

# Konzept

Fachverantwortung Ausbildung in der Praxis für Langzeitinstitutionen im Kanton St.Gallen gemäss Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen «Pflege mit Abschluss zur Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF»

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde im Text die weibliche Form gewählt, nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben auf Angehörige jeden Geschlechtes.

# 1 Ausgangslage

## 1.1 Ausbildungsverpflichtung im Kanton St.Gallen

Der überwiegende Anteil an Tertiärausbildungen im Bereich Pflege erfolgt im Akutspital. In der stationären Langzeitpflege im Kanton St.Gallen (SG) werden zu wenige Pflegefachpersonen mit Tertiärabschluss ausgebildet. Die Erhebung des Kalenderjahres 2021 zeigte, dass 58 Studierende die Ausbildung zur «Dipl. Pflegefachfrau/-mann Höhere Fachausbildung (HF)/Fachhochschule (FH)» (Tertiär A) absolvieren (Soll 161). Zusätzlich befinden sich 63 Personen in der tertiären Ausbildung «Berufsprüfung Langzeitpflege» (Tertiär B). Folglich fehlen uns im Kanton St.Gallen mindestens 40 Ausbildungsplätze auf der Stufe Tertiär im 2021.

Im Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der Höheren Fachschulen zur «Dipl. Pflegefachfrau HF/ Dipl. Pflegefachmann HF» sind verbindliche Vorgaben bezüglich der Rahmenbedingungen für die Praktika in der Praxis definiert.

Für viele Betriebe in der Langzeitpflege im Kanton St.Gallen stellt die Sicherstellung einer Ausbildungsverantwortlichen auf Stufe HF (ABV), die die entsprechende fachliche und pädagogische Qualifikation mitbringen, ein Problem dar. Insbesondere kleinere Betriebe werden diesen Anforderungen nicht gerecht, was sich unter anderem mit der personellen Marktlage und dem Kosten-Nutzen-Verhältnis begründet. Dies führt dazu, dass die Ausbildung HF Pflege in diesen Betrieben nicht angeboten werden kann.

Im Rahmen des nachfolgend beschriebenen Konzeptes kann eine Person mit entsprechender berufspädagogischer Ausbildung für den Aufbau der Ausbildungsstrukturen, das Anerkennungsprozedere sowie die fachliche Ausbildungsverantwortung in den Betrieben der Langzeitpflege im Kanton St.Gallen zur Verfügung gestellt werden.

Der Kanton St.Gallen hat in den qualitativen Mindestanforderungen zur Führung einer Institution der Langzeitpflege die Ausbildungsverpflichtung nach definiertem Schlüssel aufgenommen. Die Ausbildungsverpflichtung ist seit 2020 im Kanton aktiv, wird durch den Verband Curaviva St.Gallen überwacht und umgesetzt. Aus der Verpflichtung resultieren höhere Maluszahlungen wie Bonusauszahlungen, was dazu führt, dass der definierte strategische Fördertopf der Ausbildungsverpflichtung einen Geldzufluss verzeichnet. Aus den Zuflüssen 2021 beträgt der aktuelle Kontostand Fördertopf strategische Massnahmen CHF 53'403.90.

## 1.2 Verwendung des Fördertopfes zu strategischen Massnahmen

Vorausgegangene Abklärungen:

An der Mitgliederversammlung Curaviva St.Gallen 2021 wurde beschlossen, dass mit der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit und Soziales Kanton St.Gallen (OdA GS) ein Konzept zur Unterstützung der praktischen Ausbildung erstellt wird. Im Rahmen der Abklärungen zeigte sich, dass der Auftrag durch die OdA GS aus mehrfachen Gründen nicht übernommen werden kann.

Das Amt für Soziales Kanton St.Gallen (AfSo) ist im Sinne einer kantonalen Verwaltung organisiert. Eine Positionierung der Stelle beim AfSo ist nicht sinnvoll, da eine mögliche Fachverantwortliche ABV keinen beruflichen Austausch pflegen könnte und das Amt andere Kernaufgaben hat.

Curaviva St.Gallen ist im Sinne eines «Milizsystems» organisiert und kann folglich keine Personen in einem Arbeitsverhältnis beschäftigen.

Im Mai 2022 hat die Mitgliederversammlung Curaviva St.Gallen dem Projekt von René Alpiger, Direktor der Geriatrischen Klinik St.Gallen AG, «Fachverantwortung Ausbildung in der Praxis für Langzeitinstitutionen im Kanton St.Gallen gemäss Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschulen Pflege mit Abschluss zur Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF» zugestimmt und finanziert die Konzepterstellung mit CHF 5'000.00.

### **1.3 Vorschlag zur Verwendung des Fördertopfes strategische Massnahmen gemäss Beschluss der Mitgliederversammlung Curaviva St.Gallen vom 3. Mai 2022**

Die Geriatrische Klinik St.Gallen AG und die Heimbetriebe der Ortsbürgergemeinde St.Gallen Wohnen am Singenberg erstellen in einer ersten Phase ein Konzept zur Übernahme der fachlichen Ausbildungsverantwortung für die Betagten- und Pflegeheime, welche auf der kantonalen Pflegeheimliste des Kantons St.Gallen aufgenommen sind.

Das Team der Berufsbildung in der Geriatrischen Klinik und Wohnen am Singenberg wird um eine 100%-Stelle mit einer Berufsbildnerin/einem Berufsbildner, die/der die fachlichen und pädagogischen Anforderungen erfüllt, erweitert.

Die Fördergelder werden für die Anschubfinanzierung (Konzepterstellung, Rekrutierung und Kommunikation) verwendet.

Die Anschubfinanzierung und die Sicherstellung der Finanzierung wird mit dem AfSo abgestimmt.

Der Dienstleistungsaufwand durch das Beratungsmandat wird durch den Leistungsempfänger finanziert.

### **1.4 Geriatrische Klinik St.Gallen AG / Wohnen am Singenberg**

Die Betriebe Geriatrische Klinik und Wohnen am Singenberg in der Stadt St.Gallen sind Unternehmen der Ortsbürgergemeinde St.Gallen. In der Geriatrischen Klinik werden Patienten aufgrund akut-medizinischer und/oder psychosozialer Probleme zur Frührehabilitation aufgenommen und/oder infolge neurologischer oder orthopädisch-rheumatologischer Erkrankungen behandelt. Dabei stehen die Multimorbidität der Patienten sowie akutgeriatrische Pflege- und Betreuungssituationen im Vordergrund. Ebenso treten Patienten zur palliativen Betreuung und Pflege in die Klinik ein.

Zusammen mit den Heimen Wohnen am Singenberg bilden sie den grössten Anbieter im Akutgeriatrischen- und Langzeitbereich auf dem Platz St.Gallen. In den drei Betrieben sind rund 600 Mitarbeitende beschäftigt, davon rund 70 Auszubildende. Auf Stufe HF Pflege bildet die Geriatrische Klinik und die Betriebe Wohnen am Singenberg rund 25 Studierende aus.

Das Team Ausbildung verfügt aktuell über 670 Stellenprozente zur Ausbildung von Pflegenden auf Sekundarstufe II und Tertiärstufe A und B.

## 1.5 Ausbildungsanforderungen und -strukturen Theorie-Praxis Pflege HF

Aktuell werden im Kanton St.Gallen die Angebote des Bildungszentrums für Gesundheits- und Sozialberufe in St.Gallen/Sargans (BZGS) sowie des Zentrums für Ausbildung im Gesundheitswesen in Winterthur (ZAG) genutzt.

Gemäss Rahmenlehrplan besteht die Ausbildung zu je 50 % aus Theorie (Bildungsanbieter Schule) und Praxis (Anstellungsbetrieb). Davon werden jeweils 10 % dem Lernbereich Training und Transfer (LTT) zugeordnet. Im Bereich Schule werden diese 10 % durch das Skillstraining abgedeckt; im Bereich Praxis durch das praxisexterne LTT-Angebot der Oda GS sowie das praxisinterne LTT-Angebot der Betriebe. Letzteres muss mindestens 50 % abdecken.

Die praktischen Bildungsanbieter müssen pro Ausbildungsplatz auf Stufe HF 1,5 Vollzeitstellen (FTE) Diplomierte Pflegefachpersonen HF auf der jeweiligen Ausbildungseinheit nachweisen sowie mindestens eine Berufsbildnerin HF (BB) einer berufspädagogischen Qualifikation im Äquivalent von 100 Lernstunden mit pädagogischer Ausbildung angestellt haben. Die fachliche und pädagogische Ausbildung muss durch eine Ausbildungsverantwortliche (ABV) mit mindestens zwei Jahren Berufserfahrung und einer berufspädagogischen Qualifikation im Äquivalent von 600 Lernstunden abgedeckt sein. Bei kleinen Betrieben kann die Rolle der BB und ABV dieselbe Person sein (vgl. Rahmenlehrplan Pflege HF).

Nachfolgende Übersicht stellt diese Struktur und Anforderungen dar. Dabei ist die Möglichkeit der ABV im Beratungsmandat integriert.



## 2 Vorgehen Anerkennungsprozess am BZGS / ZAG

Laut Rahmenlehrplan haben die Bildungsanbieter die Hauptverantwortung für die Gesamtausbildung HF Pflege. Sie müssen die pädagogischen und fachlichen Strukturen des potentiellen Ausbildungsbetriebes überprüfen und diesen als Ausbildungsbetrieb anerkennen.

Das ZAG überprüft die formalen Voraussetzungen mit einer Selbstdeklaration inklusive Einreichung eines Ausbildungskonzeptes und führt gegebenenfalls eine Visitation im Betrieb durch.

Beim BZGS läuft der Anerkennungsprozess in folgenden Schritten:

- Kontaktaufnahme mit OdA GS, um grundsätzliche Eignung abzuklären
- Erstellen und Einreichen eines Ausbildungskonzeptes gemäss den Vorgaben des BZGS
- Überprüfung des Ausbildungskonzeptes sowie dessen Umsetzung in der Praxis durch eine von der Schulkommission des BZGS gewählte Betriebsexpertin (Aktstudium, Praxisbesuch)
- Empfehlung der Betriebsexpertin zur Anerkennung ja-nein, Formulierung allfälliger Vorbehalte
- Provisorische Ausbildungsbewilligung durch Kommission BZGS
- Überprüfung der Umsetzung nach dem 1. Ausbildungsjahr durch Betriebsexpertin
- Definitive Anerkennung durch Kommission BZGS
- Wiederanerkennung im 5-Jahres-Rhythmus mittels Betriebsbesuch Betriebsexpertin

### 2.1 Vorgehen und Aufwand (Richtwerte) für die Betriebe bei einem Neustart der Ausbildung Pflege auf Stufe HF im Beratungsmandat durch die Geriatrische Klinik

Nachfolgend ist der mögliche Beratungsprozess inklusive Zeitaufwand ab der ersten Kontaktaufnahme mit der OdA GS bis zur Anerkennung als Ausbildungsbetrieb dargestellt.

#### Aufwand Anerkennung des Betriebes

Schritte	Inhalte / Bemerkungen	Geschätzter Zeitaufwand
Beratung OdA GS	Grundlegende Beratung, ob der Betrieb das Arbeitsfeld für HF Pflege anbieten kann und/oder welche Schritte dazu notwendig wären	0 Tage
Interne Abklärung bez. Ausbildungsangebot / Arbeitsfelder sowie im Rahmenlehrplan vorgeschriebene fachliche und personelle Ausbildungsstrukturen	<u>Arbeitsfelder (Zitat Rahmenlehrplan)</u> der folgenden Arbeitsfelder müssen abgedeckt sein: Pflege und Betreuung von: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menschen mit chronischen Erkrankungen</li> <li>• Kinder, Jugendliche, Familien und Frauen</li> <li>• Psychisch erkrankte Menschen</li> <li>• Menschen innerhalb einer Rehabilitation</li> <li>• Somatisch erkrankte Menschen</li> <li>• Menschen zu Hause</li> </ul>	3 Tage

Schritte	Inhalte / Bemerkungen	Geschätzter Zeitaufwand
<p>Einblick in Dienstpläne, Organigramm usw.</p> <p>Praxiseinblick in Tagsschichten, um effektive Realität zu erfassen</p> <p>Begleitung der Entscheidungswege zur Sicherstellung des Ausbildungsangebotes und Strukturen</p>	<p>Der einmalige Wechsel des Praktikumsbetriebes oder der Abteilung zur Kompetenzerreichung der vorgegebenen Arbeitsfelder ist Pflicht.</p> <p><u>Fachliche und pädagogische Ausbildungsstrukturen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Praktikumsplatz auf der Organisationseinheit pro 150 % Dipl. HF Pflege oder gleichwertig. Arbeitspensum von mind. 60 %</li> <li>• Berufsbildnerin, die vor Ort den Lernprozess steuert und begleitet → Dipl. HF Pflege mit 1 Jahr Berufserfahrung + Berufspädagogische Weiterbildung im Äquivalent von mindestens 100 Lernstunden</li> <li>• Ausbildungsverantwortliche im Betrieb → Dipl. HF Pflege, 2 Jahre Berufserfahrung + Berufspädagogische Weiterbildung im Äquivalent von mindestens 600 Lernstunden</li> </ul>	
<p>Externe Abklärung bezüglich möglichem Kooperationspartner, Vertragserstellung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suche nach / Kontaktaufnahme mit möglichen Partnern</li> <li>• Absprachen / persönlicher Kontakt</li> <li>• Vertragserstellung</li> </ul>	1 Tag
<p>Erstellen des schriftlichen Ausbildungskonzeptes. In Zusammenarbeit mit Berufsbildung, Leitung Pflege, evtl. Heimleitung. Inklusive Erstellung aller notwendigen schriftlichen Unterlagen, Arbeitspapiere zur Umsetzung des Praxisinternen Lern-Training-Transfers</p>	<p><u>Inhalte Ausbildungskonzept</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Antrag</li> <li>• Vorstellung des Betriebes, inklusive Ausbildungsangebot</li> <li>• Ausbildungskonzept (Praxiseinsätze, praxisinternes und -externes LTT)</li> <li>• Mögliche Ausbildungsverbunde, Kooperationspartner</li> <li>• Einschätzungs- und Beurteilungsprozess</li> <li>• Lerndokumentation</li> <li>• Personelle Rahmenbedingungen</li> <li>• Selektionsverfahren</li> <li>• Evaluationskonzept</li> </ul>	5 Tage
<p>Erstellen des LTT-Konzeptes unter Einbezug des praxisexternen LTT-Angebots OdA GS. In Zusammenarbeit mit Berufsbildung und Leitung Pflege</p> <p>Erstellen aller schriftlichen Unterlagen und Arbeitspapiere</p>	<p><u>Lern-Training-Transfer (LTT)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Umfang</u> bei 3 Ausbildungsjahren: 541 Std. / bei 2 Ausbildungsjahren: 367 Std.</li> <li>• Davon mindestens 50 % der Zeit im betrieblichen Arbeitskontext (siehe Rahmenkonzept OdA GS)</li> <li>• <u>Ziele</u> Gezieltes Training von Fähigkeiten und Fertigkeiten; Trainieren klinischer Begründungskompetenz (wieso, weshalb, warum); Lernen durch Reflexion und Systematisierung praktischer Erfahrungen (Transfer Praxis-Theorie-Praxis)</li> </ul>	5 Tage

Schritte	Inhalte / Bemerkungen	Geschätzter Zeitaufwand
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Organisation</u>: verbindlich, geplant, begleitet, nachweisbar</li> </ul>	

Schritte	Inhalte / Bemerkungen	Geschätzter Zeitaufwand
Vorbereitung des Besuchs der Betriebsexpertin	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation des Tages</li> <li>• Terminabsprachen mit allen Beteiligten</li> <li>• Bereitstellen der Unterlagen</li> </ul>	1 Tag
Besuch Betriebsexpertin	Beteiligte: ABV / Berufsbildnerin / Leitung Pflege / je nach Strukturen Heimleitung	1 Tag
Nachbereitung, Umsetzung Auflagen, Nachreichen von Dokumenten	Je nach Stand der definitiven Abklärungen und Strukturvorbereitungen des Betriebes müssen Prozesse noch konkretisiert und Unterlagen nachgereicht werden	½ - 1 Tag
Interne Vorbereitung auf Studierende Schulung Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evtl. Strukturanpassungen bez. Dienstplanung</li> <li>• Definitive Einsatzplanung der Praktika</li> <li>• Schulung Mitarbeitende</li> </ul>	2 Tage
Evtl. Aufbau Berufsbildnerin in House	Ist BB nicht in den Aufbauprozess involviert gewesen (da nicht vorhanden) würde sich der Schulungs- und Begleitbedarf um 1-2 Tage erhöhen	(1-2 Tage)
Evtl. Aufbau ABV in House	Grundsätzlich ist es längerfristig sinnvoll, baut ein Betrieb eine eigene ABV auf. Dies kann in Personalunion mit der BB oder anhand einer Kooperation mit einem anderen Betrieb sein.	
Werbung Selektion der Studierenden und Anmeldung am BZGS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je nach personeller Situation und Zielsetzung Werbung schalten</li> <li>• Beratung von Interessentinnen, internen Mitarbeitenden</li> <li>• Selektion auf der Basis des erarbeiteten Selektionsprozesses in Zusammenarbeit mit Betrieb</li> <li>• Vertragserstellung</li> <li>• Anmeldung am BZGS</li> </ul>	1-2 Tage / Studierende
<b>Totaler Aufwand Vorbereitung</b> von der Entscheidung auszubilden bis zum Vertragsabschluss mit den ersten Studierenden		<b>Mind. 20 Arbeitstage</b>

<b>Kostenaufwand für Betrieb bei Neustart der Ausbildung Pflege Stufe HF (Stand 30. November 2022)</b>	<b>Richtwerte Kosten für den Betrieb Praxis</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Beratungsgespräch mit der OdA GS</li> <li>Aufwand der Initialisierung bis Bewilligung ca. 20 Arbeitstage</li> <li>Spesenentschädigung → Mittagessen, evtl. Übernachtung → Fahrkosten CHF 0.80/KM Beispiel St.Gallen – Sargans</li> </ul>	<p>CHF 0.00</p> <p>CHF 18'000.00</p> <p>CHF 300.00 CHF 2'560.00</p>
<b>Total Bewilligungsverfahren Kostenaufwand Betrieb</b>	<b>CHF 20'860.00</b>

#### **Aufwand in der Betriebsphase (Begleitung)**

<b>Schritte</b>	<b>Inhalte / Bemerkungen</b>	<b>Geschätzter Zeitaufwand</b>
Aufwand ABV, wenn Beratungsmandat weitergeführt wird	<ul style="list-style-type: none"> <li>Werbung, Beratung Interessentinnen und Selektion</li> <li>Vertragsabschluss, Anmeldung an BZGS, ZAG</li> <li>Anmeldung LTT OdA GS</li> <li>Absprachen mit Kooperationspartner</li> <li>Kontakt, Sitzungen BZGS, ZAG</li> <li>Teilnahme an Qualifikationselementen (Korrektur Diplomarbeit, Abnehmen von Fachgesprächen)</li> <li>Coaching, Beratung Berufsbildnerin vor Ort</li> <li>Beratung, Unterstützung im praxisinternen LTT, evtl. aktive Lernbegleitung vor Ort</li> <li>Controlling des Ausbildungsverlaufes, der Strukturen und der Ausbildungsqualität</li> <li>Beratung, Intervention bei Schwierigkeiten</li> </ul>	Pro Studierende und Betrieb <b>2-3 Tage / Monat</b> abhängig davon, wie gut die Ausbildung im Betrieb vor Ort funktioniert.
<b>Totaler Aufwand Begleitung in der Betriebsphase:</b>		<b>2-3 Arbeitstage pro Studierende</b>

<b>Kostenaufwand Betriebsphase der Ausbildung Pflege Stufe HF pro Studierende pro Monat (Stand 30. November 2022)</b>	<b>Richtwerte Kosten für den Betrieb Praxis</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung im Betrieb pro Studierende (steht in Abhängigkeit des Engagements durch den Betrieb (1 - 2 Tage / Monat) Berechnung Kosten 1,5 Tage / Monat</li> <li>Spesenentschädigung → Mittagessen, evtl. Übernachtung → Fahrkosten CHF 0.80/KM Beispiel St.Gallen – Sargans</li> </ul>	<p>CHF 1'323.00</p> <p>CHF 30.00 CHF 130.00</p>
<b>Total Betriebsphase Kostenaufwand Betrieb pro Monat</b>	<b>CHF 1'483.00</b>



## 2.2 Anmerkungen, Fragestellungen zur Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsbetrieb

- Die Zeitangaben basieren auf einer im System erfahrenen ABV, die die Ausbildungsstrukturen und Anforderungen kennt.
- Die ABV im Beratungsmandat hat einerseits eine beratende Funktion, andererseits ist sie für die Sicherstellung der betrieblichen Ausbildung (Fachverantwortung) mitverantwortlich. Ist die Ausbildung im Betrieb nicht mehr gewährleistet, ist sie die erste Ansprechperson des BZGS.  
Dies bietet ein gewisses Konfliktpotential, da die ABV im Beratungsmandat nicht im Betrieb angestellt ist und «zwischen die Fronten» geraten kann.
- Im Rahmen des Dienstleistungsvertrages müssen der Aufgabenbereich, die Entscheidungskompetenz und die Weisungsbefugnis der ABV im Beratungsmandat festgelegt sein.
- Der Betrieb muss die notwendige Basis an Fachpersonal, die Berufsbildnerin vor Ort sowie die Sicherstellung der Ausbildung gewährleisten, auch wenn die ABV im Beratungsmandat nicht vor Ort ist.
- Ist es dem Betrieb, auch durch die Beratung der ABV, nicht möglich, eine funktionierende Ausbildung zu gewährleisten, kann sie ihr Mandat in Rücksprache mit dem Direktor des Wohnen am Singenberg niederlegen (siehe Kündigung Dienstleistungsvereinbarung).
- Planen 2-3 Betriebe die Gründung eines Ausbildungsverbundes, fällt diese Organisation nicht in die Zuständigkeit der ABV im Beratungsmandat. Bei einem Ausbildungsverbund mit mehreren Betrieben ist es sinnvoll, eine eigene Ausbildungsverantwortliche aufzubauen.
- Das Beratungsmandat ist inhaltlich und zeitlich klar getrennt von weiteren möglichen Aufgaben als Berufsbildnerin/ABV im Wohnen am Singenberg.

## 3 Allgemeiner Dienstleistungsvertrag

Der Dienstleistungsvertrag wird mit dem jeweiligen Auftraggeber und dem Wohnen am Singenberg individuell abgeschlossen. Die konkret zu erbringenden Leistungen leiten sich ab aus dem erforderlichen Beratungsprozess und werden im Anhang mit jedem Betrieb im Detail definiert. Grundsätzlich kann auch nur für einen Teilprozess ein Beratungsmandat vereinbart werden.

## **4 Handlungsspielraum der Ausbildungsverantwortlichen im Rahmen ihrer Anstellung bezogen auf ihr Beratungsmandat**

Die Ausbildungsverantwortliche wird durch Wohnen am Singenberg angestellt und ist Teil des Bildungsteams. Ihr genaues Aufgabenprofil, auch bezogen auf ihr Beratungsmandat, ist in ihrer Stellenbeschreibung festgehalten.

Sie ist der Leitung Aus-, Fort- und Weiterbildung unterstellt und kann in Abwesenheit in dringenden Fällen durch eine Berufsbildnerin des Wohnen am Singenberg mit der entsprechenden Qualifikation oder durch die Leiterin Ausbildung in ihrem Beratungsmandat vertreten werden.

Die Anfragen für ein Beratungsmandat gehen direkt an die dafür zuständige Ausbildungsverantwortliche. Sie nimmt eigenständig mit dem Auftraggeber für eine erste Abklärung Kontakt auf.

Das weitere Prozedere bis zur Vertragsunterzeichnung führt sie in Absprache mit dem Direktor des Wohnen am Singenberg.

Sie gestaltet ihr Beratungsmandat in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber eigenverantwortlich.

Den geleisteten Aufwand sowie Spesen dokumentiert sie inhaltlich und zeitlich nachvollziehbar. In Absprache mit dem Direktor ist sie verantwortlich für die regelmässige und korrekte Rechnungsstellung.

## **5 Nächste Schritte**

Die nachfolgenden Schritte basieren auf der Projektvereinbarung «Fachverantwortung Ausbildung in der Praxis für Langzeitinstitutionen im Kanton St.Gallen gemäss dem Rahmenlehrplan für Bildungsgänge der höheren Fachschule Pflege mit Abschluss zur/zum Dipl. Pflegefachfrau/-mann HF» vom 3. Mai 2022.

### **5.1 Abschluss Phase 1 des Projektes**

Für die vertraglichen Unterlagen mit den Betrieben wird die erstellte Vorlage aktualisiert, inklusive Anhang.

Das Konzept wird den Mitgliedern Curaviva vorgestellt und an der Mitgliederversammlung am 4. Mai 2023 zur Genehmigung vorgelegt.

## 5.2 Phase 2 des Projektes (Abschluss bis Oktober 2023)

Rekrutierung von einer Ausbildungsverantwortlichen 100 % mit Erfüllung der entsprechenden Anforderungen gemäss Rahmenlehrplan durch Wohnen am Singenberg und Integration in das Bildungsteam.

Die gewählte ABV wird in das Projekt eingeführt und baut die Funktion zum Start des Angebotes auf. Sie ist ab Phase 3 für die Umsetzung des Projektes verantwortlich, in Rücksprache mit dem Direktor Wohnen am Singenberg.

Die Stelle wird durch die erbrachten Leistungen an die Heime der Langzeitpflege des Kantons St.Gallen finanziert. Mit dem AfSo ist eine Defizitgarantie auszuhandeln. Dies als Teil der Projekte im Rahmen der Umsetzung der Pflegeinitiative. Die entsprechenden Verhandlungen werden vom Direktor Wohnen am Singenberg geführt.

## 5.3 Phase 3 des Projektes (Abschluss bis Ende 2024)

Im Mai 2023 erfolgt die Kommunikation an die Langzeitinstitutionen im Kanton St.Gallen. Das Beratungsangebot und die Übernahme der Fachverantwortung startet mit der Rekrutierung der Fachperson, welche das Projekt führt. Bei ausreichenden Ressourcen kann das Angebot auf Spitex Organisationen im Kanton St.Gallen ausgeweitet werden.

Eine Zwischenevaluation ist auf Mai 2024 geplant und schliesst die Projektvereinbarung ab.

Nach einem Jahr Projektumsetzung (Ende 2024) findet eine abschliessende Evaluation des Angebotes inklusive Vornahme nötiger Anpassungen statt.

Bei erfolgreicher Projektumsetzung erfolgt die Überführung in den Regelbetrieb des Dienstleistungsangebotes des Wohnen am Singenberg.

Fällt die Evaluation negativ aus, findet eine Überprüfung des Angebotes statt. Der Vorstand Curaviva St.Gallen entscheidet über das weitere Vorgehen bezogen auf das Dienstleistungsangebot.

