Zeitschrift: Das Schweizerische Rote Kreuz
Herausgeber: Schweizerisches Rotes Kreuz
Band: 83 (1974)
Heft: 5

Artikel: Die Studie über die Kaderschule
Autor: E.T.
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-974722

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: 09.07.2025

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

Die Studie über die Kaderschule

Die Rotkreuz-Kaderschule für Krankenpflege wurde 1950 gegründet, um Schwestern auf die Funktion als Stationsschwester beziehungsweise Schul- oder Spitaloberschwester vorzubereiten. Die Zahl der Absolventen nahm in den letzten zehn Jahren stark zu, auch wurden von den verschiedensten Seiten neue, zum Teil widersprüchliche Begehren an die Schule gestellt. Das Schweizerische Rote Kreuz bewilligte deshalb die Durchführung einer Expertise, um dem Schulrat eine bessere, auf das gesamte moderne Krankenpflegewesen ausgerichtete Planung der Entwicklung zu ermöglichen.

Mit der Durchführung der Studie wurde Fräulein M. Duvillard, ehemals Oberin der Krankenpflegeschule «Le Bon Secours» in Genf, betraut. Sie legte nach eineinhalbjähriger Arbeit ihre Feststellungen und Empfehlungen in einem umfangreichen Bericht vor. Er umfasst eine Erhebung über die Pflegekader, eine Bewertung der Kaderschule und eine Synthese mit Empfehlungen.

Der standardisierte Fragebogen für die Erhebung wurde von 571 Kaderschwestern und -pflegern sowie von 36 Schwesterngruppen aus Berufsverbänden beantwortet; 30 Kaderschwestern wurden bei ihrer Arbeit in Spitälern und Krankenpflegeschulen beobachtet, und mit 41 Arbeitgebern wurden freie Interviews geführt. Somit erfasste die Erhebung etwa 850 Personen. Gleichzeitig wurden die Mitglieder des Schulrates, die Schulleitung und alle Studierenden, die während der Untersuchung einen Kurs besuchten, eingeladen, ihre Ansicht zu äussern. Auf diese Weise hatten über 1000 Personen Gelegenheit, an der Bewertung der Kaderschule mitzuwirken. Aufgrund der schriftlichen und mündlichen Angaben, der Beobachtungen und weiteren Unterlagen über die Schule wurde die Synthese erstellt. Ende 1973 wurde eine Zusammenfassung der Studie als 30seitige Broschüre veröffentlicht.

(Im folgenden wird nur von Schwestern gesprochen, da die Pfleger stark in Minderheit sind. Im Prinzip gelten die Ausführungen jedoch sowohl für weibliches wie männliches diplomiertes Pflegepersonal.)

Die Befragung

Die Befragung bezüglich Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse ergab als vielleicht wichtigste Erkenntnis – was allerdings zum Teil schon 1969 die «Studie über das Pflegewesen in der Schweiz» gezeigt hatte –, dass die Kaderschwestern oft unklare Vorstellungen von ihrer Funktion haben, was ihre Schwierigkeiten beim Treffen von Entscheidungen erklären könnte, für die sie folgende Hauptgründe angeben:

- Widerstand gegen Neuerungen
- Schwierigkeiten der zwischenmenschlichen Beziehungen
- Mangel an qualifiziertem Personal
- ungenügende Umschreibung ihrer Funktion und Entscheidungsbefugnis;

ferner, dass die Tätigkeit der Kader von verschiedenen Faktoren beeinträchtigt wird, die immer wieder auftauchen, weil offenbar jeweils nur oberflächlich «verbessert», aber nicht das eigentliche Problem angegangen wird. Diese Umstände sind, in der Reihenfolge ihrer häufigsten Nennung:

- der Mangel an Pflegepersonal und dessen Mangel an Sesshaftigkeit
- die Überlastung, die häufigen Unterbrechungen in der Arbeit und der Zeitmangel
- Notfälle und Spitzenzeiten, das heisst die ungleiche Arbeitsintensität
- die immer wiederkehrende Änderung der Stunden- und Arbeitspläne.

Bezüglich Vorbereitung der Kader für die Krankenpflege und ihrer Anstellung lassen die Befragungen gegensätzliche Tendenzen erkennen. Die Schwestern fühlen sich für die Übernahme von Kaderposten ungenügend vorbereitet, und diejenigen, die die Rotkreuzkaderschule besucht haben, erachten die Ausbildung als zu kurz und zu theoretisch. Alle im Rahmen der Untersuchung befragten Schwestern stellten fest, «dass die Krankenpflegekader ungenügend ausgebildet sind, um ihre Funktionen selbst auszubauen und sie den in der Krankenpflege und in der Ausbildung verwirklichten Änderungen anzupassen. Sie unterstreichen die Notwendigkeit der Vertiefung und Vermehrung aller Möglichkeiten zur Weiterbildung, zur Erneuerung der Kenntnisse und Spezialisierung sowie zu höherer Ausbildung (Kaderkurse).»

Auch die Arbeitgeber wünschen sich hochqualifiziertes Kader, geben aber ungern Schwestern für den längeren Kurs (von zehn Monaten) an der Kaderschule frei; die Fragen der Vertretung, der Kosten usw. seien schwierig zu lösende Probleme. Nach Aussage der Schwestern wird aber die höhere Ausbildung von den Spitalverwaltungen nicht gebührend geschätzt, sondern figuriert hinter den persönlichen Fähigkeiten und der erworbenen Erfahrung, wenn eine Schwester an einen Kaderposten gewählt wird. Für die Spitäler besteht auch keine Verpflichtung, angemessen ausgebildetes Kader anzustellen, wie dies für die Krankenpflegeschulen zutrifft, die die Anerkennung durch das Schweizerische Rote Kreuz erlangen beziehungsweise behalten wollen.

Nach den Umständen befragt, die sie für die Gewinnung von Spitalkadern als abträglich erachten, zählen die Schwestern folgende Gründe auf:

- Die Schwestern fürchten die Dauerbeanspruchung, welche die Aufgabe der für die Führung des Pflegepersonals Verantwortlichen mit sich bringt;
- die zu lange dauernde vertragliche Verpflichtung (manchmal bis zu fünf Jahren)

gegenüber dem Arbeitgeber, wenn er sich an den Kosten der Kaderausbildung beteiligt hat;
- die im Vergleich zu der ausgedehnten Verantwortung, die dem Kader überbunden wird, allzu beschränkte Entscheidungsbefugnis.
  (Demgegenüber äusserten die Arbeitgeber die Ansicht, dass die Kompetenzen, die sie den Kadern einräumen, gross seien, besonders für Schwestern der obersten Stufen der Hierarchie.)

Die Bewertung der Kaderschule

Im Kapitel «Bewertung der Schule» gibt die Studie einleitend einen Überblick über die Entwicklung der Ausbildung in Krankenpflege in unserem Lande. Dabei wird hervorgehoben, dass dank enormer Anstrengungen des Schweizerischen Roten Kreuzes, einzelner Kantonsregierungen, der Sanitätsdirektorenkonferenz, der Eidgenossenschaft und der Berufsverbände die Ausbildung in der Krankenpflege-Grundschulung in den letzten Jahren sowohl qualitativ wie quantitativ stark gefördert wurde. Hingegen sind trotz erweiterter und anspruchsvollerer Ausbildungsprogramme und der Einführung neuer Unterrichtsmethoden die Aufnahmebedingungen für den Eintritt in eine Krankenpflegeschule kaum geändert worden. Die verlangten Voraussetzungen sind immer noch recht bescheiden und dementsprechend muss auch die Kaderschule bei der Fortbildung auf bescheidenen Grundlagen aufbauen. Weitere Neuerungen – zum Beispiel läuft ein Versuchsprogramm für die gemeinsame Grundausbildung für die allgemeine, die psychiatrische und die Kinderkrankenpflege und wird eine Hochschulausbildung geplant, die zu einem Lizenziat in Krankenpflege führen soll – werden sich ebenfalls auf die Kaderausbildung auswirken.

In der Schweiz bildet die Rotkreuz-Kaderschule mit ihrem deutschsprachigen Zweig in Zürich und dem französischsprachigen in Lausanne Oberschwestern und Schulschwestern (Lehrerinnen für Krankenpflege) in nur zehn Monaten aus. Nach Bestehen des Examens erhalten die Absolventen einen Ausweis. Daneben führt die Kaderschule einen Kurs von acht Wochen für Stationsschwestern, die für Pflegeeinheiten von 20 bis 30 Patienten im Spital verantwortlich sind. Dieser Kurs holt vor allem nach, was auf den Gebieten der Personalführung und der Organisation der Pflegedienste in der Grundausbildung der Krankenschwester heute noch weitgehend fehlt.

Im Ausland dauert die Ausbildung der höheren Kader gewöhnlich zwei Jahre und bezieht sich auf die Gebiete der Verwaltung der Pflegedienste, der Krankenpflegeausbildung und der Leitung von Krankenpflegeschulen sowie der Krankenpflege selbst (Spezialisierung, Forschung usw.). Sie erfolgt zum Teil auf Hochschulstufe.

Schlussfolgerungen aus der Bewertung der Kaderschule

Die Expertin erachtet eine weitgehende Förderung der Kaderschulung und der ständigen Weiterbildung des diplomierten Pflegepersonals in der Schweiz als dringende Notwendigkeit. Sofern die Rotkreuz-Kaderschule ihren Auftrag weiterhin zufriedenstellend wahrnehmen wolle, müsse sie stark ausgebaut werden und zwar jeder Zweig nach den regionalen Bedürfnissen. Die Schule sollte ihre Ziele und Grundsätze klar formulieren und bekanntmachen, damit das Verständnis für ihre Tätigkeit und für die Rolle der ausgebildeten Kader in allen Kreisen gefördert wird.

Konkret wird vorgeschlagen, die gegenwärtigen Kurse durch ein umfassenderes Programm zu ersetzen, nämlich durch einen zweijährigen, auf der Grundlage des jetzigen zehnmonatigen Kurses aufgebauten Lehrgang, der die Wahl verschiedener Gebiete offen lässt und der wenn nötig in einem ersten und nach einem Unterbruch in einem zweiten Teil absolviert werden könnte. Das Programm sollte so beschaffen sein, dass Schwestern und andere Berufsleute aus dem Bereich der Krankenpflege als Hörer neben ihrer Berufstätigkeit einzelne Fächer belegen könnten.

Neben diesem erweiterten Kurs für obere Kader, der mit einem Diplom der Kaderschule abschliessen würde, sollte für oberste leitende Personen ein Lehrgang auf Universitätsstufe angestrebt werden.

Ständige Weiterbildung

In der Studie wird auch die ständige Weiterbildung des Krankenpflegepersonals behandelt. Von Schwesternverbänden, einzelnen Krankenpflegeschulen und grossen Spitälern ist schon wertvolle Arbeit in dieser Hinsicht geleistet worden; diese Ansätze kommen aber nur verhältnismässig wenigen zugute. Die Erhebung machte jedoch deutlich, dass das Bedürfnis nach Weiterbildung allgemein ausserordentlich gross ist. Die ständige Weiterbildung sollte gefördert und zu einer festen Einrichtung gemacht werden, die möglichst alle Berufsangehörige erfasst. Der Kaderschule wird empfohlen, ein Experimentierzentrum zu eröffnen, aus dem später Schulungsstätten in den verschiedenen Landesteilen für alle Arten von Weiterbildungskursen und -tagungen wachsen könnten.

Das ganze System würde von einem erweiterten Schulrat mit Fachkommissionen für jede der Ausbildungsstätten geleitet, der dem Träger der Institution unterstände (nach den heutigen Gegebenheiten dem Schweizerischen Roten Kreuz). Die gesamte Weiterbildung nach der Berufsausbildung in Krankenpflege sollte nach einheitlichen Richtlinien erfolgen.

Für den Ausbau der Kaderschule in der im Untersuchungsbericht skizzierten Art (räumliche Erweiterung, Ausbau von Sekretariat und Bibliothek, mehr und besser ausgebildete Lehrkräfte, neue Kursprogramme usw.) würde der Geldbedarf in den nächsten Jahren schätzungsweise wie folgt steigen:

1974 Fr. 1 600 000.–
1975 Fr. 1 700 000.–
1977 Fr. 2 000 000.–
1979 Fr. 2 500 000.–

Dazu kommen Fr. 500 000–. für den versuchsweisen Betrieb während fünfzehn Monaten eines Experimentierzentrums für die ständige Weiterbildung.

(Zum Vergleich sei angeführt, dass die Ausgaben des SRK für die Kaderschule im Jahr 1971 Fr. 305 000–. betrugen und für das Jahr 1973 Fr. 398 000–.)

Wohl erhält das Schweizerische Rote Kreuz seit 1965 einen jährlichen Bundesbeitrag für die Kaderschule (ab 1973 deckt der Bund die Hälfte des Schuldefizits), für die finanzielle Sicherstellung einer ausgebauten Kaderschule müssten aber noch andere Geldgeber gefunden werden.

Der Schulrat der Kaderschule setzte nach Abschluss der Studie verschiedene Arbeitsgruppen ein, welche die Massnahmen, die sich aus der Expertise ergeben, prüfen.

Wie geht die Entwicklung weiter?

Die Expertin hatte die Aufgabe «eine allseitige Bewertung des gegenwärtigen Standes der Schule» vorzunehmen und Vorschläge und Pläne für ihre weitere Entwicklung zu machen. Ihre Vorschläge tragen der heutigen Lage und Nachfrage Rechnung: Höhere Anforderungen an das Pflegepersonal infolge komplizierter und anspruchsvoller gewordener Behandlungsmethoden und vermehrter Aufgaben und Kompetenzen verlangen besser ausgebildete Kader durch bessere Kaderschulung und ständige Weiterbildung auf allen Stufen, um mit der Entwicklung, besonders in technischer Hinsicht, Schritt zu halten.

Ob die Entwicklung, die gegenwärtig in Richtung einer immer abstrakteren und spezialisierteren Medizin geht und entsprechend ausgebildetes Pflegepersonal erfordert, wünschbar und unausweichlich ist, war nicht Gegenstand der Studie.

Es sollten noch weitere Untersuchungen angestellt werden, um ein genaues Bild darüber zu erhalten, was für Pflegepersonal, wo, wieviel benötigt wird. Zum Beispiel erhält heute die ausser-spitalische Krankenpflege eine Neubewertung, die Behandlung psychiatrischer Patienten geht neue Wege, usw. Ganz allgemein macht sich eine weniger dem Rationalen verhaftete Auffassung des Heilens und Pflegens bemerkbar. Sicher ist die in der Studie empfohlene Öffnung der Kaderschule für einen vermehrten Gedankenaustausch mit Akademikern verschiedener Disziplinen und anderen Kreisen eine gute Voraussetzung, dass neue Tendenzen erkannt und aufgenommen werden. E. T.