

Zeitschrift: Schweizer Heimwesen : Fachblatt VSA
Herausgeber: Verein für Schweizerisches Heimwesen
Band: 56 (1985)
Heft: 2

Artikel: Kanton Aargau : Berufsausbildung von Altersheimangestellten :
Eingabe der Aargauer Fachgruppe der Altersheimleiter an den
Regierungsrat des Kantons Aargau
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-811683>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.05.2025

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

entsprechenden Bereitschaftsdiensten im Heim. Insgesamt gehen die Bedingungen heute soweit, dass sich entweder einzelne Heime vom Normalarbeitsvertrag distanzieren oder dass sie ihrerseits ein unnachgiebigeres Kalkül in den Heimalltag einbringen. Beides ist unerwünscht. Der Vorstand des VSA hat sich deshalb erlaubt, das Volkswirtschaftsdepartement in einem Brief auf diese Bedenken hinzuweisen. Der Erzieherberuf kennt nicht bloss Inkonvenienzen, sondern hat auch zahlreiche Annehmlichkeiten, die in keinem anderen Beruf zu nennen sind oder als «Arbeit» betrachtet werden. Wenn schon – nicht mehr nur tendenziell – ein Vergleich mit Bedingungen aller anderen Berufe gemacht werde, dann dürfte doch gerade der Erzieher, der an der Gestaltung eines Ganzheitlichen und Lebendigen mithilft, nicht über jenes Mass hinausschiessen, das nicht zuletzt von den nämlichen Kreisen für jene zu ihrem Über-

leben gefordert wird, die sich bloss als Ausgebootete für das «Tote» einsetzen!

Viele Erzieher tragen massgeblich zur verbesserten Qualität der Heimerziehung bei. Ihnen gebührt ausdrücklicher Dank, und sie haben auch Anspruch auf gute Arbeitsbedingungen. Doch wenn sich infolge dieser Anstellungsnormen immer mehr «Profis» um weniger Kinder und Jugendliche kümmern, dann wird sowohl der anvertraute Mensch in seiner Beziehungsfähigkeit als auch das Heim in seinen finanziellen Ressourcen ruiniert.

Der Chef des Volkswirtschaftsdepartements, Bundespräsident Kurt Furgler, hat auf die Eingabe des Vorstandes VSA vom 30. November am 19. Dezember 1984 eine Antwort erteilt, die im Anhang auszugsweise abgedruckt wird.

Martin Meier, Bern

Aus der Antwort des EVD

In Ihrem Schreiben vom 30. November 1984 drücken Sie Ihre Besorgnis über die kurz vor dem Abschluss stehende Revision des Normalarbeitsvertrages für Erzieher in Heimen und Internaten aus. Obgleich Sie die Revision grundsätzlich begrüssen, beurteilen Sie die Anpassungen der Arbeitsbedingungen der Erzieher als zu weitgehend.

Wir bringen Ihrem Standpunkt, der grosse Verantwortung gegenüber der Erziehungsarbeit erkennen lässt, Verständnis entgegen. Die Revision steht ja in diesem Spannungsfeld Anpassungen der Arbeitsbedingungen der Erzieher einerseits und Kostensteigerungen für die Heime andererseits. Wir hoffen, hier vermittelnde Lösungen gefunden zu haben.

Wir halten die Revisionsvorlage für einen tragfähigen Kompromiss. Es ist beiläufig

nicht so, dass wir alle Forderungen der Arbeitnehmer erfüllt haben. Denken Sie beispielsweise an die weitergehenden Begehren hinsichtlich Arbeitszeit und Ferien. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass bereits das geltende Recht aus dem Jahr 1970, das auch Sie für revisionsbedürftig halten, einen bezahlten Urlaub für die Erzieher als Belohnung der Berufstreue vorsieht. Es handelt sich hier lediglich um die angemessene Erweiterung eines bereits bestehenden Anspruchs.

Schliesslich ist herauszustreichen, dass ein Normalarbeitsvertrag, wie Sie selbst festgestellt haben, dispositives Recht enthält. Die Parteien können von den Regelungen des Erlasses frei abweichen. Sollten einzelne Heime ausnahmsweise mit Schwierigkeiten zu kämpfen haben, stünde der Weg abweichender Regelungen offen.

Kanton Aargau

Berufsausbildung von Altersheimangestellten

Eingabe der Aargauer Fachgruppe der Altersheimleiter an den Regierungsrat des Kantons Aargau

Die Regionalgruppe VSA des Kantons Aargau schlägt die Schaffung eines Ausbildungsganges mit kantonalem Fähigkeitsausweis für Altersheimangestellte* vor. Es soll dadurch den Altersheimen das notwendige qualifizierte Personal mit einer Ausbildung im Bereich der Hauswirtschaft, der Betreuung und der Grundpflege zur Verfügung gestellt werden.

Die praktische Ausbildung soll in Form einer 2jährigen Meisterlehre in Alters- und Leichtpflegeheimen stattfinden. Der theoretische Unterricht in der Kantonalen Schule für Berufsausbildung in Aarau.

* Die Berufsbezeichnung gilt für beide Geschlechter

Begründung

Der Anteil der älteren Menschen an unserer Wohnbevölkerung nimmt ständig zu. Die Altersbetreuung hat unter den öffentlichen Aufgaben eine grosse Bedeutung. Auch in den Thesen zum Aargauischen Gesundheitswesen (1981) wird auf die Schlüsselstellung hingewiesen, welche dabei die Altersheime und Altersleichtpflegeheime einnehmen. Jährlich öffnen neue Heime ihre Pforten. Im Kanton Aargau sind zirka 70 Heime mit gegen 3000 Betten in Betrieb. Weitere sind im Bau oder in Planung.

Leider hat man bisher der Aus- und Weiterbildung des nötigen Betriebspersonals nicht die entsprechende Beachtung geschenkt. Es besteht deshalb ein ausgesprochen Mangel

an qualifiziertem Personal für die Altersbetreuung in Heimen.

Auch wenn in Zukunft die offene Betagtenbetreuung (Spitex) stark ausgebaut werden sollte, so wird sich die Situation nicht grundsätzlich ändern, denn gerade dann wird es der Altersheime mit ihren spezifischen Hilfsmöglichkeiten besonders bedürfen. Die Betagten werden länger in den eigenen vier Wänden bleiben und deshalb später – und hilfsbedürftiger! – ins Altersheim/Altersleichtpflegeheim eintreten. Um so grösser wird in Zukunft die Bedeutung einer sachkundigen Betreuung und Pflege sein.

Altersheimarbeit ist nicht irgend ein Job. Die Betreuung von oft recht schwierigen Betagten erfordert Mitarbeiter, die sich mit Können und Herz einsetzen. Materieller Anreiz allein genügt nicht, eine entsprechende Schulung der Mitarbeiter ist nötig, wenn sie sich in schwierigen Situationen bewähren sollen. Die Trägerschaften der Heime, wie auch die Heimleitungen sind nicht in der Lage, die Probleme der Personalausbildung allein zu lösen. Wir sind angewiesen auf die Unterstützung des Kantons Aargau.

In einem Altersheim fallen hauswirtschaftliche, pflegerische und betreuende Aufgaben an. Die Mitarbeiter müssen über eine solide Grundausbildung in allen drei Bereichen verfügen. Die drei Funktionen lassen sich nur teilweise trennen.

Während sich Hauswirtschaft und Pflege relativ leicht abgrenzen lassen, ist die betreuende Funktion zum grossen Teil in den beiden andern Bereichen integriert. Sie geschieht eigentlich wie nebenbei und ist doch das besondere Merkmal des Berufs eines Heimangestellten.

Betreuung ist im weitesten Sinne die Art und Weise, wie wir mit den Pensionären umzugehen verstehen. Ein Grossteil der Betreuungsaufgaben besteht in verhältnismässig einfachen Verrichtungen, in engstem Kontakt von Mensch zu Mensch, wo die Helferpersönlichkeit, eine stützende Hand, ein fröhliches Gesicht, ein freundliches Wort zur rechten Zeit entscheidend sind.

Bisher deckten die Altersheime ihren Personalbedarf zu einem guten Teil durch Einstellen von Hausfrauen, die in der zweiten Lebenshälfte wieder ins Berufsleben einsteigen. Sie bringen meistens eine hauswirtschaftliche, manchmal auch eine pflegerische Vorbildung mit und sind dank ihrer menschlichen Reife und Erfahrung sehr wertvolle Mitarbeiterinnen. In der Regel lassen sie sich aber nur für Teilzeitarbeit gewinnen. Ein hoher Anteil an Teilzeitmitarbeitern erschwert jedoch die Betriebsführung sehr und bedeutet eine Belastung für die Pensionäre und das Personal.

Für die pflegerischen Aufgaben hat man früher in erster Linie an Pflegerinnen FA SRK gedacht. In der Praxis hat sich aber gezeigt, dass es den Altersheimen/Altersleichtpflegeheimen sehr schwer fällt, gegenüber der Konkurrenz von Spitälern und Krankenheimen solche Fachkräfte zu engagieren und vor allem zu halten.

Das hängt – unserer Meinung nach – mit der Art ihrer Ausbildung zusammen, welche

auf recht anspruchsvolle Pflege in Krankenheimen und zum Teil in Akutspitalern, also stark arbeitsteiligen Grossbetrieben, ausgerichtet ist.

Kommt nun solches Personal in ein Altersheim mit Leichtpflegefällen, so fühlt es sich oft überqualifiziert und fürchtet mit Recht, viel pflegerisches Wissen und Können zu verlieren, weil es hier nicht angewendet werden kann. Das alles führt, zusammen mit der psychischen Belastung, die sich aus der «Aussichtslosigkeit» der Alterspatienten ergibt, oft zu einer raschen Abwanderung. Es sei denn, die Pflegerin sei selbständig und reif genug, um Leitungsfunktionen im Pflegesektor eines Altersheimes zu übernehmen, wo man immer auf medizinisches Fachpersonal angewiesen sein wird.

Junge Mädchen können nur schwer auf die Dauer für die Altersheimarbeit gewonnen werden, weil das Heim ihnen keine Ausbildung anbieten kann. Sie wandern in der Regel nach einer kurzen Praktikumszeit in verwandte Betriebe ab, wo sie die Möglichkeit haben, eine Lehre zu absolvieren (Spitalgehilfen, Hauspflegerinnen, Erzieherinnen u.a.m.).

Wenn also den Altersheimen auf die Dauer geeignetes Personal zur Verfügung stehen soll, so muss ein entsprechender Ausbildungsweg geschaffen werden. Mit dem Angebot einer 2jährigen Lehre hoffen wir einen Typ von jungen Leuten ansprechen zu können, dem bisher weniger Möglichkeiten offen standen. Wir denken an Mädchen, deren Begabung mehr im praktischen als im schulischen Bereich liegt, die arbeitswillig und menschlich zuverlässig sind.

Verantwortungsbewusstsein und Einfühlungsvermögen in die Situation der Betagten sind entscheidende Charaktereigenschaften.

Wir meinen, mit dem vorgeschlagenen Bildungsgang eine Begabungsreserve erschliessen zu können, die für die Altersheime äusserst wertvoll wäre. Altersheimangestellte wären durch ihre Ausbildung spezifisch für den vielseitigen Dienst an gesunden und leicht pflegebedürftigen Betagten vorbereitet und sollen keine neue Kategorie von Pflegepersonal darstellen.

Dipl. Altersheimangestellte wäre möglicherweise auch ein idealer Beruf für Spätberufene. Es wäre denkbar, dass später zwei Ausbildungswege angeboten würden:

- die Grundausbildung für junge Mädchen und Burschen,
- ein zweiter Bildungsweg für Spätberufene und bereits in Alters- und Leichtpflegeheimen Tätige ohne spezifische Berufsausbildung.

Bedürfnisnachweis

Um eine Übersicht über die Bedürfnisse der Heime zu erhalten, wurde im Winter 1983/84 unter allen Aargauischen Alters- und Leichtpflegeheimen eine Umfrage durchgeführt. In einem Fragebogen wurden recht detaillierte Erhebungen über die Grösse der Heime, die gegenwärtige Personalstruktur und über den gewünschten Sollzustand gemacht.

Von den 63 angefragten Heimen antworteten 39, wobei vor allem kleinere Heime auf eine Antwort verzichteten.

Mit dieser Umfrage wurden 1911 Pensionäre erfasst. Von diesen sind 49,6 Prozent weitgehend selbständig, während die andern mehr oder weniger auf Hilfe angewiesen sind (19,3 Prozent nur bei der täglichen Körperpflege, 21 Prozent auch für zusätzliche Hilfeleistungen, 10 Prozent sind ganz oder teilweise bettlägerig).

39,2 Prozent benötigen Unterstützung in ihren sozialen Beziehungen und für administrative Verrichtungen.

Auf die Frage nach dem Ausbildungsstand des Personals antworten 22 Heime. Sie halten ihn im Hauswirtschaftssektor für genügend; 14 Heime nur für teilweise genügend. Im Pflegebereich bezeichnen 18 Heime den Ausbildungsstand als genügend, 17 Heime als teilweise genügend. Am schlechtesten sieht es im Bezug auf die aktivierende Betreuung aus. Nur 6 Heime sind der Meinung, der Ausbildungsstand sei genügend; 22 halten ihn für teilweise genügend, 6 für ungenügend.

Von den eingegangenen Antworten äussern sich 32 positiv zu unserem Projekt, 5 sind unentschieden, 2 eher ablehnend. 28 Heime würden sich als Lehrbetriebe anbieten, davon allerdings 9 mit Einschränkungen oder Vorbehalten. 46 Personen wären bereit, an einem Einführungskurs für Lehrmeister teilzunehmen.

Es ist also offensichtlich, dass in vielen Heimen Bedarf an speziell ausgebildetem Altersheimpersonal besteht. Es ist anzunehmen, dass auch in den andern Betrieben der Wert einer solchen Ausbildung erkannt wird, wenn es sie einmal gibt.

Anforderungen an den Lehrbetrieb

1. Lehrtöchter dürfen nur in Alters- und Leichtpflegeheimen ausgebildet werden, welche nachweisen können, dass die Ausbildung in allen drei Arbeitszweigen (Hauswirtschaft, Pflege, Betreuung) durch ausgebildetes und/oder erfahrenes Personal erfolgen kann.
2. Als verantwortliche Lehrmeister kommen Heimleiter- oder Heimleiterinnen in Frage, welche sich über den Besuch eines VSA-Heimleiterkurses oder eine gleichwertige Ausbildung ausweisen können. Ist dies nicht der Fall, so wird eine mindestens 5jährige Heimleiterpraxis vorausgesetzt.
3. Der Lehrmeister teilt die Lehrtöchter für die Ausbildung in den drei Arbeitszweigen qualifizierten Mitarbeitern als Ausbildern zu. Er überwacht die praktische Ausbildung und trägt die Verantwortung dafür.
4. Lehrmeister und Ausbilder sind verpflichtet, entsprechende Einführungskurse zu besuchen.
5. Lehrbetriebe, die einzelne Teile des Ausbildungsprogrammes nicht vermitteln können, dürfen Lehrtöchter nur ausbilden, wenn sie sich verpflichten, ihnen diese Teile in einem andern Betrieb vermitteln zu lassen. Dieser Betrieb sowie Zeitpunkt und Dauer der ergänzenden

Veranstaltungen

Seminar für Mitarbeiter in helfenden Berufen 20.-22. März 1985 im Schloss Hünigen, Konolfingen

Viele sind aus Überzeugung in den Dienst am Mitmenschen eingetreten. Im Laufe der Zeit liess die Kraft und Freude nach. Es besteht die Gefahr, in blosser Routine oder gar in Resignation zu verfallen. Das Seminar will Gründen der Müdigkeit nachgehen und Quellen der Kraft aufzeigen.

Referenten: Irene Haug-Blunier, klinische Psychologin, Zürich, und Paul Haug, Pfarrer, Zürich.

Programme beim Veranstalter:

Evangelischer Verband für Innere Mission und Diakonie,
Sihlstrasse 33, Postfach 384,
8021 Zürich, Tel. 01 211 88 27.

Ausbildung werden im Lehrvertrag festgelegt.

6. Die Eignung eines Lehrbetriebes wird durch die zuständige Kantonale Behörde festgestellt. Vorbehalten bleiben die allgemeinen Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Berufsbildung.
7. Die zuständige Kantonale Behörde bestimmt im Einzelfall, gestützt auf die Grösse des Lehrbetriebes und die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte, die zulässige Anzahl der Lehrtöchter.

Finanzierung

Den Lehrlingen wird wie in den pflegerischen Ausbildungen eine monatliche Entschädigung ausgerichtet. Diese Besoldungskosten gehen zu Lasten der *Lehrbetriebe*.

Die Kosten für die Unterrichtsstunden an der Kantonalen Schule für Berufsbildung übernimmt der *Kanton Aargau*.

Bücher und Unterrichts-Materialkosten übernimmt der Lehrling.

Den zugehörigen *Stoffplan für den Schulunterricht* senden wir gegen Einsendung eines frankierten und adressierten Kuverts auf Bestellung gerne nach.

Schriftliche Bestellung bitte an

RAG-VSA
Fachgruppe Altersheimleiter
des Kantons Aargau
Postfach 245
5036 Oberentfelden