Zeitschrift: Actio : ein Magazin für Lebenshilfe
Herausgeber: Schweizerisches Rotes Kreuz
Band: 95 (1986)
Heft: 2: Erwachsenenbildung : wer immer lernend sich bemüht

Artikel: Die Finanzierung der Kaderschulen : quo vadis Kaderschulen
Autor: Quenzer, Ruth
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-556311

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

POLITIKUM

Die Finanzierung der Kaderschulen

Quo vadis Kaderschulen

1950 eröffnete das Schweizerische Rote Kreuz in Zürich die erste Schule zur Fortbildung des Kaders in den Pflegeberufen, und seit 1956 existiert auch eine solche Schule in Lausanne. Qualifizierte Berufsangehörige sollten eine höhere Ausbildung erhalten, die sie zur Übernahme von Vorgesetzten- und Lehrfunktionen befähigen. 1985 lief der Bundesbeschluss über Bundessubventionen aus. Jetzt beschäftigt sich das eidgenössische Parlament mit den Problemen.

Von Ruth Quenzer, Rektorin Kaderschule für Krankenpflege Zürich

Aus räumlichen und personellen Gründen kann die Kaderschule Zürich heute nur in bescheidenem Masse Fortbildungsmöglichkeiten für ihre Ehemaligen offerieren. Immer stärker wird auch der Wunsch nach Beratungen von Schulen und Institutionen durch die Mitarbeiter der Schule laut. Diese Aktivität, die den Unterricht sehr günstig beeinflussen könnte, liegt noch ganz am Rande der Tätigkeiten der Mitarbeiter der Schule.

Die Kaderschule erfüllt mit ihrer Schulung eine schweizerische Aufgabe, analog dem Schweizerischen Institut für Berufspädagogik (SIBP) des Biga, welches Berufslehrer für die gewerblichen Berufe ausbildet.

Über Jahre hinweg hat das Schweizerische Rote Kreuz die beiden Schulen aus eigener Kraft getragen. Seit 1962 erhält die Kaderschule vom Bund – und etwas später auch von den Kantonen – Beiträge, die es bis heute ermöglichten, das Ausbildungsangebot zu vergrössern und die offerierten Kurse nach den Bedürfnissen der Pflegeinstitutionen und der Krankenpflegeschulen auszurichten. Im Rahmen der Massnahmen zur Neuverteilung der Aufgaben zwischen Bund und Kantonen soll nun der Bundesbeitrag ab 1986 gestrichen werden. Obwohl die Ausgaben der Schule zu einem Teil durch Einnahmen der Kursgelder gedeckt werden, ist der Ausgabenüberschuss beträchtlich. Die Schule ist auf Beiträge der öffentlichen Hand angewiesen, wenn ihre Angebote mit der Entwicklung der allgemeinen Berufsbildung in der Schweiz Schritt halten sollen.

Da es bis heute in unserem Land keine höhere Fachschule für Krankenpflege gibt, war es der Kaderschule seit jeher ein Anliegen, ihren Auftrag in zwei Richtungen zu sehen. Einerseits in der Förderung der beruflichen Kompetenz (Qualifikation als Berufsangehörige), anderseits auch in der Förderung der Führungskompetenz der Pflegeberufsangehörigen (Qualifikation als Stationsschwester, Oberschwester, Lehrerin für Krankenpflege oder Schulleiterin). Beides mit dem Ziel, in der Schweiz eine gute Krankenpflege zu gewährleisten. In allen Programmen wird versucht, eine Integration von Berufs- und Führungskompetenz zu erreichen.

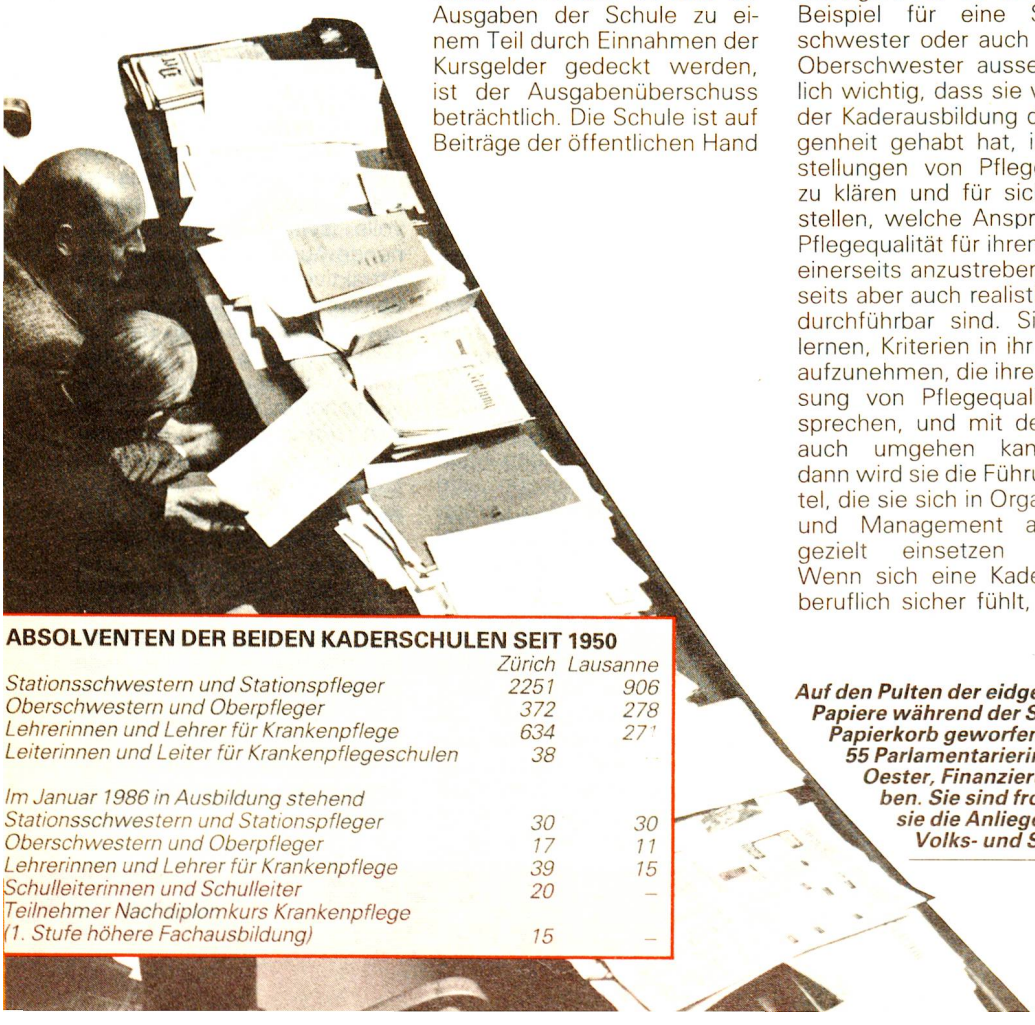
Im Bereich von Administration und Führung bewährt sich vor allem in der Ausbildung des mittleren Kaders (Stationsschwestern, Spital- und Klinikoberschwestern) eine Integration von Krankenpflege und Management. So ist es zum Beispiel für eine Stationsschwester oder auch für eine Oberschwester ausserordentlich wichtig, dass sie während der Kaderausbildung die Gelegenheit gehabt hat, ihre Vorstellungen von Pflegequalität zu klären und für sich aufzustellen, welche Ansprüche an Pflegequalität für ihren Betrieb einerseits anzustreben, anderseits aber auch realistisch und durchführbar sind. Sie muss lernen, Kriterien in ihr Denken aufzunehmen, die ihrer Auffassung von Pflegequalität entsprechen, und mit denen sie auch umgehen kann. Erst dann wird sie die Führungsmittel, die sie sich in Organisation und Management aneignet, gezielt einsetzen können. Wenn sich eine Kaderperson beruflich sicher fühlt, wird es ihr gelingen, mit ihren Mitarbeitern, trotz knappen Mitteln oder Einschränkungen anderer Art, gute Pflege auszuführen oder sogar Verbesserungen anzuregen und zu ermöglichen.

In der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern für Krankenpflege steht zentral die Verflechtung der fachlichen und pädagogischen Ausbildung. Ein realitätsnaher Unterricht an den Ausbildungsstätten für Pflegeberufe ist dann sichergestellt, wenn die Berufslehrer ihr Pflegeverständnis geklärt haben und sie ein vertieftes Fachwissen mit den eigenen Erfahrungen aus der Praxis didaktisch umsetzen können.

Die Kaderschule bemüht sich um eine Ausbildung, die der Berufserfahrung und dem Alter der Studierenden Rechnung trägt. Beim Aufstellen von Ausbildungszielen wird vorrangig von der beruflichen Wirklichkeit ausgegangen. Klare Zielformulierungen ermöglichen den an der Ausbildung Interessierten und Beteiligten (Studierende, Arbeitgeber, Ausbildner und in der Praxis stehende Berufsangehörige), die Ausbildung mitzugestalten. Ebenso gestattet dies den Studierenden und Ausbildnern, die Programme laufend zu überprüfen und anzupassen. Zwei fundamentale didaktische Forderungen liegen der Ausbildung zugrunde:

- der Unterricht muss wissenschaftlich vertretbar sein,
- der Theorie-Praxis-Bezug ist ein Kriterium für alle wesentlichen Entscheidungen.

Wie bereits erwähnt, leiden beide Schulen seit Jahren an Raumproblemen. Diese sollen nun in den kommenden Monaten gelöst werden. Die Schule Zürich wird sich ab April 1986 in einem grossen, alten, aber speziell für die Schule umgebauten Gebäude in Aarau einmieten, und für Lausanne stellt der Kanton Waadt in Vennes ein grösseres Haus zur Verfügung. Vom Raumangebot her sollte es den Schu-



ABSOLVENTEN DER BEIDEN KADERSCHULEN SEIT 1950

	Zürich	Lausanne
Stationsschwestern und Stationspfleger	2251	906
Oberschwestern und Oberpfleger	372	278
Lehrerinnen und Lehrer für Krankenpflege	634	27'
Leiterinnen und Leiter für Krankenpflegeschulen	38	
Im Januar 1986 in Ausbildung stehend		
Stationsschwestern und Stationspfleger	30	30
Oberschwestern und Oberpfleger	17	11
Lehrerinnen und Lehrer für Krankenpflege	39	15
Schulleiterinnen und Schulleiter	20	–
Teilnehmer Nachdiplomkurs Krankenpflege (1. Stufe höhere Fachausbildung)	15	–

Auf den Pulten der eidgenössischen Parlamentarier häufen sich die Papiere während der Session. Vieles wird ungelesen in den Papierkorb geworfen. Nur was interessiert, findet Gnade. 55 Parlamentarierinnen und Parlamentarier haben die Motion Oester, Finanzierung der Kaderschulen des SRK, unterschrieben. Sie sind froh um jede einwandfreie Information, damit sie die Anliegen der Kaderschulen kompetent vor der Volks- und Ständekammer vertreten können.

NATIONALRAT
85.575 Motion Oester vom 26. September 1985
Kaderschule für Krankenpflege. Bundesbeitrag an das SRK

Im Rahmen der Neuverteilung der Aufgaben zwischen Bund und Kantonen soll auch der Bundesbeitrag an die Kaderschule für Krankenpflege des Schweizerischen Roten Kreuzes (SRK) gestrichen werden. Die Sanitätsdirektorenkonferenz und das SRK erachten es jedoch als unbedingt erforderlich, dass der Bund auch in Zukunft im bisherigen Rahmen Beiträge an die Betriebskosten der Kaderschule leistet.
Der Bundesrat wird daher ersucht, dem Parlament die Verlängerung des massgebenden Bundesbeschlusses zur Weiterführung der hälftigen Defizitdeckung bis zu dem Zeitpunkt vorzuschlagen, in dem eine definitive Gesetzesgrundlage vorliegt.
Mitunterzeichner: Basler, Biel, Bircher, Blunschy, Bundi, Candaux, Dünki, Eppenberger-Nesslau, Fankhauser, Fehr, Frei-Romanshorn, Grassi, Grendelmeier, Günter, Hess, Hofmann, Hosli, Humbel, Jaeger, Jaggi, Kühne, Künzi, Lanz, Leuenberger Moritz, Loretan, Maeder-Appenzell, Massy, Mauch, Meyer-Bern, Mori, Müller-Aargau, Müller-Bachs, Müller-Wiliberg, Neuenschwander, Neukomm, Nussbaumer, Oehler, Ogi, Petitpierre, Pfund, Robert, Ruckstuhl, Schmidhalter, Schnider-Luzern, Segmüller, Seiler, Stamm Judith, Steffen, Vannay, Weber Monika, Weder-Basel, Widmer, Zehnder, Ziegler, Zwygart. (55)

len möglich sein, bald die Angebote zu erweitern.

An dieser Stelle lohnt es sich, einen Vergleich mit der allgemeinen Berufsbildungspolitik in der Schweiz herzustellen. Für die meisten gewerblich-technischen, hauswirtschaftlichen und kaufmännischen Berufe gibt es nach drei bis vier Jahren Grundausbildung und einigen Jahren Berufserfahrung die Möglichkeit, eine höhere Fachschule zu besuchen. Diese Schulen haben als vordergründiges Ziel, die Berufserfahrung der jungen Berufsleute zu verarbeiten, ihr Wissen zu verbreitern und zu vertiefen und diese damit fachlich auf die Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben im Beruf vorzubereiten. Sie schliessen meistens mit einem höheren Fachdiplom oder mit einer Meisterprüfung ab.

Anders ist die Situation in der Krankenpflege. Nach nur zwei bis drei Jahren Pflegeerfahrung soll die Kaderschule in Kursen von zehn Monaten (oder berufsbegleitend zwei Jahren) sowohl die Fachkompetenz als auch die Führungs- bzw. Lehrkompetenz so fördern, dass ihre Absolventen Leitungsfunktionen übernehmen oder an Berufsschulen selbständig unterrichten können. Dies steht in einem Missverhältnis zu den beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten anderer Berufe. Es verwundert darum nicht, dass zum Beispiel viele ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer für Krankenpflege die Schulen nach relativ kurzer Zeit wieder verlassen, oft mit der Begründung, sie seien überfordert.

Es wird oft argumentiert, Krankenpflege sei ein Frauenberuf, und lange und teure Ausbildungsgänge nach der Grundausbildung würden sich nicht lohnen. Dabei wird übersehen, dass damit die beruflichen Chancen für Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen anderer Berufe eingeschränkt werden. Zudem ist längst bekannt, dass die Berufswahl und der Entscheid der Wiederaufnahme des Berufes, zum Beispiel nach einigen Jahren Ehe, eng mit der Qualität der Bildungsmöglichkeiten zusammenhängen.

Laut neuesten Statistiken aus dem Schulwesen ist in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren mit einer massiven Reduktion der Schulabgänger zu rechnen. Es wird voraussichtlich auch zu Rivalitäten zwischen den Berufsschulen kommen. Je attraktiver die Ausbildungsmöglichkeit in den Pflegeberufen dann sein wird, um so mehr kann damit gerechnet werden, dass sich nach wie vor genügend geeignete Kandidatinnen finden lassen.

Der Europarat und die Weltgesundheitsorganisation haben schon vor Jahren für die Krankenpflegeberufe eine höhere Fachausbildung und, sofern diese in einem Land noch nicht vorhanden ist, mindestens eine zwei Jahre dauernde Ausbildung (Vollzeit) für Kaderfunktionen gefordert. Viele Länder haben diese Abkommen unterschrieben. So planen zum Beispiel Österreich und auch Länder in der Bundesrepublik Deutschland entweder eine höhere Fachausbildung oder aber eine Verlängerung der Kaderausbildung für die Pflegeberufe. Auch die Kaderschule für die Krankenpflege hat diese Tendenz wahrgenommen und arbeitet seit einigen Jahren auf solche Möglichkeiten hin. Bereits sind einige Mitarbeiterinnen so ausgebildet, dass sie in höheren Fachkursen unterrichten können. Seit zwei Jahren offeriert die Schule eine erste Stufe einer höheren Fachausbildung in Krankenpflege. Eine zweite Stufe, die die Fachausbildung vergleichbar mit den Ausbildungsgängen an andern höheren Fachschulen machen würde, wird im Frühjahr dem Schulrat vorgelegt.

Um die verbesserten Raumsituationen ab Sommer 1986 in beiden Schulen sinnvoll zu nützen, stehen Entscheidungen bevor. Dabei kommen aufgrund der oben erwähnten Überlegungen zwei verschiedene Modelle in Frage. Entweder wird für die Pflegeberufe eine höhere Fachausbildung geplant, auf die eine berufspädagogische oder Managementausbildung aufgebaut wird. Andernfalls müssten die jetzigen Ausbildungsgänge durch den Einbau von mehr Fachwissen verlängert werden. Sollte es zu einer Verlängerung der heutigen Kaderausbildung kommen, wäre weiterhin ein integriertes Programm, zum Beispiel Pflege und Berufspädagogik oder Pflege und Management, sinnvoll. Wesentlich bei jeder Neuplanung wird sein, dass die Pflegeberufe in Zukunft innerhalb der Schweizerischen Berufsbildung ihren angemessenen Platz erhalten. Noch in den sechziger Jahren war dem Schweizerischen Roten Kreuz allein die Reglementierung und Überwachung der Krankenpflegeberufe übertragen. In der Zwischenzeit sind weitere Gesundheitsberufe dazugekommen. Das Schweizerische Rote Kreuz wird in Zukunft auch Kaderausbildungen für diese andern von ihm reglementierten Berufe anbieten müssen. Sofern der Ausbau von höheren Fachschulen rasch an die Hand genommen werden kann, ist eine spätere gemeinsame Kaderausbildung – Berufsschullehrer oder Management für alle nichtärztlichen Gesundheitsberufe – denkbar. Dies könnte sich kostensenkend auswirken und für alle Beteiligten positiv sein. Die Berufe wissen voneinander, können gemeinsame Zielsetzungen zu Lösungen von Gesundheitsproblemen der Bevölkerung aufstellen und sie miteinander zu erreichen versuchen. Es wird angenommen, dass solid ausgebildete Kader auch länger an ihren Posten bleiben. Damit würde die heute sehr kostenbelastende Mobilität der Berufspersonen in den Institutionen sicher zurückgehen. □

KOMMENTAR
Am 25. September 1985 hat der Zürcher Nationalrat Oester (EVP) eine Motion betreffend der Bundessubvention der Kaderschulen für Krankenpflege des Schweizerischen Roten Kreuzes eingereicht.
Die Antwort des Bundesrates war ein knappes, kühles Nein. Man wollte den Bundesbeschluss, der Ende 1985 auslief, nicht mehr erneuern. Die Kantone sollen zahlen! Das war die bundesrätliche Meinung. Aber die Motion hat ein starkes Hinterland. Nicht weniger als 55 einflussreiche Parlamentarier haben sie mitunterzeichnet. Wenn man die Unterschriften analysiert, entdeckt man eine eigentliche Frauenmotion. Quer durch alle Fraktionen hatte man sich hier gefunden.
In der Schweiz wird täglich in den Medien über grosse Anstrengungen für einen zeitgemässen Ausbau der Berufsausbildung berichtet. Die nichtärztlichen Gesundheitsberufe, vorwiegend Frauenberufe, dürfen innerhalb der Berufsbildung nicht Stiefkinder bleiben. Die Kantone leisten jährlich mit 3,5 Mio. Franken ihren Beitrag an die Grundausbildung in diesen Berufen. Die Kaderausbildung sollte, nach Meinung einflussreicher Parlamentarier, aber auch der Gesundheitsdirektorenkonferenz und natürlich des Schweizerischen Roten Kreuzes, vom Bund getragen werden. Bei allen andern Fachschulen ist das der Fall. Nur eine gemeinsame Verantwortung von Bund und Kantonen, vom Schweizerischen Roten Kreuz und von den Berufsverbänden geben Gewähr, dass die Krankenpflege Schritt hält mit den Veränderungen und den Anforderungen unserer Zeit.
In der März-Session wird das Parlament die Motion Oester diskutieren.