

# Laufbahnplanung des Bereichs Pflege/MTT der Insel Gruppe Bern

Ada-Katrin Busch, Johanna Zawadzynska  
Stv. Direktorin Pflege/MTT  
Insel Gruppe

Symposium für Gesundheitsberufe  
«Capacity Building – Weichen stellen für die Zukunft»  
09. März 2018

# Kennzahlen Insel Gruppe

- 1 Universitätsspital, 1 Stadtspital, 3 Landspitäler und ein Standort mit Geriatrischer Rehabilitation, Langzeitpflege und Altersheim
- von der medizinischen Grundversorgung zur universitären Medizin
- ~ 500'000 Patienten
- ~ 4000 Pflegende/MTT
- ~ 300 Studierende der Pflege/MTT



# Modell der Laufbahnplanung

- unterstützt die Bildung und Förderung von qualifizierten Fachpersonen Pflege/MTT für den Einsatz in den Arbeitsfeldern der klinische Praxis, der Bildung und der Forschung
- integriert die unterschiedlichen Versorgungs- und Leistungsaufträge, Konzepte und Laufbahnmöglichkeiten
- wird von den Pflegenden und der MTT in Leitungsfunktionen als Führungsinstrument benutzt

# Ziele des Modells

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Pflege und MTT Berufe eine Entwicklung im Gesamtunternehmen ermöglichen
- systematische Förderung und Etablierung der Pflege und MTT damit die Insel Gruppe als attraktiver Arbeitsplatz bekannt ist und bleibt
- verbessern der Job-Zufriedenheit um Stellenabgänge zu vermindern

# Theoretischer Bezugsrahmen

- Dreyfus-Modell P. Benner: Stufen zur Pflegekompetenz, From Novice to Expert (Benner, 2012)
- Magnet™ Model (ANCC, 2008)
- Laufbahn- und stellenbezogener Lebenszyklus (Graf, 2009)

# Laufbahnbezogener Lebenszyklus

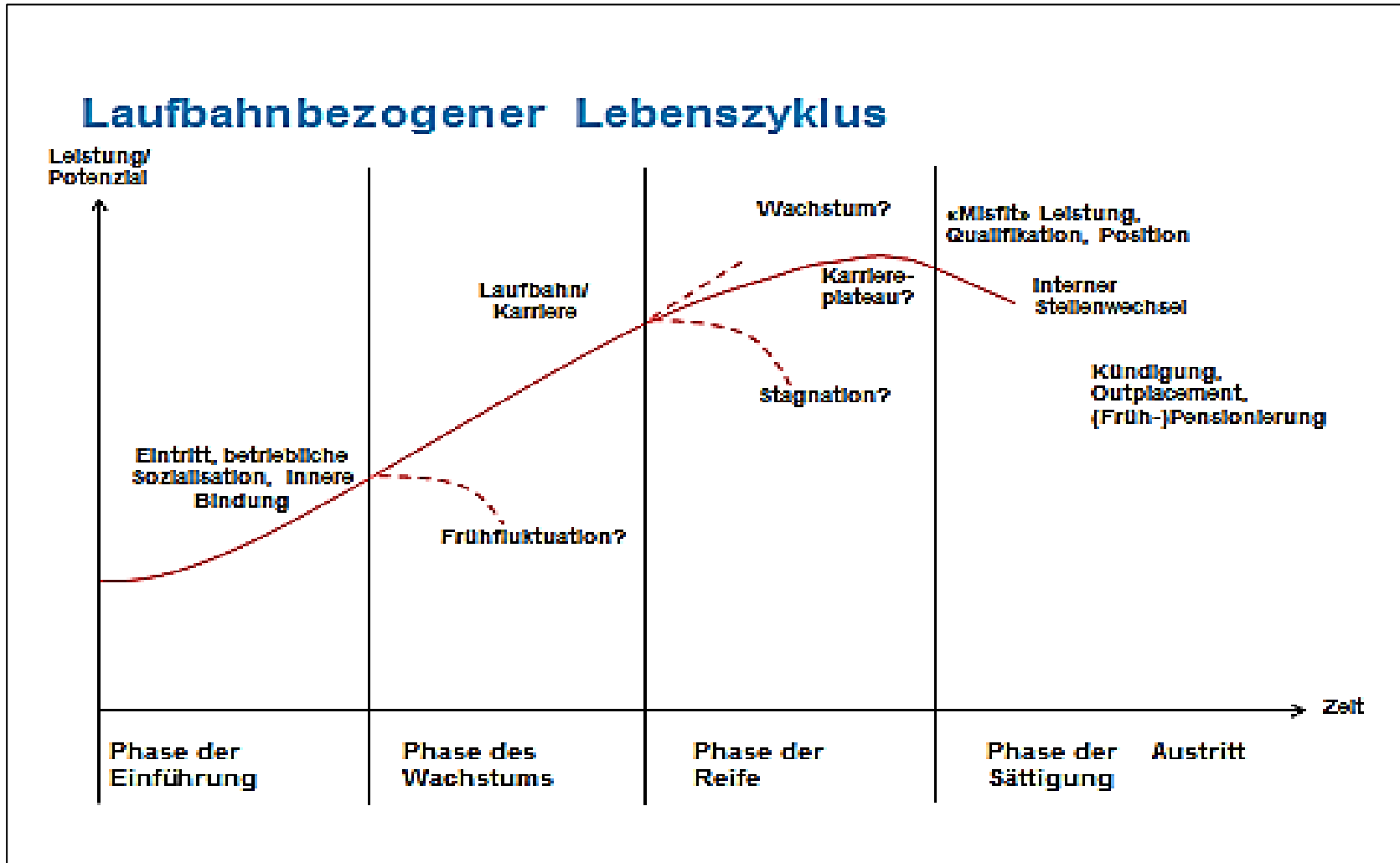


Abbildung 1: Verlauf des Laufbahnbezogenen Lebenszyklus (Graf, 2008, S.275)

# Modell der Laufbahnplanung Insel Gruppe

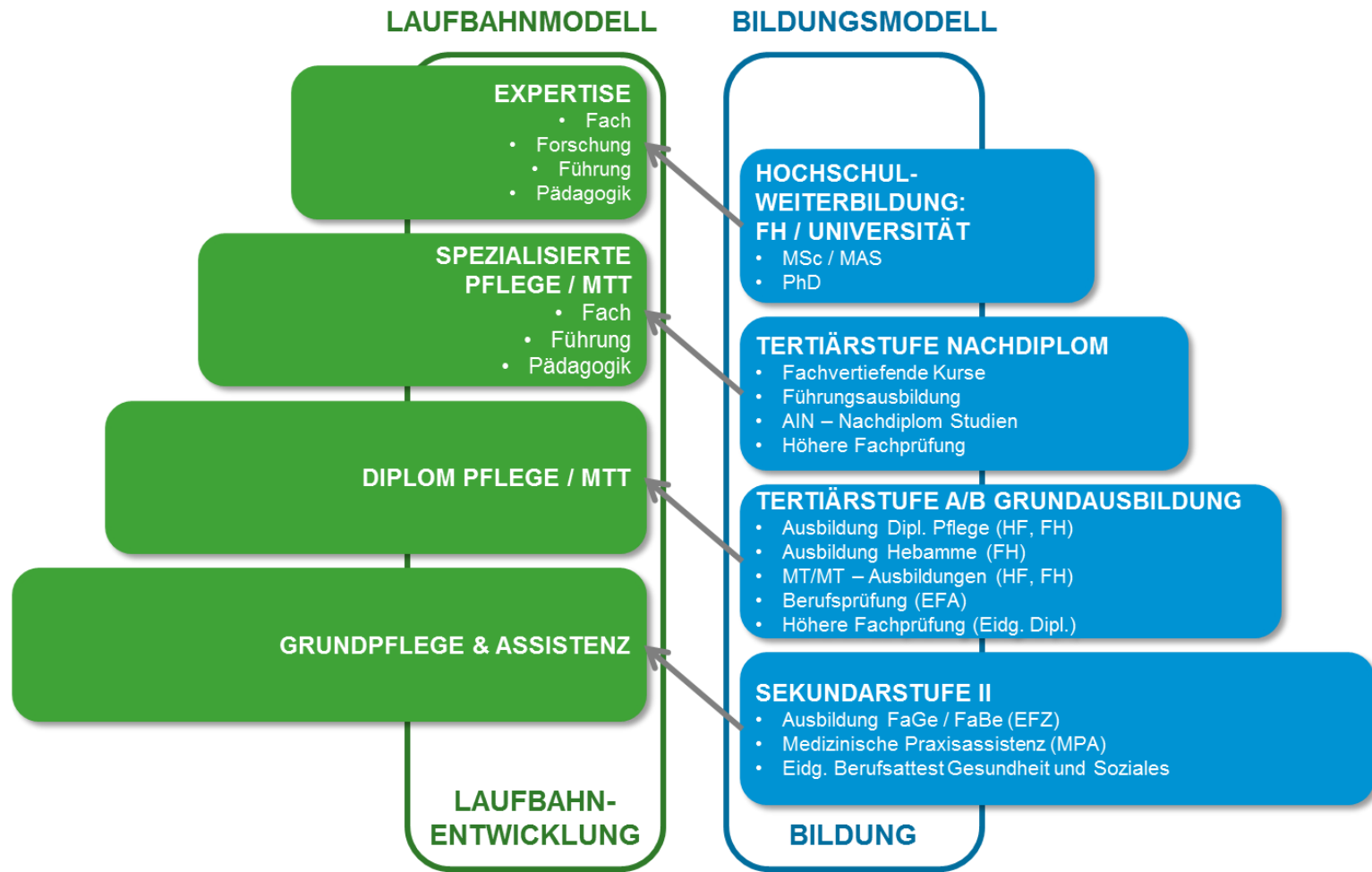


Abbildung 4: Laufbahn- und Bildungsmodell Pflege/MTT Strategie, Direktion Pflege/MTT 2020, 2015

# Verantwortlichkeiten in der Karriereplanung

## Direktor Pflege/MTT und HR

Überblick über  
Job Situation  
(Wechsel/  
Freie Stellen)

Erreichen der  
angestrebten  
Dienst-  
leistungs-  
qualität

Vermittlung  
von  
passenden  
Jobangeboten

## MA in Führungspositionen

Externe  
Bewertungen

Initiieren von  
unterstützenden  
Messwerten

Zusammenarbeit  
mit HR

Information an  
Direktor  
Pflege/MTT

## Individuelle Mitarbeiter Pflege/MTT

Bewertung der eigenen  
Leistung und des  
Potentials

Persönliche Vision  
der eigenen  
Karriereplanung



# Unterstützende Massnahmen

## Weiterbildungsbezogene Massnahmen

(klinische, methodische, personelle, soziale und kommunikative Fähigkeiten)

- interne Weiterbildung
- externe Weiterbildung

## Arbeitsplatzbezogene Massnahmen

(job enrichment)

- Instruktion/Training der Studierenden
- Verantwortung für ein spezifisches Pflege/MTT-Konzept und Thema
- Stv. der Leitung
- Zusammenarbeit oder Lead in Projekten

## Mentoring

- Unterstützung der akademischen Karriere im klinischen Alltag

# Instrumente

**Um eine systematische Umsetzung des Laufbahnmodells zu garantieren benötigt es**

- eine gefestigte Zusammenarbeit mit dem HR
- unterstützende Hilfsmittel



## ***Beispiele:***

- standardisierte Einführungsprogramme für neue Mitarbeiter Pflege/MTT in den Kliniken
- jährliche Mitarbeitergespräche
- standardisierte Laufbahnpläne
- Lohnkonzepte

# Beispiel

## 3. Führung

### 3.1 Stationsleiterin, Leiterin Pflege

	Kompetenz	Aufgabe der Vorgesetzten	Entwicklungsmassnahmen in Form von	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildung</li> <li>• Job Enrichment / Job Enlargement</li> </ul>	
 2 – 3 Jahre	Anfängerin	Förderung der zielgerichteten Entwicklung der Mitarbeitenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einführungsangebote bei Neueintritt oder Wiedereintritt nach 3 Jahren</li> <li>▪ Einführung gemäss Vorgabe</li> <li>▪ Einführung Kaderpersonen DPMTT</li> </ul>		
	Fortgeschrittene Anfängerin				<b>Siehe Entwicklungsmassnahmen vorangehende Stufe und weitere Möglichkeiten:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Management / Betriebswirtschaft, bevorzugt in Gesundheitsorganisationen (NDK, CAS)</li> <li>▪ Leadership CAS Inselspital / Berner Fachhochschule Wirtschaft</li> <li>▪ Teilnahme an berufsbezogenen Kongressen</li> </ul>
	Kompetent				<b>Siehe Entwicklungsmassnahmen vorangehende Stufen und weitere Möglichkeiten:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektmanagement: Kurs Interne/externe Weiterbildungen in Bezug auf neue Anforderungen</li> <li>▪ Teilnahme an berufsbezogenen Kongressen: Posterpräsentation oder Vortrag</li> <li>▪ Übernahme von Zusatzaufgaben</li> <li>▪ Mitarbeit in Unternehmensweiten Projekten</li> </ul>
 2 – 3 Jahre	Erfahren		<b>Siehe Entwicklungsmassnahmen vorangehende Stufen und weitere Möglichkeiten:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Management in Gesundheitsorganisationen MAS als Vorbereitung für Leitung Pflegedienst</li> <li>▪ Übernahme von Zusatzaufgaben, stellvertretende Leiterin Pflegedienst</li> </ul>		
	Expertin		<b>Siehe Entwicklungsmassnahmen vorangehende Stufen und weitere Möglichkeiten:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bildungsmassnahmen nach Absprache für besondere Eignung und Interesse</li> <li>▪ Interner Stellenwechsel</li> <li>▪ Interner Funktionswechsel, Leiterin Pflegedienst</li> </ul>		
<b>Stationsleiterin Pflege, Leiterin Pflege: mögliche Weiterbildungen</b>					
– Weiterbildungsangebot Insel Gruppe - Externe Anbieter					

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

[ada-katrin.busch@insel.ch](mailto:ada-katrin.busch@insel.ch)  
[johanna.zawadynska@insel.ch](mailto:johanna.zawadynska@insel.ch)

[www.inselgruppe.ch](http://www.inselgruppe.ch)