

Ausbildungskonzept Pflege und Betreuung



Projekt
Erstellt/geändert
Autorinnen

Ausbildungen in Pflege und Betreuung
Januar 2011
Barbara Hedinger, Karin Hirschle

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
1. Einleitung.....	4
1.1 Rahmenbedingungen der Ausbildungen.....	5
1.2 Zuständigkeiten Zentralschweiz	6
1.3 Zuständigkeit Spitex Stadt Luzern	8
2. Ausbildungsaufgaben des Betriebs.....	9
2.1 Die Lernenden.....	9
2.2 Die Berufsbildnerin / Der Berufsbildner	9
2.3 Die Ausbildungsverantwortliche	9
2.4 Die Bereichsleiterin Prozess- und Qualitätsmanagement.....	10
2.5 Die Geschäftsleiterin und die Bereichsleiterin Pflege	10
2.6 Die Teamleitung	10
2.7 Die/der diplomierte Pflegefachfrau/-mann und die/der Fachfrau/-mann Gesundheit.....	10
3. Selektionsverfahren.....	11
3.1 Berufsbild und Anforderungen	11
3.1.1 Pflege HF	11
3.1.2 Fachfrau/-mann Gesundheit	11
4. Ausbildungsorganisation	12
4.1 Grundsätzliches.....	12
4.1.1 Pflege HF	12
4.1.2 Fachfrau/-mann Gesundheit	12
4.2 Ausbildungsphasen / Praktikumsorte	13
4.2.1 Pflege HF	13
4.2.2 Fachfrau/-mann Gesundheit	16
4.2.3 Ergänzende Bildung zur Fachangestellten Gesundheit (früher FaGe-Nachholbildung).....	18
5. Pädagogische Grundsätze	19
5.1 Zusammenwirken der drei Lernorte	19
5.2 Lernen in der Praxis	19
5.3 Didaktisches Modell	19
5.3.1 Problembasiertes Lernen	19
5.3.2 Cognitive Apprenticeship (kognitive Lehre)	20
5.4 Lernsituationen und Lerninhalte Spitex Luzern.....	20

6.	Kompetenznachweis / Qualifikation	22
6.1	Lerndokumentation und Qualifikation Pflege HF	22
6.1.1	Portfolio (siehe Anleitung HFGZ)	22
6.1.2	Verlaufsdokumentation	22
6.1.3	Lernjournal	22
6.1.4	Qualifikation (siehe auch Promotionsordnung)	23
6.2	Lerndokumentation und Qualifikation Fachfrau/-mann Gesundheit	23
6.2.1	Modell-Lehrgang mit Verlaufsdokumentation	23
6.2.2	Lernjournal	23
6.2.3	Strukturierte Besprechungen	23
6.2.4	Bildungsbericht	24
6.2.5	Kompetenznachweis (Qualifikation)	24
7.	Finanzierung	25
7.1	Lohnkosten Ausbildungsverantwortliche	25
7.2	Lohnkosten Berufsbildnerin	25
7.3	Weiterbildungskosten Berufsbildnerin	26
7.4	Lohnkosten Lernende	26
7.5	Studiengebühren Lernende	26
7.6	Lerntage für HF-Lernende / Überbetriebliche Kurse für FaGe-Lernende	27
8.	Evaluation / Controlling	28
8.1	Evaluationsinhalt	28
8.2	Verantwortung Evaluation	28
8.3	Instrumente	28
8.3.1	QualiCarte (BBT)	28
9.	Glossar	29
10.	Quellen	30

Hinweis

Nebst diesem Konzept existieren Ausbildungsordner, in welchen die einzelnen Formulare, Prozesse und verbindlichen Unterlagen abgelegt sind. Die Ordner stehen den Ausbildungsteams zur Verfügung.

1. Einleitung

Die neue Bildungssystematik der Gesundheitsberufe hat zur Folge, dass die entsprechenden Organisationen und Betriebe die Verantwortung für die Anstellung der Lernenden übernehmen – auch für das Einhalten der Vorgaben und die Qualität der Ausbildung. Das vorliegende Konzept zeigt auf, wie die Spitex Stadt Luzern die Ausbildung zu Pflegefachpersonen (HF) und Fachangestellten (FaGe) gestaltet, wie die Rahmenbedingungen ausschauen und wer die Verantwortlichen sind.

Ein Grundsatz der Ausbildung heisst: Kein Abschluss ohne Anschluss. Durch das Einhalten der gesetzlichen Vorgaben wird dies gewährleistet. Die zunehmende Akademisierung der Pflege bedeutet eine Chance für die Spitex und soll von ihr gefördert werden. Die Organisation möchte einen wirksamen Beitrag leisten an die branchenspezifische Ausbildung. Bisher hat sie lediglich 30% ihres Personalbedarfs ausgebildet (vgl. OdASanté, Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2009). Als wachsende Branche im Gesundheitswesen muss und möchte die Spitex stärker Verantwortung für die Personalrekrutierung übernehmen. Dabei macht es Sinn, mit anderen Organisationen zu kooperieren, die die vorgegebenen Rahmenbedingungen aufgrund ihrer Grösse nicht erfüllen – nach wie vor gibt es in der Zentralschweiz viele kleinere Spitex-Organisationen. Das Konzept kann beitragen, Lücken und Ressourcen der einzelnen aufzuzeigen.

Viele Spitex-Betriebe verfügen über langjährige Erfahrung in Lernbegleitung und -beurteilung. Neu ist die Verantwortung für die Selektion der Lernenden und deren Anstellung. Eine besondere Herausforderung stellt die Zuständigkeit für die FaGe-Lernenden dar, weil bei Ausbildungsantritt oft noch minderjährig. Hier wird die Zusammenarbeit mit den Eltern wichtig.

Die Ausbildung geschieht an drei Lernorten: im Lernbetrieb, in der Schule und indem Transfer- und branchenspezifische Fähigkeiten geübt werden können. Für die FaGe in Überbetrieblichen Kursen, für die HF-Absolvent/innen im Lernort Training und Transfer LTT. Das Konzept klärt die Zusammenarbeit und die Kommunikation zwischen den drei Lernorten. Die Rahmenlehrpläne des BBT und der Bildungsplan FaGe legen den Ausbildungsablauf und die zu erlernenden Kompetenzen fest. Die Organisation der Ausbildung ist Sache der Kantone und Betriebe. Letztere können dazu vorhandene Vorlagen nutzen. Das Konzept weist auf die entsprechenden Dokumente hin. Für die überbetriebliche Zusammenarbeit ist es sinnvoll, die Unterlagen einheitlich zu verwenden.

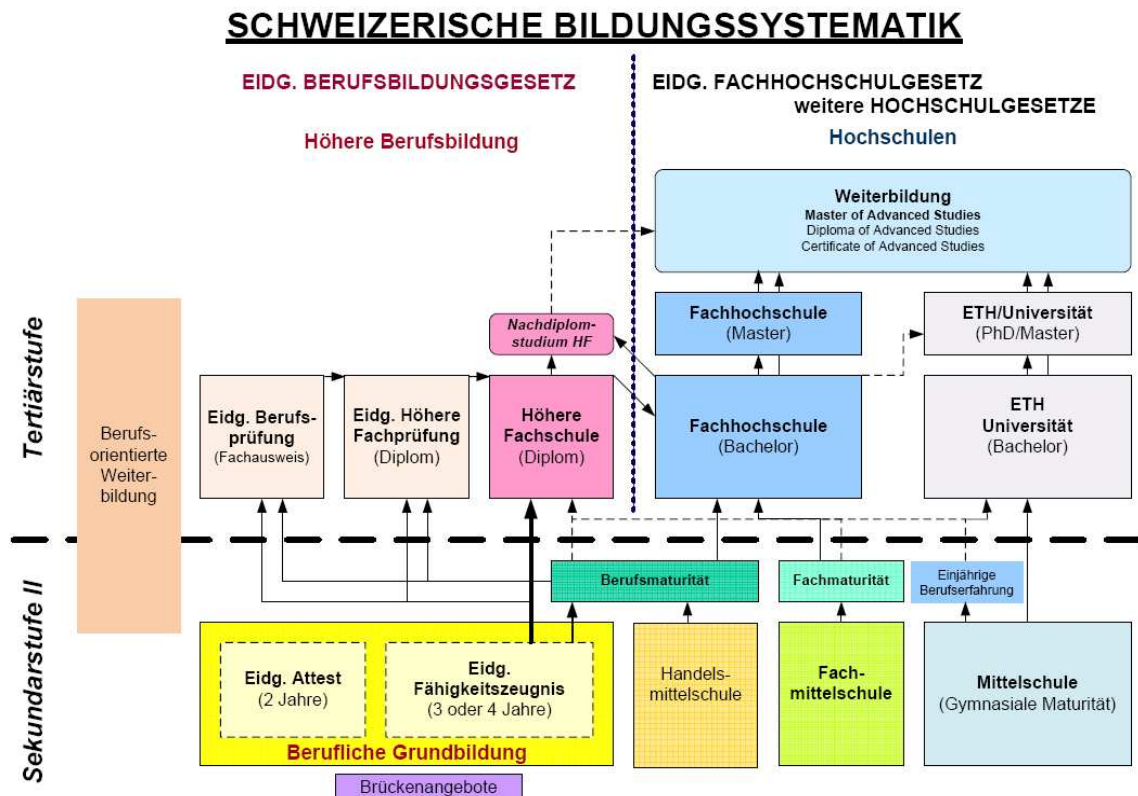
Die professionelle Lernbegleitung braucht kompetente Berufsbildner/innen, welche Lernen nach den neusten Erkenntnissen gestalten.

Ein hohes Engagement in Sachen Ausbildung gewährleistet fachlich gut geschultes Personal und unterstützt letztlich die Qualitätsentwicklung der Spitex.

1.1 Rahmenbedingungen der Ausbildungen

Die Übersicht zeigt die Bildungssystematik, wie sie landesweit geregelt ist.

Die neue Regelung stellt die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Ausbildungen sicher.



Quelle: OdASanté: http://www.odasante.ch/de/02_berufliche-grundbildung/pdf/Bildungssystematik%20allgemein%20d.pdf

Wenn die Entwicklung der Attestausbildung weiter fortgeschritten ist, muss die Integration in die Spitex geklärt werden. Auch müssen die Entwicklungen der Fachhochschulen mitverfolgt und in die Ausbildungsangebote der Spitex einbezogen werden. Gegenwärtig ist es wichtig, den FaGe-Lernenden während ihrer Ausbildung die Berufsmaturität zu ermöglichen – auch wenn sie deswegen öfter im Betrieb fehlen. Die Berufsmatura sichert den Zugang zu Fachhochschul-Berufen wie Pflege, Physiotherapie, Ergotherapie.

Verbindliche Grundlagen für die Ausbildungstätigkeit auf Bundesebene im Bereich Pflege und Betreuung sind:

- das Berufsbildungsgesetz BBG
- die vom BBT gebilligten Rahmenlehrpläne der OdASanté für die Bildungsgänge zur/zum diplomierten Pflegefachfrau/-mann HF (Tertiärstufe)
- die Bildungsverordnung für die Ausbildung zur/zum Fachfrau/-mann Gesundheit (Sekundarstufe 2)

Das Berufsbildungsgesetz regelt alle Berufsbildungen ausserhalb der Hochschulen.

Es regelt die gesetzlichen Vorgaben für die Bereiche:

- berufliche Grundbildung – einschliesslich Berufsmaturität
- höhere Berufsbildung
- berufsorientierte Weiterbildung
- Qualifikationsverfahren, Ausweise und Titel
- Bildung der Berufsbildungsverantwortlichen

Die OdASanté ist die nationale Dachorganisation der Arbeitswelt mit Sitz in Bern. Sie ist zuständig für die Koordination aller Ausbildungen im Gesundheitswesen und bei der Aktualisierung der Rahmenlehrpläne und Bildungsverordnungen mitbeteiligt. Die Homepage informiert über Anpassungen und Veränderungen.

1.2 Zuständigkeiten Zentralschweiz

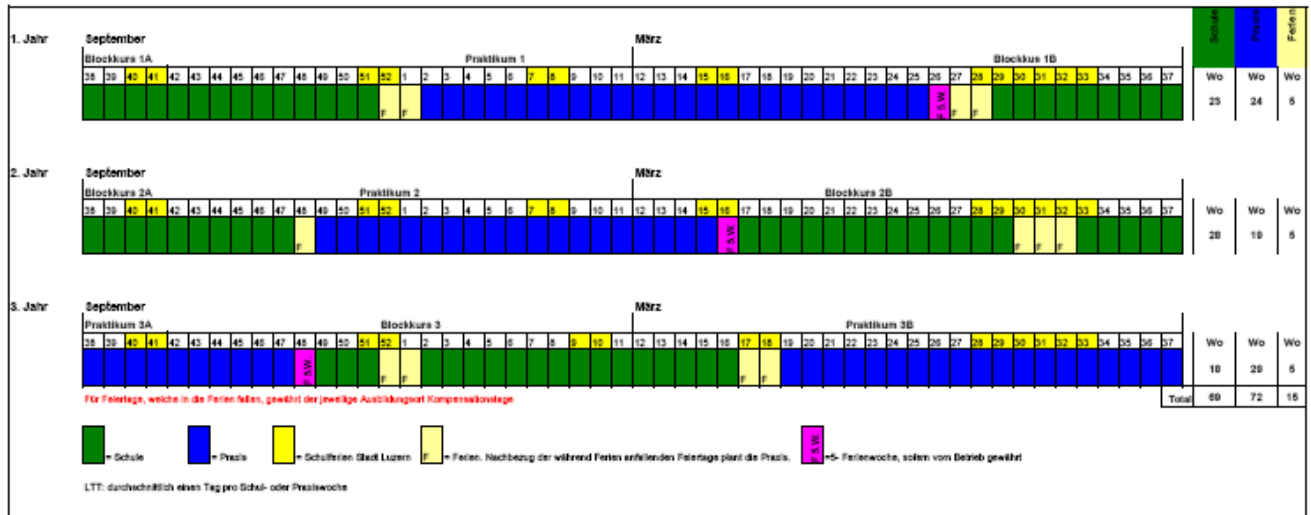
Die Zentralschweizer Interessengemeinschaft für Gesundheitsberufe (ZIGG) ist die regionale Organisation der OdASanté. Sie sichert die Überbetrieblichen Kurse (FaGe), die Lerntraining- und Transfer-Tage (HP) und übernimmt Koordinationsaufgaben zwischen den einzelnen Branchen und Ausbildungsbetrieben. Sie unterstützt diese bei der Werbung für Ausbildungsplätze und vertritt die Organisationen gegenüber nationalen und kantonalen Behörden und Verbänden. Über die Stiftung Berufsbildung Gesundheit Zentralschweiz (BGZ) hat sie zudem die Trägerschaft der Höheren Fachschule Gesundheit Zentralschweiz (HFGZ) übernommen.

Für die Erteilung der Bildungsbewilligung und die Organisation der Berufsabschlüsse sind in der Zentralschweiz folgende Behörden zuständig:

- | | |
|---|---------------------------|
| ▪ Dienststelle Berufs- und Weiterbildung des Kantons Luzern | Fachfrau/-mann Gesundheit |
| ▪ Höhere Fachschule Gesundheit Zentralschweiz | Pflegefachfrau/-mann HF |

Alle Lernenden der Zentralschweiz, die das Diplom Pflegefachperson HF anstreben, besuchen den Unterricht in der HFGZ. Die schulische Ausbildung ist generalistisch ausgerichtet. Im Lehrbetrieb und an den Lerntagen Training und Transfer wird branchenspezifisches Fachwissen vertieft. Theoretische und praktische Blöcke wechseln sich in der Ausbildung ab.

Musterplan PFLEGE HF
 gültig ab Herbstklassen 2010 gemäss BBT Curriculum
 wird vorläufig jährlich angepasst



Die FaGe-Lernenden absolvieren die schulische Ausbildung am Berufsbildungszentrum Gesundheit Soziales Luzern. Dort findet auch der Unterricht für die Berufsmaturität statt.

Die Spitex Stadt Luzern bietet drei FaGe-Ausbildungsmöglichkeiten an:

1. Die 3-jährige Ausbildung FaGe
2. Die 3-jährige Ausbildung FaGe mit Berufsmatura

Die Berufsmatura (BM) ist ein eigenständiger Bildungsabschluss, der ähnlich wie die gymnasiale Matura vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten und den Zugang zu Fachhochschulen erschliesst.

Sie richtet sich – lehrbegleitend – an Jugendliche, die eine besondere Leistung erbringen können und wollen.

3. Die ergänzende, modulare und berufsbegleitende Bildung (FaGe-Nachholbildung)

Der Inhalt entspricht der FaGe. Der Ausbildungsweg dauert einige Monate bis zwei Jahre – je nach dem, wie viele Module angerechnet werden können. Oft sind Beschäftigte seit Jahren im Gesundheitswesen tätig, ohne einen formalen Bildungstitel erworben zu haben. Mit der ergänzenden Bildung erhalten sie Zugang zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis Fachfrau/-mann Gesundheit.

Für den Ausbildungsgang ist das gewerblich-industrielle Bildungszentrum Zug (GIBZ) zuständig.

1.3 Zuständigkeit Spitex Stadt Luzern

Die Spitex Stadt Luzern verfügt über die FaGe- und die HF-Ausbildungsgenehmigungen und bildet pro Jahr und Team je zwei FaGe und HF aus.

Im 2. Ausbildungsjahr absolvieren die Lernenden HF ein externes Praktikum, um ihre Kompetenzen zu vertiefen. Individuelle Wünsche (Akutspital, Langzeit oder Psychiatrie) werden nach Möglichkeit berücksichtigt.

Die Lernenden FaGe erhalten im 3. Lehrjahr einen entsprechenden Einblick von 12 Wochen. Das Praktikum findet im Akut- oder Langzeitbereich (etwa LUKS oder Pflegeheim) statt. Im Gegenzug bietet die Spitex Luzern Praktikumsplätze für Studierende aus anderen Betrieben an.

Die Lernenden sind dem Personalreglement der Spitex unterstellt und haben jährlich fünf Wochen Ferien, unabhängig vom Alter. Bei minderjährigen FaGe-Absolvierenden wird die Zusammenarbeit mit den Eltern gewährleistet. Der dritte Lernort wird durch die ZIGG koordiniert und sichergestellt.

Der Spitex Stadt Luzern ist eine professionelle Ausbildung ein grosses Anliegen. Dies bedingt, dass sie sich an nationalen und regionalen Vorgaben orientiert. In jedem Ausbildungsteam wird eine/ein Mitarbeitende/r zur/zum hauptberuflichen Berufsbildner/in ausgebildet. Es ist klar, dass die Ausbildung nicht nur deren Sache ist, sondern die ganze Organisation ein Klima unterstützt, in dem gut gelernt werden kann.

Die Berufsbildner/innen sind fachlich einer Ausbildungsverantwortlichen unterstellt. Sie gewährleistet Kontakt und Kooperation mit allen involvierten Organisationen und Personen.

2. Ausbildungsaufgaben des Betriebs

2.1 Die Lernenden

Die Lernenden übernehmen Eigenverantwortung für ihr Lernen, führen die Lerndokumentation zuverlässig und engagieren sich für die Erreichung der Ziele. Sie sind motiviert, nutzen Lernmöglichkeiten, hinterfragen ihr Handeln und sind bereit, sich auch persönlich weiterzuentwickeln. Sie organisieren sich in schwierigen Situationen Hilfe und unterstützen die offene Kommunikation zwischen allen Beteiligten des Lernsettings.

2.2 Die Berufsbildnerin / Der Berufsbildner

Die Berufsbildnerin trägt die Verantwortung für die kontinuierliche Begleitung, Förderung und Qualifikation der Lernenden/Studierenden während der praktischen Ausbildung. Sie berücksichtigt verschiedene Lernmethoden und betriebliche Vorgaben. Durch Begleitungen, Fachgespräche und Beratung unterstützt sie die Lernenden/Studierende bei der Reflexion konkreter Handlungssituationen. Sie hilft dem Team beim Führen der Verlaufsdokumentation und arbeitet mit allen an der Ausbildung Beteiligten zusammen. Sie ist verantwortlich für die termin- und sachgerechte Abwicklung der Praktikumsqualifikationen und -berichte sowie den Informationsfluss im Team und gegenüber den Ausbildungsverantwortlichen. Bei Bedarf übernimmt sie auch Unterricht an den branchenspezifischen Lerntagen Training und Transfer und ist bereit, mit anderen Berufsbildnerinnen und -bildnern zusammenzuarbeiten.

2.3 Die Ausbildungsverantwortliche

Die Ausbildungsverantwortliche stellt den Ausbildungsauftrag gemäss BTT und betrieblichen Vorgaben sicher. Sie ist verantwortlich für die Organisation und Koordination der Ausbildung und ist Ansprechperson der externen Organisationen und Personen bei Fragen zur Ausbildung. Sie ist zuständig für die Aktualisierung der Ausbildungsunterlagen und des Ausbildungskonzepts sowie für die Selektion der FaGe- und HF-Lernenden. Sie leitet Sitzungen mit den Berufsbildner/innen und coacht diese regelmässig. Sie trägt die Verantwortung für die Qualitätssicherung und -entwicklung der Ausbildung, organisiert und überwacht die betrieblichen Lerntage Training und Transfer und steht als Expertin bei den Lehrabschlussprüfungen und mündlichen Examen zur Verfügung. Sie gewährleistet den Informationsfluss zur Bereichsleitung PQM, welche ihrerseits das Geschäftsleitungsteam informiert.

2.4 Die Bereichsleiterin Prozess- und Qualitätsmanagement

Die Bereichsleiterin Prozess- und Qualitätsmanagement ist zuständig für die Strategie der Ausbildung in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung. Sie entscheidet über die Weiterbildung der/des Berufsbildnerin/Berufsbildners, führt regelmässig Gespräche mit der Ausbildungsverantwortlichen und ist gemeinsam mit ihr verantwortlich für die Planung der Evaluation der Ausbildungsqualität.

2.5 Die Geschäftsleiterin und die Bereichsleiterin Pflege

Die Geschäftsleiterin und die Bereichsleiterin Pflege sind zuständig für die personalstrategischen Entscheide in Zusammenhang mit der Ausbildung.

2.6 Die Teamleitung

Die Teamleitung ist für die personellen, organisatorischen und fachlichen Belange des Teams zuständig, zu dem die Lernenden/Studierenden gehören. In Absprache mit der Berufsbildnerin plant sie die Lernenden ein und ist in deren Selektion einbezogen. Die Teamleitung bzw. deren Stellvertretung vertritt die Berufsbildnerin bei Abwesenheit und trägt die Verantwortung für die definitive Anstellung nach der Probezeit und den definitiven Qualifikationsentscheid.

2.7 Die/der diplomierte Pflegefachfrau/-mann und die/der Fachfrau/-mann Gesundheit

Sie übernehmen im Spitex-Alltag Anleitungs- und Begleitungsaufgaben der Lernenden/Studierenden. Dabei geben sie mündliche Rückmeldungen über gemachte Beobachtungen und Leistungen der Lernenden und halten Wesentliches in den entsprechenden Lerndokumentationen fest.

3. Selektionsverfahren

Bei der Auswahl hält sich die Spitex an die Empfehlungen der ZIGG und HFGZ. Die Selektionen für Pflege HF und Fachfrau/-mann Gesundheit unterscheiden sich grundsätzlich in den Anforderungen sowie den unterschiedlichen Altersgruppen, Arbeitsprozessen und Ausbildungsniveaus. Die Selektion wird in den Ausbildungsordnern – in je einem Register – detailliert abgebildet und ist mit einem Prozessablauf definiert.

3.1 Berufsbild und Anforderungen

3.1.1 Pflege HF

Die diplomierte Pflegefachperson HF trägt die fachliche Verantwortung für den gesamten Pflegeprozess und die Ausführung der organisatorischen und medizinisch-technischen Aufgaben, welche ihr delegiert werden. Sie arbeitet effizient, analytisch, systematisch, evidenzbasiert und reflektiert. Sie berücksichtigt ethische und rechtliche Prinzipien, Gesundheitszustand, Bedürfnisse, Alter, Geschlecht, Biografie, Lebensstil und soziale Umgebung der Patient/innen sowie das kulturelle, wirtschaftliche und gesellschaftliche Umfeld. Sie gestaltet eine professionelle Kommunikation und Beziehung zu den Patient/innen und deren Angehörigen und kommuniziert und arbeitet intra- und interprofessionell im Team. Sie achtet auf ein sorgfältiges und aktuelles Wissensmanagement, bildet sich weiter und nimmt Lehr- und Leitungsaufgaben wahr. Sie trägt zum effizienten Ablauf logistischer und administrativer Prozesse bei und plant, organisiert, koordiniert, delegiert und überwacht pflegerische Aufgaben. Auf Kaderstufe übernimmt sie keine personelle Führungsverantwortung. Die diplomierte Pflegefachperson HF arbeitet in verschiedenen Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens und bei Patient/innen zu Hause.

Quelle: Rahmenlehrplan; OdASanté/Schweizerische Konferenz Pflegebildungen im tertiären Bereich SKP

3.1.2 Fachfrau/-mann Gesundheit

Die Fachfrau Gesundheit pflegt und betreut Klient/innen in Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens im stationären und ambulanten Bereich. Sie führt in diesem Rahmen auch medizinisch-technische Verrichtungen aus. Sie unterstützt das körperliche, soziale und psychische Wohlbefinden der Klientel und gestaltet mit ihr den Alltag. Sie erbringt administrative und logistische Leistungen und stellt die Schnittstellen zu den verschiedenen Dienstleistungsbereichen sicher. Sie gestaltet und pflegt eine respektvolle berufliche Beziehung zu den Klient/innen und richtet ihr Handeln an deren Bedürfnissen aus. Sie respektiert sie als Individuen mit spezifischen Wertesystemen, erbringt ihre Leistungen im Rahmen der erworbenen Kompetenzen, rechtlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Regelungen selbstständig.

Quelle: Bildungsplan FaGe; OdASanté

4. Ausbildungsorganisation

4.1 Grundsätzliches

Die Praktika der Lernenden/Studierenden sind in den Ausbildungsplänen festgelegt. Während die Ausbildungszeit der HF Pflege in Schulblöcke und Praktika aufgeteilt ist, wird die der FaGe im wöchentlichen Wechsel von Berufsschule und Praxis gestaltet. In der Zentralschweiz trägt die ZIGG die Verantwortung für Organisation und Durchführung der LTT-Praxis und Überbetrieblichen Kurse (ÜK) FaGe.

4.1.1 Pflege HF

Die Ausbildung ist in Blockkurse und Praktika unterteilt. Während der Praktika nehmen die Studierenden im Schnitt ein Tag pro Praktikumswoche an den LTT teil. Die konkrete Planung variiert von Jahr zu Jahr.

Berechnung im Stellenplan:

1. Ausbildungsjahr	40%
2. Ausbildungsjahr	40%
3. Ausbildungsjahr	50%

4.1.2 Fachfrau/-mann Gesundheit

Die Ausbildung erfolgt im wöchentlichen Wechsel von Berufsschule und Praxis:

1. Ausbildungsjahr	2 Tage Theorie	3 Tage Praxis
2. Ausbildungsjahr	2 Tage Theorie	3 Tage Praxis
3. Ausbildungsjahr	1 Tag Theorie	4 Tage Praxis

Absolvierende der BMS haben zusätzlich 1 Tag Schule pro Woche.

Die praktischen Fertigkeiten werden den Lernenden in den Überbetrieblichen Kursen vermittelt. Sie werden vom Bildungszentrum ZIGG in Alpnach angeboten und umfassen 28 Tage für die gesamte Ausbildung.

Berechnung im Stellenplan:

1. Ausbildungsjahr	20%
2. Ausbildungsjahr	30%
3. Ausbildungsjahr	50%

4.2 Ausbildungsphasen / Praktikumsorte

Grundsätzlich werden die Praktika so gestaltet, dass die schulischen Kompetenzen in der Praxis geübt und vertieft werden können. Die Studierenden/Lernenden werden pro Ausbildungsjahr fix in einem Team eingesetzt, das über eine/n ausgebildete/n Berufsbildner/in verfügt.

4.2.1 Pflege HF

Die Studierenden HF werden in die zehn beruflichen Arbeitsprozesse eingeführt, welche im BBT-Rahmenlehrplan definiert und vier Hauptprozessen zugeordnet sind:

Pflegeprozess

01. Datensammlung und Pflegeanamnese
02. Pflegediagnose und Pflegeplanung
03. Pflegeinterventionen
04. Pflegeergebnisse und Pflegedokumentation

Kommunikationsprozess

05. Kommunikations- und Beziehungsgestaltung
06. Intra- und interprofessionelle Kommunikation

Wissensmanagement

07. Weiterbildung
08. Lehr- und Anleitungsfunktion

Organisationsprozess

09. Organisation und Führung
10. Logistik und Administration

Die Aufgabenbereiche listen die einzelnen Tätigkeiten der Arbeitsprozesse pro Studienjahr auf. Anhand dieser Auflistungen werden die Studierenden gezielt eingesetzt, angeleitet und überwacht. Die regelmässigen LTT während der Praktikumsphasen tragen zur Kompetenzerweiterung bei.

1. Ausbildungsjahr (24 Wochen Praxis)

Ausbildungsziel

Die Studierende verfügt über die Kompetenz, aufgrund gezielter Beobachtung situationsgerecht zu handeln, im eigenen Aufgabenbereich systematisch zu handeln und zu reflektieren, sich konstruktiv und aufmerksam in Beziehungen einzubringen, aufmerksam zu sein bezüglich einem förderlichen Verhalten und in Lern- und Pflegesituationen verantwortungsbewusst zu handeln. (Rahmenlehrplan)

- Einführung nach betrieblichen Vorgaben
- Kennenlernen der konkreten Spitex-Situation
- Einblick nehmen in überschaubare Einsatz-Situationen und mitwirken bei der Pflege
- Einüben der Kompetenzen anhand des Aufgabenbereichs
- Pflege in ausgewählten, häufig vorkommenden Situationen
- Auseinandersetzung mit den verschiedenen Einsatz-Situationen

Einsatzort: Spitex Stadt Luzern

2. Ausbildungsjahr (19 Wochen Praxis)

Ausbildungsziel

Die Studierende verfügt über die Kompetenz, in Pflegesituationen unter Einbezug der individuellen Situation der Klientin reflektiert zu handeln, ethische wie wirtschaftliche Dilemmas zu erfassen, zu analysieren und entsprechend zu entscheiden, Pflege- und Arbeitssituationen theoriegeleitet zu analysieren und die Erkenntnisse in die Pflegehandlung umzusetzen, Beziehungen und Kommunikation adressatengerecht, zielorientiert, respekt- und verständnisvoll zu gestalten, die Zusammenarbeit konstruktiv mitzugestalten, verantwortlich, fachlich differenziert und den beruflichen Normen entsprechend zu handeln. (Rahmenlehrplan)

- Kennenlernen der Spital-Situation
- Vertiefung in der Pflege in ausgewählten, häufig vorkommenden Situationen
- Einüben der Kompetenzen anhand des Aufgabenbereichs
- Gezieltes Üben der medizinaltechnischen Verrichtungen

Einsatzort: Kantonsspital Luzern – Chirurgie oder Medizin (gemäss Vertrag mit dem KSL)

Im Austausch absolviert eine Studierende des KSL ihre Praxiswochen bei der Spitex Luzern.

3. Ausbildungsjahr (28 Wochen Praxis)

Ausbildungsziel

Die Studierende verfügt über die Kompetenz, in Pflegesituationen mit unterschiedlichen Anforderungen zielgerichtet sowie gesundheits- und lebensqualitätsfördernd zu agieren, in ihrem Aufgabenbereich die Arbeiten zu koordinieren und zu delegieren, aufgrund fundierter theoretischer Kenntnisse und reflektierter Erfahrungen die Pflege und die Zusammenarbeit effizient und effektiv zu gestalten, Instrumente der Qualitäts- und Lernförderung zu entwickeln und zu nutzen, Beziehungen und Beratungssituationen für alle Beteiligten förderlich zu gestalten, die Zusammenarbeit im intra- und interprofessionellen Bereich konstruktiv zu gestalten, sich in anspruchsvollen und kontroversen Situationen professionell zu verhalten, sich für die eigene Weiterbildung und die Profession einzusetzen. (Rahmenlehrplan)

- Vertiefung des gesamten Pflege- und Betreuungssettings
- Einüben der Kompetenzen anhand des Aufgabenbereichs
- Einüben der eigenständigen Pflege und Betreuung von Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen
- Pflege in ausgewählten komplexen Situationen
- Übernahme von Fallführung unter Begleitung der Bildungsverantwortlichen

Einsatzort: Spitex Stadt Luzern

Um den Studierenden eine vielseitige attraktive Ausbildung zu gewährleisten, werden individuelle, auf einzelne Studierende abgestimmte weitere Fremdpraktika mit Vertragspartnerorganisationen der Spitex Luzern ermöglicht.

4.2.2 Fachfrau/-mann Gesundheit

Wegweisend für die gesamte Ausbildung ist das Ausbildungshandbuch FaGe der OdASanté.

Das Profil FaGe umfasst 14 Kompetenzbereiche, die anhand von 41 konkreten Handlungssituationen gelehrt und gelernt werden.

Kompetenzbereiche (14)	Handlungssituationen (41)
1. Ausrichtung des beruflichen Handelns	4
2. Hygiene und Sicherheit	1
3. Pflege und Betreuung	9
4. Medizinaltechnische Verrichtungen	8
5. Krise und Notfall	2
6. Ressourcenerhaltung und Prävention	2
7. Alltagsgestaltung	2
8. Ernährung	2
9. Kleidung und Wäsche	1
10. Haushalt	2
11. Administration	2
12. Logistik	3
13. Arbeitsorganisation	1
14. FaGe als Lernende und Berufsperson	2

Anhand des Modell-Lehrgangs und der Verlaufsdokumentation ist es allen Beteiligten jederzeit möglich, den aktuellen Ausbildungsstand der Lernenden zu ermitteln und darauf aufzubauen.

Der Koordinationsplan der Zentralschweizer Kantone, der Prüfplan der ZIGG sowie die elektronische Lernplattform (LOK) sind wegweisend für den zielgerichteten Einsatz der Lernenden in den jeweiligen Semestern.

1. Ausbildungsjahr (60% Praxis / 40% mit BM)

- Einführung nach betrieblichen Vorgaben
- Kennenlernen der konkreten Spitex-Situation
- Mitwirken bei hauswirtschaftlicher Betreuung und grundpflegerischen Dienstleistungen
- Pflege in ausgewählten, häufig vorkommenden Situationen mit pflegerischen und hauswirtschaftlichen Dienstleistungen bei der für die Lernenden «freigegebenen» Klientel
- Einüben der Kompetenzen anhand des Prüfplans FaGe der ZIGG
Die Kompetenzen und Qualifikationsschritte sind durch die ZIGG festgelegt, terminiert und im LOK (webbasierter Arbeitsplattform in der FaGe-Ausbildung) für die Lernenden, Berufsbildner/innen und Ausbildungsverantwortliche ersichtlich.

Einsatzort: Pflege-Team

Einsatz im 2. Semester in der Logistik zum Einüben der Kompetenz 12.2

2. Ausbildungsjahr (60% Praxis / 40% mit BM)

- Pflege in ausgewählten, häufig vorkommenden, stabilen und voraussehbaren Situationen
- Einführung in medizinisch-technische Verrichtungen im vierten Semester
- Einüben der Kompetenzen anhand des Prüfplans FaGe der ZIGG mit den für die Situation der Spitex Luzern ausgewählten Kompetenzen

Einsatzort: Pflege-Team

3. Ausbildungsjahr (80% Praxis / 60% mit BM)

- Selbständiges Ausführen der Arbeiten anhand des Prüfplans FaGe der ZIGG
- Pflege in ausgewählten, häufig vorkommenden, stabilen und voraussehbaren Situationen
- Identifikation mit dem Berufsbild
- Vorbereiten und absolvieren der Lehrabschlussprüfung (IPA)

Einsatzort: Pflege-Team

Fremdpraktikum von 12 Wochen (zu Beginn des 3. Lehrjahrs) mit Schwerpunkt medizinaltechnische Verrichtungen, v. a. zum Einüben und Erfüllen der Kompetenzen 4.2/4.4/4.6.

Einsatzort: Kantonsspital Luzern – Chirurgie oder Medizin (gemäss Vertrag mit dem KSL)

Im Austausch absolviert eine Lernende des KSL ihre Praxiswochen bei der Spitex Luzern.

4.2.3 Ergänzende Bildung zur Fachangestellten Gesundheit (früher FaGe-Nachholbildung)

Berufstätige, die schon seit Jahren im Gesundheitswesen tätig sind und keinen entsprechenden Berufsabschluss haben, können mit der ergänzenden Bildung Zugang zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis Fachfrau/-mann Gesundheit (FaGe alte BIVO, solange neue BIVO nicht regulär einen vollen Durchgang durchlaufen hat) erhalten.

Menschen eignen sich auf unterschiedlichen Wegen beruflich relevante Kompetenzen an: bei der Arbeit, im Haushalt, in der Familie, in der Freizeit oder bei ehrenamtlichem Engagement. Ausserberufliche Tätigkeiten und frühere Berufsabschlüsse werden angerechnet. Die Ausbildung wird mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis abgeschlossen.

Wer Berufserfahrung von fünf Jahren, davon drei Jahre zu 100% im Gesundheitswesen (Anrechnung Teilzeit wird berechnet) mitbringt und mindestens 60% bei der Spitex Stadt Luzern arbeitet, kann sich mit Spitex-Unterstützung auf den Validierungsweg begeben. Die ergänzende Bildung bietet die Möglichkeit, bestehenden Kompetenzen mit einer Dossier-Erstellung zu evaluieren. Bei internen Interessierten wird zuerst die Eignung der Mitarbeitenden geklärt (sprachliche Kompetenz, Motivation). Externe Bewerbungen durchlaufen das reguläre Bewerbungsverfahren.

Im Validierungsverfahren wird vom GIBZ festgelegt, welche Bildungsleistungen und Handlungskompetenzen in Allgemeinbildung, Berufskennnissen und beruflicher Praxis anerkannt werden und welche Handlungskompetenzen im Qualifikationsverfahren abgeschlossen werden müssen. Die fehlenden Kompetenzen müssen innerhalb von fünf Jahren nach Entscheid des Validierungsverfahrens angeeignet werden.

Die Stärke des Angebots ist seine Flexibilität. Es wird ein individualisierter Stundenplan erstellt. Die Lernenden können in Absprache mit dem Betrieb bestimmen, ob sie einen oder zwei Schultage pro Woche belegen wollen. Bei einem 60%-Pensum ist nur ein Schultag sinnvoll. Die ergänzende Bildung dauert höchstens zwei Jahre.

Das GIBZ erfasst im Auftrag der sechs Zentralschweizer Kantone die Kompetenzen der Kandidierenden, betreut diese bei der Dossier-Erstellung und bietet die ergänzende Bildung an. Die Kantone tragen und unterstützen die ergänzende Bildung FaGe für in der Zentralschweiz Wohnende, wenn diese 24 Monate vor Beginn in einem Innerschweizer Kanton wohnhaft gewesen sind.

5. Pädagogische Grundsätze

5.1 Zusammenwirken der drei Lernorte

Die drei Lernorte Lernbetrieb, Schule und Lernbereich Training Transfer bzw. Überbetriebliche Kurse tragen wesentlich zur erfolgreichen Berufsausbildung bei. Je besser die drei Orte vernetzt sind, desto mehr gewinnt die Ausbildung an Qualität. Darum ist es Spitex Stadt Luzern wichtig, die Zusammenarbeit mit den anderen Lernorten aufzubauen und zu pflegen. Dazu gehören regelmässiger Austausch und wirkungsvolles Management von Ausbildungskrisen. Bei minderjährigen FaGe-Lernenden sind auch deren Eltern einzubeziehen.

5.2 Lernen in der Praxis

Die Studierenden/Lernenden werden nach Vorgaben der Rahmenlehrpläne im Berufsfeld eingesetzt. Dabei lernen sie die Praxis mit ihren realen und alltäglichen Frage- und Problemstellungen kennen, nutzen vorhandene Ressourcen und erarbeiten sich die beruflichen Kompetenzen.

Das Praxisfeld Spitex bietet eine breite Möglichkeit, Fähigkeiten, Haltungen und theoretisches Wissen in realen Berufssituationen umzusetzen, zu vertiefen und zu erweitern. Dies fordert von den Studierenden/Lernenden, komplexe Aufgaben in verschiedenen Handlungssettings bewältigen zu lernen.

5.3 Didaktisches Modell

Zum Lernen in der beruflichen Praxis eignet sich das Cognitive Apprenticeship-Modell, das hier auf das Verständnis des problembasierten Lernens adaptiert wurde. Das Modell dient Spitex Stadt Luzern als Grundlage zur Lernbegleitung, da es auf Anleitungsprinzipien basiert und so an Bekanntes anknüpft.

5.3.1 Problembasiertes Lernen

Das zentrale Merkmal dieses pädagogischen Ansatzes besteht darin, dass reale und komplexe Problemstellungen aus dem beruflichen Alltag den Ausgangspunkt des Lernens bilden, auf die die Auszubildenden weitgehend selbstständig eine Antwort finden sollen. Der Lernstoff wird problemorientiert und damit praxisnah und fächerübergreifend von den Lernenden/Studierenden erarbeitet.

5.3.2 Cognitive Apprenticeship (kognitive Lehre)

Die Verankerung des Lernens in authentischen Praxis-Situationen ist Kennzeichen dieses Modells. Es setzt beim Austausch über die beim Problemlösen gemachten Erfahrungen zwischen Berufserfahrenen und -einstiegenden an. Durch Mitteilen werden beim Lösen von Problemen Denkprozesse und angewandtes Wissen öffentlich und so verhandelbar. Diese dialogische Struktur erlaubt es Anfänger/innen trotz noch beschränkter kognitiver Ressourcen, aktiv am Finden von Lösungen teilzuhaben und mittels Fachunterstützung relevantes Wissen zu erwerben. Da diese Aneignung in einem authentischen Handlungskontext und im Austausch mit Experten geschieht, kann die kontextspezifische Bedeutung des Wissens erfahren werden. Gleichzeitig werden die jeweilige Sprache (Terminologie) und die damit verbundene Art, das eigene Tun zu reflektieren, internalisiert.

Nach Franz Josef Röhl, Pädagogik der Navigation, 2003

5.4 Lernsituationen und Lerninhalte Spitex Luzern

Die Gestaltung der Lernsituationen ergibt sich aus der beruflichen Praxis. Die Auswahl der Lerninhalte erfolgt aufgrund der spezifischen Berufssituationen, der Interdisziplinarität und des Lernbedarfs der Studierenden/Lernenden. Aber auch Lerninhalte werden berücksichtigt, die in Schule und drittem Lernort (LTT/ÜK) bearbeitet wurden und nun zu vertiefen und ergänzen sind, damit die Fertigkeiten situativ angewendet werden können. Die konkrete Lernsituation stützt sich nach Möglichkeit auf das oben beschriebene didaktische Modell. Die Studierenden/Lernenden sollen sich in einer Vorphase mit zu lernenden Abläufen vertraut machen können und dazu ihr Vorwissen/Können aktualisieren.

In einer ersten Phase erfolgt das Vorführen (Modeling), das heisst Handlungen werden vorgezeigt und die Gedanken dazu transparent gemacht. Die zweite Phase ist das betreute Beobachten (Coaching) – ein sogenanntes angeleitetes Üben. Die Eigentätigkeit wird geprobt und unter stets nachlassender Unterstützung trainiert. Wichtig ist das Artikulieren von Denkprozessen, in dem die Studierenden/Lernenden ihr Wissen transparent machen (Articulation). In einem weiteren Schritt wird reflektiert. Ziel des Lernprozesses ist es, Aufgaben eigenständig zu lösen und das Handeln und Verhalten in verschiedene Kontexte adaptieren zu können.

Nebst Einführungsschulungen/Einführungsgesprächen, regelmässigen Standort-, Zwischen- und Praktikumsqualifikationsgesprächen, Führung der Verlaufsdocumentation durch die Studierenden/Lernenden, werden konstante Lernveranstaltungen geplant. Die Wahl der Lernmethoden wird durch die Berufsbildnerin individuell auf die Lernenden angepasst und die Situation gewählt. Die Berufsbildnerin kann dabei durch die Ausbildungsverantwortliche gecoacht werden.

Mögliche Lernsettings sind:

- Begleitung: Die Studierenden/Lernenden werden bei ein bis zwei Klienten-Einsätzen begleitet. Je nach Zielsetzung geht es darum, neue Fertigkeiten zu lernen, überprüfen, optimieren oder im Anschluss die Situation zu reflektieren und mit Theorieinhalten zu verknüpfen. Begleitungen werden durch Berufsbildner/innen, Pflegefachpersonen oder Fachfrauen/-männer Gesundheit durchgeführt.
- Fallgespräch: Die Studierenden/Lernenden stellen eine konkrete Klienten-Situation vor. Ziel des Fallgesprächs ist es, das theoretische Wissen situationsbezogen zu vertiefen und die Erkenntnisse in neue Situationen zu übertragen.
- Die Studierenden nehmen an den Fallbesprechungen der diplomierten Pflegefachpersonen teil.
- Fachgespräch: Die Studierenden/Lernenden bearbeiten ein aktuelles Thema mit Hilfe eines zu definierenden Rasters und stellen es dem Team vor. Die Berufsbildnerin leitet das Gespräch.
- Selbststudium im Betrieb: Richtwert FaGe: wöchentlich ½ Arbeitsstunde zum Führen der Lerndokumentation. Richtwert HF: monatlich ½ Tag zum Führen der Lerndokumentation und zur Reflexion und Vertiefung.
- Die LTT/Überbetrieblichen Kurse bieten als integrative Elemente der Ausbildung die Möglichkeit, Lern- und Anwendungssituationen sowie theoretisches Wissen und praktisches Lernen zu verbinden.
- Situationsspezifische Aufträge zur Verknüpfung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Haltungen werden durch die Berufsbildner/innen oder Ausbildungsverantwortlichen erteilt und von den Lernenden/Studierenden einzeln oder in Gruppen bearbeitet.

Die Kompetenzen, die aus den schulischen Lerninhalten resultieren, sind für die Praxis richtungweisend. Anhand der Aufgabenbereiche/Kompetenznachweise können die Lernsituationen gestaltet werden.

Das Lernangebot der Spitex ist vielfältig.

Folgende Schwerpunkte kennzeichnen die Arbeit der Studierenden/Lernenden in der Spitex-Praxis:

- Umgang mit Klient/innen und Angehörigen in deren häuslichen Umgebung (Rollenfindung)
- Umgang mit Verantwortung und Selbständigkeit
- 24 Stunden-Pflege und Betreuung in den verschiedensten Handlungsfeldern wie Akut- und Langzeitpflege, Palliativpflege, Psychiatrische Pflege, Hauswirtschaft & Betreuung
- Bedarfsorientierte Pflege und Bedarfsabklärung als besonderes Spitex-Merkmal
- Kennenlernen der lokalen Institutionen, mit denen die Spitex zusammenarbeitet
- Anwendung der EDV-gestützten Programme von RAI HC, Pflegedokumentation und Leistungserfassung

6. Kompetenznachweis / Qualifikation

Die Kompetenznachweise richten sich nach den Vorgaben der Bildungsverordnung und dem Ausbildungshandbuch (FaGe) bzw. nach dem Rahmenlehrplan und der Promotionsordnung (Pfleger HF). Die ZIGG und die HFGZ stellen entsprechende Instrumente zur Verfügung. Zu den Kompetenznachweisen gehören formative und summative Beurteilungen in Form von Qualifikationen und von der Spitex Luzern entwickelten Prüfungssituationen.

Falls es im Ausbildungsbetrieb zu unlösbaren Konflikten kommt, ist das Berufsbildungsamt des Kantons Luzern zuständig. Studierende können sich dort melden und Unterstützung beantragen. Alle bekommen bei Ausbildungsbeginn den «Wegweiser durch die Berufslehre», der ihre Rechte und Pflichten dokumentiert. Das Berufsbildungsamt ist auch Rekursinstanz bei Nichtpromotion. In diesem Fall muss sich die Spitex an die Vorgaben von Schule und Berufsbildungsamt halten. Im Rahmen dieser Auflagen wird die Ausbildungsverantwortliche mit allen involvierten Personen gemeinsam nach Möglichkeiten suchen, damit die Ausbildung doch noch erfolgreich abgeschlossen werden kann.

6.1 Lerndokumentation und Qualifikation Pflege HF

6.1.1 Portfolio (siehe Anleitung HFGZ)

Das Portfolio dient zur Dokumentation von Lernprozess und Kompetenzen der Studierenden. Es ist für alle an der Ausbildung Beteiligten einsehbar. Die Register 1 – 15 müssen zwingend nach den Vorgaben des HFGZ geführt werden. Die Studierenden sind verantwortlich für das Führen ihres Portfolios und werden dabei durch die Berufsbildnerin/den Berufsbildner unterstützt.

6.1.2 Verlaufsdokumentation

Die Dokumentation der praktischen Ausbildung erfolgt in der Regel nach dem vorgegebenen Leistungsbeurteilungs- und Qualifikationssystem (LQS). Besondere Situationen werden als Aktennotizen festgehalten. Spezielle Lernförderungsprogramme sind über Ziele und Massnahmen zu regeln.

6.1.3 Lernjournal

Die Studierenden führen in Absprache mit der Berufsbildnerin/dem Berufsbildner ein Lernjournal. Wenn sie sich dafür entschieden haben, macht es Sinn, wenn auch die Berufsbildnerin/der Berufsbildner damit arbeitet (siehe Anleitung Lernjournal).

6.1.4 Qualifikation (siehe auch Promotionsordnung)

- Während eines Praktikums werden mindestens zwei Zwischenbeurteilungen (formativ) anhand des LQS vorgenommen. Daraus sind die Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen für die Folgezeit abzuleiten und zu dokumentieren. Bei ungenügenden Leistungen werden die anderen Bildungspartner durch die Ausbildungsverantwortliche informiert.
- Die summative Beurteilung am Ende des Praktikums wird elektronisch im LQS ausgefüllt, ausgedruckt und von der Studierenden, der Berufsbildnerin und der Ausbildungsverantwortlichen unterschrieben.
- Die Schluss-Qualifikation im 3. Studienjahr ist Bestandteil der Diplom-Prüfung. Ein praktisches Examen findet nicht statt.
- Bei allen summativen Beurteilungen ist die Teamleitung in den Entscheid mit einbezogen und hat die Schlussverantwortung.
- Die Ausbildungsverantwortliche wird zur Erstellung und in Absprache zur Besprechung der Qualifikationen beigezogen

6.2 Lerndokumentation und Qualifikation Fachfrau/-mann Gesundheit

6.2.1 Modell-Lehrgang mit Verlaufsdokumentation

Der Modell-Lehrgang (Handbuch Kapitel G) strukturiert die praktische Ausbildung und umfasst ein integriertes Verlaufsblatt, auf dem Notizen zum Ausbildungsverlauf angebracht werden können.

Das LOK ist eine webbasierte Arbeitsplattform in der Ausbildung und ersetzt alle Papierdokumente.

Im Zentrum der Plattform steht die Kooperationsförderung aller an der Ausbildung Beteiligten, um deren Qualität und Effizienz zu steigern.

6.2.2 Lernjournal

Das Lernjournal ist ein «Tagebuch» des Lerngeschehens. Die Lernenden müssen ein Journal führen.

Die Einträge erfüllen unterschiedliche Funktionen. Je nach Ausbildungsstand und Zielsetzung werden erlebte Situationen beschrieben, reflektiert, eingeordnet oder zur Vorbereitung einer Situationsbewältigung eingesetzt. Ein weiterer Aspekt ist das Transferlernen. Die zuständige Berufsbildnerin und die Ausbildungsverantwortliche können das Journal jederzeit einsehen.

6.2.3 Strukturierte Besprechungen

Es finden regelmässige Besprechungen (formativ) zum Alltags- und Lerngeschehen statt. Ausgangslage sind der Ausbildungsstand, die Selbstbeurteilung, das Lernjournal und der Bildungsplan. Daraus sind die Schwerpunkte, Ziele und Massnahmen für die folgenden Wochen abzuleiten und zu dokumentieren.

6.2.4 Bildungsbericht

Am Schluss jedes Semesters wird ein Bildungsbericht nach Vorgaben der ZIGG im LOK verfasst.

6.2.5 Kompetenznachweis (Qualifikation)

- Das Qualifikationsverfahren FaGe sieht eine Erfahrungsnote in beruflicher Praxis vor.
- Die Durchführung von Kompetenznachweisen ist durch das Qualifikationsverfahren vorgeschrieben. Die Noten des Kompetenznachweises fliessen ein in die Berechnung der Erfahrungsnote. Die Form des Kompetenznachweises ist von der ZIGG vorgegeben. Mit den Kompetenzen 3.2 – 12.3 stehen 32 konkrete Kompetenzen zur Überprüfung zur Verfügung. Von den 32 werden 80% (= 26) durch Kompetenznachweise geprüft. Es liegt in der Entscheidungsbefugnis der Ausbildungsverantwortlichen, in Absprache mit den Berufsbildner/innen festzulegen, welche 6 nicht geprüft werden.
- Individuelle Praktische Arbeit (IPA) nach Vorgaben des Amts für Berufsbildung.

7. Finanzierung

Bei der Berechnung der Kosten für die Ausbildung sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Lohnkosten der Ausbildungsverantwortlichen
- Lohnkosten der Berufsbildner/innen
- Weiterbildungskosten für die Verantwortlichen der Berufsbildung
- Lohnkosten der Lernenden
- Studiengebühren der Lernenden
- Lerntage für HF-Lernende, Überbetriebliche Kurse für FaGe-Lernende

7.1 Lohnkosten Ausbildungsverantwortliche

Für jede Berufsbildnerin muss eine Ausbildungsverantwortliche erreichbar sein. Sie ist insbesondere für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben im Team und für die Vernetzung mit den verschiedenen beteiligten Organisationen im Bildungswesen zuständig. Weiter ist sie verantwortlich für die Ausbildungsqualität des Betriebs und für das Coaching der Berufsbildner/innen. Sie benötigt dafür eine Ausbildung als Berufsschullehrerin und Erfahrung mit den Ausbildungen des Gesundheitswesens.

Die Ausbildungsverantwortliche kann ihre Aufgaben auch für verschiedene Spitexorganisationen wahrnehmen, so dass die Lohnkosten aufgeteilt werden können. In diesem Sinne strebt die Spitex Ausbildungsvereinbarungen mit anderen Organisationen der Region an.

7.2 Lohnkosten Berufsbildnerin

Da die Berufsbildnerin in ihrem Alltag oft alleine mit den Situationen der Lernenden konfrontiert ist, braucht sie eine fundierte Weiterbildung, damit sie Lernsituationen wirksam gestalten kann. Die Berufsbildnerin wird deshalb erst nach Abschluss der Weiterbildung in die Funktion der Expertin eingeteilt.

Für die Lernbegleitung werden 10 Stellenprozente der Berufsbildnerin berechnet. Diese Reduktion der Einnahmen bei den Kerndienstleistungen wird durch die Produktivität der Lernenden im 3. Lehrjahr teilweise kompensiert.

7.3 Weiterbildungskosten Berufsbildnerin

Die Weiterbildung am eidgenössischen Hochschulinstitut für Bildungsfragen zur hauptberuflichen Berufsbildnerin eignet sich sehr gut. Die Ausbildung ist punkto Finanzierung günstig – einzig der Lohnausfall führt zu hohen Kosten. Es besteht auch die Möglichkeit, mit der Ausbildung zur nebenberuflichen Berufsbildnerin zu beginnen. Der Weg ist durchlässig für weiterführende Weiterbildungsangebote.

Auch für die Verantwortlichen der Berufsbildung muss Weiterbildung (etwa Tagungen) budgetiert werden.

7.4 Lohnkosten Lernende

Wir fördern die Ausbildung von Frauen und Männern über 25, da diese oft gerne in Betrieben arbeiten, in denen sie selbstständig tätig sein können und die Hierarchien flacher sind als etwa in Akutspitälern. Diese Altersgruppe kann ohne private Unterstützung mit einem Lohn von Fr. 1'000.– ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten. Da es sich oft auch um Zweitausbildungen handelt, entfallen auch Stipendien. Deshalb entrichten wir den Lernenden einen Lohn, der ihr Existenzminimum sichert – rund Fr. 3'000.–.

Folgende Bedingungen müssen die Lernenden dazu erfüllen:

- Erstellen eines Budgets für die privaten Kosten zuhanden der Ausbildungsverantwortlichen und der Geschäftsleiterin.
- Verpflichtungszeit nach Abschluss der Ausbildung – je nach Höhe der zusätzlichen Lohnkosten.
- Einen Teil des Lohns wird als Darlehen ausgewiesen und während der Verpflichtungszeit monatlich zurückbezahlt.

Für Frauen, welche Unterhalts- oder Unterstützungspflichten haben, besteht die Möglichkeit für Stipendien der «Stiftung für Stipendien an Frauen» (Riedikon).

7.5 Studiengebühren Lernende

Die Lernenden HF der Zentralschweiz müssen pro Semester Fr. 1'000.– Studiengebühren bezahlen. Bei einem monatlichen Lohn in gleicher Höhe ist dies für viele Lernende nicht finanzierbar. Deshalb werden die Gebühren von der Spitex als Arbeitgeberin übernommen.

7.6 Lerntage für HF-Lernende / Überbetriebliche Kurse für FaGe-Lernende

Die Lerntage der HF-Lernenden werden von der ZIGG organisiert und kosten pro Tag und Lernende Fr. 250.–. Jährlich finden im Schnitt 13 Tage pro Lernende statt.

Die Überbetrieblichen Kurse für die FaGe-Lernenden belaufen sich auf Fr. 180.– pro Tag.

Jährlich sind hier 11 Tage geplant.

Die Kosten müssen von den Ausbildungsbetrieben übernommen werden.

8. Evaluation / Controlling

Um nötige Anpassungen vornehmen und die bestmögliche Qualität der praktischen Ausbildung sicherstellen zu können, findet jährlich eine Überprüfung bezüglich Umsetzung des Ausbildungskonzepts statt.

8.1 Evaluationsinhalt

- Lernangebote des Betriebs
- Einhaltung der Rahmenbedingungen
- Umsetzung des Ausbildungskonzepts

8.2 Verantwortung Evaluation

Das Team Prozess- und Qualitätsmanagement (PQM) führt die Evaluationen durch, wertet die Ergebnisse aus und entwickelt Optimierungsvorschläge zuhanden des Geschäftsleitungsteams.

Die Ausbildungsverantwortliche ist für die Umsetzung der Beschlüsse verantwortlich.

8.3 Instrumente

8.3.1 QualiCarte (BBT)

Interne Umfragebogen

9. Glossar

ABV	Ausbildungsverantwortliche
BB	Berufsbildnerin/Berufsbildner
BBG	Berufsbildungsgesetz
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BBV	Verordnung über die Berufsbildung
BGZ	Stiftung Berufsbildung Gesundheit Zentralschweiz (Trägerin HFGZ)
BBZG	Berufsbildungszentrum Gesundheit und Soziales
BL	Bereichsleitung
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FaGe	Fachfrau/Fachmann Gesundheit
GLT	Geschäftsleitungsteam Spitex Stadt Luzern
HF	Höhere Fachschule
HFGZ	Höhere Fachschule Gesundheit Zentralschweiz
HWB	Hauswirtschaft & Betreuung
IPA	Individuelle Praktische Abschlussarbeit
Lernende	FaGe-Auszubildende
LQS	Leistungsbeurteilungs- und Qualifikationssystem (HF-Ausbildung)
LTT	Lernbereich Training und Transfer
OdASanté	Nationale Dach-Organisationen der Arbeitswelt Gesundheit
PQM	Projekt- und Qualitätsmanagement Spitex Stadt Luzern
RAI HC	Bedarfsabklärungs-Instrumentarium für die Spitex
Studierende	Pflege HF-Absolvent/in
TL	Teamleitung
ÜK	Überbetriebliche Kurse
ZIGG	Zentraleschweizerische Interessengemeinschaft Gesundheit (Regionale OdASanté)

10. Quellen

- Zentralschweizer Berufsbildungsämter Konferenz ZDK
http://www.beruf-z.ch/website_zbk.cfm
- Zentralschweizer Interessengemeinschaft Gesundheitsberufe ZIGG www.zigg.ch
- Verordnung über die berufliche Grundbildung BBT/OdASanté www.bbt.admin.ch/
- Bildungsplan FaGe www.odasante.ch
- Berufsinformation www.berufsberatung.ch
- Berufsbildungszentrum Gesundheit und Soziales Luzern www.beruf.lu.ch/bbzg
- Lernortkooperation LOK
<https://sephir.ch/zigg/user/lehrbetriebsportal/index.cfm>
- Homepage HFGZ (passwortgeschützter Bereich) www.hfgz.ch
- BBT Rahmenlehrplan für den Bildungsgang zur dipl. Pflegefachfrau HF/
zum dipl. Pflegefachmann HF (download 30.6.2010) http://www.hfgz.ch/rlp_bbt.pdf
- BBG Bundesgesetz über Berufsbildung (download 30.6.2010)
<http://www.hfgz.ch/berufsbildungsgesetz.pdf>
- BBV Verordnung über die Berufsbildung (download 30.6.2010)
http://www.hfgz.ch/verordnung_ueber_die_berufsbildung.pdf
- Verordnung des EVD über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und
Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (download 30.6.2010)
http://www.hfgz.ch/mindestvorschriften_hoehere_fachschulen.pdf
- Schweizerischer Verband der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen SVBG
<http://www.svbg-fsas.ch/>
- Reglement über die Ausbildung zur dipl. Pflegefachfrau/dipl. Pflegefachmann HF
an der Höheren Fachschule Gesundheit Zentralschweiz (download 30.6.2010)
http://www.hfgz.ch/5_reglement_jan10.pdf
- QualiCarte (SBBK, OdA, BBT) <http://www.qualicarte.ch>
- Anforderungen an Praktikumsbetriebe (HFGZ) (download 1.7.2010)
http://www.hfgz.ch/anforderungen_an_die_praktikumsbetriebenov08-2.pdf
- LTT Praxis Übersicht www.zigg.ch
- OdASanté, Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2009 (Dezember 2009)