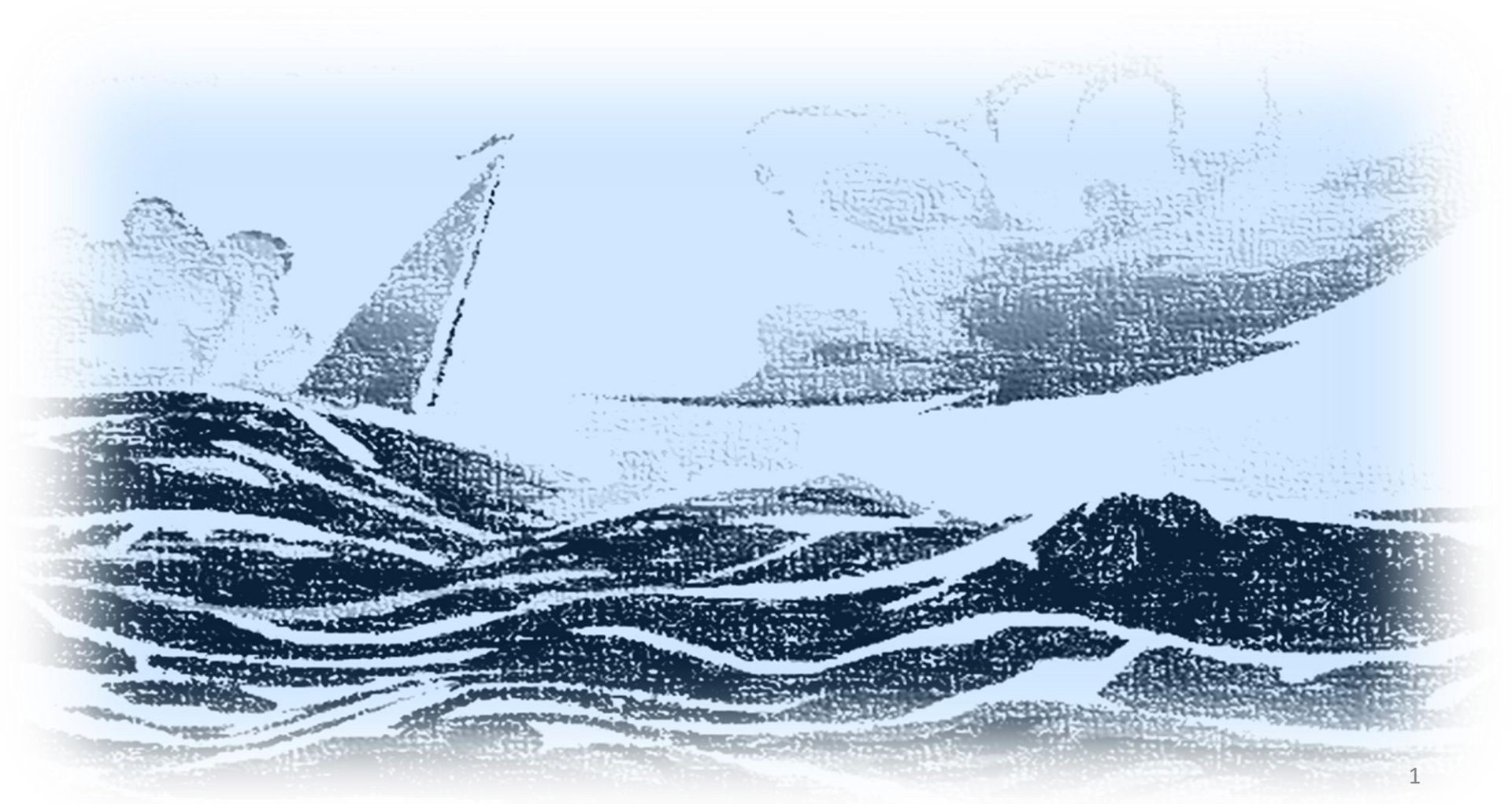


Pflege zukunftsfähig gestalten

Wie wir unter herausfordernden Rahmenbedingungen handlungsfähig bleiben



Was Sie erwartet

1. Organisationale Resilienz

→ Unser Weg, als Unternehmen handlungsfähig zu bleiben

2. Stabilität durch Führung: Coaching und Leitlinienarbeit

→ Haltung, Orientierung und Zusammenarbeit stärken

3. Springerpool und internationale Ausbildung

→ strukturelle und personelle Puffer aufbauen

4. Ausbildungsstation als Lern- und Entwicklungsraum

→ Professionalisierung und Lernkultur im Team entwickeln

5. Ausbildungsstation als Motor der Organisationsentwicklung

→ Veränderung über sichtbare Erfolge steuern

Organisationale Resilienz

Organisationale Resilienz bezeichnet die Fähigkeit einer Organisation, unter veränderten oder belastenden Bedingungen funktionsfähig zu bleiben, Arbeitsprozesse anzupassen, Rollen zu klären und aus Erfahrungen systematisch zu lernen.

Quelle: Duchek, S. (2020): Organizational Resilience: A Capability-Based Conceptualization.

Organisationale Resilienz statt Krisenmanagement

Orientierung in der Führung, Puffer in der Struktur und Bindung im Team

**Kognitive- und
Führungsressourcen**

Wie geben wir Richtung –
auch unter Unsicherheit?

**Strukturelle
Ressourcen**

Wie fangen wir Ausfälle ab,
ohne in den Notmodus zu
kippen?

**Relationale
Ressourcen**

Wie halten wir Teams, wenn
Belastung zunimmt?

Organisationale Resilienz statt Krisenmanagement

Orientierung in der Führung, Puffer in der Struktur und Bindung im Team

**Kognitive- und
Führungsressourcen**

Wie geben wir Richtung –
auch unter Unsicherheit?

**1. Führungs- und
Leitbildarbeit**
Ausbildungsstation:
PeBeM / QN-System

**Strukturelle
Ressourcen**

Wie fangen wir Ausfälle ab,
ohne in den Notmodus zu
kippen?

**Relationale
Ressourcen**

Wie halten wir Teams, wenn
Belastung zunimmt?

Organisationale Resilienz statt Krisenmanagement

Orientierung in der Führung, Puffer in der Struktur und Bindung im Team

**Kognitive- und
Führungsressourcen**

Wie geben wir Richtung –
auch unter Unsicherheit?

**1. Führungs- und
Leitbildarbeit**
Ausbildungsstation:
PeBeM / QN-System

**Strukturelle
Ressourcen**

Wie fangen wir Ausfälle ab,
ohne in den Notmodus zu
kippen?

2. Springerpool
Redundanz,
Nachwuchsförderung,
Voize

**3. Internationale
Ausbildung**

**Relationale
Ressourcen**

Wie halten wir Teams, wenn
Belastung zunimmt?

Organisationale Resilienz statt Krisenmanagement

Orientierung in der Führung, Puffer in der Struktur und Bindung im Team

**Kognitive- und
Führungsressourcen**

Wie geben wir Richtung –
auch unter Unsicherheit?

**1. Führungs- und
Leitbildarbeit**
Ausbildungsstation:
PeBeM / QN-System

**Strukturelle
Ressourcen**

Wie fangen wir Ausfälle ab,
ohne in den Notmodus zu
kippen?

2. Springerpool
Redundanz,
Nachwuchsförderung; Voize
**3. Internationale
Ausbildung**

**Relationale
Ressourcen**

Wie halten wir Teams, wenn
Belastung zunimmt?

**4. Ausbildungsstation
und Patenmodell:**
Lernkultur,
Zugehörigkeitsgefühl
statt „Einzelkämpfer“

Organisationale Resilienz statt Krisenmanagement

Vier Fähigkeiten resilienter Organisationen

- **gemeinsames Verständnis entwickeln** – Führungsleitbild
- **Widerstandsfähigkeit steigern** – Springerpool, personale Redundanzen
- **Wiederherstellungsfähigkeit** – Supervision und Coaching
- **Lern- und Innovationsräume entwickeln** – Ausbildungsstation

Wir hatten keinen Masterplan.
Wir haben Schritt für Schritt gelernt,
reagiert und angepasst.
Erst im Rückblick entsteht daraus ein
Konzept.

Organisationale Resilienz statt Krisenmanagement

Orientierung in der Führung, Puffer in der Struktur und Bindung im Team

1. Führung stärken

→ Orientierung, Konfliktfähigkeit, Verlässlichkeit

2. Springerpool etablieren

→ strukturelle Personalreserve und Dienstplansicherheit

3. Internationale Ausbildung professionell integrieren

→ Nachwuchs sichern und Bindung gestalten

4. Ausbildungsstation und PeBeM verankern

→ Rollen klären, Kompetenzentwicklung im Team, Lernkultur aufbauen

→ **Unser Weg zur resilienteren Pflegeorganisation**



Führungskräftecoaching und -supervision

① ✓ Wird Personal auf WBZ
 ✓ Sollen Azubis alle Pk versorgen?
 ② ✓ Wie viele Klienten werden pro Tour versorgt?
 ✓ Personal situation / Team
 ✓ Einweisungsparty?
 ③ ✓ Kollegen / Team
 - Zufriedenere BW
 - Gehalt
 - sichtbare, positive Ergebnisse (Verwaltung)
 - Lob + Anerkennung von BW / Ausgehenden
 - Was Neues lernen
 ④ - ausstehende BW / Angehörige / MA
 - unterschiedliches Pflegeverständnis
 - Schichtwechsel
 - Prüfungen
 - Übergabe
 - Neugeborene Ereignisse (Sturz / KAT-Einweisung)
 - Dienstplan (M.A. Ausfälle)
 - Fehler bei Arbeitsabläufen / Pflege

Azubi-Station
 • Nächsten Woche Infos wie es laufen wird
 • Bzle
 ① Praxis-Anleiter - Azubis wissen Bescheid
 ↳ 2 Termine / Einweisungen / Ambulant
 • Betreuung müsste auch informiert werden Bzle
 ② Was ist AN?, Wenn jemand Ausfällt
 wer übernimmt? (Punkt schreiben) Frage / Antwort
Ambulanter Pflegedienst Weyendorf
 Info ist in jeden Bereich angekommen
 • Beippt die Kommunikation gut?
 - Führung Beippt gut → z.B. Feste
 - z. müsste bessere Kommunikation
 - warum wurde die Betreuung aus der Übergabe
 genommen, Info gerade über AZ-Veränderung
 für alle Bereiche wichtig
 • Info !! Abkürzen !!
 - wenn sind nicht alle Bereiche dabei?
 - Info Austausch
 • Bereiche können getrennt werden
Gefährliches Halbwissen vermeiden

1. Rückmeldung zur Ausbildungsstation
 - Kommunikation im Team
 - Azubis' Sämtliche Anleitung auf
 können demzufolge nicht überall eingesetzt
 werden
 - Idee oben ein Bericht für Azubis
 z. B. Mücke
 u. unten EG ein Bericht z. B. Schloss
 2. Rückmeldung am Pflegedienst Weyendorf
 - Stressreduktion / Entlastung
 - Schulung
 3. Sonstige Anregungen
 - 1. Wechselkursen im amb. Dienst
 4. Alltagsfrüher beruflich
 - Übernahme v. Zusatzaufgaben
 - gutes Team
 - Ablässlichkeit
 - Zeitfaktor, Ruhe u. Geduld
 - Einführung „Voice“

Mittlere Führungsebene in der Pflege – Herausforderungen und Ansatzpunkte

- Sandwich-Position
- Nähe zum Team
- Parallele Steuerungsnotwendigkeiten
- Hohe emotionale Anforderungen
- Häufig hohe Einsamkeitserfahrungen
- Reaktiver Tagesmodus

Coaching und Supervision – zuerst Führung stärken

- Regelmäßige Gruppen-Coachings für Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen
- Jährliche zweitägige Leitungsklausur



Coaching und Supervision – zuerst Führung stärken

- Regelmäßige Gruppen-Coachings für Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen
- Jährliche zweitägige Leitungsklausur
- Einzelcoachings für Leitungen
- Teamcoachings vor Ort (PDL, stellv. PDL, QM, Ausbildungscoordination)



Führungsleitbild

Führungsauftrag (Struktur, Klima, Entwicklung)

Wie wir Führung im Alltag gestalten

- Wir schaffen Struktur: klare Aufgaben, Zuständigkeiten und Prozesse.
- Wir planen vorausschauend: Dienst- und Jahresplanung als Führungsinstrument.
- Wir gestalten Teamklima aktiv: Konflikte werden früh, klar und respektvoll bearbeitet.
- Wir entwickeln Menschen: Verantwortung wird übertragen, Stärken gefördert, Erfolge sichtbar gemacht.
- Wir führen uns selbst: Reflexion, Grenzen, gegenseitige Unterstützung im Leitungsteam.

Führung ist der zentrale Resilienzfaktor in unserer Organisation: sie stabilisiert Teams, ermöglicht Entwicklung und macht Ausbildung erst möglich.

Coaching und Supervision – zuerst Führung stärken

- Reflexionsräume bieten
- Einsamkeit in Führungsrollen verringern
→ übergreifendes Führungsteam schaffen
- Gemeinsame Führungssprache und Entscheidungslogik entwickeln
- Konfliktfähigkeit und Orientierungskompetenz stärken

Wir haben lange gejammert.
Wirklich lange. Und
irgendwann haben wir
gemerkt: Es kommt keiner,
der es für uns besser macht.
Also haben wir angefangen,
es selbst zu tun.

Stabile Führung = stabile Teams → Grundlage für alle weiteren Schritte



Das macht uns als Organisation stark:

Handwritten notes on the whiteboard include:

- bei jeder Sitzung (am...)
- wir arbeiten mit und...
- Vielfalt - Vielfalt - und...
- Planung ist wichtig!
- Humour!
- ...

Handwritten text on the certificate held by the woman on the far left, including the title "Dankeschön" and several lines of text.

Handwritten text on the certificate held by the woman in the center, including the title "Dankeschön" and several lines of text.

Organisationale Resilienz statt Krisenmanagement

Orientierung in der Führung, Puffer in der Struktur und Bindung im Team

1. Führung stärken

→ Orientierung, Konfliktfähigkeit, Verlässlichkeit

2. Springerpool etablieren

→ strukturelle Personalreserve und Dienstplansicherheit



Springerpool als strategische Personalressource

Fragestellung

- Wie können wir gestiegene Fehlzeiten kompensieren?
- Wie vermeiden wir Leasing (hohe Kosten, nicht immer gute Qualität)?
- Wie bleiben wir als Arbeitgeber attraktiv (Dienstplanstabilität)?

Trägerinterner Springerpool seit 2022

- Arbeitsbedingungen ähnlich wie „im Leasing“, d.h. Mitarbeitende bestimmen wie sie arbeiten, aber nicht wo sie arbeiten
- Mindestens ein Wochenende im Monat; jeden zweiten Feiertag
- Akquise über Stellenanzeige; Angebot im Vorstellungsgespräch

	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
0,75	Spät 5,85	Spät 5,85								Spät 5,85	Spät 5,85	Spät 5,85	Spät 5,85					Spät 5,85	Spät 5,85	Spät 5,85	
0,875							Früh 10	Früh 10	Früh 10	Früh 10	Früh 10	Früh 10	Früh 10	Früh 10							
0,875	Früh 8	Früh 8			Früh 8	Früh 8	Früh 8		Früh 8	Früh 8	Früh 8			Früh 8	Früh 8			Früh 8	Früh 8	Früh 8	
1,0	Spät		Spät	Spät	Spät	Spät		Früh	Früh	Früh				Früh	Spät	Früh		Spät	Früh	Früh	
1,00																					
0,875	Spät 6,83	Spät 6,83								Spät 6,83	Spät 6,83	Spät 6,83	Spät 6,83					Spät 6,83	Spät 6,83	Spät 6,83	Spät 6,83

Trägerinterner Springerpool seit 2022

Ablauf der Einsatzsteuerung

- zentral durch eine Mitarbeiterin der Personalverwaltung
- PDL aus drei Einrichtungen melden ihren Personalbedarf
- zentrale Koordination prüft Bedarfslage einrichtungsübergreifend
- Zuweisung der Springer:innen erfolgt i. d. R. zweimal wöchentlich

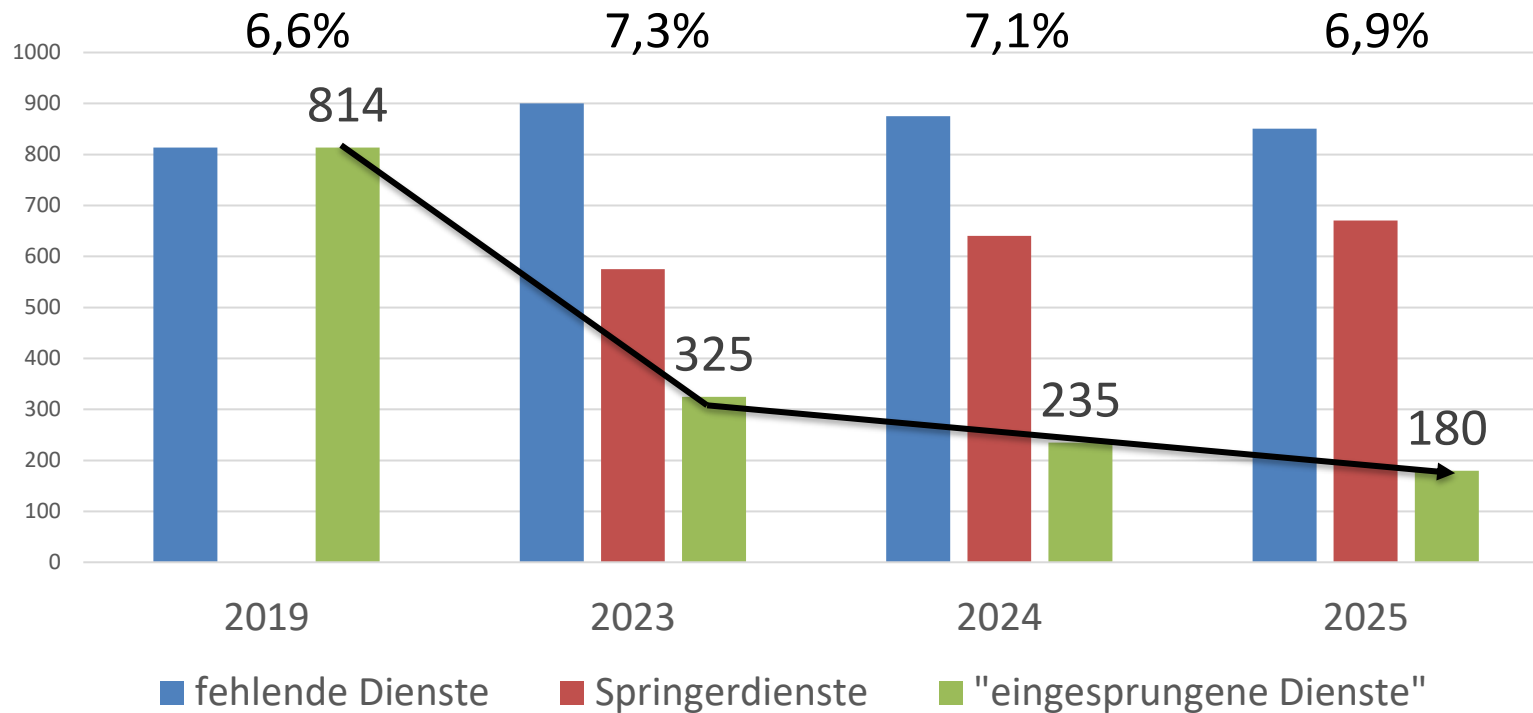
Trägerinterner Springerpool seit 2022

	Freitag	Samstag	Sonntag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag	Montag	Dienstag	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
PHK 1,0	Spät 8	Spät 8	Spät 8			Früh 8	Früh 8	Früh 8	Früh 8	Früh 8		Spät 8	Spät 8	Spät 8	Spät 8	Spät 8	Früh 8									Spät 7,5	
PFK 0,875					U 6,83	U 6,83	U 6,83	U 6,83			U 6,83								Früh 10	Früh 10	Früh 10	Früh 10	Früh 10	Früh 10	Früh 10	Früh 10	
PFK 0,9	U 6,83				Früh 8	Früh 8		Früh 8	Früh 8	Früh 8			Früh 8	Früh 8	Früh 8			Früh 8	Früh 8	Früh 8				Früh 8	Früh 8	Früh 8	
PHK 1,00	Spät 8	Spät 8	Spät 8	Spät 7,67	Spät 7,67			Spät 8	Spät 8	Spät 8		Spät 8	Spät 8	Spät 8	Spät 8			Spät 8	Spät 8	Spät 8	Spät 8			Spät 8	Spät 8	Spät 8	Spät 8
PHK 0,875				Spät 8	Spät 8	Spät 8		Spät 7,83	Spät 7,67	Spät 7,75	U 6,83	U 6,83	U 6,83	U 6,83	U 6,83							Spät 7,92	Spät 7,67	Spät 7,5	Spät 7,58		
PFK 0,75				Spät 8	Spät 8	Spät 8			Spät 8	Spät 8	U 5,85	U 5,85	U 5,85	U 5,85	U 5,85							Spät 8	Spät 8	Spät 8	Spät 8		

Legende

geplant	
Eitengrund	
Röthsee	
Ambulant	
noch offen	

Fehlzeitenquote und -kompensation



Trägerinterner Springerpool seit 2022

Wirkung im Alltag

1. Dienstplansicherheit steigt
2. Teams werden ruhiger
3. Praxisanleitung und Ausbildungsprozesse werden möglich
4. PDL gewinnt Steuerungskapazität

Der Springerpool ist kein Bestellkatalog. Er ist unser Sicherheitsnetz. Und ja – er macht uns bequemer. Und trotzdem will keiner zurück in die Zeit ohne.

Der Springerpool schafft die strukturelle Ruhe, die nötig ist, damit Ausbildung, Integration und Teamkultur überhaupt wirken können.

Organisationale Resilienz statt Krisenmanagement

Orientierung in der Führung, Puffer in der Struktur und Bindung im Team

- 1. Führung stärken**
→ Orientierung, Konfliktfähigkeit, Verlässlichkeit
- 2. Springerpool etablieren**
→ strukturelle Personalreserve und Dienstplansicherheit
- 3. Internationale Ausbildung professionell integrieren**
→ Nachwuchs sichern und Bindung gestalten



Fachkraftsicherung und Internationale Ausbildung

Demografische Entwicklung im eigenen Unternehmen

→ Fachkräfteabgang ist strukturell absehbar und nicht kompensierbar durch den aktuellen Bewerbermarkt

Entwicklung der inländischen Ausbildung

- Zahl der inländischen Bewerber:innen nicht bedarfsdeckend
- Mehr Bedarf an Fachkräften, nicht weniger

Wir entwickeln Fachkräfte über eine systematisch angelegte internationale Ausbildung (Start Vietnamprogramm: 2018)

Internationale Ausbildung: Ausbildungsbilanz

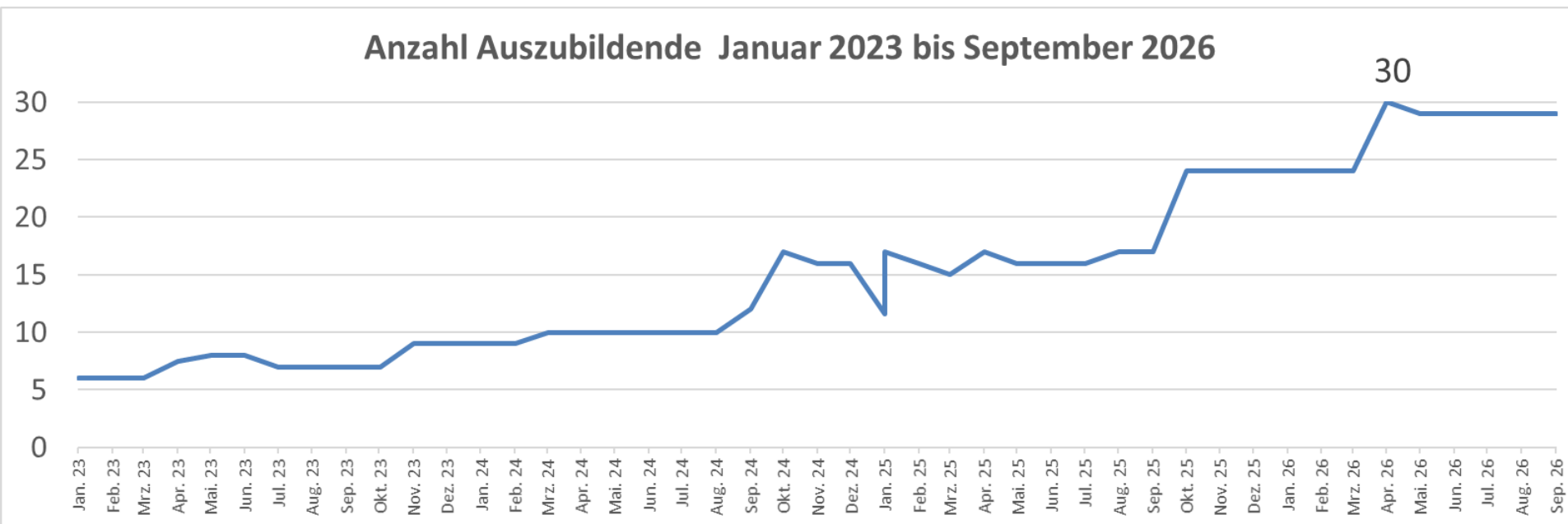
Oktober 2025

- 15 Auszubildende aus Vietnam
- 6 Auszubildende aus Kosovo/Albanien
- 4 inländische Auszubildende

April 2026 (geplant)

- 18 Auszubildende aus Vietnam
- 9 Auszubildende aus Kosovo/Albanien
- 3 inländische Auszubildende

Anzahl Auszubildende Januar 2023 bis September 2026



Fachkraftsicherung und Internationale Ausbildung

- wir bilden ca. 30 Auszubildende gleichzeitig aus (Ausbildungsquote ~ 20%)
 - davon ca. 24 internationale Auszubildende aus Vietnam sowie Kosovo/Albanien
 - jährlich starten ca. 10 Auszubildende die dreijährige Ausbildung
 - ca. 7 Auszubildende bestehen das Examen (Schätzung)
 - ca. 5 Auszubildende bleiben mind. 2 Jahre als Fachkraft im Unternehmen (Schätzung)
- = Nachwuchssicherung und höhere Dienstplanstabilität**

1. Soziale Integration – Zugehörigkeit herstellen

Ankommen erleichtern

Unterstützung bei Wohnraum, Orientierung, Behörden



Beziehung ermöglichen

Paten-/Mentorenmodell als feste Bezugsperson



Gemeinsam arbeiten statt Sonderrolle

Internationale Auszubildende in Teamsitzungen und Bezugspflege



Belastungen früh erkennen

Strukturierte Meilenstein-Gespräche (Woche 2 / Monat 1 / Monat 3)



Teamkultur leben

Begrüßungskultur, Rituale, gemeinsame Erfolge würdigen



Menschen bleiben wegen Beziehungen – nicht wegen Verträgen

2. Sprachliche Integration – Sprachhandeln im Alltag sichern

Sprachpraxis ermöglichen

Übergaben laut, langsam, klar durchführen in kleinen Gruppen am PC



Begleitung statt Korrektur von oben

Paten-/Tandemmodell im Pflegealltag (gemeinsame Pflege, Dokumentation, Übergabe)



Lernraum Arbeitssituation

Dokumentation in Kleingruppen, gemeinsames Formulieren



Fehlerfreundliche Sprachkultur auf Station

Korrektur als Einladung, nicht als Bewertung



Verbindliche Weiterentwicklung ermöglichen

Verpflichtender Online-Sprachkurs und bei Bedarf Goethe-Sprachkurs, Präsenzschiulung



Sprache wird nicht nur im Klassenzimmer gelernt – sondern im Pflegealltag

Zielvereinbarung zur Sprachentwicklung und Sprachförderung Marreveshje per qellimet ne zhvillimin dhe permiresimin e gjuhes gjermane

Einleitung

Im Rahmen Ihrer Ausbildung legen wir grossen Wert darauf, Sie bestmöglich in Ihrer sprachlichen Entwicklung zu unterstützen.

Gjate praktikes tuaj, ne i kushtojme rendesi te madhe mbeshtetjes ne zhvillimin tuaj gjuhesor.

Sprache ist ein zentraler Schlüssel für eine erfolgreiche Ausbildung, eine gute Zusammenarbeit im Team und für den Kontakt mit den Menschen, die wir pflegen und begleiten.

Gjuha eshte celesi kryesor per nje trajnim te suksesshem, per pune ekipore te mire dhe per komunikim me personat qe ne kujdesemi dhe shoqerojme.

Diese Vereinbarung dient als gemeinsame Grundlage fuer Ihre individuelle Sprachfoerderung.
Kjo marreveshje eshte baza e perbashket per perkrahjen e zhvillimit tuaj gjuhesor individual.

Sie soll dazu beitragen, Ihre vorhandenen Sprachkenntnisse weiter auszubauen, neue Ausdrucksformen zu lernen und sich sicherer in der deutschen Sprache zu fühlen – im beruflichen wie im privaten Alltag.

Qellimi eshte te forcohet njohja ekzistuese e gjuhes, te mesohen shprehje te reja dhe te ndiheni me te sigurt ne perdorimin e gjuhes gjermane – ne pune dhe ne jeten e perditshme.

Wir freuen uns sehr über Ihre Bereitschaft, aktiv an Ihrer sprachlichen Weiterentwicklung mitzuwirken und begleiten Sie gern auf diesem Weg.

Na gezon shume gatishmeria juaj per te punuar ne menyre aktive per zhvillimin tuaj gjuhesor. Ne do t'ju mbeshtesim ne kete rrugtim.

Zielsetzung

Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse – insbesondere im berufsbezogenen Kontext (Pflege), um die Ausbildungsinhalte gut zu verstehen, Prüfungen erfolgreich zu bestehen und sicher mit Kolleginnen, Bewohnerinnen und Angehörigen zu kommunizieren.

Qellimi është përmirësimi i vazhdueshëm i njohurive në gjuhën gjermane – veçanërisht në kontekstin profesional (kujdes shëndetësor), për të kuptuar më mirë përmbajtjen e praktikës, për të kaluar me sukses provimet dhe për të komunikuar me siguri me kolegët, banorët dhe familjarët.

Wir dachten am Anfang: ‚Das läuft schon irgendwie.‘ Hat es nicht.
Wir haben gelernt: Integration passiert nicht nebenbei. Man muss dranbleiben – beide Seiten

Individuelle Zielsetzung (optional)

Qellimet personale (opsionale)

(psh. "Dua të jem më i/e sigurt në bisedë me banorët", "Dua të shkruaj më mirë dokumentacionin")

3. Fachliche Integration – Kompetenzen entwickeln

Ausbildungsstation als geschützter Lern- und Entwicklungsraum
Klare Struktur, feste Ansprechpartner:innen, definierte Lernschritte



Klare Rollendefinition über das QN-/PeBeM-System
„Was darf ich? Was soll ich? Was lerne ich als nächstes?“



Anleitung als Teamaufgabe – Patenmodell und Praxisanleitung verzahnt
Anleitung nicht isoliert, sondern eingebettet in Teamarbeit



Aufgaben passend zum Kompetenzstand entwickeln
Verantwortung wächst stufenweise und nachvollziehbar



Monatliche PDCA-Reflexionsschleifen
Lernfortschritt wird gemeinsam sichtbar, benannt, gefeiert



Lernen braucht Struktur und Rollenklarheit – nicht drei Jahre „mitlaufen“

Organisationale Resilienz statt Krisenmanagement

Orientierung in der Führung, Puffer in der Struktur und Bindung im Team

- 1. Führung stärken**
→ Orientierung, Konfliktfähigkeit, Verlässlichkeit
- 2. Springerpool etablieren**
→ strukturelle Personalreserve und Dienstplansicherheit
- 3. Internationale Ausbildung professionell integrieren**
→ Nachwuchs sichern und Bindung gestalten
- 4. Ausbildungsstation und PeBeM verankern**
→ Rollen klären, Kompetenzentwicklung im Team, Lernkultur aufbauen

→ **Unser Weg zur resilienteren Pflegeorganisation**



Ausbildungsstation

Start: Oktober 2025 in den Seniorenzentren Am Erlengrund und Am Röhthsee

Struktur

- Ausbildung auf zwei Wohngruppen pro Einrichtung
- durchgehende Präsenz und Anleitung durch Praxisanleitung und Paten
- Leitung Ausbildungsstation und stv. Leitung sind Praxisanleiter:innen
- Einsatzplanung nach QN-System, Stecktafeln
- Praxiskoordination: 0,25 VK pro Einrichtung

QN-System auf der Ausbildungsstation

1. Was ist das QN-System?
2. QN-Stufen und -Aufgaben
3. Ziele des QN-Systems
4. Praxis auf der Ausbildungsstation
5. Praxisbeispiele
6. Fazit und Ausblick



Unsere 7 Ziele der Ausbildungsstation

1. Fachkräfte gewinnen und binden
2. Lernort für Praxisanleiter, Paten und Auszubildende
3. Ausbildungsqualität sichtbar machen
4. Verantwortung teilen, Rollen stärken
5. Wissen und Feedback aktiv gestalten
6. Teamarbeit und Beziehung fördern
7. Struktur geben, Innovation ermöglichen



Umsetzung QN-System auf der Ausbildungsstation

- Einteilung der Auszubildenden nach aktuellem QN-Level (1–3)
- Einteilung der Bewohner:innen auf der Ausbildungsstation nach QN-Anspruch
- Bezugspflegegruppen der Auszubildenden werden nach QN-Stand geplant und wöchentlich überprüft.
- Zuteilung von Bewohner:innen erfolgt je nach Pflegebedarf und QN-Stufe.

QN der Auszubildenden

Auszubildende QN

Auszubildender	QN Mahlzeiten	QN Grundpflege	QN Behandlungspflege	Begründung
1 <input type="text"/>	QN 1	QN 2 - erfolgreiche Waschprüfung - mit Prophylaxen	Keine Qualifikation	1. LJ, leichte Sprachdefizite
2 <input type="text"/>	QN 1	QN 2 - erfolgreiche Waschprüfung - mit Prophylaxen	Keine Qualifikation	- gute Sprachkenntnisse - sehr umsichtig - 1. LJ
3 <input type="text"/>	QN 1	QN 1	KQ	- 1. LJ - erhebliche Sprachdefizite
4 <input type="text"/>	QN 1	QN 1	KQ	- noch im Stipendium
5 <input type="text"/>	QN 2	QN 2	QN 2-3 - nur in Begleitung	- seit 1,5 Jahren - versteht und redet gut
6 <input type="text"/>	QN 1	QN 2 - Waschprüfung bestanden	KQ	- 1. LJ - versteht und redet gut

QN-Anspruch der Bewohner:innen

Bewohner QN Röhsee

Bewohner	QN Mahlzeiten	QN Grundpflege	QN Behandlungspflege	Betreuung
1 Frau _____	QN 1	QN 1 Achtung: Kleiderwechsel	QN 3 - Med. oral	QN 1
2 Frau _____	QN 1	QN 1	QN 3 - Med. oral - <u>Hirntumor</u> - Synkopen	QN 1 - lehnt Betreuung oft ab - beschäftigt sich selbst (spazieren, lesen)
3 Frau _____	QN 1	QN 1-2 - Sturzgefahr; unsicher beim Laufen	QN 3 - K-Stümpfe - Med. oral	QN 1
4 Frau _____	QN 1	QN 2-3 - lange Anlaufphase zum aufwachen - wackelig beim Laufen - Parkinson	QN 3-4 - <u>Zeitmed.</u> - K-Strümpfe	QN 1
5 Herr _____	QN 1	QN 1	QN 4 - BTM - Med. oral	QN 1
6 Frau _____	QN 1	QN 1	QN 4	Azubi erst in QN2

Ausbildungsstation als Motor der Organisationsentwicklung

Was die Ausbildungsstation besonders macht

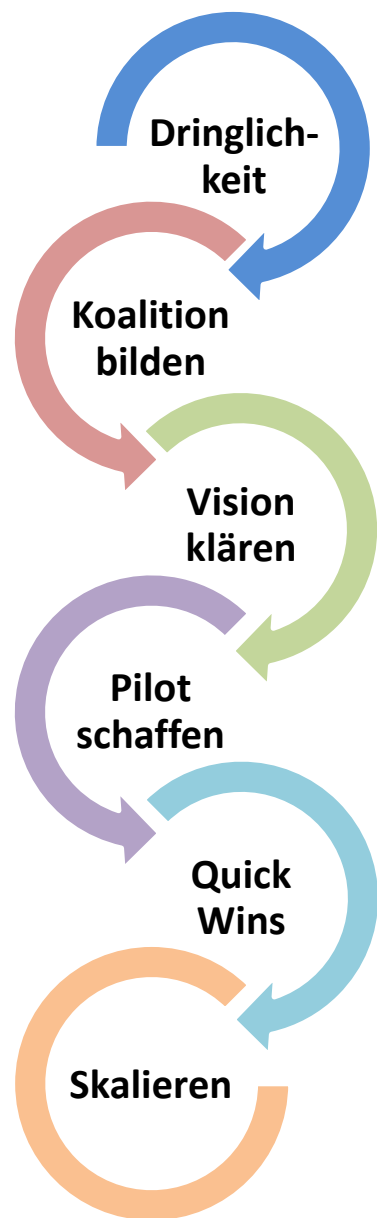
- Mitarbeitende haben sich bewusst entschieden, dort zu arbeiten
- Gemeinsames Ziel: Lernen ermöglichen und Wissen weitergeben
- Rollen sind über das QN-/PeBeM-System klar definiert → Sicherheit entsteht
- Kommunikation, Übergaben, Dokumentation und Anleitung sind strukturiert

Wirkung

- Positive Lern- und Teamkultur statt „Mitlaufen“
- Veränderungen werden eher angenommen (z. B. QN-/PeBeM-Logik, Voize, gemeinsame Übergabestandards)
- Team entwickelt reflektierte und selbstwirksame Haltung
- Die Ausbildungsstation wird zu einem Resonanzraum für gute Pflege

Ausbildungsstation als Motor der Organisationsentwicklung

„Veränderung durch sichtbare Erfolge“ nach Kotter (1995)



Veränderung ist wie ein Gummiband – wenn man nachlässt, zieht es zurück in den alten Zustand. Deshalb braucht es Konsequenz und Geduld (was nicht immer leicht fällt).

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich freue mich auf Ihre Erfahrungen, Ideen und Perspektiven
heute Nachmittag in den Foren.