Zeitschrift: Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau

Herausgeber: Spitex Verband Kanton Zürich

Band: - (2013)

Heft: 3: Ausbilden - ein Muss

Artikel: Erste Wahl werden

Autor: Wenger, Rosmarie / Wegmann, Anja / Hirschle, Karin

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-822006

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: 16.07.2025

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

Erste Wahl werden

Vielseitig und die Selbständigkeit fördernd: Ausbildungen in der Spitex sind attraktiv – oder wären es. Denn die Spitex ist bei Lernenden und Studierenden oft zweite Wahl. Kommt hinzu: Noch zu wenig Betriebe bieten Ausbildungsplätze an, obwohl das Kosten-Nutzen-Verhältnis beim Ausbilden durchaus stimmt, wie Ausbildungsverantwortliche im nachfolgenden Gespräch ausführen. Weiter lassen wir junge Frauen zu Wort kommen, die unterschiedliche Ausbildungen absolvieren. Und die Rektorin eines Bildungszentrums erklärt, welche Hürden die Spitex auf dem Ausbildungsweg noch überwinden muss.

Als Einstieg in das Gespräch die Frage: Welches ist Ihre wichtigste positive Erfahrung beim Ausbilden und was empfinden Sie als das Schwierigste?

Rosmarie Wenger: Das Positivste für mich ist seit Jahren, die Freude und die Motivation von Lernenden und Studierenden zu spüren – jener Moment also, wo klar ist, dass sie für die Ausbildung in der Spitex Feuer gefangen haben.

Als das Schwierigste empfinde ich in den letzten paar Jahren die Rekrutierung von FaGe-Lernenden, bei denen wir eine gewisse Sicherheit haben, dass die Ausbildung der richtige Weg für sie ist.

Anja Wegmann: Für mich ist das Positivste, dass ich dank dem Ausbilden immer auf dem neusten fachlichen Stand bin, mich also dafür gar nicht speziell motivieren muss.

Das Schwierigste für mich ist, stets allen gerecht zu werden, die in die Ausbildung involviert sind – dem Betrieb, den Mitarbeitenden, der Kundschaft.

Karin Hirschle: Das Schönste für mich ist, die Entwicklung der jungen Menschen über die Jahre hinweg zu verfolgen und mitzuerleben, zu welchen Persönlichkeiten sie sich entwickeln. Das gilt ganz besonders für die FaGe-Ausbildung. Das Schwierigste für mich ist zurzeit, geeignete Interessentinnen und Interessenten für unsere HF-Ausbildungsplätze zu finden.

Astrid Andenmatten: Für mich ist das Positive, dass ich dank dem Ausbilden von FaGes ein Stück weit die Zukunft des Pflegeberufes mitgestalten kann. Das Schwierigste ist, die jungen Leute wirklich dort abzuholen, wo sie stehen.

Wenn Sie zurückschauen auf die Zeit, da Sie in Ihren Organisationen mit dem Ausbilden von FaGes angefangen haben: Welche Erfahrungen haben Sie da gemacht?

Hirschle: Die grösste Herausforderung für mich war, dass die Lernenden gut zwei Jahre jünger waren und an einem völlig anderen Ort standen als alle, die wir zuvor ausbildetet hatten. Ich hatte das Gefühl, die jungen Leute würden uns mit ihrem Verhalten immer wieder testen und ausloten, was drin liegt und was nicht – von der Pünktlichkeit bis zu den Kleidern.

Meine Ausbildung als Erwachsenenbildnerin war mir da jedenfalls keine grosse Hilfe.

Wenger: Ich mache zu diesem Thema die gleichen Erfahrungen. Ich stelle fest, dass wir bei der Ausbildung von so jungen Menschen am Anfang oft eine grosse Aufgabe im Bereich der Selbst- und Sozialkompetenz zu erfüllen haben. Es braucht viel Geduld, Erfahrung und Einsatz der Berufsbildnerinnen, um die Lernenden in diesen Bereichen gut zu begleiten. >>

«Wir bilden aus, wen wir in der Spitex brauchen!» Dieser Devise stimmten die Ausbildungsverantwortlichen, die am Rundtischgespräch zum Thema «Ausbildung» teilnahmen, alle zu.

Wegmann: Für mich waren die Rahmenbedingungen am Anfang eine Hauptschwierigkeit. Wir hatten für die Ausbildung nur wenige für uns geeignete Unterlagen zur Verfügung. Der Aufwand, um die Ausbildung in unserem kleinen Spitex-Betrieb einzurichten, war deshalb beträchtlich.

Als hilfreich erlebte ich in dieser Situation den Erfahrungsaustausch an Regionaltreffen.

Andenmatten: Ich empfand die Umstellung vom Schulorts- zum Lehrortsprinzip als enorm gross, also die Tatsache, dass wir neu die Hauptverantwortung für die Ausbildung zu tragen haben. Und auch in unserem Betrieb stellten wir am Anfang sofort fest, dass die Jugendlichen bei weitem nicht jene Reife mitbringen, die wir uns gewohnt waren.

Finden Sie denn die FaGe-Lernenden heute nach wie vor zu jung?

Hirschle: Ich finde sie nicht zu jung, ich war am Anfang einfach zu wenig gewappnet für 15- und 16-jährige Lernende und ihr Verhalten. Inzwischen überrascht mich kaum mehr etwas, nicht einmal wenn ein Lernender fragt, ob er im Schottenrock zur Arbeit kommen kann.

Wenger: Was mir auffällt: Für die jungen Menschen ist es – vor allem zu Beginn der Ausbildung – anstrengend, einen Arbeitstag von 8,4 Stunden an fünf Tagen in der Woche zu bewältigen.

Wie erleben Sie jetzt, nach einigen Jahren Erfahrung, die Selektion der Lernenden?

Andenmatten: Ich empfinde die Selektion nach wie vor als schwierig. Und letztlich ist es für mich immer auch eine Frage des Bauchgefühls, ob jemand zu unserem Betrieb passt oder nicht.

Wenger: Auch ich erlebe das Rekrutierungsverfahren trotz Erfahrung immer noch als anspruchsvoll und zeitintensiv. Das Entscheiden bleibt schwierig, und bei den jungen Menschen kann vor allem im ersten Jahr trotz sorgfältiger Rekrutierung Unerwartetes auftauchen, das eine Fortsetzung der Lehre in Frage stellt.

Es gibt aber auch jene Fälle, wo die Lernenden selber nach einiger Zeit die Ausbildung in der Spitex in Frage stellen – vor allem aufgrund von Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen, welche die Ausbildung im Spital oder im Heim absolvieren.

Hirschle: Letzteres erleben wir auch, insbesondere im 2. Lehrjahr, wenn es um medizinisch-technische Verrichtungen geht. Ich zeige den Lernenden dann konkret auf, welche anderen Vorteile eine Ausbildung in der Spitex bringt, gerade auch bezüglich Selbständigkeit. Und ich weise auf den Austausch hin, den wir mit dem Kantonsspital Luzern pflegen: Unsere FaGes gehen im 3. Lehrjahr für drei Monate ins Spital, während FaGes aus dem Kantonsspital für drei Monate zu uns kommen.

Wenger: Wir organisieren diesen gegenseitigen Austausch während acht Wochen mit dem Spital Thun.

Wie viele Bewerbungen erhalten Sie überhaupt für Ihre FaGe-Lehrstellen? Und wie viele davon stammen von Jugendlichen, die ursprünglich aus einem anderen Kulturkreis kommen?

Wenger: Im Schnitt erhalte ich pro Jahr zwischen 30 und 40 Bewerbungen. Rund die Hälfte stammt von Jugendlichen aus anderen Kulturen. Leider halten sich nicht alle Institutionen an das Fairplay. Einige beginnen bereits vor dem vereinbarten Termin mit der Auswahl, so dass wir nach einer Absage nicht selten die zweite Anlaufstation der Jugendlichen sind.

Hirschle: Wir erhalten pro Jahr zwischen 20 und 30 Bewerbungen, ebenfalls rund zur Hälfte von Jugendlichen aus anderen Kulturen. Wir stellen fest, dass sich Jugendliche nicht selten parallel bei verschiedenen Betrieben bewerben und gleich zu Beginn sagen, Spitex sei nicht ihre erste Priorität. Schwierig wird es dann, wenn man findet, die Bewerbung wäre gut, aber im Vornherein mit einer Absage rechnen muss.

Am Rundtisch-Gespräch nahmen teil:

- **Astrid Andenmatten**
  Berufsbildnerin / Leitung Pflege, Spitex Region Entlebuch.
  Ausgebildet werden zurzeit: 1 FaGe-Lernende
- **Karin Hirschle**
  Ausbildungsverantwortliche / Pflegeexpertin HöFa II, Spitex Stadt Luzern.
  Ausgebildet werden zurzeit: 9 FaGe-Lernende (7 regulär, 1 mit BM, 1 verkürzt), 5 HF-Studierende (Lehrortsprinzip), FH-Studierende (1 Praktikumsplatz), 2 Ergänzende Bildung FaGe, 1 Assistentin Gesundheit/Soziales.
- **Anja Wegmann**
  Berufsbildnerin, Spitex Uitikon.
  Ausgebildet werden zurzeit: 1 FaGe-Lernende, 1 HF-Studierende (Lehrortsprinzip).
- **Rosmarie Wenger Gribi**
  Bildungsverantwortliche / Human Resources, Spitex AareGürbetal, Münsingen.
  Ausgebildet werden zurzeit: 6 FaGe-Lernende (davon 3 FaGe E-Lernende). HF-Studierende: 2 Ausbildungsplätze (Schulortsprinzip).

Moderation: Christa Lanzicher und Kathrin Spring
Bilder: Georg Anderhub

Anja Wegmann: «Obwohl wir ein kleiner Betrieb sind, war für uns klar, dass wir uns in der HF-Ausbildung engagieren.»

Astrid Andenmatten: «Ob Lernende zu unserem Betrieb passen oder nicht, ist für mich immer auch eine Frage des Bauchgefühls.»

Anja Wegmann (Bild links) ist Berufsbildnerin bei der Spitex Uitikon (ZH). Astrid Andenmatten (Bild rechts) arbeitet in der gleichen Funktion bei der Spitex Region Entlebuch (LU).

Wegmann: Ich erlebe es als schwierig, überhaupt gute Bewerbungen zu erhalten – das heisst, Bewerbungen von motivierten und vielleicht sogar an der Spitex interessierten Jugendlichen. Oft merkt man sofort, dass es sich um eine Bewerbung handelt, «weil man sich halt bewerben muss». Ich versuche dann erst mal zu erklären, was die Spitex überhaupt ist und um welch spannendes Arbeitsfeld es sich da handelt.

Hirschle: Als grösserer Betrieb können wir hin und wieder Jugendlichen mit einem schulisch schwächeren Rucksack, aber mit guter Sozial- und Selbstkompetenz eine Chance geben. Voraussetzung dafür ist, dass wir in den beiden Jahren zuvor die Lehrstellen mit starken Jugendlichen besetzen konnten. So wird Kapazität frei, um jemanden speziell zu fördern. Wir haben deshalb einige Lernende aus der Sek C (früher Realschule) und machen mit ihnen gute Erfahrungen.

Wenger: Ich finde es sehr wichtig, dass genau solche Jugendlichen auch eine Chance erhalten, eine Lehre im Gesundheitsbereich zu machen.

Wie sieht denn nun in Ihren Betrieben das Kosten-Nutzen-Verhältnis in der FaGe-Ausbildung aus?

Hirschle: Wir betrachten den Nutzen nicht nur in Form von Kosten. Durch die Ausbildung findet eine Qualitätsverbesserung im Betrieb statt und gleichzeitig kann die Nachwuchsproblematik angegangen werden. Lernende, die in der Spitex ihre Ausbildung machen, sind aber auch WerbeträgerInnen für die Branche. Durch sie wird das falsche Image der Spitex langsam verändert.

In Zahlen rechnen wir pro Lehrstelle mit einem Betreuungsaufwand von 10%. Auch aus diesem Blickwinkel stimmt für uns am Schluss der drei Jahre das Kosten-Nutzen-Verhältnis.

Wegmann: Über die drei Jahre hinweg betrachtet stimmt auch in unserem Betrieb das Kosten-Nutzen-Verhältnis bei der FaGe-Ausbildung.

Wenger: Wir rechnen im ersten Jahr mit einem Betreuungsaufwand von 15% und in den beiden folgenden Jahren von je 7.5%. Die Produktivität ist bei uns mit einem Normwert definiert. Sie wird regelmässig kontrolliert und mit den Lernenden besprochen. Sobald die Lernenden mit dem Flyer allein in die Einsätze fahren können, ist die Produktivität in der Regel in einem guten Bereich. Und das steigert sich, sofern es mit der Ausbildung und mit der Selbständigkeit gut läuft, im zweiten und dritten Jahr, so dass die Lernenden der Produktivität von ausgebildeten FaGes nahe kommen.

Andenmatten: Für uns in der ländlichen und gebirgigen Gegend des Entlebuchs ist der Betreuungs- resp. Begleitaufwand höher, weil die Lernenden im ersten und oft auch noch im zweiten Lehrjahr nicht autofahren können. Wir verlangen zwar so rasch wie möglich die Rollerprüfung, doch je nach Jahreszeit und Wegstrecke ist der Roller in unserem Gebiet keine ideale Lösung. Trotzdem finden auch wir, dass sich das Ausbilden für unseren Betrieb lohnt.

Wie reagieren Ihrer Erfahrung nach die Kundinnen und Kunden auf die Lernenden?

Wenger: Die Reaktionen der Spitex-Kundschaft sind fast durchwegs positiv. Und wir haben immer wieder Kundinnen und Kunden, die sich ganz besonders freuen, an den Qualifikationsverfahren teilzunehmen, und die sich selber dafür anbieten.

>>

Rosmarie Wenger: «Wir brauchen als Spitex starke, eigenständige und professionelle Auftritte, damit wir wahrgenommen werden.»

Hirschle: Das ist auch bei uns so. Nur einzelne wenige Kundinnen und Kunden beklagen sich, dass wegen der Lernenden «noch mehr Leute kommen».

Zu den schönen Erlebnissen gehört zum Beispiel, dass sich eine Kundin, die regelmässig von einer FaGe-Lernenden besucht wurde, so sehr für die Ausbildung mitverantwortlich fühlte, dass sie fragte, ob sie nach dem Ausbildungsabschluss eine neue Lehrtochter erhalten werde.

Wegmann: Auch bei uns sind die Reaktionen der Kundschaft fast durchwegs positiv – manchmal fast zu positiv, indem die Lernenden als eine Art Enkelkinder betrachtet werden und wir entsprechend Grenzen setzen müssen. Zum Beispiel, dass die Lernenden nicht einfach geduzt werden.

Kann Ihrer Ansicht nach jede Spitex-Organisation Fachfrauen und -männer Gesundheit ausbilden?

Wegmann: Ich finde ja. Für kleine Betriebe wie wir sind zwar die Rahmenbedingungen etwas schwieriger als für grössere Betriebe. Doch wenn man genügend kreativ ist, schafft man auch so gute Lernbedingungen.

Wichtig ist es, ein Netzwerk aufzubauen, unter anderem mit Praktikumsplätzen in einem Spital.

Hirschle: Ich finde ebenfalls und eindeutig: Ja, jede Spitex-Organisation kann FaGes ausbilden. Die Mindestanforderung ist ja einfach, dass jemand im Betrieb mindestens 80 Prozent arbeitet und den fünftägigen Kurs als Berufsbildnerin oder Berufsbildner absolviert hat. Mit diesem Hintergrund erteilt das Amt für Berufsbildung eine Lehrstellenbewilligung.

Anders als in vielen Branchen, wo auch Kleinbetriebe selbstverständlich Lehrlinge ausbilden, tun wir uns mit dieser Vorstellung in der Spitex schwer. Die Ansicht, nur grosse Betriebe oder gar Spitäler seien ideale Ausbildungsplätze, ist noch weit verbreitet.

Wenger: Der Slogan im Kanton Bern lautet: Wir bilden aus, wen wir brauchen! Damit ist auch gemeint, dass wir als Spitex die Verantwortung für das Ausbilden nicht abschieben können.

Neu haben wir nun bekanntlich im Kanton Bern die Verpflichtung zur Ausbildung (siehe Kasten links). Für kleine Organisationen, die bis jetzt nicht ausgebildet haben, steigt der Druck, sich zu diesem Zweck mit anderen Organisationen zusammenschliessen.

Kommen wir nun zu Ihren Erfahrungen mit der Ausbildung von Studierenden Höherer Fachschulen (HF).

Hirschle: Im Kanton Luzern haben wir das Lehrortsprinzip. Das heisst, wir suchen und rekrutieren die Studierenden selber. Doch zurzeit gehen nur sehr wenige Bewerbungen ein. Einerseits erleben wir auch hier, dass potentielle HF-Studierende ein falsches Bild der Spitex haben. Häufig stellen sie sich darunter eher langweilige Betriebe mit wenig anspruchsvoller Arbeit

Zur Ausbildung verpflichtet

red // Wie bereits der Kanton Bern (siehe Schauplatz Spitex Nr. 3/2012) hat nun auch der Kanton Aargau für Spitäler, Langzeitinstitutionen und Spitex eine Ausbildungsverpflichtung eingeführt zur Sicherstellung von genügend und ausreichend qualifiziertem Pflegepersonal. Die Verpflichtung wird stufenweise und mit einem Bonus-Malus-System umgesetzt: Überdurchschnittliche Ausbildungsleistungen werden mit einem Bonus belohnt, unterdurchschnittliche müssen mit dem dreifachen Differenzbetrag in einen Ausbildungspool abgegolten werden. Eine Verpflichtung zur Ausbildung ist in weiteren Kantonen, zum Beispiel im Kanton Luzern, in Planung.

Karin Hirschle: «Lernende, die in der Spitex ihre Ausbildung machen, sind WerbeträgerInnen für unsere Branche.»

vor. Andererseits – und das betrifft vor allem Pflegende über 30 – ist der Lohn ein Problem. Er beträgt hier in der Zentralschweiz monatlich 1000 Franken im ersten Jahr, 1100 Franken im zweiten und 1200 Franken im dritten Jahr. Diese Beträge lassen sich nicht mit den Wohn- und Lebenskosten der Interessierten vereinbaren. Wir versuchen jeweils Lösungen mit Darlehen zu finden, aber budgetmässig haben wir da natürlich unsere Grenzen.

Die HF-Studierenden, die wir bis jetzt gefunden haben und die unseren Anforderungen entsprachen, waren häufig Mitarbeitende aus unserem Betrieb oder solche, die bei uns vom Spital her als FaGe im Austauschpraktikum waren.

Wenger: Wir haben im Kanton Bern das Schulortsprinzip, doch die Probleme mit der Rekrutierung von Studierenden sind die gleichen wie im Kanton Luzern: Es gibt auch bei uns zu wenig Interessierte. So musste das BZP (Bildungszentrum für Pflege) zum Beispiel die berufsbegleitende, verkürzte Ausbildung von FaGes zu dipl. Pflegefachpersonen HF dieses Jahr vom Frühling auf den Herbst verschieben.

Wegmann: Obwohl wir, wie gesagt, ein kleiner Betrieb sind, war für uns klar, dass wir uns in der HF-Ausbildung engagieren, als eine unserer Mitarbeiterinnen – eine Fachfrau Betreuung EFZ – den Wunsch äusserte, die Ausbildung zur Pflegefachperson berufsbegleitend zu absolvieren. Wir wollten die Mitarbeiterin unbedingt behalten und gingen die Sache deshalb ziemlich unkompliziert und mutig an. Da bei uns niemand die verlangte pädagogische Qualifikation von 600 Lernstunden vorweisen kann, suchten wir Unterstützung und haben sie zum Glück bei der Spitex Knonaueramt gefunden – gegen Entgelt natürlich.

Hirschle: Ich leiste diese Unterstützung im Moment für drei Spitex-Organisationen im Kanton Luzern, die HF-Studierende ausbilden, aber die vom BBT vorgeschriebene pädagogische Qualifikation nicht vorweisen können. Kooperationen mit anderen Spitex-Organisationen, mit Spitälern und Pflegeheimen sind in der HF-Ausbildung besonders wichtig. Gegenüber den 600 Lernstunden in Pädagogik habe ich persönlich übrigens grosse Vorbehalte. Meiner Erfahrung nach brauchen HF-Studierende vor allem pflegespezifische Unterstützung. Meine HöFa II-Ausbildung nützt mir da bedeutend mehr als die 600 pädagogischen Stunden.

Wenger: Das kann ich voll unterschreiben. Und ich erlebe das Gleiche im Praxisunterricht, an dem wir uns als Betrieb, der HF-Studierende ausbildet, beteiligen. Ich bin zwar Erwachsenenbildnerin, aber gefragt ist vor allem Unterstützung der Studierenden in pflegespezifischen, pflegewissenschaftlichen Bereichen.

Wie können Spitex-Organisationen motiviert werden, überhaupt oder vermehrt auszubilden?

Wenger: Alle in der Spitex müssen realisieren, wie gut das Ausbilden einem Betrieb tut – zur Entwicklung der ambulanten Pflege und zur Sicherung der Qualität. Die jungen Menschen tun der Spitex aber auch grundsätzlich gut. Sie beeinflussen die Kultur und verändern die Stimmung in einer Organisation. Ganz abgesehen davon, dass die Jungen viel Know-how im Umgang mit neuen Kommunikationsmitteln mitbringen. Davon profitieren gerade ältere Mitarbeitende.

Wegmann: Das Ausbilden hat viel bewegt in unserem ganzen Team. Zum Beispiel haben wir am Anfang alle Mitarbeitenden darin geschult, wie die jungen Leute zu begleiten sind. Und das Ausbilden zwingt gerade kleine Betriebe, kreativ mit Herausforderungen umzugehen.

Hirschle: In der Spitex muss die Einsicht wachsen, wie wichtig es ist, dass wir unseren Nachwuchs selber ausbilden und uns nicht auf andere Branchen verlassen. Die Spitex hat eigene, spezifische Themen. >>

Rosmarie Wenger (Bild links) arbeitet als Ausbildungsverantwortliche bei der Spitex AareGürbetal. Karin Hirschle (Bild oben) hat diese Funktion bei der Spitex Stadt Luzern inne.

Andenmatten: Auch unsere Erfahrungen zeigen, dass Ausbilden gut für die Entwicklung einer Spitex-Organisation ist. Lernende bringen Bewegung in den Betrieb und verhindern, dass man stehen bleibt.

Kommen wir zum Schluss zurück auf die Tatsache, dass es offenbar für die Spitex gegenüber anderen Branchen im Gesundheitswesen besonders schwierig ist, Lernende resp. Studierende zu finden. Warum ist das so?

Hirschle: Die Spitex gilt in einer breiteren Bevölkerung, teils aber auch unter Pflegenden in anderen Branchen nach wie vor nicht als attraktives Arbeitsfeld. Bezeichnend dafür ist, dass die Austausch-Lernenden aus dem Spital jeweils zu uns kommen mit der Vorstellung, in der Spitex müsse man vor allem Putzen. Am Ende der drei Monate sagen sie, sie hätten in der Spitex viel weniger geputzt als im Spital.

Grundsätzlich denke ich, dass wir uns in der Öffentlichkeit und in der Fachwelt noch viel stärker als fortschrittliche, moderne und vielseitige Organisationen präsentieren müssen. Wir sind ja in manchen Bereichen – zum Beispiel in der EDV, aber auch in der Pflegediagnostik – weiter als viele stationäre Betriebe. Gleichzeitig müssen wir uns bewusst sein, dass im Ausbildungsbereich die Konkurrenz gross ist. In Berufsinformationszentren stösst man als erstes auf die Prospekte der grossen Spitäler. Die Spitex findet man dann weiter hinten in einem allgemeinen Prospekt zu Gesundheitsberufen.

Wenger: Auch ich glaube, dass wir selber noch nicht genug unternehmen, um unsere Branche und unser Arbeitsfeld besser bekannt zu machen. Wir brauchen starke, eigenständige und professionelle Auftritte in der Öffentlichkeit, wie zum Beispiel an Berufsmessen, damit wir gegenüber Institutionen wie den Spitälern überhaupt eine Chance haben, wahrgenommen zu werden.

Wegmann: Es stellt sich wirklich die Frage, wie die Jungen die Spitex attraktiv finden können, wenn die Spitex zum Teil nicht einmal bei Fachleuten, sicher aber in der breiten Bevölkerung nicht als spannende Branche bekannt ist.

Hirschle: Was natürlich enorm helfen würde, um das Interesse von jungen Menschen an der Spitex zu wecken, wäre zum Beispiel eine coole Fernsehserie, so in der Art von Dr. House oder Grey's Anatomy – einfach mit der Spitex in einer Hauptrolle.

Modulare
FÜHRUNGSAUSBILDUNG
für die Spitex

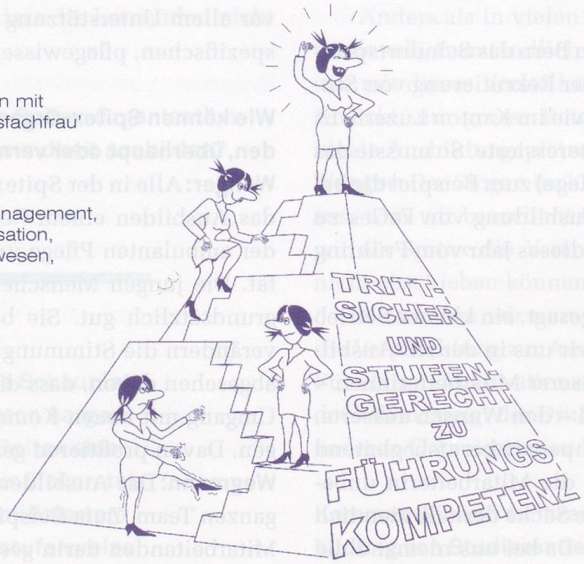
Abschlüsse:
Stützpunktleiterin/Teamleiterin mit eidg. Fachausweis 'Führungsfachfrau' oder Zertifikat SVF

Module:
Mitarbeiterführung, Selbstmanagement, Projektmanagement, Organisation, Betriebswirtschaft, Personalwesen, Rechnungswesen

Kursort:
5 Gehminuten ab HB Zürich

Daten und Inhalte:
www.myspitex.ch

Lassen Sie sich persönlich beraten oder fordern Sie das Kursprogramm an:
081 723 24 55



Ihre 'Treppenbauer':

Andreas Meyer

Andrea Pachleitner

myspitex.ch postfach 1334 4901 langenthal 081 723 24 55 eee@myspitex.ch