

Zeitschrift: Spitex Magazin : die Fachzeitschrift des Spitex Verbandes Schweiz
Herausgeber: Spitex Verband Schweiz
Band: - (2016)
Heft: 4

Rubrik: Fokus "Bildung" : Bildung bringts!

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: 04.02.2026

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



Bild: Guy Perrenoud

Bildung bringts!

Die Ausbildungsverpflichtung der Kantone zeigt vielerorts in der Schweiz bereits Wirkung: die Zahl der Ausbildungsabschlüsse konnte seit 2009 weiter gesteigert werden, vor allem auf der Sekundarstufe II. Die Umsetzung dieser «Pflicht zur Ausbildung» fällt in den Betrieben aber sehr unterschiedlich aus. Je grösser die Spitex-Organisation, desto professioneller ist auch die Ausbildung. Wir haben zum Thema «Bildung» in Spitex-Organisationen in Genf, Bern und Luzern recherchiert.



Sandrine Fellay Morante,
Direktorin des Zentrums
für Kompetenzen und
Karrieremanagement der
imad. Bilder: Guy Perrenoud

Ausbildung nach Mass

Ausbildungsverpflichtung? In Genf eine Selbstverständlichkeit: Bei der imad ist die Ausbildung von Pflegeberufen schon lange fest in der Unternehmenskultur verankert und institutionalisiert. Die Aufnahme und Integration neuer Mitarbeitender wird sehr professionell betrieben.

Hilfsleistungen und häusliche Pflegeleistungen werden bei der imad in Genf als staatliche Aufgabe angesehen und die Ausbildung wird vom Bedarf bestimmt. Ist das so einfach? «Die Ermittlung des Bedarfs an häuslichen Pflegeleistungen für den Kanton Genf und die anschliessende Definition von

Strategien für die Rekrutierung kompetenter Mitarbeiter verlangen zahlreiche Massnahmen. Danach werden Ausbildungsstrategien konzipiert, wie wir den nötigen Bedarf decken können. Dabei ist die Verknüpfung der Ausbildung mit aktuellen und zukünftigen Problemen von wesentlicher Bedeutung», erläutert Sandrine Fellay Morante, Direktorin des Zentrums für Kompetenzen und Karrieremanagement für die Genfer Institution für häusliche Pflege.

Die imad ist eine autonome öffentliche Einrichtung unter der Aufsicht des Genfer Departements für Arbeit, Soziales und Gesundheit (DEAS). Ein mit dem Kanton abgeschlossener Dienstleistungsvertrag verleiht ihr weitgehend Autonomie. Die Generaldirektion ist bereit, die notwendige Unterstützung zu gewährleisten: ihre Bildungspolitik lenkt die Personalressourcen, welche die kantonalen und eidgenössischen Gesundheitsziele mit den speziellen Bedürfnissen der imad und ihrer 2200 Mitarbeiter abstimmt.

Durchdachte Massnahmen

Die von der imad durchgeführten Bildungsprogramme setzen die Ziele um, die vorab durch die Eidgenossenschaft und den Kanton Genf festgelegt wurden, wie zum Beispiel die Sensibilisierung für die Palliativpflege und die Leistungen für pflegende Angehörige. Außerdem nennt die imad mittels Pflichtenheften die erforderlichen Diplome der Pflegekräfte und die Massnahmen, mit denen sich der Mangel an Arbeitskräften im Gesundheitswesen bekämpfen liesse. Zusammen mit dem Obsan-Bericht lässt sich so

eine Planung erstellen, mit welcher sich der Bedarf auf breiterer Ebene vorhersehen lässt.

«Man muss die Mittel für seine Ambitionen bereitstellen»

Es werden auch Überlegungen über die gesellschaftlichen Probleme angestellt, welche die schnelle Entwicklung im Auge behalten. Zum Beispiel findet die Entwicklung von Ausbildungssystemen in enger Absprache mit den grossen Partnerinstitutionen im Bereich Gesundheit und

Die imad investiert in neue Ausbildungen

NDC. Angesichts einer wachsenden Population von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen (Alzheimer-Demenz und andere psychische Leiden älterer Menschen) haben die Haute École de Santé Genève (HEdS), die imad und die Universitätsspitäler (HUG) ihr Wissen gebündelt, um gemeinsam eine neue Ausbildung zu konzipieren: das CAS (Certificate of Advanced Studies) für Demenz und psychische Leiden älterer Menschen. Dabei geht es um den speziellen Bereich der Begleitung und Pflege älterer Menschen mit Beeinträchtigungen der geistigen Gesundheit sowie deren Angehöriger. Der Postgraduierten-Studiengang richtet sich an Gesundheitsberufe. Kernpunkt sind zwei Module, die 15 ECTS-Punkten entsprechen. Das erste zielt auf die Verknüpfung zwischen theoretischem gerontologischem Wissen und Problemen der Pflegeorte und des Lebens älterer Menschen ab; der Inhalt des zweiten Moduls konzentriert sich auf die speziellen Methoden der Versorgung und Betreuung von Menschen mit Demenz oder einer psychischen Erkrankung. «Für die nächsten fünf Jahre haben wir die Ausbildung von 20 Pflegekräften pro Jahr am Arbeitsort vorgesehen», erklärt Sandrine Fellay Morante. Die imad finanziert dabei die Kosten der Ausbildung für das CAS, die sich pro Auszubildender auf 5000 Franken belaufen. «Man muss die Mittel für seine Ambitionen bereitstellen», betont die Direktorin des Zentrums für Kompetenzen und Karrieremanagement.



Ausbildung in Genf statt: «Wenn eine Institution ihre Strategie festgelegt hat, muss sie diese in die Kantonspolitik integrieren. Die Strategie muss auf ein reaktives Ausbildungssystem bauen können», erläutert dazu Sandrine Fellay Morante.

So beschloss die Kantonsregierung 2011 ein Aktionsprogramm gegen einen Mangel an Gesundheitspersonal im Kanton, einschliesslich längerfristiger Korrekturmassnahmen. In einem im April 2012 von der Arbeitsgruppe vorgelegten Bericht waren 22 Aktionen in fünf Bereichen geplant: Bildung, Allokation von Ressourcen, Förderung / Kommunikation, Arbeitsbedingungen/Halten von Arbeitskräften und Steuerung. Aus dem Bericht ging hervor, dass das Genfer Ausbildungssystem in weiten Teilen nicht ausreichte, um dem Bedarf von Pflegeinstitutionen gerecht zu werden. Es fehlten 200 bis 220 Pflegekräfte, die pro Jahr auszubilden wären. Die Zahl der Fachmänner / Fachfrauen Gesundheit (FaGe) in Genf war im interkantonalen Vergleich sehr ge-

ring. Die Genfer Haute École de Santé Genève (HEdS) war mit der Aufnahme von 150 Auszubildenden im Pflegeberuf im letzten Jahr an ihrer maximalen Kapazität angelangt, im Vorjahr waren es nur 90.

Die steigende Nachfrage an Pflegeleistungen fordert zwangsläufig eine quantitative und auch eine qualitative Steigerung der Gesundheitsberufe. Dies bedingt also nicht

nur eine Ausweitung der Kapazitäten an den Schulen, sondern auch eine Erhöhung der Ausbildungsplätze im dualen System in den Betrieben. Wobei zu sagen ist, dass die Bildung der Sekundarstufe II in Genf eher in Schulen und nicht in Betrieben stattfindet. In diesem Kontext hat das Departement für öffentliche Bildung (DIP) 2015 einen Kantonsplan zugunsten der Lehre erarbeitet. Inzwischen wurden die aus dem Bedarf der imad hergeleiteten Massnahmen umgesetzt und erste Resultate sind ersichtlich: die Ausbildungsplätze für Fachfrau und Fachmann Gesundheit (FaGe) innerhalb der imad werden sich bis 2018 verdreifachen. Direkte Folge ist die

«Die Strategie muss auf ein reaktives Ausbildungssystem bauen können»

hospice générale, den Genfer Universitätsspitalern, den Alters- und Pflegeheimen (APH) und der imad konnte jeder Berufstätige seine Kompetenzen nach den speziellen Bedürfnissen mit über 250 Kursen erweitern. Für die imad bedeutete dies fast 12 000 Stunden Ausbildung.

Die imad ist sich der zukünftigen Herausforderungen des Gesundheitssystems bewusst und stellt Ausbildungssysteme bereit, die eine Anpassung der Kompetenzen der Mitarbeiter an die Entwicklung der Versorgung und der Leistungen ermöglicht. Seit 2011 wurden 236 Hilfspfleger und Hilfspflegerinnen, Hausangestellte und ausserhalb des Spitals beschäftigte Hilfspfleger am Arbeitsplatz ausgebildet und erhielten das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) im Beruf Fachmann / Fachfrau Gesundheit (FaGe). «Innerhalb fünf Jahren wurde eine gesamte neue Generation an Mitarbeitern qualifiziert», berichtete Sandrine Fellay Morante. All diese Massnahmen sind Teil des Kreislaufs und der sozialen Verantwortung der imad und stimulieren sich gegenseitig ... um das zu produzieren, was man als Humankapital bezeichnen kann.

Nicole Dana-Classen

⇒ www.imad.ge.ch

⇒ www.hesge.ch/heds/

In Genf werden Ausbildungssysteme in Absprache mit Partnerorganisationen aus der Gesundheit entwickelt.

Schaffung einer weiteren Klasse durch das DIP für das Schuljahr 2016–2017. «Der nötige Einsatz für die Ausbildung ist entscheidend. Wir mussten das notwendige Betreuungspersonal für die Ausbildung der Auszubildenden konkret benennen. Die Zeit, die für eine angemessene Betreuung nötig ist, hat eine Auswirkung auf die Arbeit der Ausbilder und auf die tägliche Organisation der Teams», sagt Sandrine Fellay Morante.

Ab dem ersten Tag

Bei der imad wird die Aufnahme und Integration neuer Mitarbeiter sehr professionell betrieben. Es fallen über 9000 Ausbildungsstunden pro Jahr an. In der Kombination von Unterricht in der Schule und Ausbildung vor Ort werden die Auszubildenden in den ersten vier Monaten ihrer Anstellung begleitet. Um auch die Weiterbildung von Mitarbeitenden zu gewährleisten, wurden verschiedene Mechanismen entwickelt. Es wurden Weiterbildungen nach Mass, die sogenannten Aktionsfortbildungen erarbeitet. Zum Beispiel haben 600 Mitarbeiter an der Fortbildung «Sicherheit im beruflichen Umfeld in Verbindung mit Gewalt» teilgenommen. Zusammen mit den Partnerorganisationen

Die HEdS ist aktiv

NDC. Die Haute École de Santé Genève (HEdS) hat ihre Kapazitäten für die Ausbildung von Pflegepersonal erhöht und ihre Räumlichkeiten erweitert. Ende 2015 hat die Schule ihre 224 neu Zertifizierten und HES-Diplomierten gefeiert, eine Steigerung um 88 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Zahl der Studierenden aller Stufen im Bereich Pflegewissenschaften lag Ende April 2016 bei 375. Außerdem waren 2015 bei der HEdS über 496 Personen für Weiterbildungen eingeschrieben (alle Gesundheitsbereiche zusammengekommen).

«Es hat sich gelohnt, das System einzuführen»

Die Spitex Stadt Luzern hat bei der Entwicklung des «Luzerner Modells» der Ausbildungsverpflichtung mitgearbeitet. Das System greift, es werden bereits mehr Ausbildungsplätze angeboten. Die Plätze zu besetzen, ist aber nicht immer einfach.

Die Spitex Stadt Luzern bildet aktuell 15 Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit und 15 Studenten der Höheren Fachschule aus. «Zwei der HF-Stellen ab Herbst konnten wir bisher noch nicht belegen», erzählt Tamara Renner, Geschäftsleiterin der Spitex Stadt Luzern. Die Ausbildungsverpflichtung bringt zwar mehr Ausbildungsplätze, anders als in Spitäler können die Stellen bei der Spitex aber nicht immer problemlos belegt werden. Die Spitex Stadt Luzern wirbt nun mit Flyern und Kinowerbung aktiv für die freien Ausbildungsplätze. «Wir sind zuversichtlich, dass wir noch zwei Studierende finden werden.»

Gerade kleinere Spitex-Organisationen sind sehr gefordert, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Die FaGe-Lernenden sind zu Beginn ihrer Ausbildung noch sehr jung und

haben noch keinen Führerausweis: «Sie brauchen eine sehr enge Begleitung und müssen teilweise lange Wegzeiten mit dem Spitex-Elektrovelo absolvieren», erklärt Tamara Renner und fügt an: «Die Lehre bei einer Spitex ist eine andere Herausforderung als in einem Pflegeheim: die Lernenden sind auf sich alleine gestellt.» Manche Betriebe im Kanton Luzern bilden daher Ausbildungsverbände mit anderen Spitex-Betrieben und Pflegeheimen.

Auf Tertiärstufe zeigt sich ein anderes Problem: die tiefen Löhne der HF-Studierenden in Spitex-Betrieben und Pflegeheimen wirken nicht sehr attraktiv. «Wer vorher die FaGe-Ausbildung absolviert hat, hat im ersten Jahr der HF-Ausbildung weniger Lohn als im dritten Jahr der FaGe-Ausbildung» sagt Renner. Nicht gerade ein Anreiz, um nach Lehrabschluss weiterhin die Schulbank zu drücken. «Wir in der Spitex Luzern bezahlen den HF-Studierenden, die über 25 Jahre alt sind und keine Stipendien erhalten, nicht 1200 Franken, sondern 2000 Franken Lohn. Sonst wäre es praktisch unmöglich, die Ausbildungsplätze zu besetzen.» Zudem ist es möglich, ein rückzahlbares Darlehen zu ziehen.

Doch das «Modell Luzern» greift: Dank der Ausbildungsverpflichtung werden im Kanton Luzern mehr Ausbildungsplätze angeboten. Einerseits, weil die Betriebe sonst mit einem Malus schuldenfinanziell bestraft werden, aber nicht nur: «Die jungen Leute bringen einen Mehrwert im Betrieb. Die Spitex-Betriebe merken, dass es eine gute Sache ist. Man holt viel neues Know-how rein. Es hat sich also gelohnt, das System einzuführen», freut sich Renner.

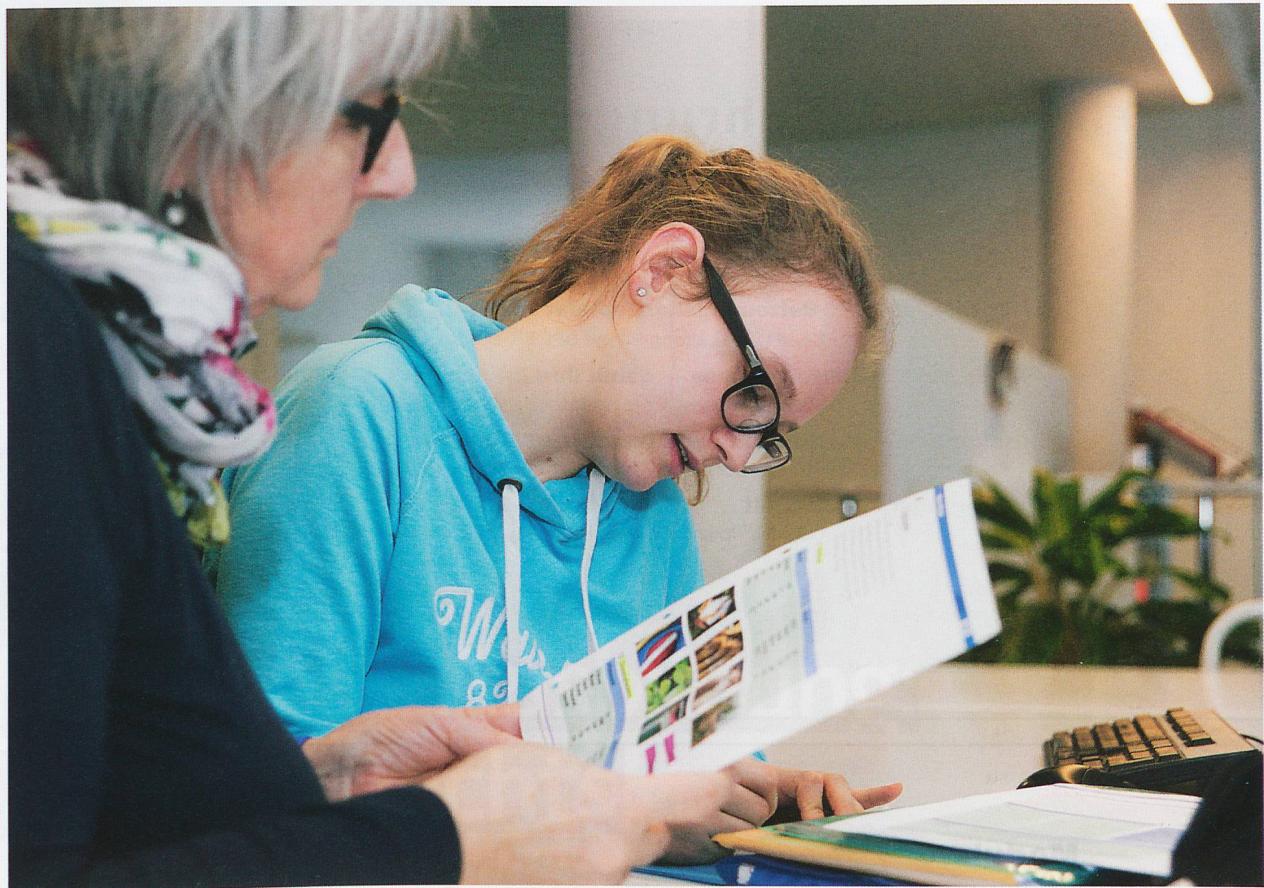
Das «Luzerner Modell»

Das «Luzerner Modell» wurde 2013 durch eine Kantonale Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern der Spitex, der Heime und des Kantons, erarbeitet. Als Grundlage dient das Pflegefinanzierungsgesetz, das die Ausbildung vorschreibt. Die Spitäler im Kanton Luzern werden kantonal finanziert, die Spitex-Leistungen und die Pflegeheime werden durch die Gemeinden finanziert. Als Grundlage für das

Mit Plakaten gegen den Fachkräftemangel



erklärt. «Wir müssen uns als moderner und attraktiver Ausbildungsbetrieb positionieren. Der Grossteil dieser Plakatplätze wird uns freundlicherweise gratis von der Stadt Zürich zur Verfügung gestellt, einige weitere werden wir noch dazukaufen.» Für weitere Infos zu Ausbildung und Beruf wurde eigens eine Homepage eingerichtet.



Dank dem «Modell Luzern» werden im Kanton Luzern mehr Ausbildungsplätze angeboten. Bild: Spitex Stadt Luzern

Modell diente der Versorgungsbericht der GDK, der besagt, wie viel Personal bis 2020 benötigt wird. Diese Zahlen wurden für die Spitex und die Pflegeheime umgerechnet, das ergab einen SOLL-Ausbildungswert für das Jahr 2020. Nach diesen Berechnungen müssen im Bereich der Spitex im Kanton Luzern pro Jahr 69 Ausbildungsplätze für Studierende Pflegefachperson HF und FH und 105 Ausbildungsplätze für Lernende Fachperson Gesundheit angeboten werden. Wie viel davon die einzelne Spitex ausbilden muss, hängt von KLV-Stunden ab: Anhand ihrer KLV-Pflegestunden im Vorjahr kann jede einzelne Spitex-Organisation berechnen, wie viel Personal sie pro Jahr ausbilden sollte. Bildet sie weniger aus, zahlt sie einen Malus, bildet sie mehr aus, bekommt sie einen Bonus. Mehr Auszubildende schaffen auch mehr Arbeit: Wer Tertiär-Ausbildungen anbietet will, braucht eine Ausbildungsverantwortliche. Da dies für kleine Spitex-Betriebe nicht möglich ist, werden die Studierenden durch die kantonale Ausbildungsverantwortliche betreut. Derzeit ist die kantonale Arbeitsgruppe daran, das Modell zu überprüfen. «Es stellte sich die Frage, ob im Bereich Spitex allenfalls weitere Berufe einbezogen werden müssten, wie zum Beispiel Assistenz Gesundheit», erklärt Tamara Renner.

Die Ausbildungsverpflichtung der Kantone

RA. Die Ausbildungsverpflichtung in den Kantonen soll Spitäler, Heime und auch Spitex-Organisationen verpflichten, Gesundheitsfachpersonal auszubilden. Die meisten Kantone setzen die Ausbildungsverpflichtung über die Leistungsverträge zwischen Kanton und Leistungserbringern um. In einigen Kantonen besteht sogar eine explizite gesetzliche Grundlage für die Ausbildungsverpflichtung, zum Teil verbunden mit der Möglichkeit der finanziellen Unterstützung. Einige Kantone setzen konkrete Zielvorgaben, abhängig von der Grösse des Betriebes. Kantone mit konkreten Zielvorgaben wenden in der Regel ein Bonus-Malus System an: Wer die vereinbarte Ausbildungsleistung nicht erfüllt, bezahlt eine Ersatzabgabe; Übererfüllung wird mit einem Bonus belohnt. Mancherorts gilt die Ausbildungsverpflichtung vorerst nur für Spitäler, und die Spitex-Betriebe werden mit einer Aufwandsentschädigung zur Ausbildung von Fachpersonal motiviert. In einigen Kantonen bilden die Spitex-Organisationen Ausbildungsverbände mit anderen Organisationen oder Spitätern, um die Ausbildungsverpflichtung besser erfüllen zu können. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass alle Kantone die Leistungserbringer in irgendeiner Form zur Ausbildung von Gesundheitspersonal verpflichten, wobei die Umsetzung und der Detaillierungsgrad der Verpflichtung schweizweit stark variieren.

QUALITÄT BEGINNT BEI DER FÜHRUNG

11. SPITEX-Führungsforum

Donnerstag, 20. Oktober 2016, 13.45 -17.00
Volkshaus Zürich (10 Gehminuten ab HB)

EDEN Alternative®: Betreuungskonzept der Zukunft?

Silvia Lüdi, Leitung Pflege SPITEX Oberes Langenthal AG

«Frauen sollten Klartext reden» — damit ihre Botschaft richtig ankommt.

Marianne Gerber, plc professional communications GmbH

Beziehung Spitex – Hausarzt: entspannt oder angespannt?

Ruth Aeschbach, Co-Geschäftsleiterin Spitex Glarus Nord

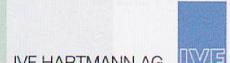
Ein Führungsgespräch mit ... Caroline Magerl-Studer

CEO M. Opitz & Co. AG, Kosmetikprodukte, St.Gallen

Programm

und Anmeldung:

myspitex.ch > Führungsforum > Anmeldung



Modulare FÜHRUNGSAUSBILDUNG für die SpiteX

Module

Auswahl: Teamführung, Kommunikation, Präsentation, Konfliktbewältigung, Selbstmanagement, Selbstkenntnis

Mögliche Abschlüsse

Testat, Zertifikat SVF oder eidg. Fachausweis Führungsfachfrau

Tagesseminare

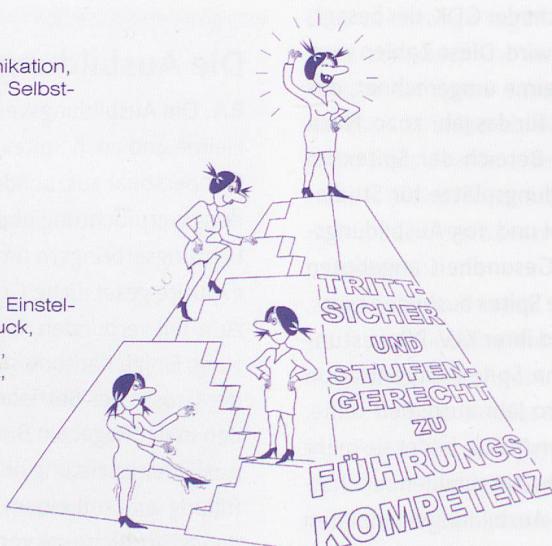
Themenauswahl: Teamprozesse, Einstellungsgespräche, Umgang mit Druck, Führen der «digitalen Generation», Kompetenter Auftritt, Achtsamkeit, Zeitmanagement

Kursort:

5 Gehminuten ab HB Zürich

Daten und Inhalte:

www.myspitex.ch



Ihre «Treppenbauer»:

Andreas Meyer



Andrea Pachleitner





Professionelle Ausbildung: Die Grösse macht

Wenn Spitex-Organisationen sich zusammenschliessen, eröffnet dies oft die Möglichkeit, junge Berufsleute auszubilden. In der Spitex Buchsi-Oenz in Herzogenbuchsee etwa wurde die Ausbildung professionalisiert.

Als die Spitex Buchsi-Oenz vor vier Jahren entstand, veränderte sich einiges – auch bezüglich Bildung. Rund sieben angehende Pflegefachleute werden heute in der Spitex-Organisation ausgebildet: drei Diplomierte Pflegepersonen HF, zwei Fachangestellte Gesundheit Erwachsene (FaGe) und zwei Assistentinnen oder Assistenten Gesundheit und Soziales (AGS); die genaue Zahl kann von Jahr zu Jahr etwas variieren. Kein Vergleich zur Zeit vor der Fusion: die Spitex-Organisationen Oenz und Herzogenbuchsee im Nordosten des Kantons Bern gehörten zwar auch damals nicht zu den ganz kleinen. Doch die Grösse liess total nur gerade zwei Praktikumsplätze zu. Und Geschäftsleiter Pierre Bürki hat noch grössere Ziele: «Je nachdem könnten wir sogar noch aufstocken.» Mehr noch: Zum Angebot gehören heute auch Spezialistinnen für die Wundversorgung und ein 24-Stunden-Pikettdienst – auch dies ein Plus für die Ausbildung. Das wäre keiner der beiden Organisationen zuvor möglich gewesen.

Nahe Begleitung

Dank der doppelt so grossen Organisation – die Spitex Buchsi-Oenz beschäftigt heute rund 80 Mitarbeitende –

konnte mit Helene Bissegger eine Pflegefachfrau als Ausbildungsverantwortliche angestellt werden. Wie alle Mitarbeitenden arbeitet auch sie noch immer am Krankenbett, um den Kontakt mit der Berufsrealität nicht zu verlieren. Hauptsächlich aber begleitet sie Auszubildende; vor allem am Anfang geht sie regelmässig mit ihnen zu den Klienten. Aber auch später steht sie als Ansprechperson für allerlei Anliegen und Fragen zur Verfügung. «Ich kann sehr nahe begleiten. So ist es fast nicht möglich, dass jemand durch die Maschen fällt.» Dies bestätigt auch Aleksandra Papic, die vor einem halben Jahr ihre Ausbildung als Diplomierte Pflegefachfrau HF in der Spitex Buchsi-Oenz abgeschlossen hat und dann gleich hier geblieben ist. «Ich hatte immer eine Ansprechperson», betont sie. Und das sei auch wichtig, denn anders als in einem Akutspital sei man in einer Spitex oft auf sich selber gestellt.

Pierre Bürki lässt keinen Zweifel aufkommen, dass für ihn eine gute Ausbildung erste Priorität hat: «Bis 2030 rechnen die Demografen mit 50 Prozent mehr 80-Jährigen. Da braucht es massiv mehr Pflegepersonal.» Er unterstützt deshalb die Strategie des Kantons Bern, dass Pflegebetriebe entweder eine gewisse Zahl Ausbildungsplätze anbie-

ten oder zu Ausgleichszahlungen verpflichtet werden. «Wir werden nur dann genügend Berufsnachwuchs haben, wenn wir ihn auch ausbilden», sagt Bürki.

Neben der Ausbildung ist auch die Weiterbildung im Beruf ein Thema. Die fusionierte Spitex kennt einerseits interne Weiterbildungs-Veranstaltungen mit eigenen oder externen Fachleuten. Andererseits ist sie in der Region gut vernetzt und arbeitet mit anderen Organisationen zusammen, etwa mit dem Spital Region Oberaargau in Langenthal oder mit dem Alterszentrum Scheidegg Herzogenbuchsee.

Helene Bissegger ist überzeugt, dass mit der Weiterbildung die Qualität der Pflege steigt. Man lerne immer wieder Neues dazu, außerdem zwinge sie einen, das eigene Verhalten und Arbeiten zu reflektieren. Auch Angestellte mit einer Kurzausbildung begleitet sie regelmässig. «In der Spitex sind sie auf sich allein gestellt. Da besteht die Gefahr, dass sich Angewohnheiten entwickeln, die nicht unseren Standards entsprechen.»

Grösser – aber nicht zu gross

Vieles lasse sich in einer grösseren Spitex-Organisation besser, professioneller und erst noch günstiger machen, ist der Geschäftsleiter überzeugt. Die Ansprüche an die Pflege in den eigenen vier Wänden wüchsen stetig, zugleich nehme der finanzielle Druck zu. So bleibe kleineren Spitex-Organisationen oft gar nichts übrig, als sich zu grösseren Einheiten zusammenzuschliessen. «Ich wage die Prognose, dass es in fünf Jahren im Oberaargau nicht mehr sieben Spitex-Organisationen geben wird», sagt Bürki.

Allerdings warnt er auch davor, in immer grösseren Einheiten ein Allheilmittel zu sehen. Eine einzige Organisation für den ganzen Oberaargau mit seinen rund 80 000 Einwohnerinnen und Einwohnern sei wohl zu gross. «Eine Spitex muss immer noch nah bei ihren Klienten sein.» Und es gebe auch in dieser Grösßenordnung noch Aufgaben, die mit Vorteil ausgelagert würden. So genüge etwa eine einzige Kinder-Spitex-Organisation für den Oberaargau vollauf.



Ab dem kommenden Jahr wird es auch im zürcherischen Bezirk Dielsdorf eine grosse Spitex-Organisation geben, gebildet aus mehreren bisher selbstständigen Institutionen (siehe Artikel Seite 12). Auch hier rechnet Max Walter, Gemeindepräsident von Regensdorf und Leiter des Fusionsprozesses, mit ähnlichen Effekten wie in Herzogenbuchsee: «In einer grösseren Organisation wird die Berufsbildung nicht mehr nebenher gemacht, sondern steht im Fokus.» Die Berufsbildung, die kleine Einheiten nicht bieten konnten, sei der fusionierten Spitex nun möglich. Das ist im Interesse der Spitex-Organisationen, weil sie damit den Nachwuchs sicherstellen, aber auch, weil sich Spitex-Organisationen, die nicht ausbilden, im Kanton Zürich an den Ausbildungskosten anderer Betriebe beteiligen müssen.

Betriebsübergreifende Ausbildung

Allerdings sei eine Fusion nicht die alleinige Möglichkeit, eine professionelle Ausbildung anzubieten, betont Anne-Marie Fischer, Geschäftsleiterin des Spitex-Verbands des Kantons Zürich: «Wir bieten im Kanton Zürich beispielsweise den Lehrbetriebs-Verband Spicura für Heime und Spitex an.» Dank des Verbandes können Lernende betriebsübergreifend ausgebildet werden und lernen so verschiedene Bereiche der Pflege kennen. Spicura tritt auch selber als Arbeitgeber auf und entlastet so die Betriebe von allen Arbeiten rund um ein Lehrverhältnis. So sorgt der Verband für eine professionelle Selektion der Lernenden und betreut sie während der Lehrzeit, übernimmt administrative Arbeiten oder pflegt den Kontakt zu Eltern, Schulen und Behörden. Eine weitere Möglichkeit sei, so Anne-Marie Fischer, sich im Bereich Ausbildung mit Heimen der Langzeitpflege in der Umgebung zusammenzutun.

Thomas Uhland

Erneuter Zusammenschluss

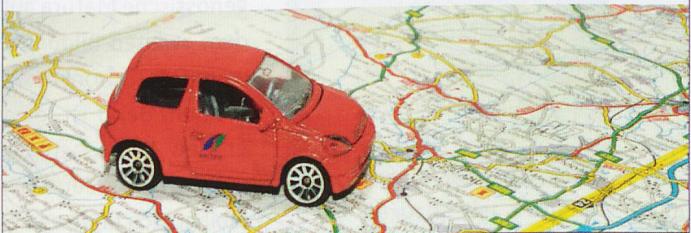
TU. Die Spitex Buchsi-Oenz ging 2012 aus der Fusion der ländlichen Spitex Oenz mit der kleinstädtischen Spitex Herzogenbuchsee hervor. Es habe denn auch einige Zeit gebraucht, um die beiden unterschiedlichen Kulturen auf einen Nenner zu bringen, räumt Pierre Bürki (links im Bild) ein. Mit Helene Bissegger (rechts im Bild) konnte neu eine Ausbildungsverantwortliche angestellt werden. Der nächste Schritt ist nun das Zusammengehen mit der angrenzenden Spitex Aarwangen-Schwarzhäusern-Bannwil, deren Vorstände Ende Juni der Fusion zugestimmt haben.

root-service ag
Weinfelderstrasse 32 | CH-8575 Bürglen TG
T +41 (0)71 634 80 40 | info@root.ch
www.root.ch



Kostengünstig
von Klient zu Klient
mit Wegzeitoptimierung von
Perigon Dispo und
Google Maps.

(kostenlos mit nächstem Update - ab Version 2016.1)



Konsequent praxisorientiert: MAS FH in CARE MANAGEMENT

berufsbegleitend
modular
fundiert

In der Schweiz ist die koordinierte Gesundheitsversorgung ein angestrebtes nationales Ziel. Fachpersonen mit Fokus auf Care Managements übernehmen Koordinationsfunktionen im Bereich multipler, chronischer Krankheitsverläufe sowie komplexer Therapien auf unterschiedlichen Handlungsebenen.

Der MAS FH in Care Management befähigt Sie, interprofessionelle und interinstitutionelle Versorgungsprozesse zu initiieren und weiterzuentwickeln. Ihre erworbenen Fähigkeiten bestärken Sie, Patientinnen, Patienten und Angehörigen koordinierte Leistungen anzubieten, um klinische oder finanzielle Krisen zu vermeiden.

**Der Studienstart ist jederzeit möglich.
Termine für Info-Anlässe: www.kalaidos-gesundheit.ch**

Ihre Karriereziele – unsere berufsbegleitenden Studiengänge:
Bachelor of Science / Master of Science / Cardiovascular Perfusion / Care Management / Chronic Care / Geriatric Care / Management of Healthcare Institutions / Neuro/Stroke / Oncological Care / Palliative Care / Pflege- und Gesundheitsrecht / Rehabilitation Care / Wound Care / Wissenschaftspraxis

Kalaidos Fachhochschule Gesundheit
Careum Campus, Pestalozzistrasse 5
8032 Zürich, Tel. 043 222 63 00
michael.ruest@kalaidos-fh.ch

Eidgenössisch akkreditierte und beaufsichtigte Fachhochschule



Die Hochschule für Berufstätige.

Modulare Weiterbildung für
Fach- und Führungspersonen in der Spitex
individuell – flexibel – zielorientiert

www.careum-weiterbildung.ch

careum Weiterbildung

Wir suchen
Mehrfamilienhäuser
Ab CHF 5 Mio. bis CHF 30 Mio. pro Objekt
oder Wohnbauland

Region: Deutschsprachige Schweiz

Ihre Kontaktnahme würde uns sehr freuen.

SPEH+PARTNER IMMOBILIEN AG

Tel. 055 410 26 26

**„Ihr Aus- und Weiterbildungsinstitut IKP:
wissenschaftlich – praxisbezogen – anerkannt“**

Dr. med. Yvonne Maurer

Berufsbegleitende,
anerkannte Weiterbildungen:



**Körperzentrierte/r
Psychologische/r
Berater/in IKP**

Psychosoziale Beratungskompetenz kombiniert mit Körperarbeit, Entspannungsübungen, Sinnfindung und Ressourcenstärkung. Optional mit eidg. Diplomabschluss. (Dauer: 3 Jahre, SGFb-anerkannt)

Mehr Infos?

Tel. 044 242 29 30
www.ikp-therapien.com

EDUQUA



**Ganzheitlich-
Psychologischer
Coach IKP**
Coaching- und Gesprächskompetenz:
Coaching-Tools aus dem Bereich
systemisch-lösungsorientierter
Beratung. Mit Zertifikatsabschluss.
(Dauer: 8 Monate)

**IKP Institut
Zürich und Bern**

Seit 30 Jahren anerkannt

Wer wird Schweizer Meisterin?

Vom 1. bis 4. September finden in St. Gallen die Berufsmeisterschaften Fachfrau / Fachmann Gesundheit statt. Insgesamt 21 Kandidatinnen und Kandidaten werden in den Olma-Hallen um den Schweizer-Meister-Titel kämpfen.

Mit Rahel Pomaro von der Spitek Aare Nord (SO), Lisa Görsch von der Spitek Region Brugg (AG) und Livia Benesch von der Spitek Imboden (GR) haben sich gleich drei Spitek-Mitarbeitende für die Meisterschaft qualifiziert. Im Rahmen dieser Berufsmeisterschaften entscheidet OdA-Santé, welche Kandidatin oder welcher Kandidat 2017 an den «WorldSkills Competitions» in Abu Dhabi teilnehmen wird, einem internationalen Berufswettbewerb, an dem sich 1000 junge Personen aus 45 Berufen und 51 Ländern messen werden. In drei kurzen Porträts erzählen die drei Kandidatinnen, was ihnen in ihrem Berufsalltag besonders gefällt und wie sie sich auf die Meisterschaft vorbereiten.

Nadia Rambaldi

Livia Benesch



«Ich habe meine Lehre zwar im Kantonsspital Graubünden absolviert, arbeite aber seit einem Jahr für die Spitek Imboden in Bonaduz. Dazu absolviere ich die eidgenössische Matura auf dem zweiten Bildungsweg. Das Schönste an meinem Beruf ist, dass er den Menschen ermöglicht, zu Hause zu bleiben. Ich finde es extrem spannend, den Klienten in seinem privaten Umfeld zu erleben und zu pflegen. Der Kontakt zum Klienten ist sehr persönlich und gleichzeitig sehr professionell. Was ich allerdings nicht so mag ist, wenn ich Konflikte im sozialen Umfeld des Klienten mitbekomme. Die regionalen Meisterschaften waren eine sehr gute Erfahrung, ich habe viel gelernt und an der Prüfung sehr viel Feedback vom Simulationspatienten bekommen. Für die nationalen Meisterschaften werde ich wieder die Lehrmittel hervornehmen, denn im Spitek-Altag kann man nicht immer «nach Lehrbuch» arbeiten. Die Prüfung wird sicher anspruchsvoll, es werden mehr Kompetenzen gefragt und man muss sich um zwei Patienten gleichzeitig kümmern. Zum Glück habe ich einen Coach an meiner Seite, der mich bei den Vorbereitungen unterstützt. Ich möchte auf jeden Fall gewinnen, weil ich mit Herz, Seele und Kopf beim Beruf bin. Außerdem wäre es super, wenn jemand von der Spitek gewinnen würde!»

Livia Benesch wird ihr Können am Donnerstag, 1. September, von 13.30 bis 15.30 Uhr zeigen.

OdASanté: Strategie 2025

RA. OdASanté ist der gesamtschweizerische Branchenverband für die Bildung im Gesundheitswesen. Der Verband setzt sich dafür ein, dass in der Schweiz genügend Gesundheitsfachleute bedarfsgerecht und mit einer guten Ausbildungsqualität aus- und weitergebildet werden. Die Strategie 2025 von OdASanté stellt sicher, dass der Bedarf der Praxis nach genügend Berufsleuten mit den erforderlichen beruflichen Handlungskompetenzen langfristig gedeckt ist. 2015 haben 3888 Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit und 1715 diplomierte Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner HF ihre Ausbildung abgeschlossen und 869 haben den Bachelor of Science (BSc) in der Pflege absolviert.

Lisa Görsch



«Gutes tun und eine direkte Rückmeldung zur geleisteten Arbeit erhalten, das wollte ich schon immer. Es gefällt mir, anderen Menschen zu helfen und Dankbarkeit zu erfahren. 2013 habe ich die Lehre bei der Spitek Region Brugg und Umgebung ange treten. Die Klienten freuen sich über jeden Besuch, der Arbeits-

alltag ist ganz anders als in einem Pflegeheim. Die Lebensfreude der Klienten fasziniert mich immer noch. Die Vorbereitung für die regionalen Meisterschaften war intensiv: Ich habe mich in die Theorie vertieft und bei der Arbeit die Handlungsabläufe reflektiert, wie sie in der Schule gelehrt werden. Am 23. Juni fand meine Lehrabschlussfeier statt, ich werde aber zur Vorbereitung für die Schweizer Meisterschaften das Berufsbildungsbuch wieder hervornehmen und die Kompetenzen nochmals in der Praxis durchgehen. Das ist eine super Gelegenheit, um nach Lehrabschluss nochmals alles zu repetieren. Die Anforderungen an den Schweizer Meisterschaften werden hoch sein. Außerdem werden sich bestimmt viele Zuschauer in den Olma-Hallen versammeln und der Lärmpegel wird entsprechend hoch sein. Ich möchte gewinnen, weil ich eine gute Fachfrau Gesundheit bin und ich gut auf Menschen eingehen kann.»

Lisa Görsch wird ihr Können am Donnerstag, 1. September, von 11.00 bis 13.00 Uhr zeigen.

Rahel Pomaro



«Dass ich eine Lehre als Fachfrau Gesundheit absolviert habe, war eher Zufall: Eigentlich wollte ich Schreinerin werden, entschied mich aber nach einer Schnupperwoche für die Lehre bei der Spitek Aare Nord in Rüttenen. Hinter jeder Haustür erwarten mich eine neue Herausforderung und der persönliche Kontakt

zu den Klienten gefällt mir sehr gut. Außerdem bin ich mit meinem E-Bike ständig in Bewegung an der frischen Luft, auf mich alleine gestellt und trage viel Verantwortung. Es gibt aber auch Situationen, die schwierig sind. Etwa wenn ich eine demente Person zur Körperpflege überreden muss. Das braucht viel Verständnis und Einfühlungsvermögen. Mein Beruf gefällt mir aber so gut, dass ich ab September noch die höhere Fachschule absolvieren werde. Da sind die Schweizer Meisterschaften Anfang September gleich eine gute Gelegenheit, das in der Berufslehrte Gelernte wieder aufzufrischen. Ich gehe mit meiner Berufsbildnerin die Kompetenzen nochmals durch und werde die Pflegeabläufe reflektieren. Die grösste Schwierigkeit wird meine Nervosität sein: Ich kann auf jeden Klienten eingehen, aber sobald ich Zuschauer habe, werde ich nervös. Klar wäre es schön, 2017 an die internationalen Meisterschaften nach Abu Dhabi zu fliegen. Aber ich mache vor allem mit, weil ich etwas für die Zukunft lernen will.»

Rahel Pomaro wird ihr Können am Donnerstag, 1. September, von 13.30 bis 15.30 Uhr zeigen.