

Das Bodmer – Bildungsmodell

AGS – FaGe Forum / 25. September 2024



Heute dabei am Forum

- ✿ **Alexandra Steiss**
Leitung Pflege und Betreuung / Mitglied der Geschäftsleitung
- ✿ **Lorin Cakmak**
FaGe Lernende im 3. Ausbildungsjahr
- ✿ **Kathrin Blumenthal**
Berufsbildnerin und stv. Abteilungsleitung
- ✿ **Annamaria Kirchen**
Leitung Bildung

📅 Oktober 2022

🌱 Abteilungssituation durch Fluktuationen hat sich ergeben



Von der Idee bis zur Umsetzung


- ❁ Recherche einer bestehenden Ausbildungsabteilung, war erfolglos
- ❁ Vorabklärung und Genehmigung mit Gesundheitsamt Graubünden
- ❁ BESA-Pflegeminuten – Richtstellenplan – Machbarkeit

- Dienstplanung über 3 Monate – Überprüfung der Machbarkeit
- Beginn mit rollender Massnahmenplanung



Bewusster Entscheid:

- keine Assistenzpersonen auf der Abteilung
- Teammitglieder sind Lernende AGS / FaGe / HF Pflege Studierende
- Fachpersonen in der Rolle als Berufsbildner/innen

02. Januar 23

-  Start morgens um 07.00 Uhr auf der Ausbildungsabteilung

Juni 23

-  Standortbestimmung mit dem ganzen Team
-  Fortlaufende Anpassungen des Pflegeprozess und des Bildungsprozess

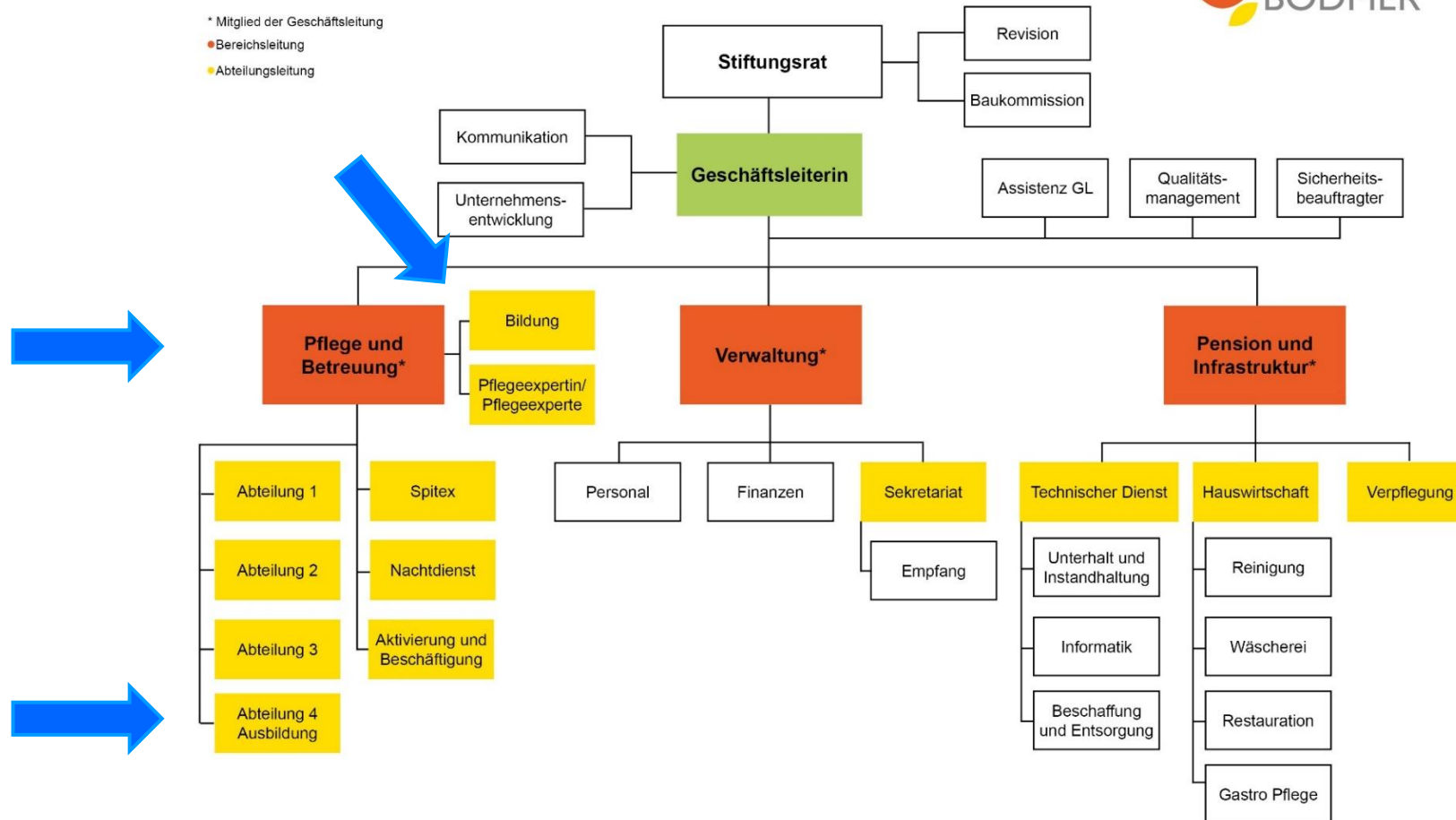
Februar / März 24

- Anhand Fragebogen Projekt ausgewertet
- Auswertungsnachmittag mit dem ganzen Team und daraus Verbesserungspotenziale für die Zukunft ausformuliert
- Ab 01.03.2024 ist die Ausbildungsabteilung im Regelbetrieb überführt worden

Organigramm

Organigramm ab 01.02.2024

- * Mitglied der Geschäftsleitung
- Bereichsleitung
- Abteilungsleitung



Besatzung – Stellenprozent

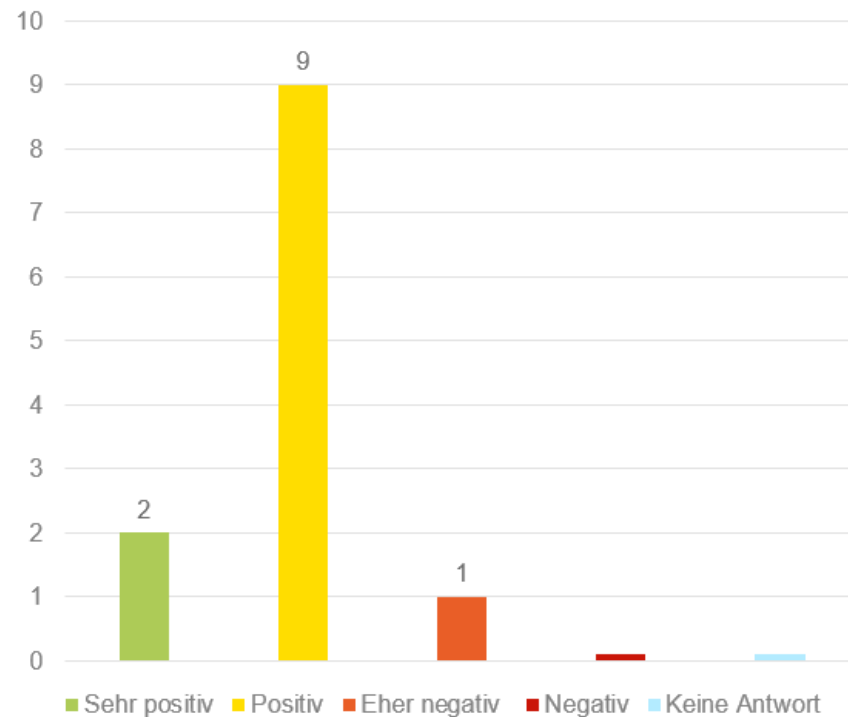
Stand heute

- 4 Fachpersonen ab Oktober 24 → 5 Fachpersonen in der Rolle als Berufsbilder/innen
- Gesamte Stellenprozent 290% (350%)
- Leitung Bildung (50%) auf der Ausbildungsabteilung

Stand heute

- 3 AGS
- 7 FaGe
- 1 – 2 HF Pflege

Wie stehst Du zum Projekt?



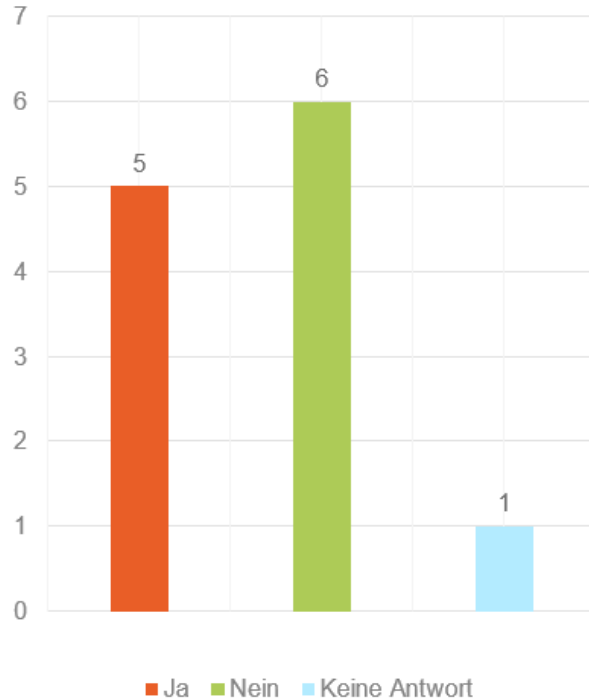
Bemerkungen

- Sehr interessant, weil Vorschläge von allen kamen, es war ein miteinander
- Man kann voneinander und miteinander lernen (2X die gleiche Aussage)
- Es macht Spass, Ideen einzubringen und neue Wege auszuprobieren
- Die Aufgaben werden durch die jugendlichen besser erledigt
- Die Kommunikation ist unter jugendliche einfacher und vertrauerter
- Wir sind ein gutes Team mit Struktur
- Austausch über Schule + junges Team zeigt sich positiv
- Man hat immer etwas zu lernen und man traut sich zu fragen
- Es ist immer spannend und eine coole Atmosphäre
- Es ist eine gute Sache und man kann vieles lernen

Kommentar LPB / LBI

- Positive Aussagen – Keine Intervention nötig

Gibt es Risiken?



Bemerkungen

- Evtl. zu wenig LE / Besetzung der Lehrstellen (4X die Aussage)
- Man lernt besser, wenn es gleichaltrige LE auf der Abteilung sind
- Wenn es weiterhin so gut funktioniert und offen kommuniziert wird, dann sehe ich keine Risiken
- Kann ich nicht beantworten – Fehler können überall passieren
- Wenn zu wenig Fachpersonen vorhanden sind – Pflegepersonalmangel (3X die Aussage)
- Eine neue AL ist eine Chance, kann aber auch Unruhe reinbringen
- Wenn keine Personal mangel (FP und LE) sehe ich kein Risiko für die Zukunft
- Ich bin nicht sicher, aber es kann sein
- Ich finde dass wir auf der Abt. eine Struktur haben, jedoch haben wir auch Spass miteinander, dies soll auch in Zukunft haben

Kommentar LPB / LBI

- «Zu wenig LE und Fachpersonal werden rekrutiert». Ja, dies kann ein Risiko sein und ist der GL bewusst. Wir, als Institution sind bemüht die Langzeitpflege nach aussen zur transportieren. Mehr dazu beim Traktandum Marketing.
- Die neue AL ist eine Chance und kann uns in Zukunft weiterbringen! Es braucht eine offene, ehrliche und transparente Kommunikation des gesamten Teams

Bewusste und klare Entscheidungen

- Es muss von der gesamten Geschäftsleitung getragen werden → Vertrauen in die jungen Menschen
- Alle Bereiche müssen Verständnis haben
- Klare Prozesse und Führung (LPB – LBI – AL)
- Der Verantwortung bewusst sein, diese tragen, diese abgeben
VERTRAUEN auf allen Ebenen
- Qualität Pflege zu 50% und Qualität Bildung zu 50%
- MO – FR → Aufgaben im Pflegeprozess / Kompetenzerarbeitung mit Bildungscharakter (Besatzung **über** den **Richtstellenplan**)
- SA und SO Besatzung **nach Richtstellenplan**, immer mit einer Fachperson im Dienst

- ❖ Vorgegeben ÜK – Daten und Schultage – Themenwoche im Herbst
- ❖ Ferienplanung
- ❖ Lehrabbrüche – Lehrjahrwiederholungen
 - ❖ Allgemeine Absenzen
- ❖ Überbrückung von mind. 3 Jahren mit dem aktuellen Bestand von Lernenden → Definieren der offenen Ausbildungsplätze pro Jahr
- ❖ Anzahl Selektionen konnte nicht erreicht werden
 - ❖ Mangel an ausgebildete Fachpersonen mit Zusatzfunktion Berufsbildner/in

Hürden – Gefahren – Herausforderungen

- Pädagogisches fachliches Arbeiten mit Jugendlichen
- Positives Lernklima
Hat jemand eine schlechte Lernphase steckt dieser das ganze Team an? – Rolle Berufsbilder und die zeitnahe Gesprächsführung
- Teamdynamik wechselt jährlich durch neue Eintritte und Austritte der Lernenden und Studierenden
- Einführung von neuen Lernenden muss geplant werden.
Berufsbildner/innen in den ersten 2 August Wochen keine Ferien möglich.
- Zu beachten: durch den Weggang der Lernenden und Studierenden, kann dies negative Auswirkungen auf die Weiterentwicklung der Pflegequalität haben → Pflegeexpertinnen Stelle geschaffen

- ❖ Keine negativen Meldungen seitens Bewohner und deren Angehörigen. Bewohnerbefragung und Angehörigenbefragung hat stattgefunden, positive Rückmeldungen
- ❖ Die Lernenden sind von den Bewohnern akzeptiert
- ❖ Die Bewohner werden im Alltag vermehrt einbezogen. Jahresziel
Bewohnerebene: Tagesstrukturen bei und mit den Bewohnern aufgleisen
- ❖ Pflege- und Betreuungsqualität hat sich verbessert → Indikatoren sind:
Auswertung von Sturzereignissen, Dekubitus, Befindlichkeitsgespräche mit Bewohner und deren Angehörigen

Lernende.....

- 🌱 sind offen
- 🌱 sind unverbraucht und haben ein Ziel vor Augen
- 🌱 sind jugendlich und lebendig
- 🌱 sind stolz
- 🌱 sind sich der Verantwortung bewusst
- 🌱 zeigen ein konstanter / steigender Notendurchschnitt
- 🌱 sind zusammen im Austausch – dies zeigt sich positiv – **lernen**
wirklich **voneinander**
- 🌱 weisen wenig Absenzen auf



Das Fazit: Die Jugendlichen lernen, über den Tellerrand zu blicken und erhalten einen Eindruck vom «grossen Ganzen». Die Rückmeldungen von Bewohnern und auch Angehörigen sind positiv, die Lernenden und Studierenden fühlen sich ernst genommen und können ihre Ideen einbringen. Angesichts des Fachkräftemangels sind solche innovativen Ansätze gefragt. Die Ausbildungsabteilung ist in ihrer Ausgestaltung einzigartig und zeugt von Mut, Innovationsgeist und Kreativität.

Danke fürs Interesse

«Voneinander lernen – miteinander Grosses erreichen»

