

Zeitschrift:	Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber:	Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band:	79 (2008)
Heft:	11
Artikel:	Monika Weder über den Umbruch im Pflegeberuf und neue Bildungsangebote : "Wir möchten eine Einheit in das derzeitige Abschlussgewirr bringen"
Autor:	Hansen, Robert / Weder, Monika
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-803690

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: 25.01.2026

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

Monika Weder über den Umbruch im Pflegeberuf und neue Bildungsangebote

«Wir möchten eine Einheit in das derzeitige Abschlussgewirr bringen»

■ Robert Hansen

Die Pflegeberufe sind im Wandel, die Aufgaben werden komplexer, diverse Schulen bieten Lehrgänge auf unterschiedlichstem Niveau an. Monika Weder, Bildungsverantwortliche von Curaviva Schweiz, macht eine Auslegerordnung.

■ Die Ausbildungsplätze für Pflegeberufe sind sehr gefragt. Vielerorts gibt es nur wenige oder gar keine Lehrstellen, vor allem in kleinen Heimen und Institutionen. Wurde da ein Trend nicht erkannt?

Monika Weder: Man kann nicht sagen, dass man einen Trend nicht erkannt hat. Aber Ausbildungsplätze anbieten kann nur, wer mit qualifiziertem Personal und entsprechender Einrichtung die geforderte Qualität garantiert. Das ist natürlich nicht in jedem Betrieb gleich einfach.

■ Weshalb nicht?

Weder: Dass die Institutionen in diesem Umfang selber zu Ausbildungsbetrieben geworden sind, ist eine neue Situation. Ausbildungsplätze für eine Berufslehre brauchte man vorher in dieser Art nicht. Vielleicht war man sich zu wenig bewusst, welches Engagement die Einführung der Berufslehren erfordert. Ob jemand heute eine Lehrstelle anbietet, hat aber nicht nur mit der Betriebsgrösse zu tun.

■ Gutes Pflegepersonal zu finden, ist seit jeher schwierig, und die neuen

Berufslehren sind im Interesse der Branche. Warum fehlte mit der Einführung der Fachangestellten Gesundheit und Fachangestellten Betreuung in den Institutionen das Bewusstsein, aktiv Lehrstellen zu schaffen?

Weder: Wir brauchen halt ein wenig Zeit, bis dieses Bewusstsein da ist. Aber man darf diese neue Aufgabe für die Institutionen nicht unterschätzen.

■ Ist denn bei den Institutionsleitern die Bereitschaft da, sich im Ausbildungsbereich zu engagieren?

Weder: Auf jeden Fall.

■ Grössere Heime und Institutionen haben mehr Möglichkeiten, qualifiziertes Personal für die Auszubildenden freizustellen und können eher eine abwechslungsreiche Lehre gewährleisten. Sollten sich kleinere Heime den grossen Institutionen anschliessen oder selber miteinander Ausbildungsverbünde ins Leben rufen?

Weder: Ausbildungsverbünde sind sicher eine gute Sache, wenn kleinere Institutionen nicht alles anbieten können. Auszubildende können dann die Institution wechseln. Die Ausbildung und damit auch der Aufwand werden so von mehreren Heimen getragen. Zudem können auch mehrere Institutionen eine für die Ausbildung verantwortliche Person teilen. Es gibt bereits Beispiele, die gut funktionieren.

■ Wo?

Weder: Im Kanton Obwalden existiert so ein Verbund bei Alters- und Pflege-

heimen. Man muss allerdings bedenken, dass der Wechsel von einem ins andere Heim mit Aufwand verbunden ist. Die beteiligten Heime müssen sich absprechen und koordinieren.

■ Pflegeberufe sind körperlich wie mental anspruchsvoll, manchmal belastend, die Arbeitszeiten sind oft unregelmässig. Trotzdem sagen Pflegende und Pflegedienstleitende vermehrt, der Pflegeberuf sei attraktiver geworden. Gewinnt der Pflegeberuf in der öffentlichen Meinung an Stellenwert?

Weder: Es spielt eine Rolle, welchen Pflegeberuf man anschaut. Die berufliche Grundausbildung Fachangestellte Gesundheit ist sehr gefragt. Bei der höheren Fachschule ist das Interesse weniger gross. Spezialisierte Bereiche wie Demenzbetreuung oder Palliative Care sind wiederum sehr attraktiv. Bei den Pflegeberufen zeigt sich also ein heterogenes Bild.

■ Woher kommt das?

Weder: Bei spezialisierten Bereichen kann die Identifikation mit der Arbeit grösser sein. Gerade bei Palliative Care kann man sich auf eine Aufgabe einlassen. Dort wurde in jüngerer Vergangenheit vieles neu entwickelt und Wissen erweitert. Das hat Auswirkungen bis hin zu Bildungsangeboten.

■ Oftmals sind es Schulabgängerinnen und Schulabgänger, die direkt mit einer der neuen Berufslehren beginnen. Diese jungen Leute haben in den Pflegeheimen mit alten Menschen zu tun, die im

letzten Abschnitt ihres Lebens stehen. Der Tod ist ein Thema, mit dem sich junge Menschen sonst kaum auseinandersetzen. Bringt diese jungen Berufsleute genügend Lebenserfahrung mit, um dieser schwierigen Aufgabe zu begegnen?

Weder: Es gibt junge Leute, die dem von ihrer Erfahrung, ihrem sozialen Umfeld und ihrer Persönlichkeit her gut gewachsen sind. Für andere ist das wirklich eine Belastung. Da haben wir grosse Unterschiede. Es ist aber sicher nicht so, dass alle jungen Leute überfordert wären. Zudem gibt es die Möglichkeit, die Berufslehre nach einem Zwischenjahr zu beginnen. Entsprechende Brückenangebote sind vielfältig vorhanden. Aber vor allem sollte man im Vorfeld abklären, ob jemandem ein Beruf im Sozialbereich oder im Gesundheitswesen zusagt.

■ *In Form von Schnuppertagen?*

Weder: Ja, die Heime bieten dies vermehrt an. Viele Institutionen verlangen gar den Besuch von Schnuppertagen, bevor jemand überhaupt mit der Ausbildung beginnt. Das ist sinnvoll und wichtig – für beide Seiten.

■ *Also sind die anfänglich auch von Fachleuten geäusserten Bedenken gegen die jungen Berufsleute widerlegt?*

Weder: Ja, zum allergrössten Teil.

■ *Welche Möglichkeiten bestehen für ältere Leute, in den Pflegeberuf neu oder wieder einzusteigen?*

Weder: Wer aus einem Pflegeberuf kommt, kann Wiedereinsteigerinnenkurse besuchen und dort das Fachwissen auffrischen. Wer zuvor eine andere Ausbildung absolviert hatte, kann eine verkürzte berufliche Grundbildung als FaGe oder FaBe, auch mit einem eidgenössischen Abschluss, oder eine Ausbildung auf Stufe Höhere Fachschule machen.

■ *Wie gut werden diese Möglichkeiten genutzt?*

Weder: Recht rege. Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen hatten immer schon einen grossen Anteil an Erwachsenen, die sich für eine Ausbildung entschieden haben. Ich hoffe, er nimmt in Zukunft noch zu.

■ *Bei den Pflegeberufen hat sich viel geändert, die Krankheitsbilder werden komplexer, die Pflege hat sich spezialisiert, die Berufe wurden auch techni-*

Schweiz hat beispielsweise für Pfegeende mit Diplomniveau I ein Angebot, um einen Abschluss auf Stufe Höhere Fachschule zu erhalten. Für das Personal ist es wichtig, die Augen offenzuhalten und zu schauen, welche der zahlreichen Möglichkeiten ergriffen werden sollen.

■ *Wurden auch neue Angebote geschaffen?*



«Dass die Institutionen selber in diesem Umfang Ausbildungsbetriebe geworden sind, ist eine neue Situation», sagt Monika Weder.

Fotos: roh

scher. Wie hat man bei der Bildungssystematik auf diese neuen Herausforderungen reagiert?

Weder: Die Ausbildungen werden regelmässig überprüft und die Reglemente angepasst. Weiter hat man Passerellen geschaffen, um nachträglich entsprechende Abschlüsse noch erreichen zu können. Curaviva

Weder: Wir haben beispielsweise im Palliativ-Care-Bereich oder der Gerontopsychiatrie gute Lehrgänge für Leute, die sich spezialisieren wollen. Wir haben noch nicht sehr viele eidgenössisch anerkannte Abschlüsse. Es ist wichtig, darauf hinzuarbeiten, dass es mehr davon gibt.

■ Curaviva Schweiz ist einer von vielen Anbietern. Verschiedenste Abschlüsse können auf allen Stufen gemacht werden. Wie soll sich das Personal noch orientieren können?

Weder: Das Personal kann sich beraten lassen, sei dies bei Institutionen oder auch Curaviva Schweiz. Bei einem grösseren Wechsel kann man sich auch bei Berufs- und Laufbahnberatungen erkundigen.

■ Sind bereits neue eidgenössische Abschlüsse in Vorbereitung?

Weder: Die Abschlüsse sind noch nicht gesetzt. Wir haben ein Projekt am Laufen: «Höhere Berufsbildung Pflege und Betreuung im stationären und ambulanten Langzeitbereich». Derzeit wird abgeklärt, welche Berufsprüfungen und welche höheren Fachprüfungen notwendig sind. Gewisse Vorstellungen sind bereits vorhanden.

■ Wer evaluiert und entscheidet?

Weder: Die drei grossen Arbeitgeberorganisationen Curaviva Schweiz, Spitex Schweiz und H+, die sich gemeinsam diesem Projekt widmen. So kann man für die Institutionen auch die richtigen Ausbildungsgefässe schaffen. Schlussendlich mitentscheiden werden auch die OdA Santé und das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie.

■ Sind auch neue Lehrgänge geplant?

Weder: Wir werden für Leute mit einschlägiger Vorbildung eine verkürzte Ausbildung Sozialpädagogik anbieten. So werden attraktive Laufbahnen gewährleistet, wo die Stufen gut aufeinander abgestimmt sind.

■ Wird das in absehbarer Zeit klappen?

Weder: Ich bin zuversichtlich. Ich weiss allerdings nicht, in welchem Zeitraum.

■ Curaviva Schweiz ist ein Arbeitgeberverband. Weshalb setzt man sich so stark im Bildungsbereich ein?

Weder: Wir wollen als Arbeitgeberverband gute Lebensqualität für die Bewohnerinnen und Bewohner erreichen. Dabei ist gut qualifiziertes und motiviertes Personal ein wichtiger Teil, um dies zu erreichen. Dieses qualifiziert sich nicht von selber. Man muss einen Rahmen setzen, Angebote schaffen und den Bedarf erkennen, um diese Lebensqualität zu gewährleisten.

■ Eidgenössische Abschlüsse sind, wie der Name schon sagt, gesamtschweizerisch gültig. Nun bestehen aber zwischen Deutschschweiz und Westschweiz bei der Bildung grössere Unterschiede. Wie bringt man das unter einen Hut?

Weder: Die Abschlüsse müssen schweizweit einheitlich sein, das wird erreicht. Die Frage ist, ob die Ausbildungsgänge gleich intensiv nachgefragt werden. In der Vergangenheit war in der Westschweiz die Möglichkeit der höheren Berufsbildung, der Berufsprüfungen und der höheren Fachprüfungen weniger nachgefragt. Dort wurden eher Fachhochschulen und entsprechende Weiterbildungsangebote genutzt.

■ Woher kommt dieser Unterschied?

Weder: Diese Tradition ist wohl auf den französischen Einfluss auf die Ausbildung zurückzuführen. In Frankreich werden Hochschulabschlüsse bevorzugt.

■ Auch in der Deutschschweiz gibt es vermehrt Fachhochschulen und Universitäten, die ihr Angebot ausbauen. Was bringt ein Bachelor im Sozialbereich?

Weder: Beim Bachelor wird im Vergleich mit einer höheren Fachschule mehr Theorie vermittelt. Neben der praktischen Anwendung wird geforscht. Diese Grundlagenarbeit kann später in den Betrieben umgesetzt werden.

■ In der Pflege wird Hand angelegt, steht die praktische Arbeit im Vordergrund. Wo können die Theoretiker eingesetzt werden?

Weder: (lacht) Hier besteht immer ein Missverständnis. Es geht auch in den Fachhochschulen nicht nur darum, Theoretiker auszubilden. Es ist aber wichtig, dass wir Leute haben, die Theorien verstehen und diese auch umsetzen können. Wir werden zudem auch Leute brauchen, die Konzepte entwickeln, weiter auch in der Weiterbildung, damit die Forschungsarbeiten aufbereitet werden, um sie in der Praxis umzusetzen.

■ Unterstützt auch Curaviva Schweiz – als Anbieter mit einer höheren Fachschule – die Fachhochschulausbildung?

Weder: Auf jeden Fall. Es braucht Abschlüsse auf verschiedenen Niveaus. Je nach Situation braucht man unterschiedlich qualifiziertes Personal. Für einen Bereich gibt es nicht nur einen Bildungsabschluss.

■ Werden sich die Studierenden der höheren Fachschulen sowie der Fachhochschulen im Berufsleben nicht konkurrenzieren?

Weder: Wie sie in der Praxis eingesetzt werden, wird sich zeigen. Noch fehlen die Erfahrungen mit Fachhochschul-Absolventen. Ich denke aber, dass diese eher selten im Pflegebereich von Heimen arbeiten werden.

■ Wo dann?

Weder: Sicher bei grösseren Institutionen, wenn es darum geht, zu planen und zu leiten oder Projekte zu lancieren. Dann im Bereich Weiterbildung bei Organisationen und sicher vermehrt in Spitälern.

■ Am anderen Ende der Spanne stehen die Attestberufe. Welchen Stellenwert werden diese künftig haben?

Weder: Es wird immer wieder vergessen, dass wir in den Institutionen bereits Attestberufe kennen, beispielsweise im Bereich Hauswirtschaft oder Küche. Dort arbeiten Leute, die solche Abschlüsse machen oder bereits gemacht haben. Nun sollen neue

Attestberufe im Bereich Soziales und Gesundheit geschaffen werden. Es wird von den Institutionen abhängen, wo eine solche Ausbildung absolviert werden kann und wo später eine entsprechende Arbeitsstelle vorhanden ist. Das wird nicht in jeder Institution der Fall sein. In den Institutionen haben wir auch Personal ganz ohne Ausbildung. Da wäre zu hoffen, dass dieser Anteil noch zurückgeht und wir Leute beschäftigen, die im Minimum eine Ausbildung auf der Stufe Attest haben.

■ Wo will Curaviva Bildung in Zukunft Akzente setzen?

Weder: Curaviva Schweiz setzt sich nicht nur für neue Lehrgänge ein, sondern es ist uns auch ein Anliegen, dass wir eine Einheit in das derzeitige Abschlussgewirr bringen. Der Gesundheitsbereich wurde recht durchgeschüttelt. Man muss versuchen, eine Übersicht zu schaffen und eine klare Abgrenzung zu erreichen. Die interdisziplinäre Arbeit wird immer wichtiger. Wir achten darauf, dass bei bestehenden Ausbildungen, aber auch bei Weiterbildungen die Vernetzungen mit den Nachbargebieten gut geregelt sind und dass man sich versteht. Es kann nicht sein, dass man als Berufsgruppe in einer Institution arbeitet und nichts von den anderen Bereichen versteht.

■ Wie offen sind die Leute dafür, über ihren eigenen Gartenzaun hinauszu schauen?

Weder: Die allermeisten sind sehr offen, weil sie merken, dass es im Arbeitsalltag einfach geschieht. Wir merken, dass dieses Interesse wächst und auch das Verständnis für solche Fragestellungen geweckt wird.

■ Wir haben in der Schweiz generell eine gute Ausbildung im Pflegebereich, das sagt auch SBK-Geschäftsführerin Elsbeth Wandeler in der Oktober Nummer der Fachzeitschrift Curaviva. Sie befürchtet aber, dass wir das hohe

Niveau wegen des zunehmenden Spardrucks in den Institutionen nicht halten können. Wie kann man diesem Trend begegnen?

Weder: Wir haben Personal auf unterschiedlichem Ausbildungsniveau. Man kann nicht generell sagen, das Niveau müsse aus Kostengründen gesenkt werden. Natürlich besteht die Gefahr, beim qualifizierten Personal Kosten zu sparen. Deshalb muss gegenüber

Auch Heime bieten intern Aus- und Weiterbildungen an. Curaviva Bildung engagiert sich dort mit Experten und Beratern. Wie entwickelt sich dieser Bereich?

Weder: Das ist eine sehr gute Art von Weiterbildung, weil nicht einfach jemand extern in eine Weiterbildung geschickt wird, die man in einem Betrieb vielleicht gar nicht umsetzen kann oder will. Vielmehr wird ein



«Ausbildungsverbünde sind sicher eine gute Sache, wenn kleinere Institutionen nicht alles anbieten können.»

Politik und Behörden klar gemacht werden, dass für gewisse Aufgaben gewisse Kompetenzen erforderlich sind. Man muss aber auch überlegen, wo welche Leute eingesetzt werden.

■ Derzeit ist aber keine Tendenz spürbar, dass bei Aus- und Weiterbildung gespart würde?

Weder: Das ist nicht der Fall. Ich hoffe auch nicht, dass wir längerfristig starke Einbussen hinnehmen müssten. Im Moment gibt es keine Indizien dafür.

ganzes Team oder eine ganze Institution weiterentwickelt. Das ist ein nachhaltiger Ansatz für die Bildung.

■ Wie motiviert ist das Personal, das interne wie externe Weiterbildung besucht?

Weder: Die Leute sind sehr motiviert. Einerseits können sie so neues Wissen abholen. Andererseits können sie sich mit anderen Leuten austauschen, die in ähnlichen Situationen arbeiten. Das ist immer ein wichtiger Bestandteil einer Weiterbildung.