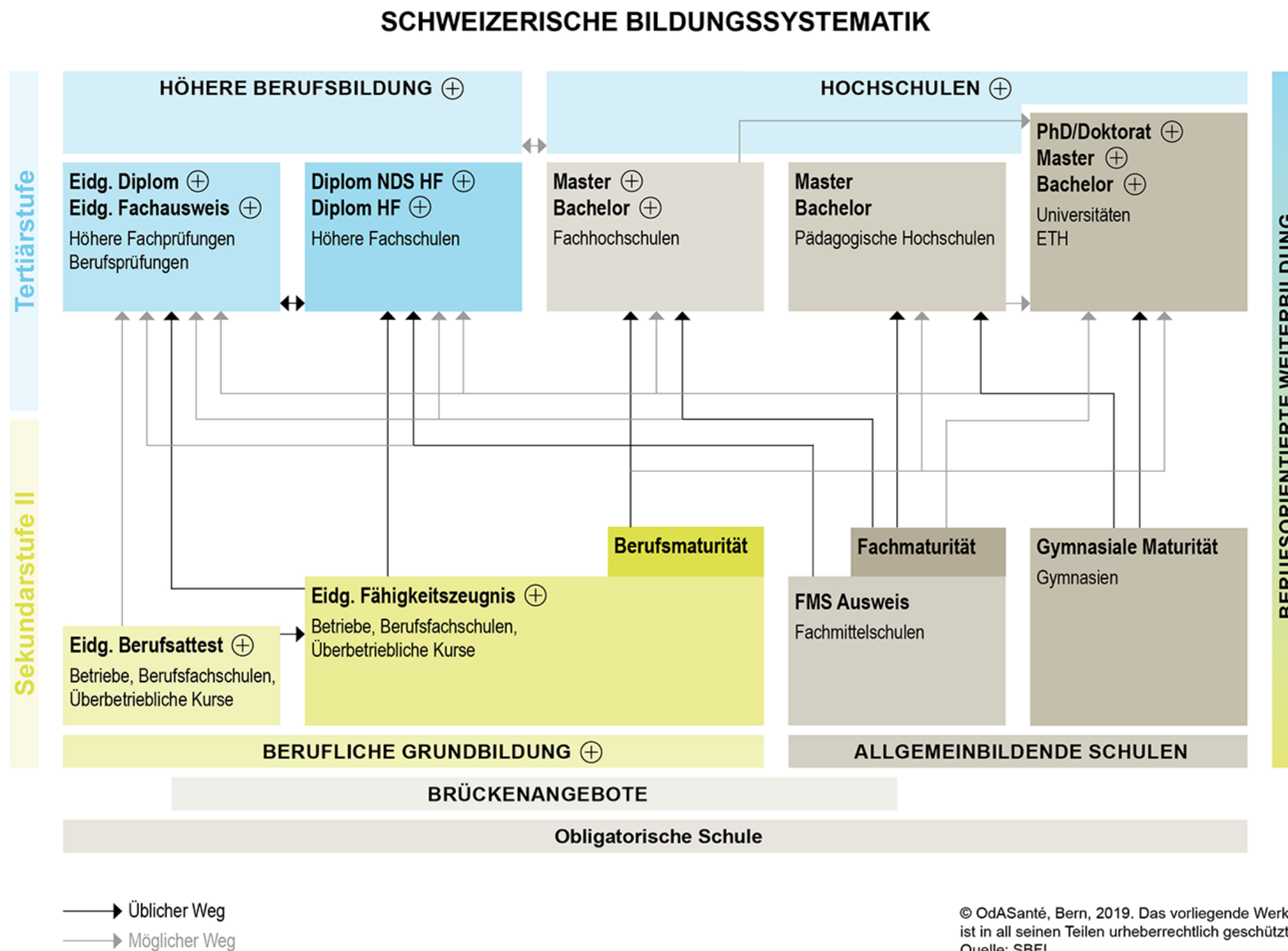


Karrieremöglichkeiten in der Pflege

OdASanté



Master

Akademische Ausbildung
Master of Science in Nursing

Akademische Weiterbildung
Master of Advanced Studies

Miteinander und voneinander lernen!

Vier Säulen der Weiterbildung Pflege

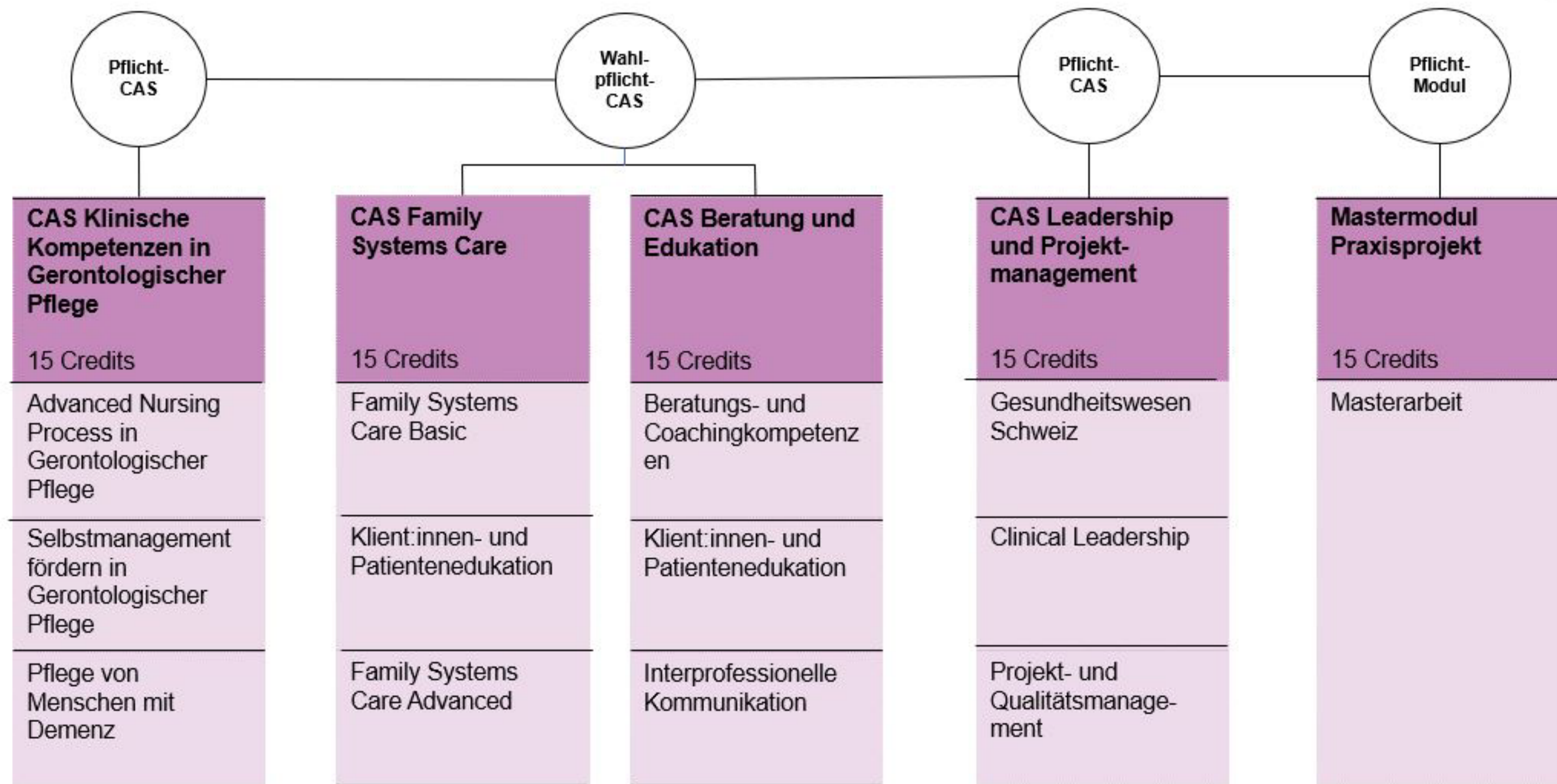
Klinische Kompetenzen

Beratungs- und Schulungskompetenzen

Leadership Kompetenzen

Forschungsanwendungskompetenzen

MAS in Gerontologischer Pflege



Wie gelangt Wissen nachhaltig in die Praxis?

Implementation Science

Figure 2: Principles and core competencies of implementation support practitioners



Metz, A., Burke, K., Albers, B., Louison, L., & Bartley, L. (2020) *A Practice Guide to Supporting Implementation What competencies do we need?*

Do's fürs Pflegemanagement



Karrierepfade transparent und durchlässig gestalten

- Pflegefachpersonen benötigen klare Perspektiven für Fach-, Führungs- und akademische Laufbahnen und Rollenvorbilder.

Arbeitsbedingungen aktiv verbessern

- Gute Personalschlüssel, planbare und Frauen- und Familienfreundliche Arbeitszeiten steigern die Zufriedenheit. Betriebliche Gesundheitsförderung

Pflegefachpersonen strategisch einbinden

- Pflege sollte nicht nur ausführend, sondern auch gestaltend wirken – etwa in Leitungsfunktionen oder Projektarbeit.

Mentoring und Coaching etablieren

- Individuelle Begleitung durch erfahrene Kolleg:innen fördert Kompetenzentwicklung und Berufsidentität.

Pflegeforschung und Innovation fördern

- Evidenzbasierte Praxis und wissenschaftliche Weiterentwicklung stärken die Professionalität und das Selbstverständnis des Berufs.

Kooperation KSW und ZHAW

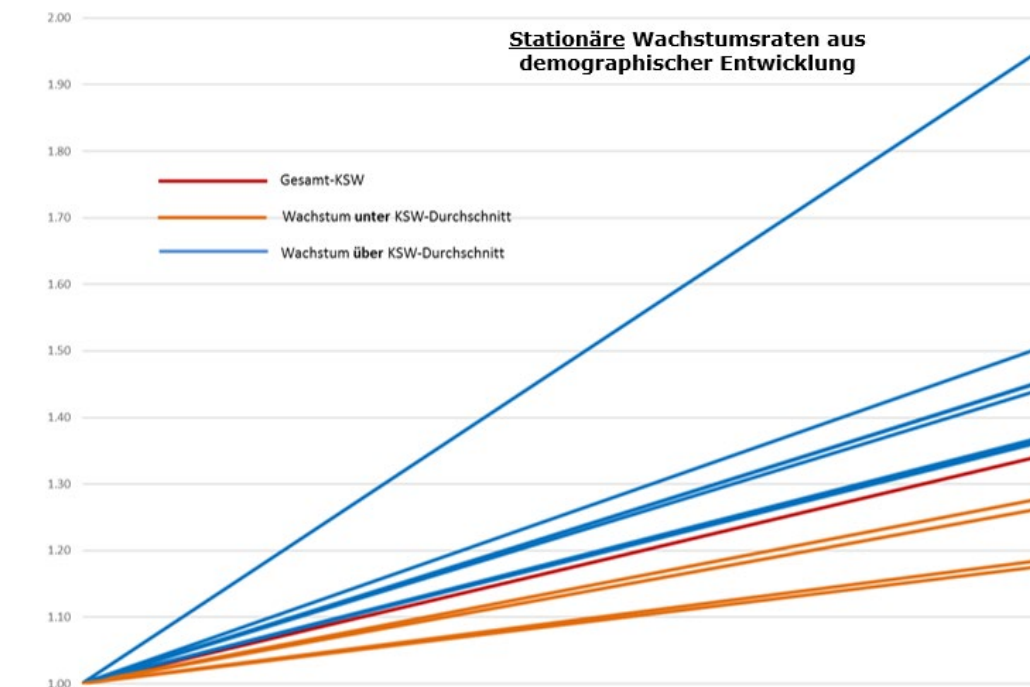
Herausforderung

Fachkräftemangel



Akutgeriatrie

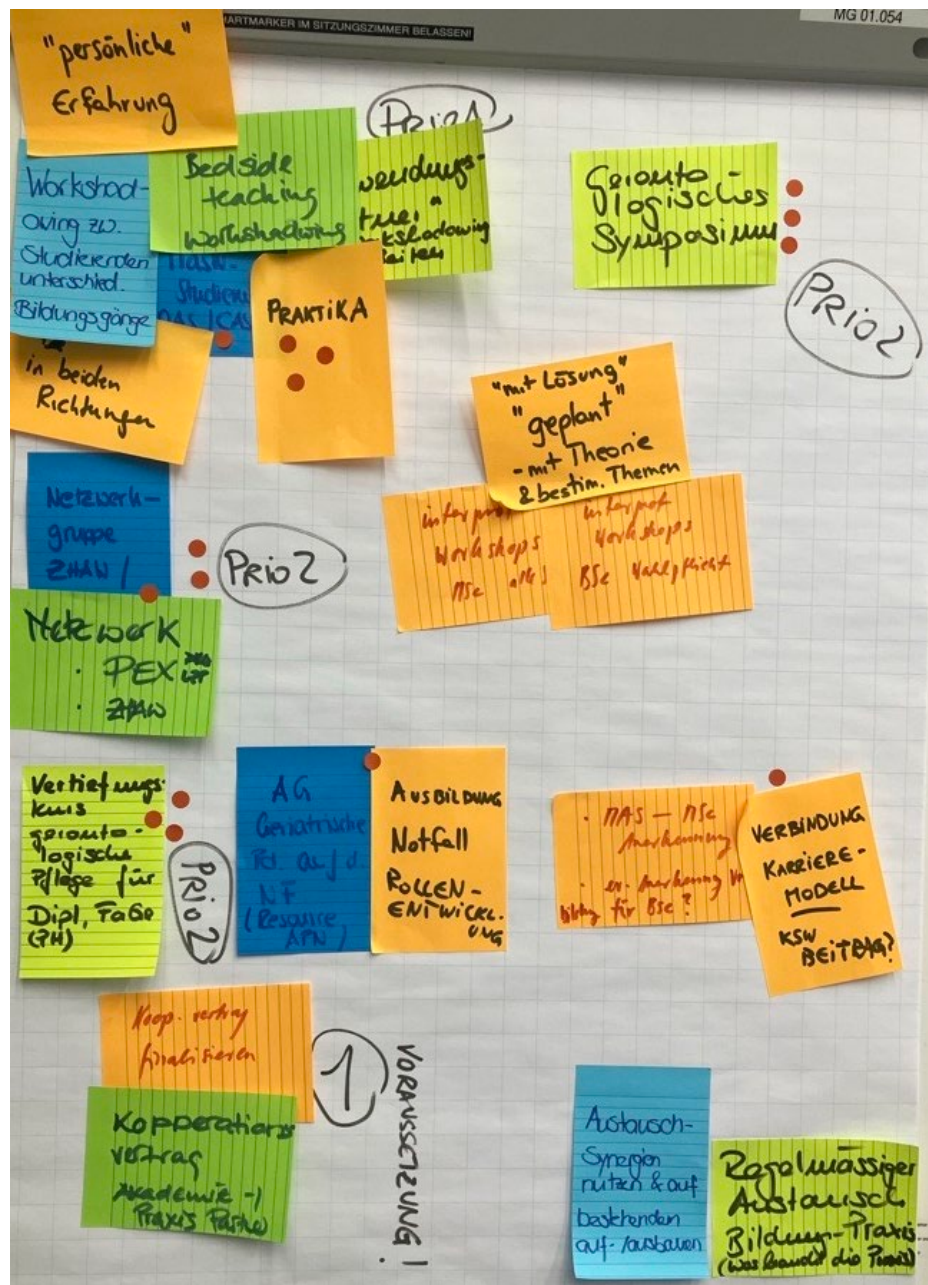
Demografie



**Das Problem kann nicht intern gelöst werden;
es braucht Kooperationen und uns alle**

Kooperation KSW und ZHAW

Herausforderung



Wie können wir die Akutgeriatrie attraktiver gestalten?

- Netzwerk Gerontologie
- Gemeinsame Veranstaltungen
- Gegenseitige Workshadows
- Forschung
- Professionalisierung



MAS in Gerontologischer Pflege

CAS Mastermodul Praxisprojekt

CAS Leadership und Projektmanagement

Modul Gesundheitswesen Schweiz

Modul Clinical Leadership

Modul Projekt- und Qualitätsmanagement

DAS in Gerontologischer Pflege

CAS Family System Care

Modul Family System Care Basic

Modul Klient:innen- und Patientenedukation

Modul Family System Care Advanced

oder

CAS Beratung und Edukation

Modul Beratungs- und Coachingkompetenzen

Modul Klient:innen- und Patientenedukation

Modul Interprofessionelle Kommunikation

und

CAS Klinische Kompetenzen in Gerontologischer Pflege

Modul Advanced Nursing Process in
Gerontologischer Pflege

Modul Selbstmanagement fördern in
Gerontologischer Pflege

Modul Pflege von Menschen mit Demenz

Wissenschaftliches Arbeiten

Karrieremodell Akutgeriatrie - KSW

Weiterbildung in Kooperation mit ZHAW

MAS Gerontologischer
Pflege oder MScN

DAS Gerontologischer
Pflege

CAS Klinische
Kompetenzen in
Gerontologischer
Pflege

Modul Advanced
Nursing Process in
Gerontologischer
Pflege

Spezifische Themen
des CAS Klinische
Kompetenzen in
Gerontologischer
Pflege

Funktion

Pflegeexper:in AKG

Fachverantwortlich:e
AKG

Dipl. Pflegefachperson
HF / FH,
Fachverantwortlich:e

Dipl. Pflegefachperson
HF / FH, Praxisbildner:in

FaGe EFZ
Dipl. Pflegefachperson
HF / FH

Voraussetzung

Dipl. HF (sur Dossier) / FH
und Eignung

Dipl. HF (sur Dossier) / FH
und Eignung

Talent und AB-MAB oder B-
MAB und min. 5 Jahre AKG
Erfahrung

Talent und AB-MAB oder B-
MAB und min. 1 Jahre
AKG-Erfahrung

Bestandene Probezeit und
min. 6 Monate Erfahrung
auf der AKG

Weiterbildungsbedingungen

IG 2; gemäss Reglement
60% - 80%
2 Jahre Verpflichtung

IG 2; gemäss Reglement
60% - 80 %
2 Jahre Verpflichtung

FV -> IG 2; 80 %
Dipl. -> IG 2; 60%
1 Jahre Verpflichtung

IG 1
Keine Verpflichtung

IG 1
Keine Verpflichtung

Wieso ein individuelles Karrieremodell in der AKG?

- Gemeinsames Fachwissen, Fähigkeiten und **Haltung** in der akutgeriatrischen Pflege
- **Qualitätserhalt** im Fachkräftemangel
- **Personalbindung** durch Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Wertschätzung für langjähriges Personal
- Stärkung der **intra- und interprofessionellen Zusammenarbeit** auf der Akutgeriatrie durch **Anerkennung des Fachwissens** und der Fähigkeiten
- **Attraktivitätssteigerung** der Akutgeriatrie auf dem internen und externen Personalmarkt
- Verbesserung des "**Standings**" der Akutgeriatrie
- Sicherstellung der **Spitalstrategie** / Mittelfristplanung, resp. des Versorgungsauftrages
- Optimale und strukturierte Nutzung der **Kooperation mit der ZHAW**