

Innovative Modelle zur Nachwuchsförderung



Patrik Walther
Geschäftsführer



Innovative Modelle zur Nachwuchsförderung



Anzahl Betten	130
Mitarbeitende	220 (150 Vollzeitstellen)
Anzahl Lernende/Stud.	26
Umsatz	16 Mio. Franken
Bettenbelegung	127 / 130 → 97.5%

Gut geführtes Alterszentrum vor 100 Jahren



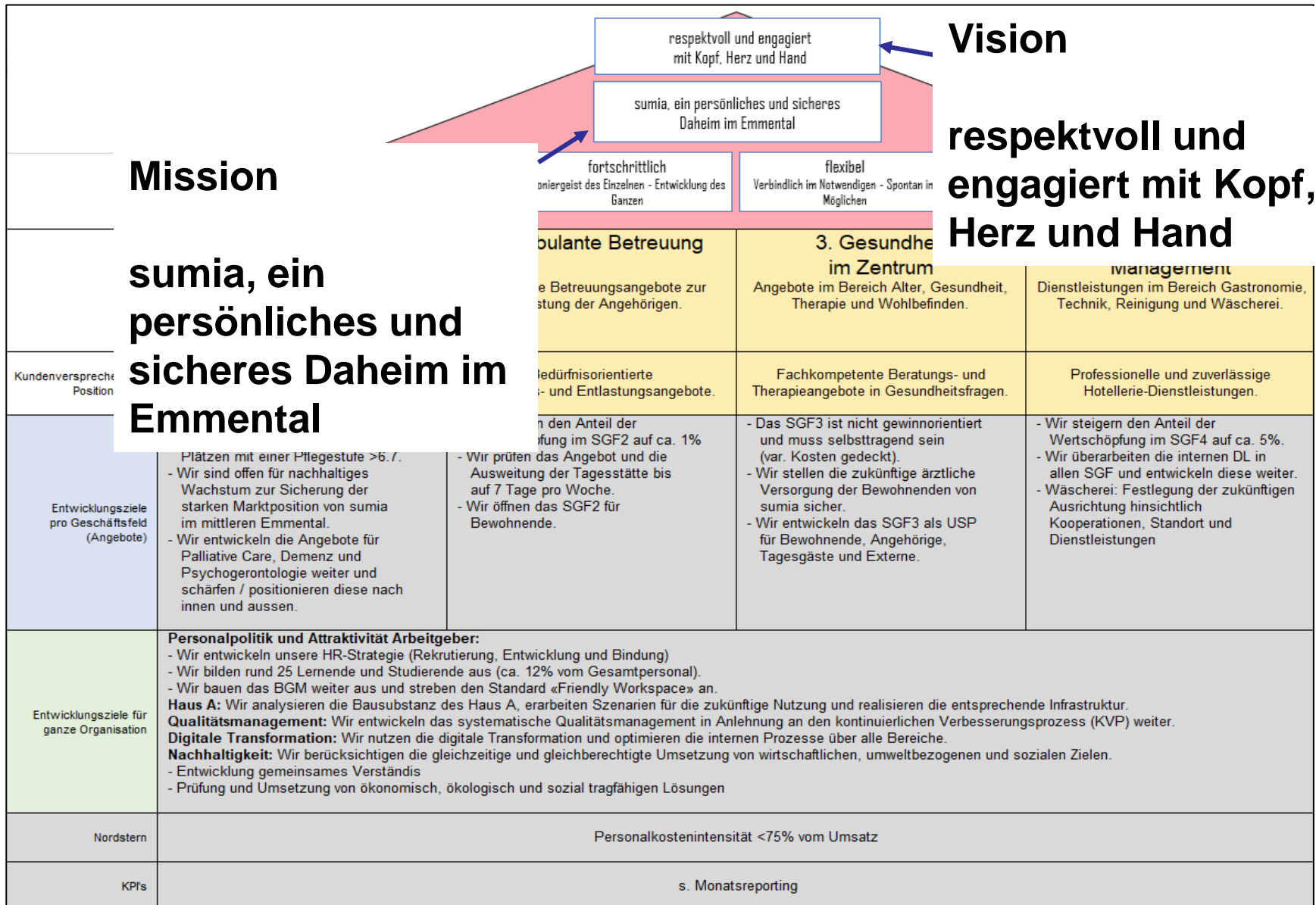
um 1900:

satt,
sauber,
still

Standard heute



«sumia, ein persönliches und sicheres Daheim im Emmental»



Innovative Modelle zur Nachwuchsförderung

<p>sinnvoll Verantwortung für mein Handeln – Leidenschaft für die Aufgabe</p>	<p>fortschrittlich Pioniergeist des Einzelnen – Entwicklung des Ganzen</p>	<p>flexibel Verbindlich im Notwendigen – Spontan im Möglichen</p>	<p>kooperativ Gemeinsam im Netzwerk – Achtsam mit der Umwelt</p>	
<p>Inhalt</p>	<p>1. Stationäre Pflege und Betreuung Stationäre Pflege- und Betreuungsangebote, insbesondere Palliative Care, Demenz, Psychogerontologie und Kurzaufenthalte.</p>	<p>2. Ambulante Betreuung Ambulante Betreuungsangebote zur Entlastung der Angehörigen.</p>	<p>3. Gesundheit im Zentrum Angebote im Bereich Alter, Gesundheit, Therapie und Wohlbefinden.</p>	<p>4. Facility Management Dienstleistungen im Bereich Gastronomie, Technik, Reinigung und Wäscherei.</p>
<p>Werte richten sich an Mitarbeitende als Leitlinie und Handlungsweisung für die Gemeinschaft</p>				
<p>Entwicklungsziele pro Geschäftsfeld (Angebote)</p>	<p>starken Marktposition von sumia im mittleren Emmental. - Wir entwickeln die Angebote für Palliative Care, Demenz und Psychogerontologie weiter und schärfen / positionieren diese nach innen und aussen.</p>	<p>- Wir öffnen das SGF2 für Bewohnende.</p>	<p>sumia sicher. - Wir entwickeln das SGF3 als USP für Bewohnende, Angehörige, Tagesgäste und Externe.</p>	<p>Ausrichtung hinsichtlich Kooperationen, Standort und Dienstleistungen</p>
<p>Entwicklungsziele für ganze Organisation</p>	<p>Personalpolitik und Attraktivität Arbeitgeber: - Wir entwickeln unsere HR-Strategie (Rekrutierung, Entwicklung und Bindung) - Wir bilden rund 25 Lernende und Studierende aus (ca. 12% vom Gesamtpersonal). - Wir bauen das BGM weiter aus und streben den Standard «Friendly Workspace» an. Haus A: Wir analysieren die Bausubstanz des Haus A, erarbeiten Szenarien für die zukünftige Nutzung und realisieren die entsprechende Infrastruktur. Qualitätsmanagement: Wir entwickeln das systematische Qualitätsmanagement in Anlehnung an den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) weiter. Digitale Transformation: Wir nutzen die digitale Transformation und optimieren die internen Prozesse über alle Bereiche. Nachhaltigkeit: Wir berücksichtigen die gleichzeitige und gleichberechtigte Umsetzung von wirtschaftlichen, umweltbezogenen und sozialen Zielen. - Entwicklung gemeinsames Verständnis - Prüfung und Umsetzung von ökonomisch, ökologisch und sozial tragfähigen Lösungen</p>			
<p>Nordstern</p>	<p>Personalkostenintensität <75% vom Umsatz</p>			
<p>KPI's</p>	<p>s. Monatsreporting</p>			

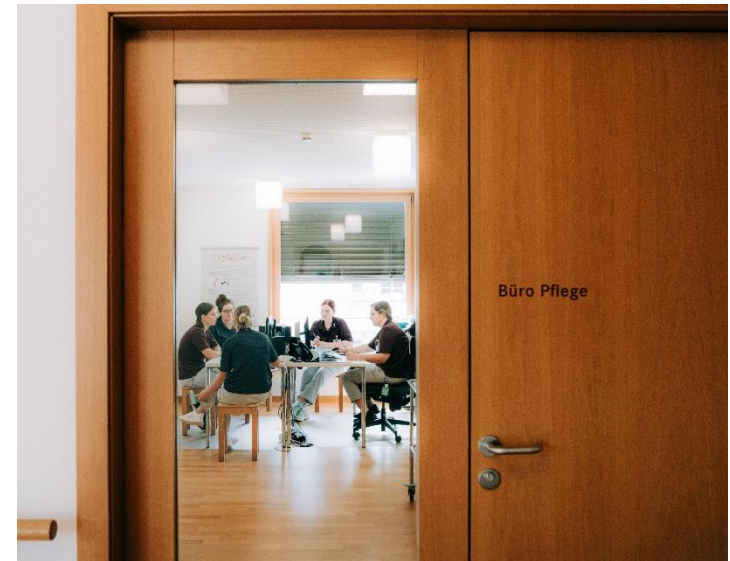
Ausbildungsstation - Historie

- Anfrage BZP
 - Pilotprojekt in Langzeitpflege
 - Ziel: neue Modelle testen
 - Basis: Modelle in NL und D
- Finanz. Unterstützung GSI



Ausbildungsstation - Grundlagen

- Ausbildung neu denken
- Peer-System
- Selbständigkeit / Resilienz
- Verantwortung
- Theorie – Praxistransfer



Ausbildungsstation - Umsetzung

- 4 Studierende auf Einstiegsstationen
 - 2 im 2. Sem. 1 im 4. Sem. 1 im 6. Sem.
- Nach 3 Monaten Start Ausbildungsstation
- Planungsverantwortung: 4. / 6. Sem.
- 2 x /Wo Lehrperson anwesend
- Team auf Setting vorbereitet



Ausbildungsstation – Rolle Studierende

- Tagesorganisation Pockethandbuch
- Fachbesprechungen durch Studierende
- Analysen Verbesserungsprozess z.B. Medikamentenfehler durch Studierende
- Verantwortung für 12 Bewohnende
- Tägliche Feedbackrunden mit Tagesteam



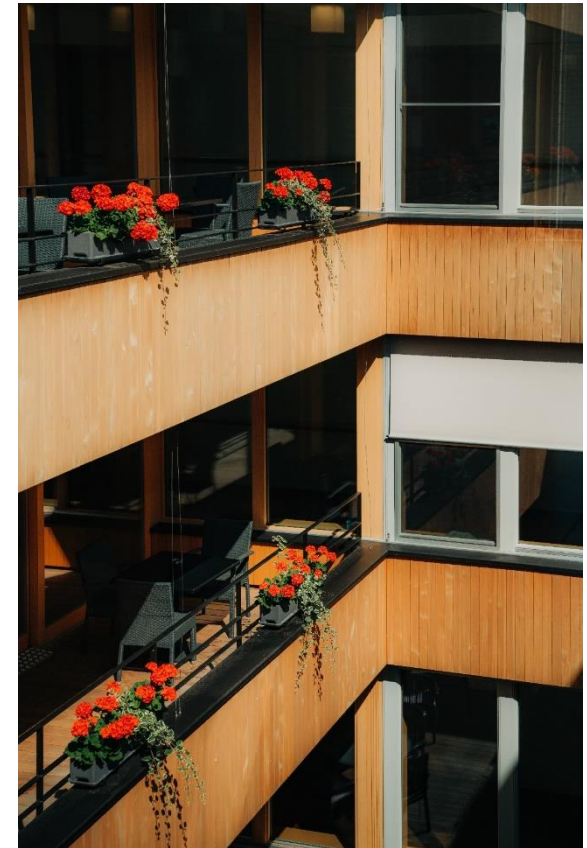
Rückmeldungen Studierende

- Enge Zusammenarbeit mit den Lehrpersonen vom BZ Pflege
- Fallbesprechungen ermöglichen eine bessere Vertiefung
- Man erhielt mehr Unterstützung durch die Coaches, tagtägliche Begleitung bei Lerneinheiten
- Sehr viele Lernsituationen, punktuelle Lernbegleitungen, wenn man sie benötigte
- Führungstätigkeiten übernehmen - Mehr beteiligte Personen



Ausbildungsstation – Gewinn

- Voneinander / miteinander lernen
- Coachingsequenzen (Stud. und BB)
- Viele Anleitungssituationen
- Reflexion / Feedbackkultur
- Fachbesprechungen
- Viele Lernsequenzen mit Lehrperson
- Bezugspersonenarbeit
- Einblick in Führungsthemen



Ausbildungsstation – Erkenntnisse

- Planung ist (fast) alles
- Projektgruppe breit abstützen
- Stabiles Team miteinbeziehen
- Betreuungsstabilität
- Kein Wohngruppenwechsel
- Rollenklärung aller Beteiligten
- Evaluation



vom Pilot zum Standard

- Alle HF Studierenden auf gleicher Wohngruppe
- Fachbesprechung / Reflexion beibehalten
- Lerncoaching beibehalten
- zusätzlich Einzellernbegleitungen
- Keine Lehrperson auf Wohngruppe
- Im Normalbetrieb nur 2 Studierende



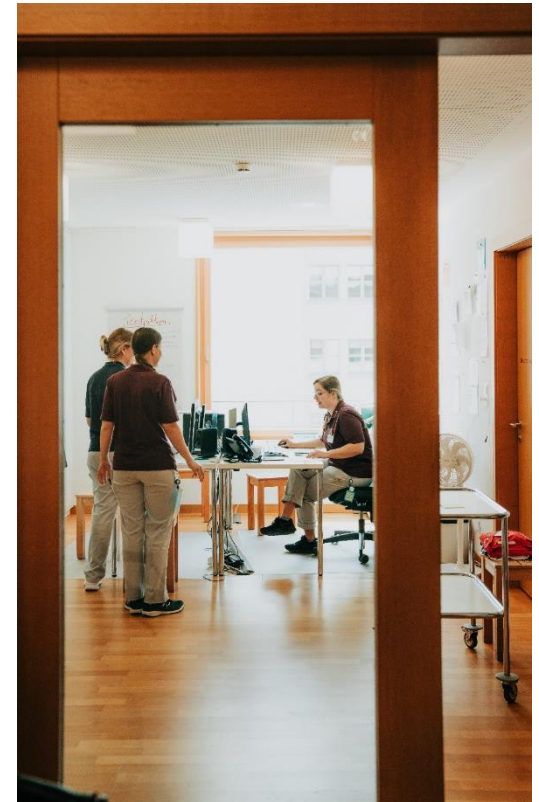
Betriebsanstellung HF - Ausgangslage

- Pilotversuch GSI bis Ende 2023 bewilligt
- Fortsetzung unklar
- Ziel GSI: zusätzliche Fachkräfte gewinnen
- in anderen Kantonen Standard
- Vorläufiges Fazit: nicht mehr HF Studierende



Betriebsanstellung HF

- Nur interne Rekrutierung
- keine Verpflichtung
- Ziel: langfristige Bindung an Betrieb
- Fachliche Bereicherung
- Hohe betriebliche Kosten während Ausbildung



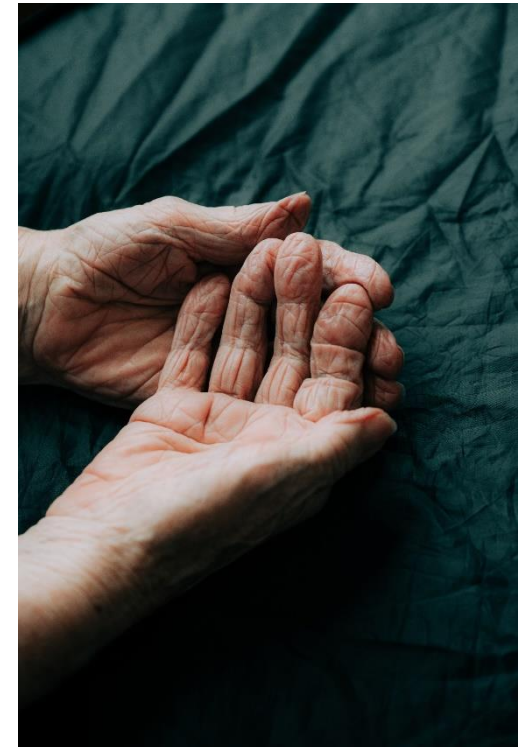
Stellenwert im Betrieb

Ausbildung ist DAS Kernelement zur
Sicherstellung des Personalbedarfs

Imagepflege

Wissenstransfer – Schule Praxis

Sehr kosten- und zeitintensiv



Ausbildung ist für sumia von existentieller Bedeutung

“Ausdauer wird
früher oder später belohnt
meistens aber später.”

WILHELM BUSCH

