind. Mittlere Reife
Besonderheit	• Berufsfachschule auf dem Klinikums Gelände • aktiver Einsatz an den praktischen Ausbildungsorten (Kliniken und Praxen) • gute und kooperative Zusammenarbeit mit den Abteilungen • Skills-Labs (schuleigene Labore und eigenständiges Röntgen an einer Übungspuppe in der Röntgenabteilung) • Möglichkeit eines Dualen Studiengangs Medizin- und Biowissenschaften (B.o.Sc.) in Kooperation mit der FH Kaiserslautern (MTL) • Einsatz eines Smart Simulators, um verschiedene Untersuchungen in der Radiologie zu simulieren	



BILDUNGSANGEBOTE ZUM THEMA ORGANSPENDE

Das Klinikum der Stadt Ludwigshafen setzt einen seiner Schwerpunkte auf die Wissensvermittlung von Schüler*innen und Auszubildenden. Dafür haben wir Kooperationen mit dem Geschwister-Scholl-Gymnasium und der Berufsbildenden Schule für Naturwissenschaft und Technik geschlossen. Über das Thema Organspende wird nicht gerne gesprochen, da es gefühlt nie den richtigen Zeitpunkt dafür gibt. Ist das gemeinsame Abendessen oder die Familienfeier der richtige Zeitpunkt? Gibt es überhaupt einen richtigen Zeitpunkt?



Bild: Workshop zum Thema Organspende

Diese Frage haben wir den jungen Menschen im Rahmen unserer Workshops und Fortbildungsveranstaltungen immer wieder gestellt. Häufig erhalten wir die Antwort, dass Organspende gut und auch wichtig ist, aber in der Familie oder im Freundeskreis noch nicht darüber gesprochen wurde. Deshalb haben wir vor einigen Jahren im Rahmen von jährlich stattfindenden Workshops mit dem Geschwister-Scholl-Gymnasium begonnen, mit Schüler*innen darüber zu sprechen, ihre Fragen zu beantworten und ihnen eine Wissensgrundlage zu vermitteln, um selbst entscheiden zu können, ob eine Organspende in Frage kommt. Egal, welche Entscheidung die jungen Menschen treffen, wichtig ist uns alleinig, DASS sie eine Entscheidung treffen können. Und genauso wichtig ist uns, dass sie diese Entscheidung mit ihren Eltern und ihren Freund*innen besprechen und sie auch schriftlich niederlegen (Organspendeausweis, Organspende Register etc.). Nachdem wir sehr gute Erfahrungen mit dieser Form der Bildung



Kerstin Koch

Koordinatorin der Ärztlichen Direktion

Klinikum der Stadt Ludwigshafen gGmbH

gemacht haben und jährlich alle 10. Klassen des Geschwister-Scholl-Gymnasiums schulen, (ca. 120 Schüler*innen pro Jahr) wurde uns großes Interesse von der Berufsbildenden Schule für Naturwissenschaft und Technik in Ludwigshafen entgegengebracht. Seit zwei Jahren organisieren wir gemeinsam mit der Deutschen Stiftung für Organtransplantation und unseren Netzwerkpartnern (BG-Unfallklinik, Krankenhaus zum Guten Hirten und dem Marienkrankenhaus) 90-minütige Informationsveranstaltungen für insgesamt ca. 1.000 Auszubildende. Die Resonanz ist nach anfänglicher Zurückhaltung in den Workshops sehr gut. Die Fragen sind häufig tiefgründig. Fast alle Teilnehmende nehmen sich einen oder mehrere Organspendeausweise mit. Lehrenden berichten, dass teilweise noch am selben Abend Gespräche mit den Eltern über Organspende geführt wurden.

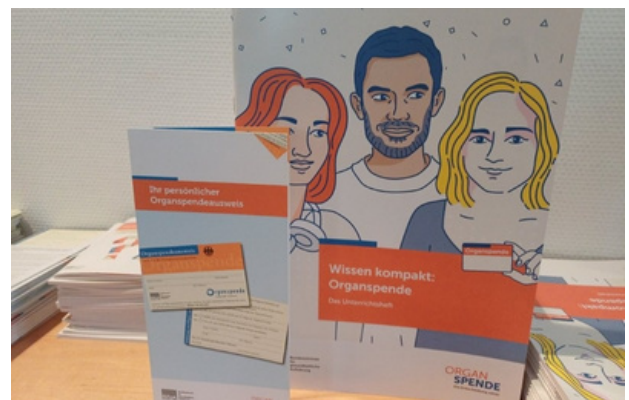


Bild: Informationsmaterialien zum Thema Organspende



Und das ist nicht unsere einzige Bildungsinitiative. Im Sommer letzten Jahres haben wir im Rahmen der Ehrung unseres "Netzwerkes Organspende Ludwigshafen - wir helfen Leben" eine Bilderwanderausstellung im Foyer des KliLu aufgehängt. Diese bestand aus großformatigen Bildern von Angehörigen von Organspender*innen. Kleine Tafeln erklärten neben den Bildern die jeweilige Geschichte hinter den Fotografien. Beides hat sichtbar zu vielen Gesprächen angeregt. Der gegenüber der Ausstellung angebrachte Spender mit Organspendeausweisen musste in dieser Zeit mehrfach neu aufgefüllt werden - etwas, das wir in diesem Ausmaß noch nicht erleben durften. Uns wurde mehrfach berichtet, dass die Bilder eine Auseinandersetzung mit dem Thema sehr befördert haben. Bildung ist aber auch Begegnung. Durch die Unterstützung der Geschäftsführung planen wir vor Haus P des KliLu einen „Garten der Erinnerung“.



Bild: Teil des Schulungsteams Organspende



Bild: Tasche zum Thema Organspende

Ein Projekt, das gleich mehrere Wünsche verbindet: Organspender*innen zu würdigen; einen Ort für Angehörige und Mitarbeitende zu schaffen, an dem sie innehalten können; Biodiversität zu fördern durch das Pflanzen eines Baumes oder Strauches für die Organspender*innen aus unserem Haus; und die Bevölkerung von Ludwigshafen an unserem Herzensprojekt teilhaben zu lassen.

Wir haben viele positive Rückmeldungen und sogar Spenden erhalten, um den Garten wahrwerden und wachsen zu lassen. Das Thema Organspende wird somit nicht alleinig hörbar, sondern auch sichtbar und fühlbar – und das Wissen zu diesem Thema mehrts sich.

Bestimmt fallen uns noch weitere Möglichkeiten ein, Organspende in der Bevölkerung ankommen zu lassen.



VR-SZENARIEN IN DER AUSBILDUNG

Der Einsatz von virtueller Realität kann die Ausbildung praxisnäher und interaktiver gestalten. Die Auszubildenden können so Situationen realitätsnah trainieren ohne dabei Patient*innen zu gefährden. Szenarien können beliebig oft wiederholt werden und stehen so für ein risikofreies Üben zur Verfügung. So können auch in sensiblen Bereichen wie dem OP oder auf Intensivstation Szenarien angeboten werden. VR kann so, ähnlich der Lernform des Skills-Lab, zwischen Theorie und klinischer Praxis stehen. Lehrbuchwissen wird in interaktive Szenarien umgesetzt, in denen die Auszubildenden selbstständig agieren und Entscheidungen treffen. So können Erfahrungen gesammelt werden, bevor es in den realen klinischen Alltag geht.



Bild: Testphase während der Fortbildung

Seit Dezember 2025 nutzen wir am Klinikum Ludwigshafen diese Technologie ebenfalls für unsere Ausbildungen. Sechs Kolleg*innen haben bei PaneoVR eine Ausbildung darüber gemacht, wie selbst solche Szenarien erstellt werden können. Mit unserer neuen 360-Grad Kamera und den ersten beiden VR-Brillen entstanden schon die ersten Szenarien:



Sebastian Grieser M.A.

Erwachsenenbildner und Lehrkraft an der OTA/ATA-Schule
Klinikum der Stadt Ludwigshafen gGmbH

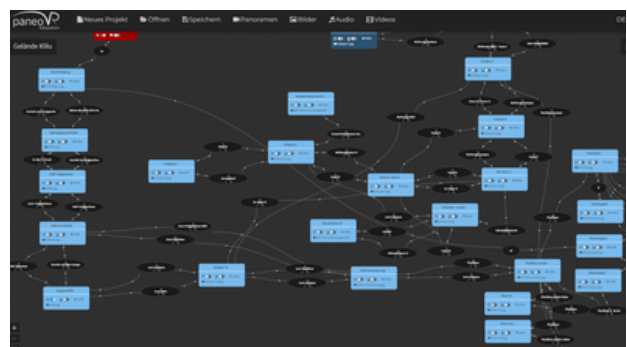


Bild: Einblicke in den PaneoVR-Editor

Das Vorbereiten eines Patienten für den Weg zu Untersuchungen, Eingriffen oder den OP – verbunden mit der Frage, welche Vorbereitungen und Unterlagen auf Station benötigt werden.

Das Einschleusen in den OP-Bereich für unsere angehenden Anästhesie- und Operationstechnischen Assistenzen – verbunden mit der Frage "Wie komme ich in den OP und wie muss ich mich dafür vorbereiten?".

Aber auch eine virtuelle Touren über das Klinikgelände mit allen Unterrichtsräumen und den verschiedenen Büros der Lehrkräfte und Schulleitungen, damit sich unsere Auszubildenden von Anfang an gut zurechtfinden, sind bereits entstanden.

Wir freuen uns, damit ein modernes Unterrichtsmedium zu haben, das durch seinen spielerischen und interaktiven Charakter die Freude am Lernen steigert und gleichzeitig für eine optimale Vorbereitung auf den Beruf sorgt. So können wir die Sicherheit in der Behandlung und Pflege noch mehr in den Fokus rücken.



EINFÜHRUNGSWOCHE INTENSIVPFLEGE EIN INTERVIEW MIT SUSANN WIESE, LISA SCHÜTZ UND OLIVER BIUNDO, INTENSIVPFLEGE AM KLINIKUM LUDWIGSHAFEN

Der Start in der Intensivpflege gilt als besonders anspruchsvoll. Warum ist euch eine gemeinsame Einführungswoche für neue Mitarbeitende so wichtig?

Lisa Schütz: Weil die Einarbeitung das Fundament legt. Nur durch eine strukturierte Einarbeitung kann das Arbeiten auf der Intensivstation gelingen. Viele Inhalte überschneiden sich auf allen drei Intensivstationen und die Fachexpertise der Dozent*innen sollte stationsübergreifend genutzt werden. Zusätzlich findet ein kollegialer Austausch zwischen den PAs aller Intensivstationen statt, welcher unserer Meinung nach absolut notwendig ist.

Was soll die Einführungswoche neuen Pflegefachpersonen vor allem mitgeben – fachlich, aber auch im Hinblick auf Sicherheit und Orientierung im Alltag?

Susann Wiese: Die Einführungswochen sind ein wesentlicher Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes und von zentraler Bedeutung für das strukturierte Onboarding neuer Mitarbeitender. Durch den systematischen Kompetenzerwerb im Umgang mit kritisch erkrankten Pflegeempfangenden wird Sicherheit im pflegerischen Handeln gefördert. Diese Sicherheit stellt eine wesentliche Voraussetzung für eine langfristige Bindung der Mitarbeitenden an den intensivpflegerischen Bereich dar.

Woran merkt ihr, dass die Woche für die Teilnehmenden einen echten Mehrwert bietet?

Oliver Biundo: Ein Beispiel: Ich erinnere mich gut an einen Teilnehmenden, der nach der Einführungswoche auf mich zukam und in der Reflektion noch Fragen zu einzelnen Themen hatte. Hört sich komisch an - aber genau das möchten wir. Das Interesse und den Enthusiasmus wecken, Fragen in der Praxis aufwerfen, Recherche betreiben und im Besten Fall an die Kolleg*innen weitergeben. Gelebtes EBN in der Praxis.



Oliver Biundo
Stellv. Stationsleitung
Operative Intensivstation



Lisa Schütz
Stellv. Stationsleitung
Medizinische Intensivstation



Susann Wiese
Stellv. Stationsleitung
Herzchirurgische Intensivstation

Monitoring, Beatmung, Delir, Notfallsituationen - die Themen sind vielfältig. Wie habt ihr entschieden, welche Inhalte in diese Woche gehören?

Susann Wiese: In einem ersten Schritt wurden Themen identifiziert, die für alle intensivpflegerischen Bereiche gleichermaßen grundlegend sind. In einem zweiten Schritt wurden Inhalte berücksichtigt, die weiterhin von hoher Relevanz sind, jedoch aufgrund ihrer Komplexität im Stationsalltag nur eingeschränkt oder unzureichend vermittelt werden können. Und so kam es zu dieser Vielfältigkeit der Themen.



Lisa Schütz: Neben theoretischen Wissen braucht es auch viel praktische Erfahrung. Beim Erwerb von Kompetenzen (Fachkompetenz, Methodenkompetenz,...) gehört für die praktische Umsetzung unbedingt dazu. Daher dürfen die Teilnehmer*innen nicht nur theoretisch etwas über NIV-Therapie erfahren, sondern sie auch selbst erleben. Somit gelingt es uns und den Dozent*innen, dass die neuen Kolleg*innen die Themen besser verstehen.

Welche Bedeutung hat das Skill-Lab für einen gelungenen Einstieg in die Intensivpflege?

Lisa Schütz: Durch das Skill-Lab können wir praktische Inhalte besser vermitteln. Der Einsatz der Reanimationspuppe oder von Beatmungsgeräten macht die Einführungswoche auch zum haptischen Erlebnis. Zusätzlich können wir durch bereits vorinstallierte Geräte wie beispielsweise Monitor und Perfusoren ein Intensivzimmer besser simulieren und verschiedene Lernmethoden anwenden.

Die Einführungswoche wird gemeinsam von Fachkräften aus verschiedenen Intensivbereichen gestaltet. Warum ist euch dieser interdisziplinäre Blick besonders wichtig?

Susann Wiese: Die Einführungswoche wird nicht ausschließlich durch Fachkräfte der verschiedenen intensivpflegerischen Bereiche gestaltet, sondern interdisziplinär unter Einbezug weiterer Fachabteilungen. So erfolgt unter anderem eine enge Zusammenarbeit mit der Dialyseabteilung, der Apotheke sowie der Weiterbildungsstätte. Diese interprofessionelle Beteiligung unterstreicht den hohen Stellenwert der Einführungswoche innerhalb der Organisation. Ziel ist es, alle Inhalte auf einem hohen fachlichen Niveau zu vermitteln. Die Durchführung der einzelnen Themen erfolgt daher durch entsprechend qualifizierte Fachdozierende, um den Teilnehmenden einen maximalen Lern- und Kompetenzgewinn aus der Einführungswoche zu ermöglichen. Und es fördert natürlich die interdisziplinäre Zusammenarbeit.

Was nehmen neue Mitarbeitende aus dem Austausch mit unterschiedlichen Intensivstationen mit?

Oliver Biundo: Ich denke einerseits, dass die Stationen, auch aufgrund des unterschiedlichen Patient*innenklientels, verschiedene Herangehensweisen haben. Dieser Blick über den Stationstellerrand hinaus fördert meiner Meinung nach die Kompetenz durch das Beleuchten der diversen Ansätze bei der Therapie. Das andere ist die Vernetzung im kollegialen Bereich. Man lernt sich kennen, quatscht mal in der Pause und das Eis bröckelt. Dadurch, dass unsere Einsteiger*innen perspektivisch auch die Fachweiterbildungsteilnehmenden der Zukunft sind und dann durchs KliLu rotieren, kennt man sich schon und die Integration fällt leichter. Übrigens: Die Fachweiterbildung am Besten an unserer Pflegeakademie machen ;)

Mit welchen Erwartungen kommen neue Pflegefachpersonen in die Einführungswoche – und wie erleben sie die Tage im Rückblick?

Susann Wiese: Zu Beginn der Einführungswoche bestehen bei den meisten Teilnehmenden noch keine konkreten Erwartungen, jedoch eine ausgeprägte Neugier in Bezug auf die Themen und deren Inhalte. In der Rückschau verlassen alle Teilnehmenden die Woche mit einem positiven Gesamteindruck, da die Einführungswoche intensiver als zunächst erwartet erlebt wird und die Inhalte in hoher inhaltlicher Dichte und Qualität vermittelt werden.

Gibt es typische Rückmeldungen oder Aha-Momente, die euch besonders in Erinnerung geblieben sind?

Oliver Biundo: Als ich das erste Mal als Dozent zum Thema „Delir“ tätig war, konnte ich im folgenden Stationsalltag beobachten, wie Teilnehmende die Delirprophylaxen umsetzten und vor allem ihre Maßnahmen fachlich begründeten. Dies ist uns besonders wichtig: EBN in die Praxis zu transferieren.

Susann Wiese: Als besonders wertvoll erlebe ich Situationen, in denen der Unterricht zunächst strukturiert beginnt und sich im Verlauf zu einem kollegialen fachlichen Austausch entwickelt. Dabei werden bisher erlebte Situationen gemeinsam kritisch reflektiert und praxisorientierte Lösungsansätze erarbeitet.

**Einführungswoche
Intensivpflege**
Hier geht es zum
Anmeldeformular:



Lisa Schütz: Besonders in Erinnerung bleiben den Teilnehmenden häufig die Unterrichte wie Monitoring oder Beatmung und NIV-Therapie. Dabei spielt sicherlich häufig der praktische Teil eine große Rolle. Diese Themen werden in der Evaluation besonders hervorgehoben. Zudem erleben die neuen Mitarbeitenden, wie breitgefächert die Intensivpflege sein kann. Das erkennt man an den Themen und Inhalten der Woche: Das korrekte Monitoren oder der Umgang mit Notfallsituation gehört zu den täglichen Arbeiten dazu. Die Arbeit mit vielen unterschiedlichen Geräten macht es sehr komplex.

Welche Rolle spielt eine strukturierte Einführung für sicheres Arbeiten und Pflegequalität auf Intensivstationen?

Lisa Schütz: Eine sehr große Rolle. Durch eine strukturierte Einarbeitung erhalten die neuen Kolleg*innen Sicherheit. Sie sollen selbstreflektieren und zum kritischen Denken angeregt werden. Der Blick über den Tellerrand ist unbedingt notwendig, da wir in einer immer älter werdenden Gesellschaft leben mit sehr komplexen Krankheitsbildern und -verläufen. Durch den Zuwachs an Wissen erhalten die Mitarbeitenden Sicherheit und können sich aktiv mit in den Prozess einbinden, dadurch steigt die Pflegequalität immens und die Pflegeempfänger und deren Angehörige sind gut aufgehoben.

Kann ein Angebot wie die Einführungswoche auch dazu beitragen, dass neue Mitarbeitende langfristig gerne auf der Intensivstation bleiben?

Oliver Biundo: Unbedingt. Neben all den Inhalten und Angeboten ist es auch ein wiederkehrendes Forum. Die drei Intensivstationen des KliLu stärken ihre Beziehungen und neue Mitarbeitende lernen sich kennen. Das dadurch entstehende Netzwerk stärkt die kollegiale Bindung, bei Kaffee und Snacks wird auch mal über anderes als die Arbeit geplaudert. Auch für diesen Austausch eignet sich die Woche sehr gut.

Was wünscht ihr euch für die Weiterentwicklung der Einführungswoche Intensivpflege in den kommenden Jahren?

Susann Wiese: Für die Zukunft wünsche ich mir, dass wir weiterhin verstärkt Nachwuchskräfte gewinnen und dass dieses Angebot auch von anderen Kliniken zunehmend wahrgenommen wird, da die Einführungswochen ebenfalls für externe Teilnehmende geöffnet sind.

Lisa Schütz: In erster Linie wollen wir das Angebot zweimal im Jahr regelmäßig durchführen. Selbstverständlich freuen wir uns sehr über externe Teilnehmende, weil dies auch für uns ein Zuwachs an Wissen und ein Austausch mit anderen Kliniken der Umgebung bedeutet. Lernen ist ein kontinuierlicher Prozess. Wir wollen, dass die Woche ein fester Bestandteil der Einarbeitung bleibt und unsere interdisziplinäre Zusammenarbeit weiter fortführen.

Oliver Biundo: Ich wünsche mir, weiterhin den großartigen Support von den beteiligten Abteilungen wie z.B der Dialyseabteilung von Herrn Hammelmann oder durch Frau Rahn aus der Apotheke. Wie selbstverständlich werden unsere Anfragen bei der Planung umgehend besprochen und meistens gleich fixgemacht. Ich persönlich wünsche mir noch mehr praktische Einheiten. Dieses Jahr wird es erstmals einen „Room of Horror“ geben - seid gespannt, was da so passieren wird!

Gibt es Themen oder Formate, die ihr perspektivisch noch ergänzen möchtet?

Lisa Schütz: Neben den Einführungstagen planen wir die stationsübergreifenden Fortbildungen für alle Intensivstationen. Aktuell planen wir eine pro Monat. Hier finden Mitarbeitende vom Haus verschiedenste Themen von CIRS über Gewalt in der Pflege bis hin zu Weaning. Hier versuchen wir, Themen unterzubringen, welche kein Bestandteil der Einführungswoche sind. Darüber hinaus veranstalten wir einmal pro Jahr für Schulen einen Intensivtag. Auch hier arbeiten die drei Intensivstationen zusammen und planen einen gemeinsamen Tag mit verschiedenen Stationen, um einen Einblick in die Intensivpflege zu gewähren. Wir denken aber grundsätzlich, dass das Schulungsangebot und die regelmäßige Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden sehr wichtig sind - daher wird es in Zukunft sicherlich weitere Konzepte und Ideen geben.

Wenn neue Mitarbeitende nach der Einführungswoche in ihren Arbeitsalltag starten: Was sollen sie dann im besten Fall über sich selbst sagen können?

Oliver Biundo: Dass sie vorhandenes Wissen gefestigt, Neues dazugelernt und die Begeisterung für diesen anspruchsvollen, aber schönen Beruf weiter gestärkt haben!

Das Interview führte Celine Schmitt.



INTEGRATION ALS LERNPROZESS

WIE PRAXISANLEITUNG DIE INTEGRATION AUSLÄNDISCHER PFLEGEKRÄFTE UNTERSTÜTZT

Das Pflege-Team einer Stroke Unit begleitet Menschen nach einem Schlaganfall durch eine hochsensible Phase. Medizinische Expertise, pflegerische Überwachung und zwischenmenschliche Präsenz greifen hier eng ineinander. Gleichzeitig steht das Team vor übergeordneten Herausforderungen. Neue Kolleg*innen aus dem Ausland, vorwiegend aus Indien, bringen dringend benötigte Fachkompetenz mit und werfen zugleich neue Fragen des Miteinanders auf.

Die Gesundheits- und Krankenpflegerin Brigitte Steinau widmete sich in ihrer Abschlussarbeit im Rahmen ihrer Weiterbildung zur Praxisanleiterin der Frage, wie internationale Pflegefachkräfte besser eingearbeitet und zugleich die Akzeptanz im Team gestärkt werden können. Ihre Überlegungen verbinden fachliche Professionalität mit einem klaren Blick für kulturelle Aspekte der Zusammenarbeit. Im Interview spricht sie darüber, wie Lernen Veränderung ermöglicht und warum gelingende Integration mehr ist als Sprachförderung.

Markus Wenner: Frau Steinau, wenn Sie zurückblicken: Was hat Ihnen die einjährige Weiterbildung zur Praxisanleiterin in den Pflegeberufen persönlich gebracht?

Brigitte Steinau: Vor allem einen anderen Blick auf meinen Arbeitsalltag. Früher habe ich vieles einfach „gemacht“, heute erkenne ich Lernprozesse dahinter, bei mir selbst, bei neuen Kolleg*innen und im Team. Das macht meine Arbeit komplexer, aber auch sinnvoller. Ich gehe heute reflektierter in Situationen hinein und gestalte sie bewusster, statt nur zu reagieren.

Markus Wenner: Wie verändert dieser Blick Ihre Arbeit?

Brigitte Steinau: Ich versuche, die Arbeit selbst als Lernort zu denken. Das Lernen in der Arbeit passiert ja überwiegend informell, also im Tun, ohne klare Lernziele. Wenn z.B. eine Auszubildende oder eine neue Kollegin in heiklen Momenten nicht angemessen reagiert, hätte ich früher eingegriffen oder übernommen. Wenn heute etwas nicht gutläuft, frage ich: „Welcher Lernanlass steckt hier darin und wie kann ich ihn gezielt für eine Anleitungssituation nutzen, ohne die Kollegin bloßzustellen?“



Brigitte Steinau RN

Gesundheits- und Krankenpflegerin
Praxisanleiterin in den Pflegeberufen
Zusatzqualifikation Stroke Unit

Klinikum der Stadt Ludwigshafen



Markus Wenner RN

Erwachsenenbildner
Ressort Weiterbildung

Klinikum der Stadt Ludwigshafen



Praxisanleitung: Einen Rahmen schaffen, in dem Lernende Kompetenzen entwickeln können.



Markus Wenner: Können Sie das an einem Beispiel zeigen?

Brigitte Steinau: Neulich sollte eine Kollegin aus Indien, die noch nicht so sicher mit der deutschen Sprache ist, den diensthabenden Arzt anrufen. Sie war unsicher, weil sie das noch nie selbst gemacht hatte. Wir haben uns kurz zusammengesetzt, ich habe mit ihr durchgesprochen, was er wahrscheinlich fragen wird. Anschließend hat sie selbst



telefoniert, mit Lautsprecher, während ich danebenstand. Ich war da, aber im Hintergrund. Man merkte richtig, wie sie während des Gesprächs an Sicherheit gewann.

Markus Wenner: Wo liegen aus Ihrer Sicht die größten Hürden in der Integration? Gerade die Kolleg*innen aus Indien verfügen ja schon über ein hohes Maß an Fachlichkeit.

Brigitte Steinau: Sprache ist selbstverständlich ein Thema, aber mindestens genauso wichtig sind kulturelle Deutungsmuster. Manchmal sagen Kolleg*innen „Ja“, meinen aber eigentlich „Ich bin mir nicht sicher“. Ich habe erst durch die Weiterbildung gelernt, sensibler zu lesen. Heute habe ich anders nach, ohne Druck auszuüben.

Markus Wenner: Heißt das, dass auch das „Stammteam“ lernen muss, die neuen Kolleg*innen besser zu „lesen“?

Brigitte Steinau: Integration ist keine Einbahnstraße. Wir im Team müssen unsere Routinen, Haltungen und Annahmen überprüfen: Wie geben wir Feedback? Geben wir überhaupt Feedback? Wie direkt sind wir? Wann helfen wir zu viel? Diese Reflexion ist manchmal unbequem, aber zentral.

Markus Wenner: In Ihrer Abschlussarbeit taucht der Begriff „Ambiguitätstoleranz“ auf. Was bedeutet das?

Brigitte Steinau: Für mich heißt das, Unsicherheit aushalten zu können, ohne sofort alles auflösen zu wollen. Auf der Stroke Unit gibt es viele solcher unklaren Situationen: widersprüchliche Informationen, Zeitdruck, emotionale Belastung. Früher hätte ich versucht, schnell Ordnung zu schaffen. Heute bleibe ich ruhiger, sammle die Perspektiven und entscheide Schritt für Schritt.

Markus Wenner: Wie wirkt sich das auf die Pflegequalität aus?

Brigitte Steinau: Sehr direkt. Wenn neue Kolleg*innen sich mit mir sicher fühlen und verstehen, warum sie etwas tun, handeln sie souveräner. Gute Einarbeitung ist für mich immer Patientenschutz.

Praxisanleiter*innen sind pädagogisch geschulte Fachkräfte. Sie unterstützen das praktische Lernen, vor allem von Auszubildenden in den Pflegeberufen.



Die Weiterbildung zur/zum Praxisanleiter*in in den Pflegeberufen umfasst min. 300 Stunden und kann am Klinikum der Stadt Ludwigshafen absolviert werden.

Weitere Infos: wb-praxisanleitung@klilu.de

Markus Wenner: Was brauchen Pflegefachpersonen aus dem Ausland, um wirklich anzukommen?

Brigitte Steinau: Neben Sprache vor allem das Gefühl, wirklich Teil des Teams zu sein! Aber auch klare Strukturen, feste Ansprechpartner*innen und eine Kultur, in der Nachfragen ausdrücklich erlaubt ist. Ich sage oft: „Fragen ist kein Zeichen von Schwäche, sondern von Professionalität“. Das müssen sie aber erleben, nicht nur hören.

Markus Wenner: Hat sich Lernen in der Arbeit grundsätzlich verändert?

Brigitte Steinau: Ich finde schon. Lernen ist heute kein punktuell „Für die Prüfung lernen“, sondern ein kontinuierlicher Prozess mitten im Alltag. Wir lernen immer und gemeinsam, im Gespräch, im Reflektieren, im Ausprobieren.

Markus Wenner: Wie beschreiben Sie Ihre Rolle heute?

Brigitte Steinau: Ich vermittele Fachlichkeit, ja, aber vor allem steuere ich Lernprozesse: Ich schaffe Räume für Reflexion und unterstütze auch das Team dabei, sich weiterzuentwickeln.

Markus Wenner: Wie gehen Sie mit Widerständen um?

Brigitte Steinau: Ich nehme Emotionen ernst, erkläre den Sinn von Veränderungen und mache kleine Fortschritte sichtbar. Menschen bewegen sich eher, wenn sie verstehen, wofür etwas gut ist.



Markus Wenner: Wie erleben Sie den Beitrag der indischen Kolleg*innen im Team?

Brigitte Steinau: Als sehr bereichernd. Viele bringen eine beeindruckende Empathie im Umgang mit Patient*innen mit. Das wirkt auf deutsche Kolleg*innen inspirierend.

Markus Wenner: Und wenn Patient*innen abwertend auf die neuen Kolleg*innen mit Migrationshintergrund reagieren?

Brigitte Steinau: Das kommt leider vor. Dann thematisieren wir es offen im Team und machen es zum Lernanlass: Wie schützen wir Kolleg*innen? Wie sprechen wir mit Patient*innen? Wegschauen ist keine Option, aber weitere Maßnahmen sind noch im Prozess.

Markus Wenner: Wenn Sie Bilanz ziehen – was hat die Weiterbildung zur Praxisanleiterin verändert?

Brigitte Steinau: Mein Herz schlägt für das Thema Integration und ich habe gelernt, es pädagogisch zu steuern: Mein Ziel ist es, dem informellen Lernen mehr Rahmen zu geben, kulturelle Unterschiede produktiv zu nutzen und eine lernfähige Teamkultur mitzugestalten. Ich glaube fest, dass am Ende alle davon profitieren, Kolleg*innen, mein Team und vor allem Patient*innen.



BILDUNG – DAS BESTE REZEPT OHNE NEBENWIRKUNGEN

Bildung tut nicht weh, macht nicht dick und ist sogar rezeptfrei erhältlich.

Sie hilft uns, Fragen zu stellen, Zusammenhänge zu verstehen und beim Arztbesuch mutig nachzufragen statt nur brav zu nicken.

Wer gut informiert ist, kann besser mitentscheiden – über die eigene Gesundheit genauso wie über den nächsten Schritt im Alltag.

Kurz gesagt:
Bildung stärkt nicht nur den Kopf, sondern auch das gute Gefühl, das eigene Leben aktiv mitzugestalten.

Und das Beste daran? Man wird nie „austherapiert“.



Marion Dietrich

Stellvertretende Pflegedirektorin

**Klinikum der Stadt Ludwigshafen am Rhein
gGmbH**



VERANSTALTUNGSANKÜNDIGUNG

Lebenslinien: Ein Abend über Herz und Gefäße

Donnerstag, 05.03.2026

16:30 Uhr

Haus B, Hörsaal

Klinikum der Stadt Ludwigshafen

Geburtsvorbereitungskurs

Mittwoch, 11.03.2026

17:00 Uhr

Treffpunkt: Pforte/Haupteingang

Klinikum der Stadt Ludwigshafen

VERANSTALTUNGSANKÜNDIGUNG VON UND MIT UNSEREN PARTNER*INNEN

Mit Humor durch den Pflegealltag Workshops für pflegende Angehörige

Demenz-Impro

Workshop für pflegende Angehörige von
Menschen mit Demenz

Termin 1: Donnerstag, 19.03.2026

16:30 - 18:30 Uhr

SWH Saal EG

Klinikum der Stadt Ludwigshafen

Termin 2: Donnerstag, 17.09.2026

16:30 - 18:30 Uhr

AOK Rheinland-Pfalz/Saarland

Rheinallee 1, Ludwigshafen

Humor hilft pflegen

Workshop für pflegende Angehörige

Termin 1: Mittwoch, 17.06.2026

16:30 - 18:30 Uhr

SWH Saal EG

Klinikum der Stadt Ludwigshafen

Termin 2: Mittwoch, 25.11.2026

16:30 - 18:30 Uhr

AOK Rheinland-Pfalz/Saarland

Rheinallee 1, Ludwigshafen

Telefonfortbildung "Schulden und Psychische Gesundheit"

Mittwoch, 11.02.2026

13:30 - 14:30 Uhr

am Telefon

Spiel und Spaß - Spieleabend mit Carolin und Monika (Frauenselbsthilfe Krebs)

Montag, 23.02.2026

19:00 - 21:00 Uhr

Martinskirchplatz 1 (früher: Hindenburgstr.21)

67067 Ludwigshafen-Maudach



Anmeldung

www.klilu-gesundheitscampus.de/veranstaltungen oder per Mail an gesundheitscampus@klilu.de



VERANSTALTUNGSANKÜNDIGUNG

Demenz-Impro

Workshop für pflegende Angehörige von Menschen mit Demenz Für einen spielerischen Umgang mit Menschen mit Demenz

Der Alltag mit einem Menschen mit Demenz stellt uns vor viele Herausforderungen. Angehörige müssen sich ständig neu auf das Gegenüber einstellen.

Was da helfen kann? Improvisieren!

„Demenz-Impro“ verbindet Techniken und Übungen aus dem Improvisationstheater mit erprobten Handlungsweisen im Umgang mit Menschen mit Demenz.

Mit Leichtigkeit und Humor versuchen wir uns an einem spielerischen Umgang mit unseren an Demenz erkrankten Angehörigen.

Sie brauchen keinerlei Vorerfahrung – nur Neugier und die Bereitschaft, sich einzulassen.

Termine

Do., 19.03.2026 | 16:30 - 18:30 Uhr

Ort: Klinikum Ludwigshafen, Bremserstraße 79, 67063 Ludwigshafen, SWH Saal EG

Mi., 17.09.2026 | 16:30 Uhr - 18:30 Uhr

Ort: AOK Rheinland-Pfalz/Saarland, Rheinallee 11, 67061 Ludwigshafen

Referent



Georg Brinkmann ist Humortrainer, Klinikclown und einer der künstlerischen Leiter des Klinikclownbereichs der Stiftung HUMOR HILFT HEILEN. Er hat eigene Erfahrungen als pflegender Angehöriger, unter anderem im sozialen Dienst eines Altenheims gearbeitet und Umgang mit Demenz an Pflegeschulen unterrichtet.



Anmeldung per E-Mail an: gesundheitscampus@kli.lu.de





VERANSTALTUNGSANKÜNDIGUNG

Humor hilft pflegen

Workshop für pflegende Angehörige zum Thema
“Humor als positives Kommunikationsmittel”

Pflege bedeutet auch immer in Beziehung sein – mit den Menschen, die Pflege benötigen oder auch mit sich selbst. Gerade die Beziehung zu nahestehenden, pflegebedürftigen Menschen kann dabei immer wieder herausfordernd sein. Ein humor- und liebevoller Blick auf sich und andere hilft dabei, Beziehungen bewusst positiv zu gestalten und mit belastenden Erlebnissen umzugehen.

Humor ist daher weit mehr als Lachen oder Witze erzählen.

In diesem Workshop erkunden Sie mit Felix Gaudo spielerisch und unterhaltsam, wie ein humorvoller Blick aussehen kann und was man tun kann, um die eigene Humorfähigkeit als positive Haltung und Stärke für den Alltag zu trainieren.

Termine

Mi., 17.06.2026 | 16:30 - 18:30 Uhr

Ort: Klinikum Ludwigshafen, Bremserstraße 79, 67063 Ludwigshafen, SWH Saal EG

Mi., 25.11.2026 | 16:30 - 18:30 Uhr

Ort: AOK Rheinland-Pfalz/Saarland, Rheinallee 11, 67061 Ludwigshafen

Referent



Felix Gaudo ist einer der drei fachlichen Leitungen des Workshopbereichs der Stiftung HUMOR HILFT HEILEN und begleitet pflegende Angehörige mit viel Herz und Humor. Der erfahrene Klinikclown, Humortrainer, Moderator und Speaker bringt seit über 30 Jahren Menschen zum Lachen – auf Bühnen, in Kliniken und in Seminaren. Mit seiner warmherzigen Art zeigt er, wie Humor im Pflegealltag entlasten und stärken kann.



Anmeldung per E-Mail an: gesundheitscampus@kli.lu.de





Hier finden Sie weitere
Pressemitteilungen des
KliLu

RÜCKBLICK 1 Jahr KliLu-Gesundheitscampus

Ein Jahr Gesundheitscampus – ein starkes Zeichen für die Region

Gemeinsam mit rund 200 internen und externen Gästen aus Gesundheitswesen, Politik, Verwaltung sowie unseren Campus-Kooperationspartner*innen durften wir dieses besondere Jubiläum feiern. Mit großer Freude und berechtigtem Stolz blicken wir auf das zurück, was in nur einem Jahr entstanden ist: 28 Partner*innen, vereint durch ein gemeinsames Ziel – die nachhaltige Weiterentwicklung von Gesundheit, Bildung und Versorgung in Ludwigshafen und der Region.

Der Festakt hat eindrucksvoll gezeigt, welche Bedeutung der Gesundheitscampus inzwischen erreicht hat. In ihren Grußworten würdigten Oberbürgermeister Prof. Dr. Klaus Blettner und der kaufmännische Geschäftsführer des KliLu, Jan Stanslawski, die dynamische Entwicklung und die wachsende Strahlkraft des Campus. Im Anschluss zeigte Projektleiter Benny Neukamm anschaulich, wie der Gesundheitscampus gewachsen ist – und welche spannenden Perspektiven vor uns liegen.

Mit seiner fundierten und zugleich fesselnden Sicht auf die Zukunft des Gesundheitswesens begeisterte Bundestagsabgeordneter Prof. Dr. Armin Grau das Auditorium. Es folgte ein exzellenter Vortrag von Prof. Dr. Markus Müller zur Zukunft der Medizin. Eindrückliche Einblicke in die Zukunft der Pflege gab Pflegedirektorin Alexandra Gräfin von Rex, bevor Monique Zabel, Anna Perez und Alena Gergoe die enorme Bedeutung und die Entwicklungsperspektiven der Therapieberufe in den Fokus rückten. Durch das gesamte Programm führte erneut mitreißend Celine Schmitt.

Als KliLu waren wir Gastgeber mit Herz und Professionalität. Ein großes Dankeschön gilt unserer Wirtschaftsgesellschaft, der Technik für die hervorragende Vorbereitung sowie unseren Auszubildenden, die das Catering engagiert und professionell unterstützt haben. Einmal mehr wurde deutlich: Das KliLu ist in Ludwigshafen und der Region Impulsgeber, verlässlicher und starker Kooperationspartner – und vor allem für unsere Patient*innen die beste Adresse. Darauf dürfen wir alle sehr stolz sein. Danke an jede und jeden Einzelnen, die diesen Erfolg möglich machen.



ANZEIGEN



Branchensieger in der Kategorie
Öffentliche Krankenhäuser

Der Veranstaltungskalender des KliLu-Gesundheitscampus



Entdecken Sie im Veranstaltungskalender des KliLu-Gesundheitscampus ein vielseitiges Angebot an Seminaren, Webinaren und Workshops rund um die Themen Gesundheit und Prävention.

Ob für niedergelassene Ärzt*innen und medizinisches Fachpersonal, Unternehmen, Schulen oder Privatpersonen - unser Programm bietet für alle Zielgruppen passende Veranstaltungen.

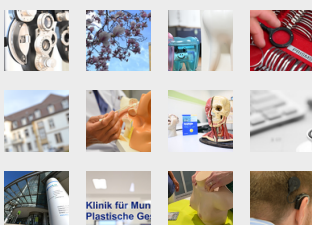
Hier könnte Ihre Anzeige stehen!

Erreichen Sie Ihre Zielgruppe genau dort, wo Gesundheit, Bildung und Regionalität aufeinandertreffen:

Im Netzwerkmagazin des KliLu-Gesundheitscampus.

- Sichtbarkeit in einem starken Gesundheitsnetzwerk
- Platz für Ihre Botschaft, Ihr Angebot oder Ihr Engagement
- Print & digital: regional verbreitet – aufmerksam gelesen

Jetzt Werbeplatz sichern unter: gesundheitscampus@kliku.de



Thema der kommenden Ausgabe:

Unser Kopf im Fokus

UNSERE NETZWERKPARTNER*INNEN

