

Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim

Band: 72 (2001)

Heft: 10

Artikel: Impulstagung zur Berufsbildung im Sozialbereich : die soziale Lehre - eine attraktive Grundbildung mit beruflicher Perspektive

Autor: Ritter, Erika

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-812836>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.10.2024

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

Impulstagung zur Berufsbildung im Sozialbereich

DIE SOZIALE LEHRE – EINE ATTRAKTIVE GRUNDBILDUNG MIT BERUFLICHER PERSPEKTIVE*

Zusammenfassung von Erika Ritter

Eine fachlich fundierte, praxis-gerechte und für die Berufstätigen erfüllende berufliche Grundbildung garantieren. So das Ziel der Begründer der neuen Lehre im Sozialbereich nach der neuen Bildungssystematik, wie sie an der Impulstagung von Ende August in Luzern zur Debatte stand. Insgesamt geht es dabei um die gemeinsame zentrale Aufgabe in der Berufsbildung: die Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sozialbereich. «Besser ausgebildete Generalisten, wie es dem Wunsch der Heime entspricht!», wie in Luzern betont wurde. Doch vorerst müssen sich die Heime rüsten, um als Lehrort anerkannt zu werden und um die Aufgabe der Bildung in der Praxis wahrnehmen zu können.

Die Berufsbildung war für die gewerblichen und industriellen Branchen schon immer eine zentrale Aufgabe, um die Professionalität der Dienstleistungen und Produkte zu gewährleisten», führte Niklaus von Deschwanden in der Begrüssung der über 150 Anwesenden aus. Er hiess die Tagungsteilnehmerinnen und Tagungsteilnehmer im Namen der organisierenden Verbände Agogis, INSOS, vci und Heimverband Schweiz willkommen. Als Gastgeberin hatte die Höhere Fachschule für Sozialpädagogik den grossen Saal im Schulgebäude am Abendweg in Luzern zur Verfügung gestellt. Informiert und diskutiert werden sollte die Berufsbildung im Sozialbereich als attraktive Zukunftsperspektive.

Von Deschwanden: «Wir haben eine gemeinsame Aufgabe in der Berufsbildung, der Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sozialbereich. Die Sicherung der Qualität in der Erfüllung unseres sozialen Auftrags hängt ab von der Qualität, die wir bei der Rekrutierung, der Ausbildung und der Weiterbildung an uns selbst und unser Personal stellen.» Berufliches Wissen und Erfahrung sollen weitergegeben werden. Dies mit einem guten Mix von Theorie und Praxis als Sicherung der Qualität und als Beitrag zum Stellenwert der Berufsarbeit in der Branche. «Wir sind überzeugt, dass mit attraktiven Berufsbildungsmöglichkeiten (ab 16 Jahren) interessante Arbeitsfelder erschlos-

sen und ermöglicht werden.» Interessierte junge Menschen sollen nach der Grundschule direkt abgeholt und in die sozialen Berufslaufbahnen integriert werden können. «Wir müssen in unseren Branchen mit einem starken Selbstbewusstsein die Bildungsverantwortung wahrnehmen und gegenüber Bildungsanbietern und dem Staat vertreten.»

Man kann einen Menschen nur dorthin bringen, wo man selbst hingekommen ist

Mit diesem Zitat von Drewermann leitete Reto Lareida, Heimleiter des Evang.

Schulheims Langhalde, seine Ausführungen aus der Perspektive der Arbeitgeber ein. Lareida betonte den Mangel an geeigneten Persönlichkeiten in der vielfältigen Aufgabe der Betreuung von Kindern und Jugendlichen sowie behinderten Menschen zwischen 1 und 18 Jahren, was Auswirkungen auf die Qualität der Betreuung hat. Doch wie sollen Berufsleute ausgebildet und mit fachlicher Kompetenz ausgestattet werden, um in den Heimen «handfeste» Basisarbeit leisten zu können? Die beruflichen Voraussetzungen für die Arbeit im Heim seien recht gut bekannt, meinte Lareida. Das Entscheidende in der Ausbildung sei letztlich die Umsetzung des Gelernten in den Berufsalltag.

Die neuen beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten stellen für junge Menschen eine Herausforderung dar. Doch bisher ist unter den potentiellen Arbeitgebern die veränderte Bildungssystematik noch zu wenig oder gar nicht bekannt, wie Helena von Almen, Geschäftsleitung Stiftung für Schwerbehinderte Luzern, ausführte. «Die neuen Wege müssten noch gefunden werden...» ohne den Qualitätsanspruch aufzugeben. Dabei stellen sich folgende Fragen:



* Grundbildung ist der Begriff für Lehrgänge auf Sekundarstufe II im Bericht der WBK an den Bundesrat und das Parlament.



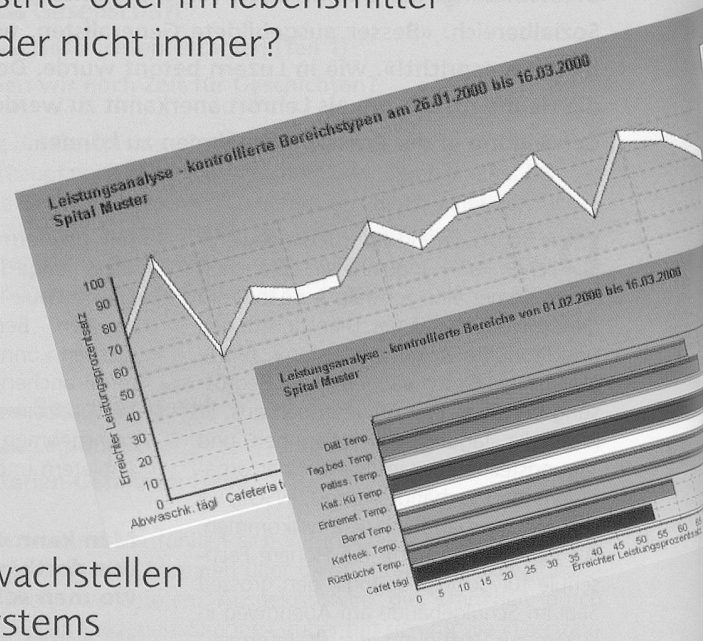
Sind Sie zufrieden...

...mit der Qualität der Reinigung und Hygiene in Ihrem Unternehmen; Spital, Heim, Hotel, Industrie- oder im lebensmittelverarbeitenden Betrieb? – Nein, oder nicht immer?

Dann ist

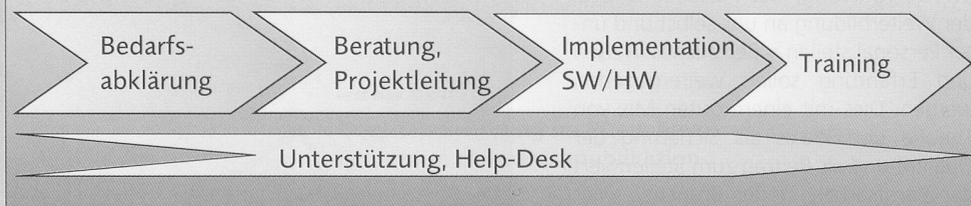
DiLOGIC der richtige Schritt für Ihre Qualitätssicherung

- Standardisierung von Überwachungsprozessen
- aussagekräftiges Management-Informationssystem
- rasche Identifizierung von Schwachstellen
- Dokumentation des Qualitätssystems



Phasenweiser Aufbau

Die Dienstleistung DiLogic ist mehr als nur ein Computerprogramm, denn sie setzt sich aus folgenden Elementen zusammen:



Schweiz:

DiverseyLever AG, CH-9542 Münchwilen
Tel. 071/969 27 27, Fax 071/969 22 53
E-Mail: dilogic.ch@diverseylever.com

Deutschland:

DiverseyLever GmbH, D-68219 Mannheim
Tel. 0621/8757-0, Fax 0621/8757-311
E-Mail: info.dilogicde@diverseylever.com



Die neue Bildungssystematik wird noch viel zu reden geben ...

Fotos Erika Ritter

- Wie werden die bisherigen Ausbildungswege in der neuen Bildungssystematik eingeordnet und von wem werden sie anerkannt?
- Wie kann, nebst der Ausbildung, die Erfahrung im Beruf gewertet werden? Welche Kriterien sind relevant und mit welchen Instrumenten kann ein sauberer Vergleich angestellt werden?
- Wie können die geeigneten Quereinsteiger/-einsteigerinnen ihre fachlichen und persönlichen Lernleistungen geltend machen, um nicht eine volle Ausbildung absolvieren zu müssen?»

Von Almen wünscht sich Mitarbeitende, die mit Freude ihrer Arbeit nachgehen können und das nicht nur verschämt im Freundes- und Familienkreis zugeben, sondern auch Fremden mit Überzeugung und Stolz von ihrer Arbeit erzählen. Sie freut sich auf die neue Generation von Berufsleuten im sozialen Feld, die mit einer Lehre fundiertes Fachwissen erwirbt, als Basis für eine berufliche und persönliche Weiterentwicklung mit vielen Möglichkeiten. «Ich wünsche mir, dass in der neuen Bildungssystematik jeder seinen Weg findet zur beruflichen Weiterentwicklung, gemäss seinem schulischen Rucksack und seinen persönlichen Neigungen.»

Für die Arbeitgeber im Altersbereich sprach *Hilda Portmann*, Alterswohnheim Pfäffikon. Portmann betonte die

Wichtigkeit der Kommunikation. «Die Bewohnerschaft hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Die Betagten, die ins Heim kommen, haben ein grosses Bedürfnis nach Autonomie, sie wollen mitreden und mitentscheiden. Das heisst, die Kernaufgabe in der Altersbetreuung ist die Beziehungsarbeit und die Kernkompetenz aller Mitarbeitenden heisst Kommunikation.» Diese Beziehungsarbeit kann nicht an eine Person delegiert werden, alle Mitarbeitenden müssen diese Fähigkeiten mitbringen und auch bereit sein, diese in der Praxis und durch entsprechende Weiterbildung zu erweitern. Die in einem Heim gelebte Ethik bestimmt die Anforderungen nicht nur bezüglich fachlicher, sondern auch sozialer und persönlicher Kompetenzen der Mitarbeitenden aller Bereiche. Hilde Portmann: «Dementsprechend wird das Personal rekrutiert, gefördert und qualifiziert.» Die Aus- und Weiterbildung muss gezielt auf diese Anforderungen hin ausgerichtet sein. Fachliche und soziale Kompetenzen sollen immer in Bezug zueinander erworben werden können.

Wie sich die neue Bildungssystematik aus der Sicht der Behörden darstelle, darüber referierte *Josef Widmer*, Vorsteher des Berufsbildungsamtes des Kantons Luzern. Die «FZH» hat im Zusammenhang mit der Sektionspräsidentenkonferenz in der Nummer 6, Seite 325 ff. ausführlich berichtet und gleichzeitig die Soziale Lehre vorgestellt.

Der Sozialbereich als attraktives Berufsfeld

«Das lebenslange Lernen setzt sich durch.»

So eine der Trendaussagen zur Berufsbildung, vorgestellt von *Annemarie Gehring*, Geschäftsleiterin AGOGIS. Für den Sozialbereich ein wichtiger Trend, der damit auch zu anerkannten, horizontal und vertikal durchlässigen Bildungsgängen und -abschlüssen führt. Gehring: «Die Bildungsangebote im Sozialbereich müssen von den Anforderungen, der Dauer und den Zugängen vergleichbar sein zu den übrigen Berufsbildungsbereichen.» Der Arbeitsmarkt wird gleichermassen einen Bedarf an Spezialisten wie an Generalisten aufweisen. Berufsübergreifendes wie auch fächerübergreifendes Lernen sind angesagt, was für die Schulen grosse organisatorische Veränderungen zur Folge haben wird. Annemarie Gehring betrachtet dies als Chance für die jetzt stark branchenorientierten Ausbildungsstätten im Sinne eines Leistungsauftrages von den kantonalen Berufsschulen, ihre spezifischen Themen und damit verbundene Ausbildungskompetenzen in die verschiedensten Berufsbildungen einzubringen. «In der Arbeitswelt und folgerichtig auch in der Berufsbildung und im Bildungssystem wird der Eigenverantwortung des Individuums zunehmende Bedeutung zukommen.»

Auch die Schule soll lernen eigenverantwortlich zu handeln, Spielräume zu

nutzen, neue Möglichkeiten kennen zu lernen.

Und die Höhere Fachschule, wie zum Beispiel die gastgebende HSL?

«Die Signale laufen in die Richtung einer gewünschten Integration und Kooperation», meinte *Fred Hirner*, Rektor der HSL Luzern. Doch die Praxis erweise sich nicht ohne Tücken. Hirner hofft jedoch, dass auf den neuen Wegen die Qualitätsinstrumente greifen. Er bestätigte, dass sich die Schulen in einem Wandel befinden und noch weiter wandeln müssten, was durch die Praxis der Heimleitungen begleitet werden sollte. «Man darf ja auch gescheitert werden!», erklärte er eigenkritisch und entlockte mit seinen gelegentlich pointierten Aussagen den Anwesenden einmal mehr ein zustimmendes Lachen. Wie wohltuend in der feuchten Hitze des übvollen Saales, vor welcher sogar der Projektor kapitulierte hatte. Hirner fragte sich, ob denn das Alter von 16 Jahren nicht zu tief angesetzt sei, angesichts der Verantwortung im Berufsfeld Heim. Er stellte damit das Eintrittsalter für die Soziale Lehre als problematisch in Frage. Für die Berufspraxis sieht er eine neue Rolle und eine neue Verantwortung. «Schule und Heim sind zusätzlich zu ihrer Aufgabe als Ausbilder und Arbeitgeber auch Interessenvertreter», betonte er und stellte die spezifischen Aufgaben der HSL vor.

Neue, ungeahnte Möglichkeiten sah *Otto Egli*, Leiter Weiterbildung AGOGIS, in der Modularisierung der Berufsbildung. Er bezeichnete die Vernetzung von Bildungsangeboten und die Kooperation von Anbietern als einmalige Chance, besonders im Blick auf die heute bestehenden Auslastungsprobleme. Egli pädidierte dafür, bei der Entwicklung von neuen Konzepten eine hohe Kooperation einzugehen. Bei der Verflechtung aller, seien allerdings die Schnittstellen vorrangig zu bearbeiten und zwischen Institution und Bildungsanbietern die Handlungskompetenzen abzuklären. Egli: «Die Institution weiss, was sie braucht, der Bildungsanbieter verspricht, wozu die Angebote befähigen.»

Die verschiedenen Referate werden in einem Verlagsprodukt zusammengefasst, welches ab etwa Oktober 2001 beim Heimverband Schweiz für Fr. 60.– erhältlich sein wird. Bestellungen sind zu richten an Heimverband Schweiz, Daniel Vogt, Postfach, 8034 Zürich, E-Mail: dvogt@heimverband.ch

Es wird noch viel zu reden geben...

Die angenehme Pause mit Speise und Trank im schattigen Hof, die Gespräche von Nachbar zu Nachbar, von Gruppe zu

Start der Sozialen Lehre – Schiff auf Kurs

Am 28. August 2001 wurde mit einer Schifffahrt auf dem Vierwaldstättersee der Start der Sozialen Lehre gefeiert. Eingeladen waren die 42 Lehrlinge, die Lehrmeister und Ausbilder, die Trägerschaften, Vertreterinnen von beteiligten Behörden und weitere Projektpartner, die einen Beitrag zum Gelingen des Projekts geleistet haben. Und natürlich fehlten auch die jüngeren und älteren Menschen nicht, welche die Unterstützung und Begleitung zukünftiger Sozialagoginnen und Betagtenbetreuer in Anspruch nehmen werden.

Nach der Begrüssung der Gäste durch *Niklaus von Deschwanden*, Präsident der Steuergruppe «Projekt Soziale Lehre», sowie einem Überblick zur Entstehungsgeschichte (siehe unten) durch die beiden Projektleiterinnen *Brigitte Sattler* und *Erika Hostettler*, stellten sich schliesslich auch die 39 jungen Frauen und 3 Männer der beiden Pilotklassen dem Publikum vor und berichteten über ihre Motivation, eine solche Ausbildung in Angriff zu nehmen.

Chronologie des Ausbildungsprojekts

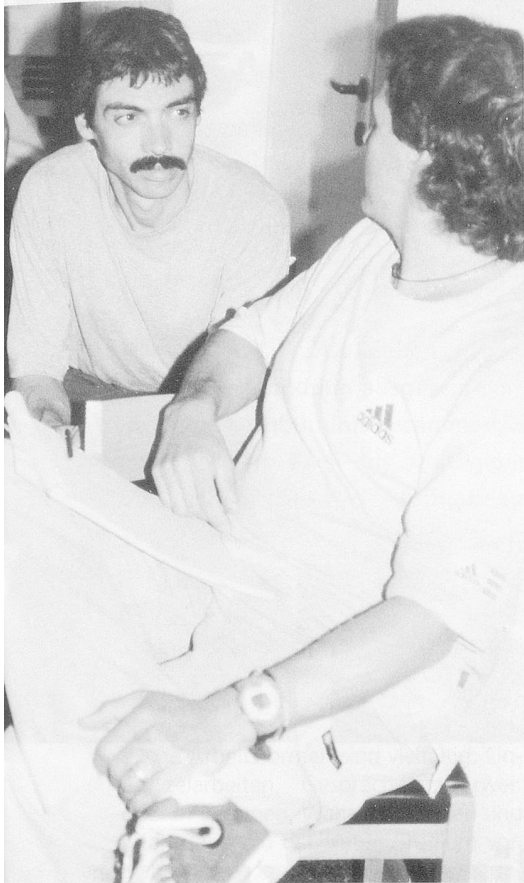
Bevor am 20. August 2001 die Berufsschulen in Winterthur und Luzern mit den beiden Pilotklassen die Ausbildung in Angriff nehmen konnten, mussten zuvor einige Hürden überwunden werden. Eine kurze Chronik:

- 20.04.2000 Start der gemeinsamen Projektplanung «Ausbildung Soziale Lehre».
- 19.05.2000 Projekt wird beim Bundesamt für Berufsbildung (BBT) in Bern eingereicht.
- 07.07.2000 Erste Trägerschaftssitzung mit Agogis, berufliche Bildung im Sozialbereich; INSOS, Soziale Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigungen Schweiz; Schweizerische Fachstelle Ausbildung Betagtenbereuung der SODK.
- 10.08.2000 Erste Steuergruppensitzung mit BBT, Sozialdirektoren-Konferenz, Erziehungsdirektoren-Konferenz, Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz, Agogis, INSOS, Schweizerische Fachstelle Ausbildung Betagtenbereuung, Schweizerischer Krippenverband, Heimverband Schweiz, vci, Hauswirtschaft Schweiz, SPITEX.
- Oktober 2000 Die Kantone Zürich und Luzern treten dem Projekt bei und werden Standortkantone für die Pilotklassen der Sozialen Lehre.
- 30.11.2000 Das Berufsreglement der Sozialen Lehre wird beim BBT eingereicht.
- 02.05.2001 Das «Vorläufige Ausbildungs- und Prüfungsreglement der Sozialen Lehre» wird vom Direktor des BBT unterschrieben.
- 01.08.2001 42 Lehrlinge der Sozialen Lehre starten ihre Berufslehre.



Die Lehrlinge der Pilotklassen stellen sich vor.

Foto Patrick Bergmann



Gruppe und vor allem das abschliessende Diskussionsforum zeigten es: Die Veränderungen in der Bildungssystematik werden noch viel zu reden geben. Noch sind viele Fragen offen, sind Ängste, fehlendes Zutrauen und Vorbehalte sichtbar- und hörbar. Wo findet sich während der Übergangsphase das qualifizierte Ausbilderpersonal? Wie können die Berufsbilder umgesetzt werden? Wo finden die Abgrenzungen statt, die es beispielsweise auch für die Personalsuche zu bedenken gibt? Triften wir betreuerisch gesehen in eine 2-Klassen-Gesellschaft ab? Und die finanziellen Konsequenzen? Die Löhne? Wird die Soziale Lehre zum Durchlauf-erhitzer für die höheren Fachschulen? Und die berufspolitischen Einwände? Wer ist zum Beispiel auf der Gruppe letztlich für was zuständig?

Fazit: Auszubildende, ausgebildete Institutionen, Bildungsanbieter, alle befinden sich auf einem gemeinsamen Weg. Gemeinsam gilt es abzuwägen, erste Erfahrungen zu sammeln, Konsequenzen aus eben diesen Erfahrungen zu ziehen und in die Ausbildungsangebote einzubauen. Nur so ist eine Entwicklung der Aus- und Weiterbildung zu erreichen, die allen Bedürfnissen und Anforderungen Rechnung trägt und den Arbeitsplatz Heim zu einem reizvollen Anbieter mit Zukunftsperspektiven macht. ■

Insos-Kongress 2001 in Genf vom 10. bis 12. September 2001

PERSONAL: KOSTBARE RESSOURCE

Am INSOS-Kongress in Genf haben sich 250 GeschäftsführerInnen von Behinderteninstitutionen intensiv mit dem Thema Personal: kostbare Ressource auseinandergesetzt. Fazit des Kongresses: Auch im Bereich der Institutionen für Menschen mit Behinderung fehlt es in besorgniserregender Weise an Personal. Die Absicht des BSV, Subventionen für die Institutionen nur noch dem Teuerungsindex anzupassen und keine Realloohnerhöhungen zu subventionieren, verschärft die Situation unnötig. Die Soziale Lehre, das neue Berufsbildungsgesetz und Massnahmen in Beratung, Begleitung und Arbeitsplatzgestaltung der MitarbeiterInnen sollen diese unbefriedigende Situation verbessern.

Die Begleitung von schwerbehinderten Menschen steht im Spannungsfeld unterschiedlichster Erwartungen

Im Mittelpunkt der sozialen Arbeit mit behinderten Menschen steht die ganzheitliche Lebensgestaltung des Klienten. Diese wird geprägt von der Selbstbestimmung des Menschen mit Behinderung und von pädagogischen und heilpädagogischen Konzepten, welche in den Institutionen angeboten werden. Weiter spielen das Umfeld des Betroffenen und häufig auch die Unerfüllbarkeit von Wünschen und Bedürfnissen eine wichtige Rolle. Dies stellt an MitarbeiterInnen von Institutionen hohe Anforderungen auf fachlicher und persönlicher Ebene.

Hohe Berufsanforderungen – niedrige Löhne – tiefes Berufsimagen – Personalmangel

Die Personalsituation an Institutionen kann mit diesen vier Schlagwörtern umrissen werden. Obwohl durch Umstrukturierungen in Werkstätten viele attraktive Berufe in den Bereichen Technik und Kommunikation geschaffen wurden, gelingt es kaum, qualifiziertes Personal zu finden. Die Soziale Lehre, welche als Pilotprojekt startet und das nBBG (neues Berufsbildungsgesetz) mit neuen Rahmenbedingungen für die Sozialausbildungen wollen versuchen, dem entgegenzutreten, doch greifen diese durchaus attraktiven Ausbildungssysteme frühestens in einigen Jahren.

Unnötige Verschärfung durch ungenügende Subventionen vom BSV

Angemessene Löhne sind neben Weiterbildungsangeboten und Job Enrichment Teil der Wertschätzung der geleisteten Arbeit. Solange das BSV mit seinen Subventionen aber nur den Teuerungsausgleich abdeckt, sind einer angemessenen Lohnentwicklung im Sozialbereich enge Grenzen gesetzt. Auch werden vom BSV kaum Mittel für die Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen gesprochen. Lediglich 1,2 Prozent des Personalaufwandes werden vom BSV für den Bereich Fort- und Weiterbildung gesprochen. Attraktivere Löhne und eine umfassende Fort- und Weiterbildung heben das Berufsimagen und tragen dazu bei, dass MitarbeiterInnen länger im Beruf, in einer Institution bleiben.

Massnahmen zu einer günstigen Personalentwicklung in der Zukunft

Arbeitsplatzgestaltung, Fort- und Weiterbildung und Begleitung heissen die Zauberworte für eine günstige Personalentwicklung in der Zukunft. MitarbeiterInnen sollen durch Beteiligung an Projektgruppen, durch Übernahme von Sonderaufgaben, durch Coaching und Mentoring am Arbeitsplatz begleitet und gefördert werden.

Die Zusammenfassung aller Referate können auf unserer Homepage www.insos.ch abgerufen werden.