

Bildungskonzept

Oktober 2020

In der Stiftung Alterszentrum Wengistein (AZW) sind rund 160 festangestellte Mitarbeitende und rund 80 Freiwillige Mitarbeitende tätig. Die Mitarbeitenden sind in privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen angestellt. Als Institution im Gesundheitswesen mit Zentrumsfunktion bietet das AZW Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung in verschiedenen Sparten: Pflege und Betreuung, Aktivierung, Hotellerie, Gastronomie, Restauration, Haustechnik/Betriebsunterhalt, Administration. Dieses Konzept legt die Ziele und Rahmenbedingungen für die Planung und Durchführung von Bildungsmassnahmen im AZW fest. Es orientiert sich am Betriebskonzept und am Leitbild der Institution.

Die Reglementierung der Berufsbildung in der Schweiz unterliegt dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, auf dessen Website die aktuelle Bildungssystematik einsehbar ist (siehe auch Anhang). Folgende Vorgaben sind für uns massgebend: Bundesgesetz über die Berufsbildung, eidgenössische Berufsbildungsverordnung, fachspezifische Verordnungen des SBFI über die berufliche Grundbildung, berufsspezifisch begleitende Massnahmen für gefährliche Arbeiten (genehmigt durch das SBFI und das Seco, erarbeitet durch die berufsspezifische ODA), Jugendschutzverordnung (ArGV5), Bundesgesetz über die Weiterbildung, sowie Qualivista Kanton Solothurn.

1. Bildungsziele

- Erfüllung der gesetzlich verankerten kantonalen Ausbildungsverpflichtung
- Nachwuchsförderung und Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte in mehreren Fachdisziplinen der stationären Altersarbeit
- Erfüllung der vorgegebenen und der betriebseigenen Qualitätsstandards
- Unterstützung der Mitarbeitenden in der Erfüllung der Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz, Stärkung ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenzen, Förderung ihrer beruflichen Expertise
- Einbezug der Mitarbeitenden in Veränderungsprozesse und Weiterentwicklungen der Institution mittels Information und Schulung

2. Leitlinien

- Als bedeutende Arbeitgeberorganisation im Gesundheitswesen nimmt das AZW eine aktive Verantwortung als Ausbildungsinstitution wahr (siehe: **Leitbild**). Der Betrieb

stellt nach Möglichkeit in allen Bereichen und Abteilungen Ausbildungs-Lehrgänge zur Verfügung.

- In der Weiterbildung und im Lernen am Arbeitsplatz stehen die Eigenverantwortung und die Lernbereitschaft der Mitarbeitenden im Vordergrund.
- Zentrumsleitung, Bereichsleitungen und Ausbildungsverantwortliche analysieren regelmässig die vorhandenen fachlichen Ressourcen und beruflichen Expertisen, erfassen den Bildungsbedarf und leiten gezielte Bildungsmassnahmen ein.
- Auch den Freiwilligen Mitarbeitenden, als wichtige Partner in der Leistungserbringung, stehen regelmässige Bildungsangebote zu.

3. Begrifflichkeiten

Wir verstehen Bildung als Anregung zu lebenslangem Lernen und zur kontinuierlichen (Weiter-)Entwicklung beruflicher und persönlicher Kompetenzen. Die Bildungsmöglichkeiten im AZW umfassen formale Bildung, strukturierte Weiterbildung sowie informelle Bildung. Bei der Definition der einzelnen Bildungsformen folgen wir den einschlägigen Gesetzestexten.

Das eidgenössische Gesetz über die Weiterbildung führt folgende Begriffe auf (Art.3):

- **Formale Bildung:** staatlich geregelte Bildung, die: 1. in der obligatorischen Schule stattfindet, oder 2. zu einem der folgenden Abschlüsse führt: a) zu einem Abschluss der Sekundarstufe II, zu einem Abschluss der höheren Berufsbildung oder zu einem akademischen Grad, oder b) zu einem Abschluss, der die Voraussetzung für eine staatlich reglementierte berufliche Tätigkeit bildet
- **Weiterbildung (nichtformale Bildung):** strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung
- **Strukturierte Bildung:** Bildung namentlich in organisierten Kursen, mit Lernprogrammen und einer definierten Lehr-Lern-Beziehung
- **Informelle Bildung:** Kompetenzen, die ausserhalb strukturierter Bildung erworben werden

Innerhalb der **formalen Bildung** unterscheidet das Bundesgesetz über die Berufsbildung zwischen beruflicher Grundbildung und höherer Berufsbildung (Art. 15/17/26):

- **Die berufliche Grundbildung** dient der Vermittlung und dem Erwerb der Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die zur Ausübung einer Tätigkeit in einem Beruf oder in einem Berufs- oder Tätigkeitsfeld erforderlich sind. Die zweijährige Grundbildung schliesst in der Regel mit einer Prüfung ab und führt zum eidgenössischen Berufsattest, EBA. Die drei- bis vierjährige Grundbildung schliesst in der Regel mit einer Lehrabschlussprüfung ab und führt zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis, EFZ.
- **Die höhere Berufsbildung** dient auf der Tertiärstufe der Vermittlung und dem Erwerb der Qualifikationen, die für die Ausübung einer anspruchsvollen oder einer verantwortungsvolleren Berufstätigkeit erforderlich sind. Sie setzt ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, den Abschluss einer höheren schulischen Allgemeinbildung oder eine gleichwertige Qualifikation voraus.

Die höhere Berufsbildung gliedert sich in zwei Bereiche:

- Eidgenössische Prüfungen (Berufs- und höhere Fachprüfung), die Berufsprüfungen (BP) führen zu einem eidgenössischen Fachausweis und die höhere Fachprüfung (HFP) zu einem eidgenössischen Diplom.
- Höhere Fachschulen; die Absolventinnen und Absolventen erhalten ein eidgenössisch anerkanntes Diplom mit dem Zusatz «HF».

4. Bildungs- und Lerngefässe im AZW

A) Formale Bildung (Berufsbildung)

Folgende Möglichkeiten von Berufseinstieg und formaler Bildung bietet das AZW an:

Berufspraktika:

- Praktika von 6 Monaten bis zu einem Jahr in den Bereichen Pflege, Hotellerie, Restauration und Küche
- Praktika im Rahmen von Projekteinsätzen, mit dem Ziel der Berufsintegration, in Zusammenarbeit mit der IV, den Sozialen Diensten und anderen zuweisenden Stellen

Berufliche Grundbildungen auf Sekundarstufe 2:

- Assistent/Assistentin Gesundheit und Soziales mit eidgenössischem Berufsattest EBA
- Fachmann/Fachfrau Gesundheit und Soziales mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ
- Erwachsenen Nachholbildung Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ
- Restaurationsangestellte mit eidgenössischem Berufsattest EBA
- Restaurantfachfrau/Restaurantfachmann mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ
- Hauswirtschaftspraktiker/Hauswirtschaftspraktikerin mit eidgenöss. Berufsattest EBA
- Fachfrau/Fachmann Hauswirtschaft mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ
- Unterhaltspraktikerin/Unterhaltspraktiker mit eidgenössischem Berufsattest EBA
- Fachmann/Fachfrau Betriebsunterhalt mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ
- Koch mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ
- Küchenangestellter/Küchenangestellte mit eidgenössischem Berufsattest EBA
- Kauffrau/Kaufmann mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ, Profil E

Höhere Berufsbildungen auf Tertiärstufe:

- Pflegefachfrau/Pflegefachmann HF mit eidgenössischem Diplom
- Dipl. Betriebsleiterin / Betriebsleiter in Facility Management HF

Im Rahmen der Berufsbildung übernimmt das AZW als Lehrbetrieb die Verantwortung für den Praxisteil der Ausbildungen. Die Lernenden werden von qualifizierten Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern in der praktischen Ausbildung vor Ort begleitet. In der Regel hat die Bereichsleitung die fachspezifische Ausbildungsverantwortung inne. Eine Ausnahme bildet der Bereich Pflege und Betreuung, der die grösste Anzahl an Ausbildungsplätzen zur Verfügung stellt. Hier wird die Bereichsleitung von einer Berufsbildungsverantwortlichen Person (BBV) unterstützt, welche zugleich die Funktion der

Ausbildungsverantwortlichen Person (ABV) übernimmt. Die ABV sind für die betriebliche Umsetzung der gesetzlichen Ausbildungsrichtlinien zuständig, sowie für die fachliche und personelle Führung der Berufsbildenden (BB).

Zuständigkeiten, Selektionsverfahren, Vertragsvereinbarungen, Finanzierungsfragen, Führung und Begleitung der Lernenden, sowie die Zusammenarbeit mit externen Partnern sind geregelt im **Leitfaden für die berufliche Grundbildung**.

Für die Unterstützung der Lernenden, ihrer Berufsbildenden und der Ausbildungsverantwortlichen in Krisensituationen wurde eine interne Anlaufstelle geschaffen. Siehe: **Konzept Anlaufstelle Lernende**.

Die Ausbildungsverantwortlichen Personen des AZW pflegen einen regelmässigen internen, fachübergreifenden Austausch. Bereichsspezifisch finden interne Schulungen und Austauschtreffen mit den Berufsbildenden statt.

B) Strukturierte Weiterbildung

Die Mitarbeitenden des AZW haben das Recht *und* die Pflicht, sich beruflich weiterzubilden. Siehe: **Personalreglement, Kompass**. Sie verpflichten sich, persönliche Lücken im Bereich der Allgemeinbildung auf privater Ebene aufzuarbeiten. (Beispiele: EDV-Anwendungskenntnisse, Deutschkenntnisse).

Die Institution hat zudem ein aktives Interesse an einer kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Die Weiterbildungsplanung der Bereichsleitungen erfolgt in enger Absprache mit der Zentrumsleitung. Sie beantragen der Zentrumsleitung jährlich ein Weiterbildungs-Budget, welches die Weiterbildungen im Auftrag der Institution umfasst. Zusätzliche Weiterbildungsanträge einzelner Mitarbeitender werden im Rahmen des Gesamtbudgets geprüft.

Innerbetriebliche Weiterbildungen:

Die Planung von innerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen geschieht in der Regel im Rahmen der aktuellen Jahreszielsetzungen. Für die Erfassung des Bildungsbedarfs und Lernpotentials einzelner Mitarbeitender oder Mitarbeitender-Gruppen sind die Bereichsleitungen zuständig. Sie verschaffen sich einen Überblick über die vorhandenen Kenntnisse und Kompetenzen, erfassen Qualitätslücken und Entwicklungsbedarf, und planen auf dieser Grundlage die innerbetrieblichen Weiterbildungen für ihre Teams, mit internen oder externen Dozierenden. Im Fall von ausgewiesenem Bedarf können sie bei der Zentrumsleitung einen Antrag auf Supervision für ihr Team stellen.

Die Zentrumsleitung ordnet ihrerseits bereichsübergreifende Bildungsmaßnahmen an, die der Unternehmenskultur und der Weiterentwicklung der Institution dienen. Einen Schwerpunkt bilden im AZW Kommunikation und Gesprächskultur, sowie der Einbezug der Angehörigen in Fragen des Bewohnenden-Aufenthaltes (Beispiele: Schulungen für alle Mitarbeitenden im Rahmen des Projekts „Aktive Zusammenarbeit mit Angehörigen“ 2009-2011, Kader-Schulungen in lösungsorientierter Gesprächsführung).

Innerbetriebliche Weiterbildungen werden vom AZW finanziert, die Teilnahme erfolgt in der Regel auf Arbeitszeit.

Die Zuständigkeit für die Planung von Bildungsangeboten für die Freiwilligen Mitarbeitenden liegt bei der Freiwilligenkoordinatorin. Den Freiwilligen wird in der Regel

einmal pro Jahr eine innerbetriebliche Fortbildung angeboten. Neue Freiwillige absolvieren eine Einführungsschulung. Siehe dazu: **Konzept Freiwilligenarbeit im AZW**

Externe Weiterbildungen:

Der Besuch externer Weiterbildungen liegt in der Eigeninitiative und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden. Vom AZW werden sie dabei nach Massgabe des betrieblichen Interesses unterstützt, mittels Kostenbeteiligung und/oder indem Arbeitszeit zur Verfügung gestellt wird. Zentrumsleitung oder Bereichsleitung können bei erwiesenem Bedarf den Besuch von Weiterbildungen aber auch anordnen. Die Einzelheiten werden jeweils schriftlich vereinbart. Die Details zu Einleitung und Antragstellung, Modalitäten, sowie Kostenbeteiligung der Institution sind festgehalten im **Personalreglement**.

Die Bereichsleitungen sind, zusammen mit den betreffenden Mitarbeitenden, für den «return on investment» extern besuchter Weiterbildungen zuständig. Die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeitenden sollen gezielt und produktiv in den Betrieb zurückfliessen. Die Bereichsleitungen legen dafür den geeigneten Rahmen fest. Die betreffenden Mitarbeitenden nehmen eine Multiplikatoren-Funktion ein. Sie berichten dem Team über die besuchte Weiterbildung, stellen ihr Wissen und ihre Kompetenzen zur Verfügung und leiten bei Bedarf ihre KollegInnen an.

C) Informelle Bildung (Lernen in der Praxis)

Das Lernen im Rahmen der täglichen Praxis ist ein wichtiger Bestandteil der innerbetrieblichen Bildung. Es umfasst Theorie-Praxis-Transfer, Erfahrungslernen, Selbsterkenntnis und Selbstreflexion im Rahmen der täglichen Arbeit, und führt zu einer «best practice» im Sinne bestmöglicher beruflicher Expertise und einer qualitativ hochstehenden, motivierten Arbeitsleistung der Mitarbeitenden.

Den Bereichsleitungen, Abteilungsleitungen, Ausbildungsverantwortlichen und Berufsbildenden kommt in diesem Bereich eine zentrale Aufgabe zu. «Training on the job» ist Teil ihrer Führungs- und Begleitaufgabe. Die Leitungspersonen sind sich ihrer Vorbildfunktion bezüglich Lernbereitschaft bewusst. Sie orten zudem den Bildungsbedarf und das Lernpotential einzelner Mitarbeitender, Mitarbeitender-Gruppen oder eines ganzen Teams. Sie setzen regelmässig Impulse, damit Handlungsabläufe, Verhaltensweisen und Wertvorstellungen hinterfragt werden. Sie nehmen Fehler, Qualitäts- und Bildungslücken in konstruktiver Weise zum Anlass, um gezielte, effiziente Lerngefässe zu planen. In der Planung von Lerninputs ziehen sie innerbetriebliche fachliche Ressourcen heran.

Auch im Bereich der informellen Bildung sind aber die Eigenverantwortung und Lernbereitschaft der Mitarbeitenden entscheidend für den Lernerfolg.

Im Bereich der Freiwilligenarbeit plant die Freiwilligenkoordinatorin in Absprache mit der Zentrumsleitung und den Ansprechpersonen in den Einsatzbereichen spezifische Lerngefässe.

Formen des Praxislernens für Mitarbeitende und Freiwillige Mitarbeitende im AZW:

- Einführungen, Praxisanleitungen und Arbeitsanweisungen direkt am Arbeitsplatz
- Praxisbegleitungen, Hospitationen, Mentoring
- Einzelcoachings, Anregungen zur Selbstreflexion in Mitarbeitenden-Gesprächen

- Fallbesprechungen und Erfahrungsaustauschtreffen
- Schulungseinheiten und Lerninputs an Teamsitzungen und Rapporten

5. Dokumentation und Evaluation:

Alle Aus- und Weiterbildungs-Nachweise der einzelnen Mitarbeitenden sind in der Qualitätsdokumentation hinterlegt. Innerbetriebliche Schulungen werden bereichsweise in der Qualitätsdokumentation festgehalten.

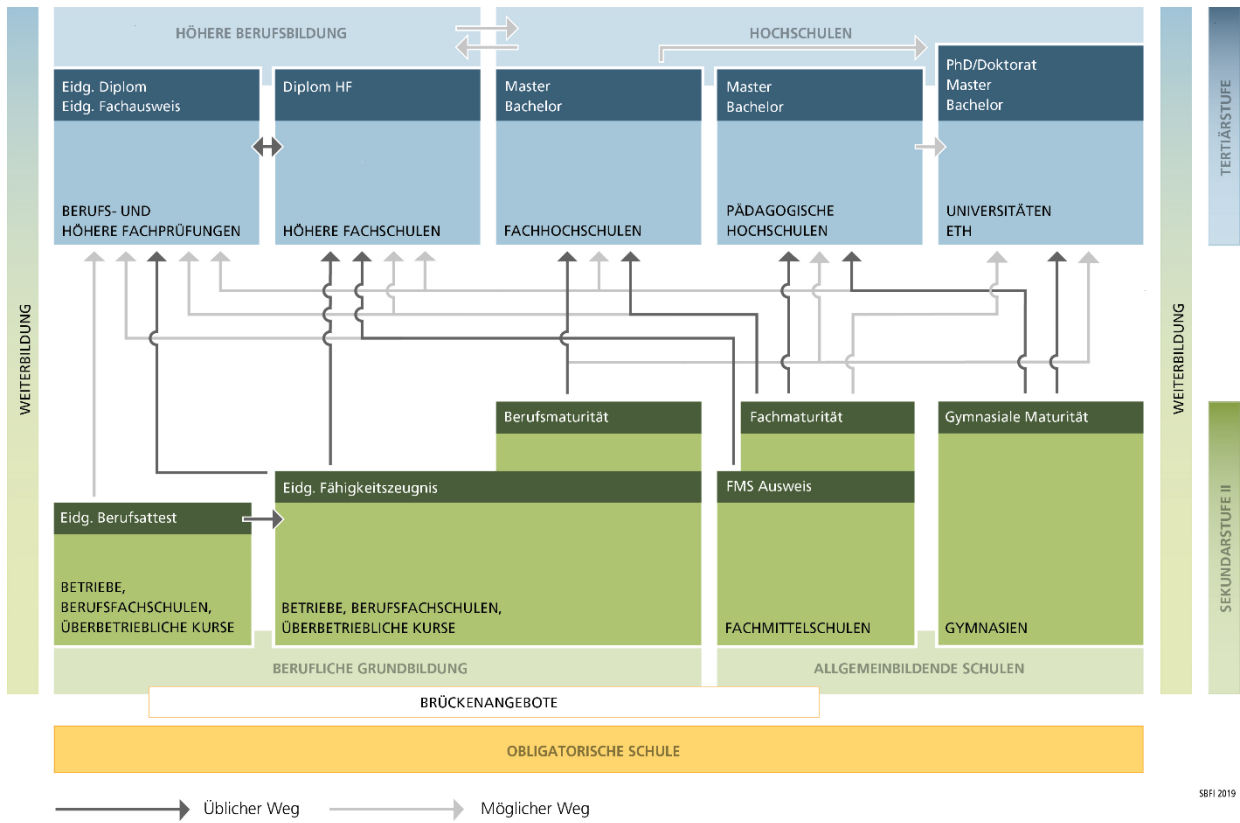
Die Evaluation von Bildungsmaßnahmen geschieht auf verschiedenen Ebenen. Folgende Gefässe werden dafür genutzt:

- Auswertungen und Wirkungsanalysen von Bildungsmaßnahmen durch die Bereichsleitungen, Rückmeldungen anlässlich von Kadersitzungen und Bereichssitzungen mit der Zentrumsleitung
- Qualitätsrelevante Rückmeldungen von Bewohnenden, Angehörigen und Gästen, siehe **Beschwerdemanagement im AZW**
- Monatliche Qualitätsbesprechungen, siehe **Bereichsübergreifendes Qualitätsmanagement im AZW**
- Interdisziplinärer Austausch der Ausbildungsverantwortlichen Personen, siehe **Leitfaden für die berufliche Grundbildung**
- Berichte der Anlaufstelle für Lernende, siehe **Konzept Anlaufstelle für Lernende**

Anhang: Schweizerische Bildungssystematik

Oktober 2020/H. Moor, E. Ludwig, Kader AZW

Vernehmlassung in der Sitzung der Ausbildungsverantwortlichen/26.10.2020



Quelle: www.admin.ch