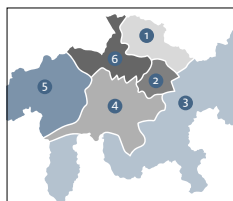


I MY JOB

POSCHT

März 2023 | Nr.10



Seite 1
Neue
Ausbildungs-
verbünde
HF-Pflege



Seite 2 und 3
Resilienz –
was steckt
hinter diesem
Wort?



Seite 4
Porträt
Virginia
Held

Bereit für die Anstellung von HF-Studierenden

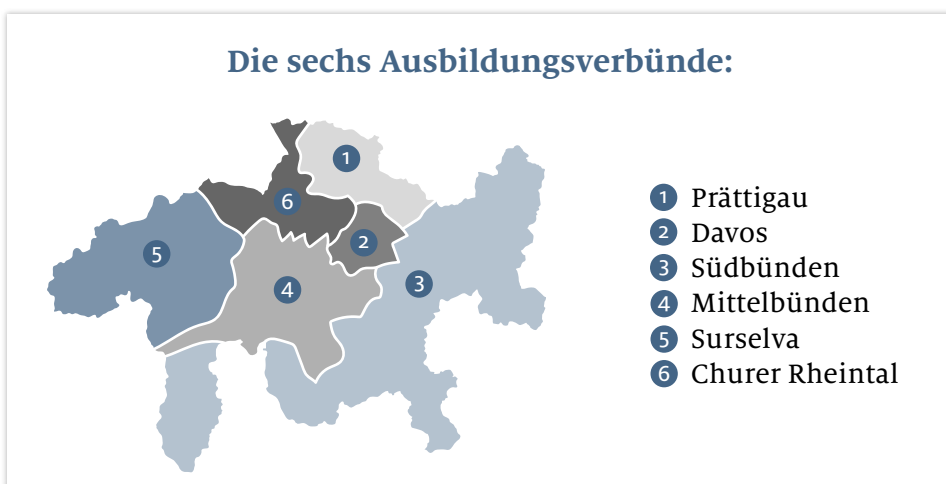
Mit viel Arbeit hinter den Kulissen und der Bildung von Ausbildungsverbänden bereiten sich die Branche und auch die Schule, das BGS in Chur, auf das Lehrortsprinzip HF Pflege vor.

Von Monika Schnoz

2021 wurde entschieden, dass es bei der Ausbildung Pflegefachfrau/-mann HF einen Wechsel bei der Anstellung geben soll: Ab Herbst 2023 werden alle Studierenden nur noch direkt von ihren Ausbildungsbetrieben angestellt. Aktuell laufen die Vorbereitungen auf Hochtouren. Um das ambitionöse Vorhaben umzusetzen, arbeiten alle Beteiligten – Betriebe, Branchenverbände, BGS und kantonale Verwaltung – eng zusammen. Die OdA G+S Graubünden leitet das Teilprojekt Branche. In einer Arbeitsgruppe bringen neun Berufsbildungsverantwortliche ihre Erfahrung ein, um die neuen Abläufe praxisnah zu entwickeln. Alle Versorgungsbereiche und alle Regionen sind vertreten.

Bildung von Verbänden

Ein wichtiger Meilenstein war die Bildung von sechs Ausbildungsverbänden. Die Verbundpartner entwickeln



Strukturen zur Ausbildung und gewährleisten das Angebot von attraktiven Ausbildungsverläufen mit mehreren Lernfeldern sowie von qualifiziertem Personal, das die Bildungsaufgaben übernimmt.

Bewerbungsportal online

Für den neuen Bewerbungsprozess wurde eine Online-Applikation ent-

wickelt: www.bewerbungsportal.ch. Interessierte wählen aus, welche Region, welches Arbeitsfeld oder welchen Betrieb sie als Ausbildungsort bevorzugen und reichen ihr Dossier direkt über die Plattform ein. Bereits haben sich etliche Interessierte angemeldet. Zur weiteren Bewerbung wird es im März und April eine kantonsweite Kampagne geben.

Resilienz

Was hinter diesem oft gehörten Begriff steckt und weshalb er der Zukunftsschlüssel für Menschen und Organisationen ist.

Von Harri Morgenthaler, Resilienz- und New Work-Brückenbauer, Morgenthaler Consulting GmbH

Resilienz als Zukunftsfaktor

Es sind «verrückte» Zeiten. Seit dem Ausbruch der Covid19-Pandemie vor gut drei Jahren erleben wir, dass wir uns nicht «nur» in einer Gesundheits- oder Arbeitsmarktkrise befinden, sondern dass die schon lange zuvor begonnene New Work Transformation mit tiefgreifenden Auswirkungen auf unsere Gesellschaft und Wirtschaft so richtig Fahrt aufgenommen hat. Die Pandemie hat uns gezeigt, wie schnell sich Rahmenbedingungen radikal verändern können. Sie hat uns auch gelehrt, wie stark und rasch Menschen und Organisationen aus Krisen lernen und sich den neuen Bedingungen anpassen. Plötzlich sind Veränderungen möglich, die zuvor undenkbar waren.

Resilienz im Gesundheitswesen

Auch das Gesundheitswesen ist durch die angespannte Personalsituation gefordert. Derzeit sind rund 15'000 Stellen in der Pflege vakant. Es

kann deshalb künftig nicht nur darum gehen, junge Menschen neu für den Pflegeberuf zu begeistern. Es gilt auch, die richtigen Bedingungen im Gesundheitswesen zu schaffen, damit bereits ausgebildete, erfahrene Pflegekräfte gesund und inspiriert im Beruf bleiben. Organisationale Resilienz setzt genau hier an und zeigt Entwicklungsmöglichkeiten für Mensch und Organisation auf.

Was ist Resilienz?

Resilienz ist nach Mayena (2011) die Fähigkeit eines Systems, schnell auf Krisen oder Rückschläge zu reagieren und sich neuen Rahmenbedingungen anzupassen. Es geht also bei Resilienz nicht ausschliesslich um Robustheit (Wurzeln), sondern auch um Anpassungsfähigkeit (Flügel). Beide Faktoren sind wesentlich für die Bewältigung von Krisen und insbesondere auch in der gegenwärtigen New Work Transformation. Resilienz bedeutet für Menschen und

Organisationen gleichermaßen, Krisen durchzustehen und dabei neue Strategien und Fertigkeiten zu erlernen, die hilfreich sind bei der Bewältigung künftiger Herausforderungen.

Organisationale Resilienz und die Gestaltungsfelder

Es hat sich als besonders nachhaltig und wirkungsvoll erwiesen, wenn Resilienz-Entwicklungsprozesse durch die Organisation initiiert und umgesetzt werden. Dadurch ist sichergestellt, dass Mitarbeitende aller Stufen der Organisation eingebunden sind, mitgestalten und profitieren, und dadurch auch Verantwortung für die notwendigen Veränderungsprozesse übernehmen. Die vier Gestaltungsfelder mit den jeweiligen Kernfragen sind:

ICH: Wie kann ich meine persönliche Resilienz stärken?

TEAM: Wie können wir als Team unsere Ressourcen nutzen und lösungsorientiert einsetzen?



So
steigerst
du
deine
persönliche
Resilienz

1. Achtsamkeit

Nimm dir Zeit für dich und mach regelmässige Pausen.

2. Chancenblick:

Bleibe offen für Neues und suche darin Gelegenheiten.

3. Blickkontakt:

Pflege deine Beziehungen und nimm Hilfe an.

Weitere Informationen unter:

www.morgenthaler-consulting.ch

ORGANISATION INNEN: Was ist nötig, damit unsere Organisation achtsam und agil reagieren kann und wie leben wir eine inspirierende Führungskultur?

ORGANISATION AUSSEN: Wie kann unsere Organisation Veränderungen in Gesellschaft und Umfeld wahrnehmen und für sich nutzen?

Resilienz-Fazit

Im Zentrum von New Work stehen gut ausgebildete, gesunde und inspirierte Mitarbeitende. Sinnhaftigkeit, Orientierung sowie Wertschätzung sind unverhandelbare Werte. Der menschenorientierten, transformationalen Führung kommt dabei eine ganz zentrale Bedeutung zu. Auch re-

siliente Organisationen können die aktuellen Herausforderungen nicht ausblenden. Sie haben gegenüber anderen Organisationen jedoch einen Wettbewerbsvorteil, denn sie werden von Mitarbeitenden, Kunden und im Markt als attraktiver, inspirierender und erfolgreicher Arbeitgeber wahrgenommen – agil und balanciert.

Berufswahl-Modul Langzeitpflege

Um Oberstufenschülern einen Einblick in die Berufswelt der Langzeitpflege zu ermöglichen, haben Spitex und Pflegeheime Graubünden ein Berufswahl-Modul entwickelt.

Von Monika Schnoz

Für Oberstufenschüler ist die Wahl der richtigen Berufslehre eine grosse Herausforderung. Auf der anderen Seite stehen die Lehrbetriebe, die ihre Ausbildungsstellen mit Personen besetzen möchten, die für den Beruf geeignet sind und diesen mit Freude ausüben. Aus diesem Grund haben Spitex und Pflegeheime Graubünden ein online Berufswahl-Modul zur Langzeitpflege entwickelt.

Realistischer Einblick

Das Berufswahl-Modul soll helfen, nicht nur die Möglichkeiten und Anforderungen der Pflege- und Betreuungsausbildungen zu kennen, sondern gleich ein möglichst realistisches Bild vom Pflegeberuf zu erhalten. So können Ausbildungsinteressierte frühzeitig herausfinden, ob der Pflegeberuf etwas für sie sein könnte oder nicht.

Vorgestellte Ausbildungen

Im Modul werden die Ausbildungen Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales EBA (AGS), Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ (FaGe), Fachfrau/-mann Betreuung (FaBe) und das Pflege-Studium (HF Pflege) vorgestellt.

Das Modul steht frei zugänglich allen Interessierten zur Verfügung:

www.langzeitpflege-gr.ch/berufswahl



Impressum

Herausgeber: Spitex und Pflegeheime Graubünden

Konzept: Monika Schnoz, kommunikationsART

Text: Madleina Barandun; Monika Schnoz, kommunikationsART

Grafik: Marco Looser, moinz Kreativbüro

Erscheinung: 3 Ausgaben pro Jahr

www.langzeitpflege-gr.ch

«Ich schätze die kurzen, schönen Momente»

Virginia Held lebt in Churwalden und arbeitet seit fünf Jahren im Altersheim Parc auf der Lenzerheide. Die 24-Jährige ist als Teamleiterin Ansprechperson von 20 Mitarbeitenden und fünf Lernenden. Sie unterstützt die Pflegedienstleitung im Büro und ist als Fachperson Langzeitpflege auf den Stationen tätig.

Von Madleina Barandun

«Für mein Alter habe ich einen sehr spannenden und verantwortungsvollen Job», meint Virginia Held beim Gespräch an ihrem Küchentisch. Sie möge es, Verantwortung zu übernehmen. «Es hilft mir enorm, ein starkes Team und ein hilfsberechtigtes Leitungsteam im Rücken zu spüren». Die verschiedenen Generationen in ihrem Team erlebt sie als Bereicherung. «So stellt die junge Praktikantin Fragen, die uns Ältere gewisse Abläufe hinterfragen lassen. Oder die 60-jährige Mitarbeitende kann Jüngeren ihren Erfahrungsschatz weitergeben», fügt Virginia Held an.

Ihre Ausbildung absolvierte die junge Frau im Behindertenbereich. Nach dem Abschluss war jedoch in ihrem Betrieb keine Stelle frei, und so schaute sie sich nach Alternativen um. Ein guter Kollege erzählte ihr von seiner Arbeit im Altersheim Parc, und sie fühlte sich angesprochen vom kleinen, besonderen Heim für 35 ältere Menschen. Virginia



Held wurde eingestellt und bildete sich daraufhin in verschiedenen Themenbereichen weiter. So absolvierte sie Weiterbildungsmodulen im Bereich Medizinaltechnik und Teamleitung. Durch ihre IT-Kenntnisse und weil zu dieser Zeit eine Leitungsperson fehlte, rutschte sie nach und nach in die Rolle der Stationsleitung hinein. Virginia mag die Abwechslung in ihrem Arbeitsalltag: Nach zwei Tagen im Büro kommt sie sehr gerne auf die Station. Und erfährt so aus erster Hand, wie und ob die Bewohnergruppen und Abläufe funktionieren. «So kann ich dann auch unkompliziert etwas anpassen», erklärt sie.

Man spürt es förmlich: Virginia Held ist ein grosser Fan vom Parc. «Das Heimelige unseres kleinen Hauses entspricht mir als Mädchen vom Dorf einfach. Es tönt wie ein Klischee, ist aber wahr.» Der Umgang unter Mitarbeitenden sei unkompliziert, man arbeite eng mit dem Personal in der Küche, dem Hausdienst

und verschiedenen medizinischen Fachpersonen zusammen. Durch die Kleinräumigkeit sei es auch möglich, individuell auf die Bewohnenden einzugehen. Das könne bedeuten, das Duschen eines Bewohners um einen Tag zu verschieben, wenn er momentan keine Lust dazu habe. Flexibilität, die die älteren Menschen sehr schätzen würden.

Virginia meint, die Arbeit im Alters- und Pflegeheim habe ihr die Augen geöffnet. Sie schätze die Zeit viel mehr, könne die kleinen Momente geniessen. So zum Beispiel, wenn sie sich während eines ruhigeren Wochenend-Dienstes eine halbe Stunde Zeit nimmt und einer Bewohnerin einen Artikel aus der Zeitung vorliest. Oder mit einem Bewohner ein Spiel spielen kann. «Wenn ich anschliessend nach Hause gehe, denke ich, es war wirklich schön. Obwohl wir eigentlich nichts Grosses gemacht haben. Für die älteren Menschen bedeutet unsere Zeit so viel.»

