Zeitschrift: Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (2002)

Heft: 6

Artikel: "Für jedes Kontra in der Ausbildung findet sich auch ein Pro"

Autor: Spring, Kathrin / Perren, Peter

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-822848

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: 13.07.2025

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

Das Projekt Zentralschweiz

(ks) Im Rahmen eines dreijährigen Pilotprojektes haben im August dieses Jahres 80 Jugendliche (78 Frauen, 2 Männer) zwischen 16 und 19 Jahren in 53 Lehrbetrieben (Spital, Heim, Psychiatrie, Rehabilitation, Spitex) mit der Lehre Fachangestellte Gesundheit begonnen. Die schulische Ausbildung erfolgt an drei Standorten: Luzern, Sarnen, Zug/Baar.

Die Lernenden gehen im ersten Lehrjahr blockweise vier Tage pro Woche zur Schule und sind nur einen Tag pro Woche in der Praxis. Im zweiten und dritten Lehrjahr wird der schulische Anteil zu Gunsten der Praxis schrittweise kleiner. Eingebaut sind jeweils auch vier überbetriebliche Kurswochen. Ein Teil der Jugendlichen bereitet sich, integriert in den Lehrgang, auf die Berufsmatura Gesundheit und Soziales vor.

Im ersten Projektjahr ist die Spitex mit zwei Betrieben vertreten (siehe Interviews). Ab 2003 werden es voraussichtlich vier Betriebe sein.

Das Pilotprojekt wurde von rund 100 Fachleuten aus Praxis, Schulen und Berufsverbänden ausgearbeitet – vom Ausbildungskonzept über die Bildungspläne für die Schulen und Lehrbetriebe bis zum Beurteilungskonzept und den überbetrieblichen Kursen. Die Erfahrungen werden systematisch und kritisch ausgewertet. Für 2003 hat die Bildungsdirektorenkonferenz die Erhöhung der Lehrstellen von 80 auf 120 bewilligt. Geplant wird auch eine sogenannte Nachholbildung für Personen, die bereits im Gesundheitswesen tätig sind und in einer verkürzten Ausbildung das eidgenössische Fähigkeitszeugnis FAGE erwerben möchten.

Aktuelle und ausführliche Informationen zum Projekt finden sich unter www.berufsbildung-zs.ch. ❑

«Für jedes Kontra in der Ausbildung findet sich auch ein Pro»

(ks) In einem Ausbildungsverbund beteiligt sich die Spitex Uri im Rahmen des Zentralschweizer Pilotprojektes an der Ausbildung Fachangestellte Gesundheit. Geschäftsleiter Peter Perren nimmt Stellung zu den ersten Erfahrungen als Lehrbetrieb.

Warum hat sich die Spitex Uri entschlossen, beim Projekt in der Zentralschweiz mitzumachen?

Wir sind bereits heute ein erfahrener Praktikums- und Ausbildungsbetrieb und können interessante Ausbildungsplätze anbieten. Wir fühlen uns für die Nachwuchsförderung und Weiterentwicklung der Unternehmung verantwortlich. Es stärkt das Image, als Lehrbetrieb tätig zu sein und trägt zu einem guten Betriebsklima bei. Wir möchten die neue Lehre FAGE zukunftsgerichtet mitgestalten und unsere Interessen als Spitex einbringen.

Gab es zuvor auch Bedenken?

Auch wir haben uns am Anfang klar mit den altbekannten Themen Alter, Belastung, Mobilität und Kompetenzen auseinandergesetzt. Doch wir sind zum Entschluss gekommen, dass sich für jedes Kontra auch ein Pro findet. Auch wir werden unsere Verbesserungen und Lehren aus der Erfahrungszeit ziehen und die FAGE-Lehre bei der Spitex Uri laufend optimieren und anpassen.

Erhielten Sie genügend Unterstützung beim Einrichten der Lehrstelle?

Im Kanton Uri haben wir zusammen mit dem Kantonsspital Uri, zwei Alters- und Pflegeheimen und einem Vertreter vom Berufsbildungsamt einen Ausbildungsverbund aufgegleist. Die Zusammenarbeit funktioniert sehr gut, und man kann untereinander optimal von den Erfahrungen profitieren. Es war natürlich sehr hilfreich, dass gleichzeitig ein Vertreter vom Berufsbildungsamt Einsitz nahm und somit gute Unterstützung in den verschiedenen Lehrlingsbelangen leisten konnte. Die bisherigen Erfahrungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in unserem Unternehmen mit anderen Lehrberufen haben bestimmt zu einem guten Start beigetragen.

Wie haben Sie die Lernende gesucht und ausgewählt?

Der Ausbildungsverbund hat gemeinsam ein Inserat gestartet. Die schriftlichen Bewerbungen, Schnupperlehren und Gespräche haben zu einer Auswahl geführt. Das Vorgehen für die Bewerbungsauswahl wurde vorher ebenfalls im Verbund besprochen. Leider mussten wir vielen Bewerberinnen und Bewerbern absagen, da die Nachfrage für die Lehrstelle sehr gross war. Den anderen Partnern im Verbund erging es ebenso. Wir haben im Kanton Uri gemerkt, dass ein grosses Interesse in den verschiedenen Bereichen für diese neue Lehre besteht.

Welches sind die wichtigsten ersten Erfahrungen, die Sie seit dem Start im August gemacht haben?

Es ist schwierig, den Modellehrgang in die Praxis umzusetzen, da man nicht gewohnt ist mit einem solchen Lehrgang selbständig umzugehen. Positiv ist eine hohe Autonomie bei der Ausbildungsgestaltung und beim Ausbildungsverlauf. Ebenfalls ist eine hohe Identifikation zwischen der Lernenden und Lehrbetrieb festzustellen. Es ist ein permanentes Lernen von allen Beteiligten gefordert. Alle diese Aspekte betreffen die Pilotphase im Moment. Doch es ist weiter festzustellen, dass sich die Lehre bereits im Unternehmen etabliert.

Nicht nur das Alter der Lernenden ist Massstab, sondern auch ihre persönliche Entwicklung.

Manche Spitex Organisationen haben ja Bedenken in Bezug auf das Alter der Lernenden ...

Auch wir haben uns mit dieser Thematik intensiv auseinandergesetzt. Doch dieses Thema hat sich insofern entschärft, da die Lernenden im 1. Lehrjahr lediglich einen Tag pro Woche im Unternehmen sind. Zu den vier Schultagen pro Woche kommen noch vier ganze Wochen überbetriebliche Kurse. Somit sind die Jugendlichen im zweiten Lehrjahr bereits im 17. beziehungsweise 18. Altersjahr. Drei weitere Punkte sind im Zusammenhang mit dem Alter wichtig:

- Die persönliche Entwicklung eines jeden Einzelnen spielt eine grosse Rolle: das Alter kann nicht einfach als Massstab gesetzt werden kann.
- Die Unternehmen haben den Vorteil, dass sie ihre Lernenden selber aussuchen können.
- Die Ziele des ersten Lehrjahres sind auf das Alter der Jugendlichen ausgerichtet und durch den Betrieb kann eine gute Begleitung gewährleistet werden.

Wie stark wird der Betrieb mit einer solchen Lehrstelle zusätzlich belastet?

Als zusätzliche Belastung kann man es nicht deklarieren. Bestimmt gibt es einen Mehraufwand im Betreuungsbereich, da es ein neues Ausbildungsmodell ist. Aber bereits heute weiss die Spitex Uri, dass die Hauspflegerinnenschule in Hertenstein die Tore in ein paar Jahren schliessen wird. Ebenso wird der Praktikumsvertrag mit der Krankenpflegeschule DN1 in Luzern in den nächsten Monaten auslaufen, da diese Schule die DN 1 Ausbildung nicht mehr anbietet. Diese «verlorenen» Praktikumsplätze bei der Spitex Uri werden jetzt durch FAGE-Lehrstellen ersetzt. Der Betreuungsaufwand ist im 1. und anfangs 2. Lehrjahr verhältnismässig hoch, da Grundfertigkeiten zu lernen sind. Doch man darf nicht vergessen, dass die Lernenden drei Jahre im Lehrbetrieb sind und die Unternehmung in dieser Zeit sehr gut kennen lernen werden.

Ist es schwierig, die Qualität der Ausbildung zu sichern?

Die Qualität wird nach bekannten und etablierten Strukturen (BBT) gesichert: Lernjournal, Verlaufsblätter, Lernberichte, Qualifikationsgespräche, Standortgespräche etc. Diese Vorgaben bilden die Grundlage für die Qualität der Ausbildung. Weiter entscheidet das Engagement des Betriebs und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Qualität.

Spitex Uri

Die Spitex Uri mit ihrer Zentrale in Altdorf ist für 20 Gemeinden zuständig, die insgesamt rund 37 000 Einwohnerinnen und Einwohner umfassen. 86 Mitarbeitende teilen sich in 36 Stellen. Für weitere Auskünfte: 041 871 04 04, spitex_uri@bluewin.ch.

Peter Perren, Geschäftsleiter Spitex Uri.

Worauf müssen Spitex-Organisationen besonders achten, wenn sie eine Lehrstelle einrichten?

An oberster Stelle braucht es eine Portion Motivation, um mit jungen Leuten eine herausfordernde Sache anzugehen. Es ist ein Unterschied, ob ich einen Praktikumsplatz für jeweils drei Monate anbiete oder jemanden drei Jahre lang begleite und ausbilde. Beim Lehrlingsverhältnis liegt die ganze Verantwortung der Ausbildung beim Unternehmen. Begleitung, fachliche Betreuung und Lehrzielkontrollen müssen sichergestellt werden. Ein Einführungsplan zu Beginn leistet da sehr gute Dienste. Im übrigen empfiehlt sich, die Lernenden in alle Geschehnisse eines Betriebes einzubeziehen, denn sie sollen sich mit der Unternehmung identifizieren.

Wie beurteilen Sie langfristig ein Engagement der Spitex in diesem Ausbildungsbereich?

Wir sind überzeugt, dass diese neue Ausbildung der Spitex etwas bringt. Wir haben jetzt die Gelegenheit, den neuen Lehrberuf mitzugestalten und auf die Gegebenheiten bei der Spitex anzupassen. Es ist nichts Neues, dass Lehrlinge, falls es ihnen am Ausbildungsort gut gefallen hat, zu einem späteren Zeitpunkt den Wiedereintritt in dieses Unternehmen suchen. Somit arbeiten wir heute schon an unserem Nachwuchs. ❑