

**CURAVIVA BILDUNG**

hsl Höhere Fachschule für Sozialpädagogik Luzern | Berufsbildung | Weiterbildung

# Gazette

**Unser Thema: Männer in Betreuung und Pflege**

**Männer in Betreuung und Pflege**

Seite 3

**Seiten der hsl**

Seite 8

**Seiten der Berufsbildung**

Seite 10

**Seiten der Weiterbildung**

Seite 12

**Seite der hfk**

Seite 14

**Ganz persönlich**

Seite 15



### Liebe Leserin, lieber Leser

Dass nur 15 bis 19 Prozent der Männer in Pflege- und Betreuungsberufen arbeiten und die meisten davon in Kaderpositionen oder Spezialbereichen anzutreffen sind, ist eine bekannte Tatsache. Provokativ gefragt: Kann «Mann» an der Basis überhaupt 100 Prozent bis zur Pensionierung arbeiten? Ist der geringe Anteil der Männer in Pflege und Betreuung «nur» eine kulturelle oder gesellschaftliche Frage?

Tatsache ist: Es gibt sie, die Männer in Pflege und Betreuung. Das zeigen die Interviews mit drei jungen Männern in dieser Ausgabe der Gazette. Sie zeichnen einen faszinierenden Beruf nahe am Menschen, in dem sie täglich viel Freude und Genugtuung erfahren. Sie verhehlen aber auch nicht, was ihnen zu schaffen macht: Hilflosigkeit aushalten, eigene Emotionen im Griff halten, fehlende Entwicklungsperspektiven, eine Bezahlung, die ihnen kaum eine Familiengründung ermöglicht.

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels ist es erstrebenswert, Männer für Pflege- und Betreuungsberufe zu gewinnen und zu halten. Laut Studien wird der Personalbedarf gerade in der Langzeit-

pflege überproportional steigen. Pflege und Betreuung sind demzufolge sichere Branchen mit Zukunft. Dank der neuen Bildungssystematik sind die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten so vielfältig wie noch nie. Weiss «Mann» das?

Welche Argumente überzeugen Männer für einen Einstieg in Pflege- und Betreuungsberufe? Die Aussagen der Männer aus den Interviews zeigen Folgendes: Es drängen sich Änderungen in den Rahmenbedingungen auf, damit Männer eine Karriere in einer Frauendomäne anstreben.

Pfannenfertige Rezepte gibt es nicht. Zielorientiert zu denken und motivierte Leute zu suchen, die sich für bessere Rahmenbedingungen einsetzen und mit kreativen Ideen helfen, Männer für die Pflege und Betreuung zu gewinnen, kann ein erster Schritt zur Lösung sein. In den Artikeln der vorliegenden Gazette lesen Sie mehr dazu.

Viel Spass!

M. Geiser

Marianne Geiser, Projektverantwortliche HR Pflege und Betreuung

## Männer in Betreuung und Pflege!

*CURAVIVA Schweiz engagiert sich stark in der Gewinnung und Erhaltung von Pflege- und Betreuungspersonal. Was dabei auffällt: Es gelingt kaum, Männer für diese Berufe zu gewinnen. Woran liegt es und was ist zu tun?*



«Es ist ein wunderbarer Beruf – ich erhalte von alten Menschen sehr viel Menschliches»

\*Die Fotolegenden sind Zitate aus den Interviews auf den Seiten 5–7

Im heutigen «Kampf um die Fachkräfte» könnte man sagen, dass es nicht darauf ankommt, ob Männer oder Frauen in der Pflege und der Betreuung arbeiten: Hauptsache, es kümmert sich jemand engagiert – und bestenfalls auch ausgebildet – um unsere Kinder, Behinderten und Betagten. Doch: So einfach dürfen wir uns dies nicht machen. In der Betreuung und in der Pflege haben wir es mit Menschen – mit Männern und Frauen – zu tun. Und der Mensch als soziales Wesen macht einen Unterschied, ob er von einer Frau oder einem Mann intim gewaschen oder von einem Mann oder einer Frau gelehrt wird zu flirten.

### Männer: die seltene Spezies

In Alters- und Pflegeheimen arbeiten in den verschiedenen Berufen rund 109 000 Personen (74 000 Vollzeit-

stellen), davon sind 15 Prozent Männer<sup>1</sup>. Alleine im Pflegebereich sind es rund 71 000 Personen (49 000 Vollzeitstellen) – dieser Bedarf wird bis 2020 auf 80 000 Personen (55 000 Vollzeitstellen) ansteigen.<sup>2</sup>

Die Beschäftigung im Sozialbereich ist seit 1990 von 32 000 Beschäftigten aktuell auf rund 114 000 Personen angewachsen. Davon sind – je nach Quelle – ein Viertel bis knapp die Hälfte nicht ausgebildet und (Tendenz abnehmend!) 19 Prozent sind Männer (Gesamtwirtschaft: 54%). Die Zunahme der Beschäftigten der letzten Jahre fand besonders im Kinder- und Betagtenbereich statt. Es wird eine weitere Zunahme insbesondere im Kinder- und Behindertenbereich erwartet.<sup>3</sup> Innerhalb der Branchen können wir abschätzen, dass Männer weniger in Alters- als in Behinderten-

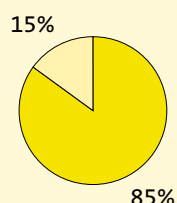
institutionen arbeiten. Und innerhalb der Behinderteninstitutionen sind mehr Männer im Bereich «Arbeit» als im Wohnbereich angestellt. Wenn Männer überhaupt in der Pflege und der Betreuung arbeiten, dann sind sie im Vergleich zu Frauen überdurchschnittlich oft in Kaderpositionen anzutreffen.

Ein erstes Fazit: In den Bereichen der Pflege und der Betreuung können wir – bezogen auf den Männeranteil – eine ähnliche Situation konstatieren. In beiden Bereichen wird ein zunehmender Personalbedarf attestiert – vor allem an Männern.

### Klassische Frauenberufe

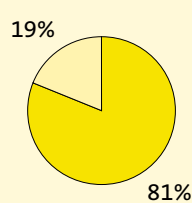
Die Berufe in der Pflege und der Betreuung gelten in der Schweiz als klassische Frauenberufe. Fast 90 Prozent der abgeschlossenen Lehrverträge durch junge Frauen betreffen den Dienstleistungsbereich. Junge Männer dagegen wählen eher die technischen und gewerblichen Berufe. Dies kann auch den höheren Anteil von Männern im Bereich «Arbeit» im Behindertenbereich erklären. Zudem wählen die jungen Frauen aus viel weniger Berufen als junge Männer: 70 Prozent der jungen Frauen konzentrieren sich auf die zwölf meist gewählten Berufe. Dies sind bei den Männern

Personal in Alters- und Pflegeheimen



■ Frauen □ Männer

Personal in Sozialberufen



■ Frauen □ Männer

nur 40 Prozent, der Rest wählt weitere Berufe. Für Männer ist die Aussicht, einen «Frauenberuf» zu wählen, nicht motivierend (gerade im Lebensalter der Berufswahl).

### Viele steigen aus

Sowohl der Pflegebereich als auch der Betreuungsbereich sind flexible Arbeitsmärkte. Einerseits haben wir einen hohen Anteil an Berufsaussteigenden. Dies wird sich insbesondere im Langzeitpflegebereich zusätzlich durch das im Moment tendenziell hohe Alter der Beschäftigten zuspitzen: 30 Prozent der jetzt Beschäftigten werden bis 2020 in Pension gehen. Doch auch vor der Pensionierung gelingt es oft nicht, die Beschäftigten zu halten: Schichtarbeit, Löhne, hohe physische und psychische Belastungen lassen hochprozentig Arbeitende (tendenziell eher Männer) aussteigen.

### Flexibler Arbeitsmarkt

Andererseits eröffnet der flexible Arbeitsmarkt Quereinsteigenden Möglichkeiten. Dies insbesondere im Hinblick auf die zunehmende lebenslange Berufsmobilität. Ver-

mutlich ist bei Männern jedoch die sichere Arbeitssituation in einer sicheren Branche mit guten Aus-, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten noch nicht gut bekannt und der Beruf insgesamt zu wenig populär.

### Strategien

Strategien müssen in mehreren Teilbereichen formuliert werden:

1. Es gilt, Männern gezielt provokativ ansprechende Bilder von Pflege- und Betreuungsberufen zu vermitteln. Dies ist eine klassische Marketingmassnahme, entsprechende Marketinginstrumente stehen zur Verfügung oder können neu entwickelt werden (social medias). Die Finanzierung dieses Marketings gilt es anzugehen.
2. Die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die neu ausgebildeten Fachpersonen Gesundheit und Betreuung müssen klar aufgezeigt werden und in die innerbetrieblichen Strategien des Personalerhalts bzw. der Personalentwicklung aufgenommen werden.

3. Es gilt zu überlegen, wie die Pflege- und Betreuungsberufe über die politisch gesteuerte Lohnentwicklung im Vergleich zu andern Berufen attraktiv gemacht und gehalten werden können.
4. Um berufsfremde Männer für den Umstieg in den Pflege- oder Betreuungsbereich zu motivieren, kann der Fokus auf der sinnvollen Tätigkeit liegen. Es braucht aber auch modularisierte Bildungsangebote, damit die Männer je nach Vorbildung und Zielstelle entsprechend geschult werden können. Der Lohn während der Umschulung ist zentral (zum Beispiel analog der Ausbildung von Polizisten). Die ganze Branche ist gefordert.

■ Marianne Geiser und Daniel Murer

### Wie weiter?

Die Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung organisierte am 30. März 2011 eine Tagung zum Thema «Was bringt Betriebe wirklich dazu auszubilden». In einem Mini-open-Space wurde die Rekrutierung von Männern in Pflege und Betreuung thematisiert. Marianne Geiser, Berufsbildung CURAVIVA Schweiz, und Reto Schmitz, Leiter Berufsbildung Pflege des Schweizer Paraplegiker-Zentrums Nottwil, haben diesen Marktplatz bestritten. Sie sind interessiert an der Gründung einer Arbeitsgruppe zum Thema «Mehr Männer in Pflege und Betreuung» mit verschiedenen Playern aus dem Gesundheits- und Sozialwesen.

Kontakt: Marianne Geiser,  
041 419 72 59, m.geiser@curaviva.ch.

<sup>1</sup> **CURAVIVA.CH:** Statistik Alters- und Pflegeheime. Luzern 2010, S. 13.

<sup>2</sup> **Rüegger, Heinz; Widmer, Werner:** Personalnotstand in der Langzeitpflege. Zollikerberg: Institut Neumünster im Auftrag von CURAVIVA 2010, S. 6 ff.

<sup>3</sup> **Frey, Miriam; Braun, Nils; Waeber, Philipp:** Fachkräftesituation im Sozialbereich. Basel: B,S,S. im Auftrag von SavoirSocial 2011, S. 6 ff.

«Ich habe die Fähigkeit, etwas geschehen und entstehen zu lassen. Das ist wichtig für diese Arbeit – und viel Humor»



### Kein Fan der Mann-Frau-Thematik

*Tobias Bühler ist ausgebildeter Fachmann Betreuung und seit Kurzem in der Ausbildung zum Pflegefachmann HF. Eigentlich wollte er gar nicht zum Interview kommen, weil es ihn nervt, die Betreuung geschlechtsspezifisch zu betrachten.*



«In meinem Beruf geht es um Menschen, weniger um Frau oder Mann. Die Einstellung zu einem Beruf ist eher eine individuelle, persönliche Sache», meint der gelernte Sanitärmonteur, der mit zwanzig Jahren in die Pflege wechselte: «Das war schon immer mein Ziel und hat mit meiner Familie zu tun: Meine Mutter hat mir diesen Beruf positiv vermittelt. Sie arbeitet bis heute mit Menschen mit Behinderung.»

#### Immer mehr Männer

Dass es in seinem Beruf relativ wenig Männer gibt, stellt der 28-Jährige nicht ganz in Abrede. Er betont aber, dass immer mehr junge Männer sich für Pflege und Betreuung interessieren: «In meiner letzten Betreuungsgruppe waren von zwölf Mitarbeitenden rund die Hälfte Männer.» Den Grund dafür, weshalb viele Männer wieder vom Beruf abspringen, kann er nur mutmassen: «Vielleicht ist es der Mann, der gerne etwas herstellt, ein End-

produkt schaffen will. Betreuung ist ein Prozess, der nie abgeschlossen ist.»

#### 365 Tage im Jahr

Im Spital gebe es beim Patienten eine Schwierigkeit, diese werde in den allermeisten Fällen behoben und der Patient verlasse das Spital wieder. Tobias Bühler: «Die Betreuung dauert 365 Tage im Jahr. Beziehungsarbeit ist anstrengend: Es heisst, Hilfslosigkeit auszuhalten, die Menschen so zu nehmen, wie sie sind, und die eigenen Emotionen ständig im Griff zu haben.» Über die Frage, ob seine Kolleginnen leichter damit umgehen könnten, muss der junge Mann nicht nachdenken: «Ich stelle fest, dass es im Betreuungsberuf immer wieder Personen gibt, die an ihre Grenzen stossen.»

#### Nicht sonderlich geduldig

Tobias Bühler bringt viele Fähigkeiten für den Betreuungsberuf mit. Er ist eine angenehme, ruhige Person, die Sicherheit ausstrahlt. Er reagiere nicht schnell mit Angst oder Panik. Als besonders geduldiger Mensch, sieht er sich aber nicht: «Geduld in der Arbeit gibt es nur, wenn kein Druck von aussen besteht. Aber ich habe die Fähigkeit, etwas geschehen und entstehen zu lassen. Das ist wichtig für diese Arbeit – und viel Humor.»

#### Viele gute Momente

Der angehende Pflegefachmann HF findet durchaus Schönes in der Betreuungsarbeit: «Mit behinderten Menschen etwas zu erreichen, birgt viele gute Momente. Wenn ich sehe, dass er oder sie das jeweilige

Bedürfnis ausleben kann, weil ich den richtigen Impuls gegeben habe, dann ist das Erfolgserlebnis gross.» Für sich selber fand er letztlich aber zu wenig Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Er habe gespürt, dass er die Basisarbeit nicht bis zur Pensionierung durchziehen könne.

#### Mann-Frau-Thematik?

Und seine Kolleginnen? «Es ist im Grunde ein ganz normaler Vorgang, seine Zukunft zu überdenken und sich weiterzuentwickeln – für Frauen und Männer», sagt Tobias Bühler. Vielleicht würden Frauen über noch mehr Sozialkompetenzen verfügen? Vielleicht entspreche die Betreuung mehr dem fraulichen Naturell oder auch der gängigen Familiensituation? Tobias Bühler denkt nach, winkt ab, weil das Gesagte zu sehr einem Klischee entspreche: «Ich bin kein Fan der Mann-Frau-Thematik».

■ Interviews: Bernadette Kurmann



### **Gutes zu tun schafft Zufriedenheit**

*Michael Lichtensteiger ist Pflegefachmann HF – und dies mit Leib und Seele. Seit fünf Jahren betreut er betagte Menschen. Er findet es spannend, über eine längere Zeit intensive Beziehungen zu Menschen aufzubauen.*



Der diplomierte Pflegefachmann ist 33-jährig und hat seinen Beruf nicht auf Anhieb gefunden. Zuerst wollte er Fotograf werden, später suchte er einen Platz im medizinisch-technischen Bereich. Bei der Pflege spürte er auf Anhieb, dass sie ihm liegt. Er liebt den Kontakt mit Menschen. Seine Ausbildung machte er auf der Psychiatrie. Heute ist er stellvertretender Stationsleiter im Alters- und Pflegeheim St. Alban-Breite in Basel.

#### **Ein anspruchsvoller Beruf**

Die Pflege von alten Menschen sei anspruchsvoll. Trauer, Schmerz, Abschied nehmen und Sterben gehörten zum Alltag. «Das tönt jetzt so negativ», konstatiert er, «auf der anderen Seite ist es ein wunderbarer Beruf.» Er erhalte von den alten Menschen viel, nichts Materielles, aber sehr viel Menschliches. Gutes zu tun, verschaffe sehr viel Befriedigung: «Ich freue mich darüber, wenn es mir gelingt, die Situation eines alten Menschen zu verbes-

sern oder ihn von einer Sorge zu befreien.»

#### **Hohe Professionalität**

Als Mann der Pflege verrichtet er die gleichen Aufgaben wie seine Kolleginnen. Dazu gehört auch die Intimpflege bei Frauen und Männern. Es gebe immer wieder Situationen, in der jemand Hemmungen zeige. Das würde vom Pflegepersonal sehr ernst genommen. Neue Lösungen seien allemal zu finden. Deshalb sei es so wichtig, dass es auch immer mehr Männer in der Pflege gebe. Michael Lichtensteiger: «Es gehört zur Professionalität eines Pflegenden, sich bewusst zu sein, dass nicht wir es sind, die Wünsche setzen. Dies sind die Menschen, die wir betreuen.»

#### **Nichts Aussergewöhnliches**

Für Michael Lichtensteiger ist ein Mann in der Betagtenpflege nichts Aussergewöhnliches. In der Gender-Thematik habe sich gegenüber früher einiges verändert, meint er. – Und doch: Am «Tag der Frau» im März hätten sie das Verhältnis Frau–Mann in ihrer Institution untersucht und ein Verhältnis von 50 Frauen auf 10 Männer festgestellt. «Unter den Frauen gibt es viel Assistenzpersonal, die Männer verfügen in der Mehrheit über ein Diplom.»

#### **Gesellschaftlich begründet**

Warum das so ist, kann sich der Pflegefachmann nicht gut erklären. Wahrscheinlich sei das gesellschaftlich begründet: «Die Männer streben Richtung Karriere und dafür braucht es eine fundierte Aus-

bildung.» Oder es habe mit der Geschichte der Pflege zu tun, die in der Vergangenheit aus religiös-karitativer Motiven heraus praktiziert worden sei. Oft hätten Nonnen für Gotteslohn gearbeitet und deshalb sei der Pflegeberuf bis heute weiblich definiert.

#### **Tiefer Lohn**

Heute gebe die Gesellschaft dem Pflegeberuf zwar einen hohen moralischen Wert, im Lohn zeige sich das jedoch kaum: «Es ist schwierig, mit meinem Einkommen eine Familie zu ernähren. Bei mir und meiner Freundin steht die Familienplanung an und wir müssen überlegen, wie wir uns aufteilen wollen.» In diesem Zusammenhang spricht er von Weiterbildungen, die ihn weiterbringen würden: «Ich pflege gerne, ich möchte mich aber beruflich und finanziell weiterentwickeln können.»

### Ich gehe täglich gern zur Arbeit

Seit seinem Volksschulabschluss hat Marco Rüegg (23) immer mit Kindern gearbeitet: «Es ist schön, ihnen etwas für das Leben mitzugeben.» Heute arbeitet er als Gruppenleiter in einer Zürcher Kinderkrippe und steckt in der Ausbildung zum Kindererzieher an der hfk.



«Bei meiner Berufswahl haben auch Überlegungen mitgespielt: Will ich Karriere machen und viel Geld verdienen?» Marco Rüegg entschied sich für einen anderen Weg: «Mir schwebte schon immer etwas Soziales vor, wo ich mit Menschen zusammenarbeiten kann. Ich gehe täglich gern arbeiten. Einen Beruf zu haben, der mir Freude macht, war mir wichtiger als viel Geld zu verdienen.» Bei seiner Familie, den Freunden hat er für seine Berufswahl stets Unterstützung erhalten.

#### Die Ausbildung bringt mich weiter

Sollte er einmal Vater werden, dann will er einen Teil der Kinderbetreuung übernehmen. Klar möchte er auch zum Familieneinkommen beitragen und der Familie ein gutes Auskommen ermöglichen. Nicht zuletzt deshalb setzt er auf ein Zusatzstudium: «Diese Ausbildung wird mich beruflich weiterbringen. Sie verbessert meine finanzielle Situa-

tion und ermöglicht es mir, auch in andere Bereiche zu schauen.»

#### Mehr als Kinderhüten

Seine Arbeit in der Kinderkrippe sei mehr als Kinderhüten, betont der Zürcher. Es gehe darum, den ganzen Tag mit den Kindern zusammen zu gestalten: «Das fängt beim Verabschieden der Eltern an, geht über Konfliktlösen, hunderte von Fragen beantworten, Erfahrungen im Wald sammeln und endet am Abend beim Adieusagen.» Er trägt viel Verantwortung und schätzt dies. Die Arbeit mit Kindern sei aufbauend, fröhlich und vielseitig. Die Auseinandersetzung mit Eltern und Teammitgliedern erfährt er als Bereicherung.

#### Keine Bevorzugung

Flair für Menschen, Spontaneität, Einfühlungsvermögen und Flexibilität nennt er als wichtige Fähigkeiten für die Arbeit mit Kindern. In seiner Gruppe arbeitet er mit sechs Frauen zusammen. Er werde als gewöhnliches Teammitglied behandelt. Er erfahre weder Bevorzugung noch würden ihm als Mann weniger Arbeiten zugemutet: «Meine Kolleginnen schätzen es, einen Mann im Team zu haben. Sie sagen, die Atmosphäre mit einem Mann im Team sei besser.»

#### Grenzüberschreitung

Als er kürzlich von den sexuellen Übergriffen eines Betreuers gehört hat, ist Marco Rüegg erschrocken. Für ihn ist der Respekt vor allen Menschen – ob gross oder klein – eine Grundhaltung. Dazu

gehöre, auf die Menschen einzugehen und gleichzeitig Abstand zu halten: «Es schockiert mich, dass es Leute gibt, die diese Grenzen nicht beachten.» Gelangt ein solcher Fall in die Medien, versuche ich auf negative Reaktionen gefasst zu sein: «Sowohl Eltern wie die Mitarbeiterinnen haben positiv reagiert. Ihr Vertrauen hat mich gefreut.»

## Praxis – die andere Hälfte der Ausbildung

*Die Stärken der Höheren Fachschulen sind ihre praxisorientierten Bildungsgänge. Gerade im Sozialbereich gibt es eine lange Tradition gelebter Dualität von Schule und Praxis. Dies umzusetzen, ist eine tägliche Herausforderung.*



«Ich pflege gerne, ich möchte mich aber beruflich und finanziell weiterentwickeln können»

«Ich bin kein Fan der Mann-Frau-Thematik»

Im Herbst 2009 haben wir viele Praxisanleiter/innen (PA), welche die Verantwortung für die Praxisausbildung unserer Studierenden übernommen haben, herausgefordert. Wir haben unseren in die Jahre gekommenen Gesprächs- und Qualifikationsraster durch einen neuen kompetenzorientierten Gesprächs- und Qualifikationsraster ersetzt. Seither haben wir ein Jahr lang Erfahrungen gesammelt, diese zusammengetragen und ausgewertet und Veränderungen vorgenommen.

### Schule und Praxis ergänzen sich

Ausgangspunkt für das neue Instrument war die Überlegung, dass Schule und Praxis sich ergänzende und sich gegenseitig bedingende Teile der Ausbildung sind. Um das Diplom zu erhalten, müssen alle an beiden Orten bestehen. Wenn dies aber so ist, so unsere Schlussfolgerung, müssen auch beide Ausbildungsorte eine gesamthafte Beurteilung des/der Studierenden vornehmen. Da die Basis der Beurteilung unser schuleigenes Kompetenzprofil (eine schuleigene Interpretation des im eidgenössischen Rahmenlehrplan vorgegebenen Kompetenzprofils) ist, lag es nahe, von der Praxis eine Beurteilung der Erfüllung dieses Kompetenzprofils durch die Studierenden zu verlangen.

### Prüfung der Kompetenz

Genau dies haben wir dann auch umgesetzt. Der neue kompetenzorientierte Gesprächs- und Qualifikationsraster (GQR) enthält nichts anderes als die von uns (gestützt auf dem Rahmenlehrplan) definierten Kompetenzen, über welche ausgebildete Sozialpädagogen/innen HF am Schluss der Ausbildung verfügen sollen. Studierende und PA nutzen dies, um die praktische Ausbildung gemeinsam zu gestalten. Der GQR ermöglicht Standortbestimmungen, aus ihm lassen sich die Zielsetzungen ableiten. Am Schluss erfolgt durch die Praxis eine gesamthafte Beurteilung.

### Viele Anregungen erhalten

Die Herausforderung für die Praxis war gross. Wie ist sie aufgenommen worden? Die Reaktionen waren sehr unterschiedlich: Von Glückwünschen über das gelungene Werk bis zu kritischen Äusserungen war das ganze Spektrum an Meinungen vertreten. Die Mehrheit der Rückmeldungen war allerdings positiv. Zudem wurden viele Anregungen für die Weiterentwicklung des GQR gemacht, aus denen sich für die Praxisbegleitpersonen der Schule viele Gespräche ergeben haben. Wir haben in der Zwischenzeit eine Überarbeitung des GQR und der Weg-



«Will ich Karriere machen und viel Geld verdienen?»

leitung vorgenommen und hoffen, damit viele dieser Anregungen aufgenommen und umgesetzt zu haben.

#### **Kürzungen angebracht?**

Wir haben darüber diskutiert, ob wir eine inhaltliche Kürzung/Strafung vornehmen sollen. Wir haben uns aus grundsätzlichen Überlegungen dagegen entschieden. Ausgangspunkt ist die Überzeugung, dass die Praxis die andere – vollwertige – Hälfte der Ausbildung ist. Sie hat den gleichen Stellenwert wie die Beurteilung der schulischen Leistungen. Deshalb werden bei der Praxis alle Kompetenzen beurteilt.

#### **Ergebnisse der Auswertung**

Unsere internen Diskussionen haben ergänzend gezeigt:

- Die Praxisausbildung wird von den meisten Institutionen sehr ernst genommen. Sie übernehmen viel Verantwortung und setzen auch entsprechende Ressourcen ein. Dafür gebühren ihnen unser Dank und unsere Anerkennung.
- Die Qualität der PA-Begleitung hat über die Jahre deutlich zugenommen. Sehr viele PAs setzen sich mit Überzeugung engagiert und kompetent für die Förde-

«Ich freue mich darüber wenn es mir gelingt, die Situation eins alten Menschen zu verbessern»

rung des beruflichen Nachwuchses ein. Gerade für die jüngeren PAs, für welche diese Funktion häufig der erste Schritt zur Übernahme vermehrter Verantwortung ist, ist es eine grosse Herausforderung, die Balance von Fördern, Fordern und kollegialer Zusammenarbeit zu finden.

- Gute Ziele zu formulieren, ist und bleibt eine lebenslange Herausforderung. Aber es führt nichts daran vorbei: Nur Ziele, die konkret, erreichbar, fassbar usw. sind, sind auch hilfreiche Zielsetzungen, an denen der Lernfortschritt gemessen werden kann.

#### **An Bedürfnisse anpassen**

Die intensive Beschäftigung des Schulteams mit Fragen der Praxisausbildung hat gezeigt, dass die grosse Chance der HF-Ausbildung die Verquickung von Schule und Praxis ist. Die grosse Herausforderung besteht darin, die Praxisausbildung stets zu verbessern und neuen Bedürfnissen anzupassen. Im Moment wird eine sehr gute Ausbildungsarbeit geleistet und diese sei hier ausdrücklich verdankt.

■ Eusebius Spescha, Schulleiter

#### **Termine hsl**

Nächste Ausbildungsorientierungen hsl  
Mi, 31. 8. 2011  
Mi, 23. 11. 2011  
Mi, 25. 1. 2012  
Mi, 28. 3. 2012  
Jeweils 14.00 Uhr

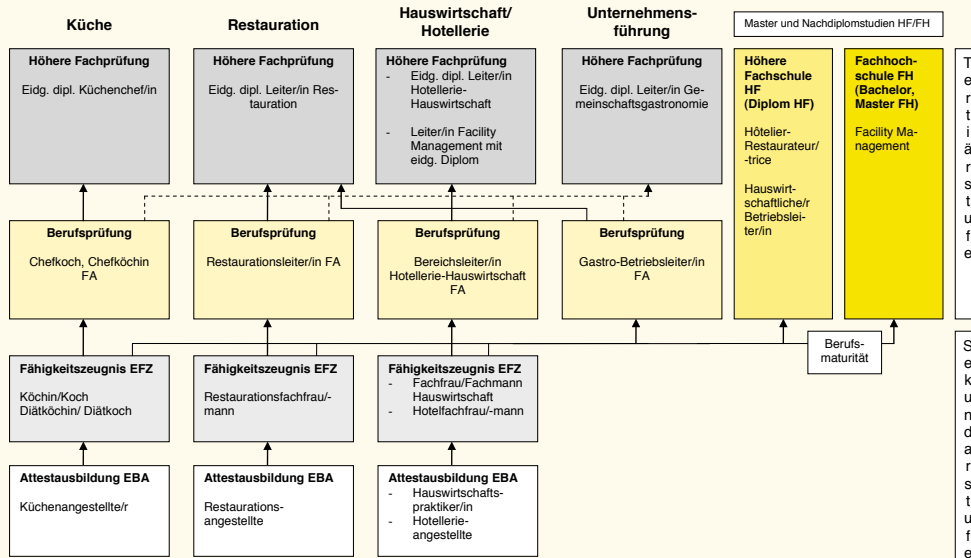
Nächste Aufnahmeprüfungen:  
25. 8. 2011, 10.00/14.00 Uhr  
14. 12. 2011  
7. 3. 2012

Auskunft und Anmeldung:  
Sekretariat hsl, Telefon 041 419 01 70  
info@hsl-luzern.ch

## Neue Wege in Gastronomie und Hotellerie

Die Berufs- und Höheren Fachprüfungen in der Gastronomie und Hotellerie sind neu gestaltet und modularisiert. Das bringt flexiblere Bildungswege, einen inhaltlich konsequenteren Aufbau auf die Grundbildungen und neue Berufstitel. Die neuen Regelungen gelten ab 2012.

### Bildungssystematik Gastronomie - Hotellerie



Für Berufsleute mit einigen Jahren praktischer Erfahrung in den Bereichen Küche, Hauswirtschaft und Hotellerie bieten Berufs- und Höhere Fachprüfungen gute Chancen, sich für Führungsaufgaben und fachlich höhere Ansprüche zu qualifizieren.

### Neugestaltung mit Vorteilen

Die Überarbeitung dieser Weiterbildungen durch die verantwortlichen Verbände bringt für die Berufspersonen viele Vorteile: Sie können die vorbereitenden Module neu einzeln und bei verschiedenen Anbietern besuchen. Die Modulabschlüsse – Voraussetzung für die Zulassung an die Schlussprüfungen – sind über mehrere Jahre gültig. Das kommt Personen mit familiären oder anderen Verpflichtungen entgegen. Einige Module werden in gemischten Gruppen mit anderen Berufs-

fachleuten unterrichtet. Das erweitert Perspektiven und ermöglicht einen ganz neuen Erfahrungsaustausch. Die Praxisorientierung der Lehrgänge bleibt weiterhin zentral.

### Chefkoch und Küchenchef

Die bisherigen Berufsprüfungen zum Titel Koch der Spital-, Heim- und Gemeinschaftsgastronomie bzw. Gastronomiekoch werden abgelöst durch die neue Berufsprüfung Chefköchin/Chefkoch mit eidgenössischem Fachausweis. Wer die Berufsprüfung erfolgreich besteht, kann sich nach zwei Jahren erfolgreicher Berufspraxis zur/zum eidgenössisch diplomierten Küchenchefin/Küchenchef weiterbilden.

### Leiter/in Hotellerie - Hauswirtschaft

Fachfrauen und Fachmännern Hauswirtschaft oder Hotelfachfrauen/Hotelfachmännern steht die Berufs-

prüfung «Bereichsleiter/in Hotellerie - Hauswirtschaft» offen. Darauf aufbauend kann die neu gestaltete Höhere Fachprüfung «Leiter/in Hotellerie - Hauswirtschaft» absolviert werden. Weiterhin offen bleibt der Weg zum Diplom Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in an der Höheren Fachschule.

### Leiter Gemeinschaftsgastronomie

Wer die Berufsprüfung als Chefkoch/Chefköchin oder Bereichsleiter/in Hotellerie - Hauswirtschaft erfolgreich bestanden hat oder über einen gleichwertigen Abschluss verfügt, kann sich zur/zum Leiter/in Gemeinschaftsgastronomie weiterqualifizieren. Das eidgenössische Diplom befähigt zur Führung eines Betriebs der Gemeinschaftsgastronomie.

Informationen und Unterlagen unter [www.hotelgastro.ch](http://www.hotelgastro.ch)

Tanja Wicki, Projektleiterin Berufsbildung

## Neue Wege für Pflegeassistent/innen SRK

Mit der neuen Bildungssystematik bestehen heute für Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten SRK unterschiedliche Wege, um einen eidgenössisch anerkannten Abschluss zu erreichen.

Pflegeassistent/innen SRK, die ihre Arbeit mögen und gerne mehr Verantwortung übernehmen, finden in Alters- und Pflegeheimen neue Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung. Damit erhalten langjährige Erfahrungen einen wichtigen Stellenwert in der Laufbahngestaltung.

### Berufsziel Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis

Pflegeassistent/innen, welche mindestens 22 Jahre alt sind und über eine reiche Erfahrung im Alters- und Pflegebereich verfügen, können zwischen drei Wegen wählen, um das Berufsziel Fachfrau/Fachmann Gesundheit oder Betreuung zu erreichen.

### 1. Die verkürzte Lehre

Die Lehre EFZ FaGe oder FaBe wird um ein Jahr auf insgesamt zwei Jahre verkürzt. Am Ende der Ausbildung steht eine Lehrabschlussprüfung.

### 2. Qualifikationsverfahren

Personen, die über langjährige Berufserfahrung verfügen, können die Lehrabschlussprüfung FaGe und FaBe auf Basis einer selbstständigen Prüfungsvorbereitung auch direkt abschliessen (Artikel 32 Berufsbildungsverordnung). Für diese Personen besteht zudem die Möglichkeit, sich noch fehlende Kenntnisse an den Berufsfachschulen anzueignen. Die theoretischen Prüfungen finden jährlich statt. Die praktische

Prüfung wird am Arbeitsort durchgeführt.

### 3. Validierungsverfahren

Das EFZ FaGe oder FaBe können Erwachsene auch ohne Prüfung erwerben, da viele von ihnen seit mehreren Jahren im Alters- oder Pflegeheim arbeiten und über entsprechende Erfahrungen sowie Fähigkeiten verfügen. Diese werden in einem Validierungsdossier zusammengetragen und überprüft. Die Kantone (Mittelschul- und Berufsbildungsamt) bieten Unterstützung bei der Zusammenstellung der Dossiers. Wenn nötig, müssen zusätzliche Weiterbildungen belegt werden, bevor das EFZ erteilt wird.

«Gutes zu tun verschafft sehr viel Befriedigung»

«In meinem Beruf geht es um Menschen, weniger um Frau oder Mann»



### Weitere berufliche Laufbahn

Nach dem Ausbildungsabschluss EFZ FaGe oder FaBe eröffnen sich weitere Möglichkeiten der beruflichen Laufbahngestaltung, z. B.

- für die Entwicklung der fachlichen Expertise:
  - Eidgenössischer Fachausweis Langzeitpflege und -betreuung – berufsbegleitend (ab 2013)
  - Diplom Pflegefachfrau/ Pflegefachmann HF, verkürzte Ausbildung für FaGe möglich
- Diplom. Aktivierungsfachfrau/ Aktivierungsfachmann HF
- für Führungsaufgaben: Eidgenössischer Fachausweis Teamleitung – berufsbegleitend
- für Aufgaben in der Berufsbildung: Lehrgang Berufsbildner/in mit Zertifikatsabschluss SVEB 1

Therese Gotsch-Hinden,  
Projektleiterin Berufsbildung Alter

Drei Fragen an Paul Gmünder

**«Praxisnah und persönlich»**

*Paul Gmünder ist Theologe und Bildungsbeauftragter für den Bereich Führung/Management bei CURAVIVA Weiterbildung. Ihm ist die Frage nach ethischem Handeln in Heimen und sozialen Institutionen ein besonderes Anliegen.*



*Sie sind Mitherausgeber eines demnächst erscheinenden Handbuchs über ethische Prozesse in Organisationen im Sozialbereich. Was macht die Aktualität dieses Themas aus?*

**Paul Gmünder:** Ethische Fragestellungen innerhalb von sozialen Organisationen sind nicht neu. Sie

haben sich jedoch angesichts unserer pluralen und multikulturellen Gesellschaft verschärft. Ein gemeinsames Werteverständnis zu finden, ist deshalb schwieriger geworden. Es ist mir wichtig, dass alltägliche Dilemmasituationen sowie ethische Fragen, die sich den Mitarbeitenden bei ihrer Arbeit stellen, aufgenommen und Antworten und Interventionen gemeinsam erarbeitet werden.

*Im April dieses Jahres startet mit dem Lehrgang Institutionsleitung eine neu konzipierte Weiterbildung zur Heimleiterin/zum Heimleiter. Was hat sich im Vergleich zur früheren Heimleitungsausbildung verändert?*

**PG:** Der neue Lehrgang orientiert sich am Kompetenzkonzept, wie es für die eidgenössischen Berufs- und Höheren Fachprüfungen verlangt

wird. Ausgehend von den realen Arbeitsprozessen von Team-, Bereichs- und Institutionsleitungen in sozialen Organisationen wurden die dafür notwendigen Kompetenzen, Inhalte und Ziele entwickelt.

*Was ist Ihrer Meinung nach das Spezifische von Managementausbildungen bei CURAVIVA Weiterbildung?*

**PG:** Sie sind «praxisnah» und «persönlich»! Die Kombination der beiden Dimensionen macht es aus: Lernen geschieht in authentischen Handlungssituationen, d.h., Inhalte, Übungen und Transferleistungen setzen an der Praxis der Teilnehmenden an und gleichzeitig erhalten sie eine engagierte, individuelle Begleitung, Förderung und Beratung.

■ Interview: Lisa Bechter

**Wir gratulieren herzlich!**

Den Absolventinnen und Absolventen:

- Zusatzausbildung für Pflegefachpersonen mit ausländischem Diplom 2010/2011
- Lehrgang Berufsbildner/in im Sozial- und Gesundheitsbereich 2010/2011
- Kaderkurs 23 zur Diplomausbildung für Heimleitungen (DAH) 2009/2011

**Nachdiplomstudium Beratung in Veränderungsprozessen**

Prozesse in Organisationen werden auch umfassend im Bereich von Beratung aufgegriffen. Das NDS Beratung baut in fünf Sequenzen (52 Studientage) die Schwerpunkte Beratung mit Einzelpersonen, in Gruppen und Teams sowie in Organisationen auf.

**Nächste Durchführung**

Oktober 2011–August 2013

Informationsveranstaltung:

5. 7. 2011, 18.30 Uhr, CURAVIVA Weiterbildung Luzern

Ergänzend zum Nachdiplomstudium können Werkstattmodule (auch einzeln) zur Anerkennung durch den Berufsverband BSO belegt werden, z. B.

- «Organisationsberatung», Oktober 2011–April 2012 (12 Tage)
- «Supervision – Arbeit mit Gruppen und Teams, Teamentwicklung», März–Oktober 2012 (12 Tage)

Detailprogramm: [www.weiterbildung.curaviva.ch](http://www.weiterbildung.curaviva.ch)

Informationen: Susanne Eberle, Telefon 041 419 01 88, [s.eberle@curaviva.ch](mailto:s.eberle@curaviva.ch)

## An ethischen Fragen interessiert?

*CURAVIVA Weiterbildung setzt auf zwei Angebote, die unter anderem eine ethisch reflektierte Heimkultur zum Ziel haben: Der Nachdiplomkurs EPOS und das Ethik Forum.*

Beide Angebote lassen sich durch folgende Einsichten charakterisieren:

### Wertschöpfung

#### durch Wertschätzung

«Gutes tun» und «gut zu leben» sind nicht selbstverständlich – aber möglich.

- EPOS macht Werthaltungen und Voraussetzungen des Zusammenlebens in sozialen Institutionen sichtbar.
- Thematisiert Wertekonflikte als Chance und bietet ein demokratisches Verfahren zu ihrer Bearbeitung.
- Ermöglicht Wertschöpfung durch Wertschätzung und unterstützt Institutionen bei ihren Bemühungen um eine ethisch tragbare Kultur.

### Ethik mit Engagement

Betroffenheit ist die Chance für einen Kulturwechsel – Wissen, Können und Kompetenz der Leitung führen zu Lösungen.

- EPOS definiert Autorität neu durch Partizipation und Prozesskompetenz.
- Setzt Engagement frei durch gemeinsame Lösungsfindung und verbessert die Personalführung.
- Stärkt das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Institution und erleichtert Öffentlichkeitsarbeit.

### Engagement durch Ethik

Soziale Berufe leben von der Motivation der Mitarbeitenden und soziale Institutionen arbeiten effizient.

- EPOS macht persönliche Werthaltungen und gelebte Leitbilder unter den Beteiligten sichtbar, klärt Abläufe, Strukturen und Politik der Institution.
- Stärkt die Zufriedenheit vor Ort und wirkt innerer Kündigung entgegen.

Bei Interesse wenden Sie sich an: Paul Gmünder, Bildungsbeauftragter Management, Telefon 041 241 01 50; [p.gmuender@curaviva.ch](mailto:p.gmuender@curaviva.ch)

■ Paul Gmünder

### Aktuelle Weiterbildungen

#### Nachdiplomkurs EPOS – Weiterbildung zum/zur Ethik-Beauftragten

25. 8. 2011–6. 7. 2012, 22 Tage, Luzern

#### Lehrgang Berufsbildner/in im Sozial- und Gesundheitsbereich

15. 9. 2011–27. 4. 2012, 17 Tage, Luzern

CURAVIVA Weiterbildung, Luzern  
[weiterbildung@curaviva.ch](mailto:weiterbildung@curaviva.ch)  
 Telefon 041 419 01 72  
[www.weiterbildung.curaviva.ch](http://www.weiterbildung.curaviva.ch)

### Nachdiplomkurs EPOS

EPOS ist ein kommunikatives Verfahren, um Werte zu thematisieren, schwierige Entscheidungen im Heimalltag ethisch reflektieren zu können.

Diese wertegeleitete und systematische Arbeitsweise benennt die gelebte Arbeitskultur und bietet Ansätze zu erwünschten Veränderungen im gemeinsamen Handeln. EPOS ist in jeder Organisationsform und in jedem Betrieb möglich.

Die Weiterbildung befähigt Sie, als Ethik-Beauftragte/Ethik-Beauftragter in einem Heim oder einer sozialen Institution tätig zu sein.

### Ethik-Forum

Einfach, wirkungsvoll und nachhaltig – die optimale und massgeschneiderte Form, um ethische Fragen zu thematisieren.

Was tun, wenn die Zeit für Gespräche und Austausch während der Pflege fehlt? Wie sollen wir effektiv arbeiten, ohne zu rationieren? Wann darf ich einen Klienten gegen seinen Willen waschen? usw. In einem Ethik-Forum werden ethische Dilemmasituationen der Mitarbeitenden aufgenommen und nach einem systematischen Verfahren lösungsorientiert diskutiert.

Wir installieren das Gefäss des Ethik-Forums in ihrer Institution und stellen kompetente Moderator/innen zur Verfügung.

## Transfer mit der Praxis

*Bei der Entwicklung des Berufsfeldes spielen die Ausbildungsstätten eine zentrale Rolle. Das gilt für den Kinderbereich ganz besonders. Lernende tragen wesentlich dazu bei, dass neue Erkenntnisse und methodische Ansätze in der Praxis Fuss fassen.*

Erfreulicherweise profitieren viele unserer Ausbildungsbetriebe bereits nach einem Semester von der Ausbildung ihrer HF-Studierenden. Diese Rückmeldung konnten unsere Kursleiterinnen bei den ersten Besuchen in der Praxis mitnehmen.

### Verständliche Form finden

Natürlich funktioniert das nur, wenn die Ausbildungsstätten selbst am Puls der Zeit sind und sich auf Neues einlassen. Das Neue alleine reicht aber nicht aus. Es muss in eine verständliche und praxisverträgliche Form gebracht werden und vor allem muss es am Bestehenden andocken können: An bestehenden Denkmustern zum Beispiel, an bestehenden Handlungsmodellen und im Besonderen an bestehenden Strukturen und Arbeitsprozessen in der Praxis.

### Es braucht Übersetzungsarbeit

Zusammen mit der Praxis ausbilden ist darum eine Übersetzungsarbeit auf unterschiedlichen Ebenen. Damit diese fruchtbar wird, braucht es eine gute Zusammenarbeit mit den

Einrichtungen. Gerade weil es in der Kinderbetreuung – von wenigen Ausnahmen abgesehen – keine Tradition der tertiären Ausbildung gibt, ist es uns wichtig, den Boden dafür gut vorzubereiten.

### Unterstützung für die Praxis

Neben den regelmässigen Treffen und Standortgesprächen mit den Praxisausbilderinnen und -ausbildnern versuchen wir einiges zu tun, um den Betrieben die Ausbildung von HF-Studierenden zu erleichtern. Betriebe können bei uns einen ausführlichen Leitfaden zur Gestaltung des Ausbildungskonzeptes und der praktischen Ausbildung beziehen. Im Moment bereiten wir eine aktualisierte Fassung vor. Weiter ist ein Handbuch für Betriebe in Vorbereitung, das über Arbeits- und Ausbildungsbedingungen und die Zusammenarbeit mit der Schule Auskunft gibt und die meistgestellten Fragen beantworten soll. Am 12. September findet zudem ein Workshop in Zug statt, an dem wir künftige Ausbildungsbetriebe in Anforderungen und die

Umsetzung der Praxisausbildung einführen werden.

### Auch retour

Die Zusammenarbeit mit der Praxis ist keine Einbahnstrasse. Die vielen Fragen, Rückmeldungen und Anregungen, die wir aus der Praxis erhalten, helfen uns, die Zusammenarbeit besser anzupassen. Der Unterricht bliebe papieren, wenn wir nicht auf Fragestellungen aus der Praxis eingingen, wenn wir nicht Einschätzungen, Skepsis oder Ideen aus unseren Ausbildungsbetrieben mit einbeziehen könnten. Dass wir im Moment enger im Kontakt mit der Praxis sind, als dies längerfristig möglich sein wird, ist einer der Vorteile der Pionierphase, in der wir stecken.

■ Thomas Jaun, Schulleiter

Informationen zur hfk:  
www.hfkindererziehung.ch,  
info@hfkindererziehung.ch,  
Telefon 041 729 02 90

«Die Arbeit mit Kindern ist aufbauend, fröhlich und vielseitig»

«Die Pflege von alten Menschen ist anspruchsvoll»



### Unter Verdacht?

*Geschichten von sexuellen Übergriffen in den Medien beschäftigen die gesamte Öffentlichkeit sehr. Besonders betroffen sind Mitarbeitende und Leitungspersonen in den Heimen. Stellvertretend zum Thema die Gedanken einer Bereichsleiterin einer Institution für Menschen mit körperlicher Behinderung.*



Ich arbeite als Bereichsleiterin in einem Haus für körperbehinderte erwachsene Menschen mit einer Tagesstätte für interne und externe Klientinnen und Klienten. Aufgrund persönlicher Veränderungen hatte ich eine Kündigung einer Mitarbeiterin der Nachtwache. Wir hatten die Stelle ausgeschrieben, die ersten Bewerbungen kamen rein. Es waren mehr Männer, die sich für die Stelle interessierten als Frauen.

Zur gleichen Zeit ging eine Protestwelle durch die Medien. Die Geschichte von sexuellen Übergriffen, die an Kindern in unterschiedlichen Heimen der Schweiz durch einen Sozialtherapeuten begangen worden waren, war Thema Nummer 1.

Natürlich wurde auch in unserer Institution heftig darüber debattiert. Wir haben uns überlegt, ob es wirklich zu vertreten wäre, Männer als Nachtwache (alleine mit den Klientinnen und Klienten) einzustellen. Ich stellte mir die Frage: Sind Männer nur schon aufgrund ihres Geschlechts potenzielle Täter? Jeder Mann?

Und Frauen in der Betreuung – müssten die dann nicht Opfer sein? Oder sind Frauen auch Täterinnen, nur dass sie weniger sexuelle als psychische Übergriffe machen?

Wie muss sich ein Mann fühlen beziehungsweise wie absolut korrekt muss sich ein Mann in der Betreuung verhalten, damit ihm kein potenzielles Tätermuster unterstellt wird?

Ich arbeite schon lange in gemischten Teams und schätze die gegenseitige Ergänzung. Für mich ist es nicht in Ordnung, wenn nur anhand des Geschlechts Fähigkeiten oder die Qualität einer Leistung definiert werden. Sind wir doch in erster Linie Menschen und wollen alle als solche akzeptiert und geschätzt werden.

■ Johanna Wucherer-Granwehr

#### Zur Person

**Johanna Wucherer-Granwehr** ist Bereichsleiterin Wohnen im Quimby Huus St. Gallen, einer Institution für Menschen mit körperlicher Behinderung.

## Wo die Geschlechter-Welt noch in Ordnung ist



*In Pflege und Betreuung, dies zeigen die Beiträge zum Schwerpunktthema dieser Gazette, ist die Geschlechterwelt noch in Ordnung. Frauen pflegen und betreuen, tun also das, was sie von ihrem Wesen her am besten können.*

\*\*\*

*Wenn Männer sich in diesen Bereich verirren, übernehmen sie schnell Führungsaufgaben, kümmern sich um Führung und Verwaltung, was ihnen sowieso besser liegt. Sie entlasten damit die Frauen, welche dies ja nicht so gerne tun und auch nicht so richtig können.*

\*\*\*

*Überhaupt: Heimleiter sind Männer. Frauen leiten den Bereich Hauswirtschaft und allenfalls noch die Pflege.*

*Für die Küche ist ein Mann verantwortlich; Frauen rüsten und waschen ab. Häufig übernehmen sie auch das schöne Anrichten und die Patisserie. Diese Feinarbeit liegt ihnen besser.*

\*\*\*

*Hauswart und Sicherheitsbeauftragter sind Männer; am Empfang arbeitet eine Frau. Buchhalter ist ein Mann; ausnahmsweise eine Frau, weil es offenbar hie und da auch Frauen gibt, die mit doppelter Buchhaltung zurechtkommen. Die Administration erledigt auf jeden Fall eine Frau. Die können diese Zudenarbeiten einfach besser, sind zuverlässiger und froh, nicht so stark im Rampenlicht zu stehen. Dafür opfern sich die Männer gern.*

\*\*\*

*Gerade im Sozialbereich setzen wir uns intensiv mit Geschlechterfragen auseinander. Frauen sollen auch Männerberufe erlernen können, Männer Frauenberufe. Aber unsere eigene Berufswelt ist ja so etwas von traditionell.*

■ Eusebius Spescha, Schulleiter hsl

### Die Fotos in dieser Nummer

Es gibt sie: junge Männer in der Pflege- und Betreuungsarbeit. Drei von ihnen zeichnen ein durchaus positives Bild dieser Arbeit. Sie erhalten von ihren Klientinnen und Klienten sehr viel und erleben im Berufsalltag viele Erfolgserlebnisse. In Gesprächen mit ihnen sind wir der Frage nachgegangen, weshalb trotz positiver Erfahrungen so viele den Beruf bald wieder verlassen. Für die aktuelle Gazette hat Marianne Schuler einige der jungen Männer aufgesucht und sie ins Bild gesetzt.

Vielen Dank an alle!

## Neue Impulse

**CURAVIVA Schweiz bietet im zweiten Halbjahr 2011 Impulstage zu folgenden Themen an:**

- Lebensqualität auch für demenzkranke Menschen im Heim, 8.9.2011, Hotel Glockenhof, Zürich
- Das neue Erwachsenenschutzrecht und seine Konsequenzen für die Heime, 20.9.2011, Hotel Arte, Olten
- Leistung für Qualität, 13.10.2011, Hotel Arte, Olten
- Migrant/innen als Pflegeassistenzpersonal in der Schweiz, 10. Nov. 2011, Hotel Arte, Olten

Die Veranstaltungen finden jeweils von 14.00 bis 17.00 Uhr statt.

Tagungskosten:

Mitglieder CHF 140.–,

Nichtmitglieder CHF 170.–

### Information und Anmeldung

CURAVIVA Schweiz,

Evelyne Hirsbrunner,

Telefon 031 385 33 45,

e.hirsbrunner@curaviva.ch



CURAVIVA Bildung  
Abendweg 1, CH-6000 Luzern 6  
Telefon 041 419 72 53  
bildung@curaviva.ch  
www.curaviva.ch

Redaktionskommission:  
Tanja Wicki, Leitung  
Susanne Eberle, Bernadette Kurmann,  
Eusebius Spescha, Lisa Bechter

Design: www.grafikdesignklein.ch  
Layout/Druck: UD Print AG, Luzern  
Auflage: 5800 Exemplare  
Erscheinungsweise: 4-mal jährlich  
Fotos: Marianne Schuler

# Impressum

Bildung Gazette Juni 2011