

## Pilotprojekt

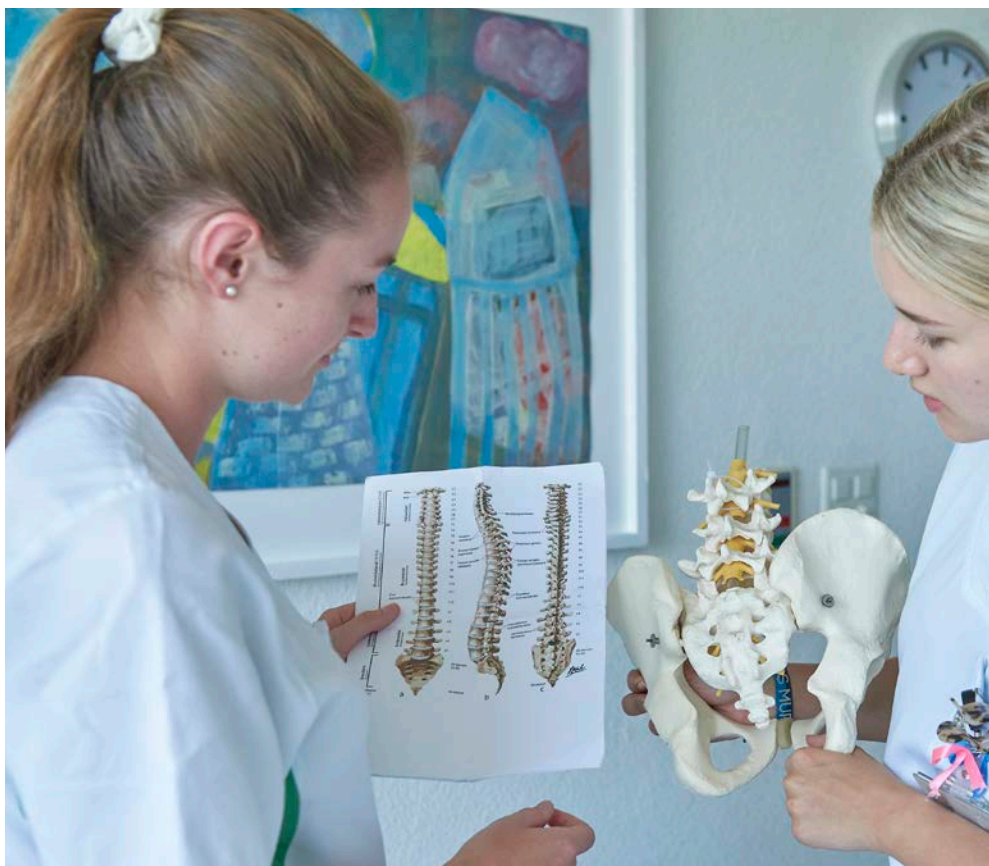
# Erste Erfahrungen von der Ausbildungsstation des Lindenhospitals

Damit der Berufseinstieg gelingt und um den Verbleib im Beruf zu fördern, braucht es eine gute Ausbildung. **Ein vielversprechendes Modell sind Ausbildungsstationen.** Das Konzept hat Potenzial, wie die Evaluation eines Pilotprojekts am Lindenhospital durch die Berner Fachhochschule gezeigt hat.

**D**er Mangel an qualifizierten Pflegefachpersonen ist im Schweizer Gesundheitswesen längst kein Zukunftsszenario mehr, sondern spürbare Realität. Gleichzeitig zeigt sich, dass viele Berufseinsteigende die Ausbildung nicht abschliessen oder kurz nach dem Einstieg ins Berufsleben wieder aussteigen. Die Gründe dafür sind vielfältig: Von der Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis bis hin zu Überforderung durch mangelnde Begleitung im Arbeitsalltag. Um dem entgegenzuwirken, braucht es neue Ausbildungsmodelle in der Praxis, die nicht nur Wissen und Kompetenzen vermitteln, sondern auch Zugehörigkeit, Klarheit und Freude am Beruf stiften. Die Ausbildungsstation, wie sie im Lindenhospital in Bern eingeführt wurde, ist ein solches Modell. Die begleitende Evaluation durch die Berner Fachhochschule zeigt: Das Konzept hat Potenzial, und zwar auf mehreren Ebenen.

## Ein Lern-Setting mit Strahlkraft

Im Zentrum der Ausbildungsstation steht das Prinzip des «Lernens durch Verantwortung» (Reeves & Freeth, 2002). Lernende FaGe und Studierende HF/FH (nachfolgend Auszubildende) betreuen unter Supervision reale Patient:innen, treffen Entscheidungen im pflegerischen Alltag und reflektieren



Die Ausbildungsstation der Lindenhofgruppe vermittelt zusätzlich zu fachlichem Wissen auch Zugehörigkeit, Klarheit und Freude am Beruf.

ihre Rolle im Team. Die Ausgestaltung des Modells folgt dem Gedanken, dass Lernen dann am nachhaltigsten ist, wenn es unter realitätsnahen Bedingungen und im sozialen Austausch stattfindet. Genau diesen Rahmen bietet die Ausbildungsstation der Lindenhofgruppe. Unterstützt werden die Auszubildenden durch Berufsbildner:innen, die in einer neuen Rolle agieren: weniger als Wissensvermittler:innen, sondern vielmehr als Coaches, die Lernprozesse

begleiten und Feedback ermöglichen. Konzepte zur Umsetzung einer solchen Ausbildungsstation gibt es viele, wobei die meisten interprofessionell angesetzt sind, wie die Mannheimer (MIA), die Heidelberger (HIPSTA) oder die Zürcher (ZIPAS) interprofessionelle Ausbildungsstation. Im Lindenhospital wurde ein monoprofessionelles Modell mit dem Berner Bildungszentrum Pflege umgesetzt.

**Im Zentrum der Ausbildungsstation steht das Prinzip des «Lernens durch Verantwortung»**

## Positive Effekte auf Rollenklarheit und Ausbildungsqualität

Die Evaluation zeigt: Die Ausbildungsstation wirkt sich positiv auf die Rollenklarheit im Team aus. Insbesondere Berufsbildner:innen berichten, dass sie

ihren Ausbildungsauftrag besser wahrnehmen können. Klare Verantwortlichkeiten und ein strukturierter Rahmen erleichtern es ihnen, die Lernprozesse der Auszubildenden gezielt zu steuern. Gleichzeitig wird sichtbar, dass auch die Auszubildenden selbst grössere Klarheit darüber gewinnen, was in ihrer Rolle erwartet wird und wie sie ihre Aufgaben priorisieren können. Diese Klarheit



schaft Sicherheit – und gerade das ist ein zentraler Faktor für Berufseinstiegende in einem komplexen und anspruchsvollen Umfeld. Diese Erkenntnisse decken sich mit der internationalen Literatur, dass Auszubildende auf Ausbildungsstationen über ein stärkeres Vertrauen in ihre eigene persönliche und berufliche Entwicklung verfügen (McLaren et al., 2023).

### **Zugehörigkeit stärken, Abbruchgedanken reduzieren**

Neben der Rollenklarheit wurde in der Evaluation auch das Zugehörigkeitserleben untersucht. Die Ergebnisse zeigen: Das Gefühl, Teil eines Teams zu sein, wurde durch die Ausbildungsstation deutlich gestärkt. Auszubildende fühlen

sich eingebunden, gehört und als vollwertige Mitglieder wahrgenommen. Das zeigt sich unter anderem daran, dass Gedanken an einen Ausbildungsabbruch in der Interventionsgruppe seltener geäussert wurden als in den Vergleichsgruppen. Während solche Gedanken insgesamt nicht häufig waren, ist jeder vermiedene Ausbildungsabbruch ein Gewinn, und zwar für die betroffene Person als auch für die Organisation. Peer-Learning, also das Lernen in der Gruppe von Gleichgestellten, wurde als besonders motivierend und freudvoll beschrieben. Es fördert die soziale Integration und stärkt das professionelle Selbstverständnis der Auszubildenden. Zitat einer Studierenden HF der Lindenhofgruppe: «Ich würde sehr gerne noch einmal auf einer Ausbildungsstation arbeiten. Ich konnte sehr viel von den anderen Studierenden profitieren. Zudem haben wir sehr viel selbstständig gearbeitet, was mich gut auf die nächsten Praktika vorbereitet hat.»

### **Keine Einbussen bei Qualität und Produktivität**

Ein häufig geäusselter Vorbehalt gegenüber neuen Lernformaten in der Praxis lautet, dass die Behandlungsqualität leiden könnte. In der Evaluation zur Ausbildungsstation fand sich dafür jedoch kein Hinweis. Weder objektive Kennzahlen noch subjektive Einschätzungen zeigten eine Verschlechterung der Versorgungsqualität, im Gegenteil. Der Arbeitsalltag wurde in Bezug auf Kommunikation, Informationsfluss und Teamkultur als verbessert erlebt. Auch die Ergebnisse der Patient:innenbefragung fielen positiv aus. Das zeigt, dass Ausbildungs- und Versorgungsqualität keine Gegensätze sein müssen, sofern die Rahmenbedingungen stimmen. Dass diese Vorbehalte unbegründet sind, zeigt auch die internationale Literatur: Es gibt keinen Unterschied in Bezug auf die Mortalität zwischen einer Ausbildungsstation und einer «normalen» Station (Hallin et al., 2018).

### **Neue Rolle für Berufsbildende mit Herausforderungen**

So positiv die Bilanz auch ausfällt: Die Umstellung auf das neue Modell bedeutete für viele Berufsbildende auch eine Herausforderung. Die Rolle als Coach verlangt nicht nur didaktische Kompetenzen, sondern auch Reflexionsfähigkeit

## **Ein Pilotprojekt mit drei Durchführungen**

Die Lindenhofgruppe zählt landesweit zu den führenden Listenspitälern mit privater Trägerschaft. In ihren drei Spitälern Engeried, Lindenhof und Sonnenhof werden jährlich über 172 000 Patientinnen und Patienten, davon rund 30 000 stationär, versorgt. Sie setzte das Projekt Ausbildungsstation mit dem Berner Bildungszentrum Pflege um. Ermöglicht wurde dies dank der finanziellen Unterstützung durch die Stiftung Lindenhof Bern und die Gesundheits-, Sozial- und Fürsorgedirektion (GSI) des Kantons Bern. Das Pilotprojekt startete im März 2023 und endete im März 2025 nach insgesamt drei Durchführungen mit einer jeweiligen Dauer von sechs Monaten.

Auf der Ausbildungsstation übernehmen Auszubildende die Verantwortung für die Führung einer Organisationseinheit von 8 bis 12 Betten. Sie verantworten die Pflege von Patientinnen und Patienten, die Planung sowie die Organisation innerhalb dieser Einheit. Die Berufsbildenden fungieren als Lern-Coaches. Zur Stärkung des Wissenstransfers zwischen Theorie und Praxis waren bei den drei Durchführungen bis Projektabschluss punktuell ebenfalls Lehrpersonen des Berner Bildungszentrum Pflege anwesend.

und eine hohe Bereitschaft zur persönlichen Weiterentwicklung. Diese Transformation gelingt nicht über Nacht. Sie braucht gezielte Begleitung, Supervision und Raum zur kollegialen Auseinandersetzung. Gleichzeitig eröffnen sich neue Möglichkeiten zur beruflichen Profilbildung: Berufsbildner:innen, die ihre Rolle als Lernbegleitung gestalten können, erleben häufig eine grössere berufliche Zufriedenheit und Wirksamkeit.

### **Organisatorische Grenzen nicht ausblenden**

Die Einführung der Ausbildungsstation brachte nicht nur kulturelle, sondern auch organisatorische Herausforderungen

gen mit sich. Insbesondere die Koordination bei einer hohen Zahl Auszubildender sowie interne Rahmenbedingungen wie temporäre Abteilungsschliessungen stellten das Projektteam wiederholt vor planerische Engpässe. Diese Erfahrung zeigt: Eine Ausbildungsstation ist kein Selbstläufer. Sie braucht strukturelle Verankerung, personelle Stabilität und eine vorausschauende Planung, um ihr Potenzial zu entfalten. Wichtig ist zudem, dass der Lerneffekt nicht nur die Auszubildenden betrifft, sondern auch die Organisation als Ganzes dazulernt. Etwa durch eine verbesserte Ausbildungsplanung oder gezielte Investitionen in die Qualifikation der Berufsbildenden.

### Fazit: Lernort und Kulturimpuls zugleich

Die Ausbildungsstation im Lindenhospital hat sich in der ersten Phase über drei Evaluationszeiträume als erfolgreiches Ausbildungsmodell erwiesen, und zwar für Auszubildende, Berufsbildende und das Team als Ganzes. Sie zeigt, wie

Lernen unter realen Bedingungen nicht nur Kompetenzen vermittelt, sondern auch Zugehörigkeit, Sinn und Motivation stiftet. Die positiven Effekte auf Rollenklarheit, Teamkultur und Ausbildungszufriedenheit sind ein starkes Argument für die Weiterführung des Modells Ausbildungsstation. Gleichzeitig wird deutlich: Der Erfolg hängt massgeblich davon ab, ob es gelingt, die notwendigen Rahmenbedingungen zu sichern, sowohl strukturell als auch kulturell. Die Lindenhofgruppe hat sich entschieden, die Ausbildungsstation fortzuführen. Damit sendet sie ein wichtiges Signal: Ausbildungsqualität ist nicht Kür, sondern Kernbestandteil einer nachhaltigen Personalentwicklung.

### Referenzen

Hallin, K., Gordon, M., Sköldenberg, O., Henriksen, P., & Kiessling, A. (2018). Readmission and mortality in patients treated by interprofessional student teams at a training ward compared with patients receiving usual care: A retrospective cohort study. *BMJ Open*, 8(10), e022251. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-022251>

McLaren, S., Muston, A., & Page, S. (2023). Simulated Undergraduate Interprofessional Training Ward – improving self-confidence and attitudes to interprofessional working prior to transition to clinical practice. *International Journal of Healthcare Simulation*, EWPO5556. <https://doi.org/10.54531/EWPO5556>

Reeves, S., & Freeth, D. (2002). The London training ward: An innovative interprofessional learning initiative. *Journal of Interprofessional Care*, 16(1), 41–52. <https://doi.org/10.1080/13561820220104159>

### Autor:innen

**Christoph Golz** PhD, Leiter Innovationsfeld Gesundheitsversorgung und Personalentwicklung, Berner Fachhochschule, Bern

**Angela Hirt** Leiterin Gesundheitsberufe Lindenhofgruppe

**Rita Küchler** ehemalige Bereichsleiterin Aus- und Weiterbildung Lindenhofgruppe  
Kontaktperson für Rückfragen: Angela Hirt, [angela.hirt@lindenhofgruppe.ch](mailto:angela.hirt@lindenhofgruppe.ch)

