Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift

Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz

Band: 81 (2010)

Heft: 11: Dringend gesucht : Pflegepersonal : wer soll immer mehr Hochbetagte pflegen?

Artikel: Quereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen könnten den Personalengpass entschärfen : aus der Backstube in die Pflege

Autor: Steiner, Barbara

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-805547

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: 15.12.2025

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

Quereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen könnten den Personalengpass entschärfen

Aus der Backstube in die Pflege

Zurück in den Pflegeberuf oder seitwärts hinein: Bei den Wieder- und Quereinsteigenden orten Fachleute grosses Rekrutierungspotenzial. Hürden sind der tiefe Lohn während der Ausbildung und die Kosten der Weiterbildung.

Von Barbara Steiner

Aus der Druckvorstufe, dem Sekretariat oder dem Coiffeursalon ins Pflegeheim – ein beruflicher Werdegang, von dem sich die Involvierten im Gesundheitswesen wünschen, dass ihn noch mehr Frauen und Männer als bisher wählen. In ihren Bemühungen, dem prognostizierten Pflegepersonalengpass entgegenzuwirken, setzen sie nämlich grosse Hoffnungen in Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger. Verschiedene Schulen in der Schweiz haben bereits reagiert und bieten für Frauen und Männer, die bereits einen Beruf erlernt haben, verkürzte Ausbildungsgänge für den Pflegeberuf an. So hat beispielsweise das Berner Bildungszentrum Pflege (BZ Pflege) in diesem und im kommenden Jahr als ausserordentliche Rekrutierungsmassnahme einen Lehrgang im Programm für Quereinsteigende, die in einer Zweitausbildung diplomierte Pflegefachfrau HF oder diplomierter Pflegefachmann HF werden wollen.

«Ich bin ein sozialer Mensch. Die Tätigkeit in der Pflege entspricht mir.»

An sich hätte bereits im Frühling 2010 ein Bildungsgang beginnen sollen. Weil die Zeit für die Vorbereitungen laut Direktor Peter Marbet zu knapp war, wurde der Start des Projekts auf Ende Oktober verschoben. Von den ursprünglich angestrebten 50 Plätzen im Lehrgang sind 28 belegt. Dass die Nachfrage nicht grösser war, führt Marbet auf mehrere Faktoren zurück. Zum einen daure es immer eine Weile, bis sich ein neues Angebot durchsetzen könne. Zum anderen limitiere aber der tiefe Lohn die Zahl der Personen, für welche die Ausbildung in Frage komme. Die Quereinsteigenden verdienen während der drei Jahre dauernden Ausbildung zwischen 1800 und 2200 Franken pro Monat. Das ist zwar ungefähr doppelt so viel, wie die Studierenden eines regulären Bildungsgangs erhalten, aber für viele halt doch zu wenig, um über die Runden zu kommen. Den Lohn bezahlen die Betriebe, in denen die Studierenden angestellt sind und während sieben Monaten pro Jahr als Praktikantinnen und Praktikanten arbeiten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des ersten Bildungsgangs sind laut Marbet durchschnittlich rund 40 Jahre alt und haben verschiedenste Erstberufe – die Palette reicht vom Koch über den Kaufmann bis hin zu einer Teilnehmerin mit einem Bachelor of Arts in History. Sechs der 28 Teilnehmenden sind Männer – sie sind etwas stärker vertreten als sonst in Lehrgängen für Pflegeberufe üblich. Für den Studiengang mit Start im kommenden Frühling haben bereits 23 Interessentinnen und Interessenten die schulische Zulassung erhalten. Sie suchen nun eine Lehrstelle in der Praxis.

Vorerst nur Spitäler

Den praktischen Teil der Ausbildung absolvieren die Quereinsteigenden im Rahmen der ausserordentlichen Rekrutierungsmassnahme ausschliesslich in Spitälern. Seitens der Langzeitpflege hat zwar grosses Interesse an der Teilnahme am Projekt bestanden. Aus organisatorischen Gründen haben die Projektträger, bestehend aus der bernischen Gesundheitsdirektion, der Erziehungsdirektion, der Organisation der Arbeitswelt (OdA) Gesundheit Bern und dem

In den Dienstplänen von Pflegeeinrichtungen wären die Namen von Quereinsteigenden willkommen – aber nicht alle, die sich für einen Wechsel in den Pflegeberuf interessieren, können sich die Ausbildung leisten. Foto: Sarah Venema

BZ Pflege, aber beschlossen, den Kreis der Involvierten einzugrenzen: «Wir hatten einen sehr gedrängten Fahrplan und wollten einen Verteilkampf unter den Versorgungsbereichen vermeiden. Zudem ist die Anzahl der Ausbildungspartner im Akutbereich überschaubar und erlaubte eine rasche Zuteilung der benötigten Ausbildungsplätze.» Diese Beschränkung bedeute keinesfalls, dass die Bedürfnisse der Langzeitpflege weniger Beachtung fänden, betont Danny Heilbronn, Leiter der Dienststelle Berufsbildung in der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern. «Es war uns wichtig, dass das BZ Pflege mit der Zweitausbildung möglichst rasch den potenziellen Studierenden mitteilen konnte, in welchen Institutionen die Ausbildungsplätze angeboten werden. Das bedingte, dass wir uns auf die Spitäler als Projektpartner konzentrierten.» Heilbronn weist darauf hin, dass die Langzeitpflegeeinrichtungen trotzdem profitieren können: «Der Studiengang zur diplomierten Pflegefachfrau HF oder zum diplomierten Pflegefachmann HF ist eine generalistische Ausbildung, in welcher die Vorgaben des Rahmenlehrplans auch in Bezug auf die Praxismodule eingehalten werden müssen. Einige der an der ausserordentlichen Rekrutierungsmassnahme beteiligten Regionalen Spitalzentren können für die Einhaltung der Vorgaben zum Beispiel auf eigene Alterseinrichtungen zurückgreifen, wo die angehenden Fachkräfte auch das praktische Rüstzeug für die Langzeitpflege erwerben können.» Nach Beendigung der Ausbildung seien diese somit bestens auch für eine Tätigkeit in einem Pflegeheim qualifiziert. Geprüft wird nach Abschluss der ausserordentlichen Rekrutierungsmassnahme, inwieweit das BZ Pflege die Zweitausbildung fest ins Angebot integrieren kann. In dieser Phase werde dann sicher auch der Einbezug der Langzeitpflegeeinrichtungen wieder ein Thema.

Dem Alltag in der Pflege sind nicht alle gewachsen.

Beiträge an drei Jahrgänge

Heilbronn verweist auf eine andere Massnahme des Kantons Bern, von der speziell die Langzeitpflege und Psychiatrie profitierten: Je 20 Erwachsene mit Betreuungspflichten, die sich beruflich neu orientieren wollten und in den Jahren 2008, 2009 und 2010 eine Pflegeausbildung HF in Angriff nahmen, erhalten eine erhöhte Ausbildungsentschädigung. Sie verdienen statt 1000 Franken 3500 Franken monatlich – die zusätzlichen 2500 Franken übernimmt der Staat. Das Interesse an diesen Plätzen war laut Heilbronn «riesig». Wer zum Zuge kam, entschied sich in einer Prüfung anhand eines klar definierten Kriterienrasters. Geprüft wurde unter anderem auch die Motivation der Bewerberinnen und Bewerber für eine Pflegeausbildung und wie gross die Wahrscheinlichkeit ist, dass sie nach der Ausbildung tatsächlich in diesem Beruf tätig sein werden. Die SP-Grossrätin und Pflegefachfrau Irène Marti Anliker verlangte im Oktober letzten Jahres in einer Motion, die Anzahl Ausbildungsplätze mit erhöhter Ausbildungsentschädigung sei auf jährlich 60 zu erhöhen. Auf Antrag der Regierung überwies das Parlament ihr Anliegen als Postulat. Er habe geprüft, in den Jahren 2010 bis 2012 40 zusätzliche Plätze zu schaffen, die Massnahme im Zuge seiner Sparbemühungen dann aber zurückgestellt, hielt der Regierungsrat in seiner Stellungnahme zuhanden des Grossen Rats fest. Mit der Initiierung der Zweitausbildung am BZ Pflege gelte das Begehren nun als erfüllt, sagt Heilbronn. Das BZ Pflege bedaure diese Haltung, weil die Förderbeiträge spezifisch den Anliegen >>

CURAVIVA weiterbildung

Praxisnah und persönlich.

Wenn ethische Fragen unter den Nägeln brennen

- Der Rationalisierungsdruck verschärft sich
- Der Alltag steckt voller Dilemmas
- Berufliche Werthaltungen bröckeln

Interessiert an einer Weiterbildung zum Ethik-Beauftragten/zur Ethik-Moderatorin?

Der **Nachdiplomkurs EPOS** (Ethische Prozesse in Organisationen im Sozialbereich) qualifiziert Sie, ethisch relevante Fragestellungen im Berufs- und Organisationalltag zu erkennen und ethische Prozesse professionell zu begleiten.

Bestellen Sie das Detailprogramm!

CURAVIVA Weiterbildung 6006 Luzern Tel. 041 419 01 72
weiterbildung@curaviva.ch www.weiterbildung.curaviva.ch

Einfach komfortabel ..

Der Clematis erfüllt alle Anforderungen an einen Pflegerollstuhl und noch mehr...
Nur beim Preis ist er knauserig!

Beachten Sie auch unsere Aktionen unter **www.gloorrehab.ch**

Verlangen Sie ein Exemplar **kostenlos und unverbindlich** zur Probe!

Neu ist der Clematis mit Arbeitstisch, Seitenpelotten und winkelverstellbaren Fussplatten ausgerüstet.
Natürlich zum gleichen Preis!

Gloor Rehabilitation & Co AG
Mattenweg 5 CH - 4458 Eptingen
Tel. 062 299 00 50 Fax 062 299 00 53
www.gloorrehab.ch mail@gloorrehab.ch

Amport Management

Management auf Zeit – Zeit für Management

- Interimistische Leitung und Übernahme der operativen Verantwortung.
- Temporäre Überbrückung von Personalengpässen oder kurzfristigen Vakanzen im Management (z.B. bei Krankheit, Unfall, Urlaub, Personalwechsel).
- Übergangsphasen gestalten, Veränderungsprozesse initiieren und begleiten, Strategien umsetzen.

Werner Amport
eidg. dipl. Heimleiter
Supervisor, Coach
Organisationsentwickler wpi BSO
dipl. Gerontologe SAG

Beraterpool: hotelleriesuisse Swiss Hotel Association CURAVIVA.CH

www.amportmanagement.ch
Schneckenschloss 1 · 6074 Giswil · +41 79 411 07 86 · w.amport@bluewin.ch

Stellenvermittlung

Exklusiv für Berufe in der Pflege

SBK ASI Sektion Bern Stellenvermittlung

Die Stellenvermittlung der SBK Sektion Bern wird von einer erfahrenen Pflegefachfrau geleitet und vermittelt Ihnen:

- Pflegefachpersonen AKP, DN II, DN I, KWS, PsyKP, und HF
- FaGe
- FA SRK
- Betagtenbetreuerinnen
- Pflegeassistentinnen

Rufen Sie uns an: **Telefon 031 380 54 60** oder senden Sie uns eine E-mail an:
stellenvermittlung@sbk-be.ch

Wir freuen uns Sie kennen zu lernen!

SBK Sektion Bern, Stellenvermittlung, Monbijoustrasse 30, 3011 Bern, www.sbk-be.ch

der Langzeitpflege und der Psychiatrie entgegenkämen, sagt Marbet.

Ohne Unterstützung unmöglich

Dass ein Quereinstieg in die Pflege oft am tiefen Ausbildungslohn scheitert, beobachtet auch Hans Flückiger, Pflegedienstleiter im Pflegezentrum Eulachtal in Elgg (ZH): «Es gibt immer wieder Leute, die bestens geeignet wären für die Pflege und sehr gerne einsteigen möchten, aber nicht mehrere Jahre mit dem Lehrlingslohn über die Runden kommen können.» Derzeit beschäftigt das Pflegezentrum denn auch lediglich eine Quereinsteigerin in Ausbildung: eine Frau mittleren Alters, die früher im Hausdienst tätig war und nun eine Lehre als Fachangestellte Betreuung absolviert. Flückiger kennt die Hürden eines Berufswechsels aus eigener Erfahrung: Er war 23, gelernter Bäcker-Konditor, verheiratet und Vater eines Kindes, als er sich entschloss, Krankenpfleger zu werden. «Mein Götti hatte Kinderlähmung und war behindert. Meine Grossmutter betreute ihn, und ich wollte nach ihrem Tod für ihn sorgen, damit er nicht in ein Heim muss», erzählt Flückiger. Der Götti zog nie zu ihm – Familie, Spitex und Mahlzeitendienst ermöglichten ihm ein Leben in den eigenen vier Wänden. «Ohne meine neu erworbenen Kenntnisse hätten wir das vielleicht nicht organisieren können», vermutet Flückiger. Finanzielle Unterstützung erhielt der gebürtige Bieler während seiner Ausbildung im Berner Engeriedspital unter anderem von der Stadt Bern, Pro Senectute, der Zeitschrift «Beobachter» und der Winterhilfe. «Ich hatte gar keine Wahl, ich musste auf Betteltour gehen.» Später bildete sich Flückiger laufend weiter; derzeit liegt der Schwerpunkt bei der Palliative Care. Bereut hat er seinen Berufswechsel nie: «Ich bin ein sozialer Mensch, die Tätigkeit in der Pflege entspricht mir voll und ganz.» Wer mit einer Ausbildung in diesem Bereich liebäugle, tue gut daran, zuerst ein längeres Praktikum zu absolvieren, rät Flückiger. Ein paar Schnuppertage in einem Heim reichten nicht aus, um sich ein realistisches Bild machen zu können. In dieser Einschätzung bestätigt sieht sich der Pflegedienstleiter durch die Erfahrungen mit Zivildienstleistenden mit unterschiedlichstem beruflichem Hintergrund: «Viele bewerben sich in bester Absicht um einen Einsatz in der Pflege. Dem Alltag, der manchmal halt auch hart ist, sind dann nicht alle gewachsen.» ●

Weitere Informationen: www.bzpflege.ch

Curaviva Weiterbildung unterstützt Wieder- und Quereinsteigende

Curaviva Weiterbildung führt im ersten Halbjahr 2011 einen Fresh-up-Kurs für Pflegefachpersonen an. Er dauert vier Tage und richtet sich an Frauen und Männer mit Pflegeausbildung, die nach einer längeren Pause wieder in die Langzeitpflege einsteigen oder aus anderen Gründen ihre Kenntnisse auffrischen wollen. Ursprünglich hatte Curaviva Weiterbildung einen achttägigen Fresh-up-Kurs konzipiert. Nach Auskunft von Irène Mahnig-Lipp, Bildungsbeauftragte und stellvertretende Leiterin von Curaviva Weiterbildung, stiessen die Kursinhalte zwar auf grosses Interesse, die Kosten seien für die Wiedereinsteigenden aber zu hoch gewesen. «Etliche von ihnen sind Mütter, die nach einer Familienpause wieder im Erwerbsleben Tritt fassen wollen. Ihr finanzieller Spielraum ist oft sehr beschränkt.» Auch der Zeitaufwand sei mit acht Tagen beträchtlich gewesen, vor allem, weil nicht alle Arbeitgeber die Weiterbildung mit finanziellen und zeitlichen Ressourcen unterstützen wollten. Nun beträgt das Kursgeld noch 950 Franken. Um den Kurs absolvieren zu können, müssen die Pflegfachpersonen zu mindestens 30 Prozent in der Langzeitpflege arbeiten. Zur Unterstützung bei der Stellensuche werden auch Interessierte ohne Stelle aufgenommen. Schwerpunkte des Kurses sind unter anderem die Pflege und Betreuung von Menschen mit Demenz, Depressionen und chronischen Krankheiten wie beispielsweise Diabetes mellitus, modernes Wundmanagement und die Pflegeforschung und -entwicklung.

Irène Mahnig-Lipp stellt fest, dass es den Wiedereinsteigerinnen zumindest in einer ersten Phase häufig reiche, von den Mitarbeitenden in ihre Aufgabenbereiche eingeführt zu werden. Der Wunsch nach einer Weiterbildung komme erst später. Viele entschieden sich dann aber nicht für den Fresh-up-Kurs, sondern für die Weiterbildung in einem Schwerpunktthema, Gerontopsychiatrische Pflege und Betreuung beispielsweise oder Palliative Care. Für Annemarie Fischer, Geschäftsleiterin des Spitex Verbands Kanton Zürich, gehört die Rekrutierung von Wiedereinsteigerinnen zu den wichtigsten Massnahmen zur Personalsicherheit im Gesundheitswesen: «Es braucht weitere Anreize, um sie zurückzuholen,» sagt sie. Erfreut zeigt sie sich darüber, dass der Kanton Zürich einen Teil der Kosten der Wiedereinstiegs-Kurse zweier Anbieter übernimmt, wenn sich die Absolventinnen anschliessend in einem kantonalen oder staatsbeitragsberechtigten Betrieb anstellen lassen.

An Quereinsteigende und Pflegende mit Weiterentwicklungswunsch richtet sich das Laufbahnberatungs-Angebot von Curaviva Weiterbildung. Oftmals ziehen laut Irène Mahnig-Lipp Frauen und Männer eine Tätigkeit in der Pflege in Erwägung, die in irgendeiner Form bereits Erfahrungen mitbrächten. In der Beratung gehe es darum, aufzuzeigen, welche Wege mit diesen Vorkenntnissen offen stünden. Zu klären sei häufig auch, wo ein früherer Abschluss in der heutigen Bildungssystematik zu positionieren sei. (bas)

Weitere Informationen:

www.weiterbildung.curaviva.ch
www.bildungsangebote.curaviva.ch