

OdA aktuell

Informationen der Organisation der Arbeitswelt (OdA) Gesundheit Bern ■ März 2016



**Sonderausgabe
zum CAS-Lehrgang
Ausbildungsleiter/in im
Gesundheitsbereich**

oda
gesundheit
bern

Für eine starke Bildung

Inhalt

- 3 Eine massgeschneiderte Weiterbildung für Berufsbildende im Gesundheitswesen**
Editorial
- 4 «Mit dem CAS kann ich meine Aufgaben noch gezielter ausführen»**
Interview mit Claudia Repond, Absolventin CAS
- 6 Der CAS in Kürze**
- 9 Gesprächsführung professionell in den Arbeitsalltag integrieren**
Einblick in zwei Abschlussarbeiten
- 13 «Der Weiterbildungsbereich hat enorm zugelegt»**
Interview mit Gerda Haldemann, Dozentin CAS
- 16 Kontakt**

IMPRESSUM

Herausgeberin Organisation der Arbeitswelt (OdA) Gesundheit Bern, www.oda-gesundheit-bern.ch | **Autorinnen und Autoren** André Pfanner-Meyer, Geschäftsführer OdA Gesundheit Bern, Kristina Ruff, Verantwortliche Unternehmenskommunikation OdA Gesundheit Bern, Rea Wittwer, Bern, www.reawittwer.ch | **Fotos** Reto Andreoli, Bern, www.retoandreoli.ch | **Layout** Jenny Leibundgut, Atelier für Visuelle Gestaltung, Bern, www.leibundgutdesign.ch | **Druck/Weiterverarbeitung** Geiger AG Bern, Bern, www.geigerdruck.ch | **Papier** Balance Pur, FSC, 100% Recyclingpapier | **Auflage** 1600 Exemplare

Eine massgeschneiderte Weiterbildung für Berufsbildende im Gesundheitswesen



Für Berufsbildungsverantwortliche in den Gesundheitsbetrieben war es bis anhin eine grosse Herausforderung, eine auf sie zugeschnittene Zusatzausbildung zu finden. Werden dafür doch die unterschiedlichsten Skills gefordert, welche bislang mit zusammengewürfelten Ausbildungen angeeignet werden mussten: Führungskompetenz im Bereich der Berufsbildner/innen ist genauso zentral, wie das professionelle Begleiten, Fördern und Beurteilen der Lernprozesse, die Entwicklung von Bildungsplänen und Management der Ausbildungsfinanzen.

Der CAS-Lehrgang nimmt die spezifischen Bedürfnisse der Berufsbildenden im Gesundheitswesen auf

Die OdA Gesundheit Bern hat auf das in der Praxis existierende Bedürfnis reagiert und in Kooperation mit dem Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB den CAS-Lehrgang «Ausbildungsleiterin/Ausbildungsleiter im Gesundheitswesen» konzipiert. Mit dem Dienstleistungszentrum für Bildungsfragen im Gesundheitswesen des Kantons Bern und dem versierten nationalen Ausbildungsanbieter in der Berufsbildung stehen zwei Organisationen hinter einem Angebot, welche die Anliegen der Praxis wie auch professi-

onelles Ausbilden im Berufsbildungskontext vereinen: Der Lehrgang ist spezifisch auf die Ausbildungssituationen in den Gesundheitsbetrieben ausgerichtet. In kleinen Klassen können dabei individuelle Fragestellungen und betriebspezifische Anliegen eingebracht und Lösungen konzipiert werden. Die Ausbildungsinhalte werden in Bezug auf das eigene Arbeitsfeld erarbeitet und damit Hilfsmittel und Konzepte geschaffen, welche im Betrieb implementiert und umgesetzt werden können. Die Teilnehmenden werden befähigt, den an sie gestellten Anforderungen qualifiziert zu begegnen und sich für ausgezeichnete Ausbildungsplätze und Bildungsteams einzusetzen.

Mit dem Aufbau eines beruflichen Netzwerks können gegenseitige Ressourcen genutzt werden

Während des Lehrgangs werden unter den Teilnehmenden wertvolle Kontakte mit Personen aus verschiedenen Fachbereichen und Betrieben geknüpft, welche für den Aufbau eines persönlichen, beruflichen Netzwerkes sehr bereichernd sind. So können Knowhow und Wissen ausgetauscht und gegenseitige Ressourcen genutzt werden.

Im Herbst 2016 ist bereits der dritte Lehrgang geplant und wir freuen uns, interessierte Berufsbildungsverantwortliche in ihrem Berufsweg zu unterstützen und damit einen Beitrag für die Ausbildungsqualität in den Gesundheitsbetrieben zu leisten.

André Pfanner-Meyer, Geschäftsführer
OdA Gesundheit Bern

«Mit dem CAS kann ich meine Aufgaben noch gezielter ausführen»

Als «Absolventin der ersten Stunde» schildert Claudia Repond, welche konkreten Nutzen sie aus der Weiterbildung ziehen konnte.

Fragen **Kristina Ruff** | Bild **Reto Andreoli**

Frau Repond, Sie haben den Pilotlehrgang CAS Ausbildungsleiter/in im Gesundheitsbereich absolviert und im Sommer 2015 Ihr Zertifikat entgegennehmen dürfen – würden Sie rückblickend diese Weiterbildung wieder wählen?

Ja, diesen Weg würde ich wieder einschlagen. Allerdings steckt ein Pilotlehrgang auch immer in den Kinderschuhen – für eine zukünftige Weiterbildung würde ich zuvor die Vor- und Nachteile eines Pilotlehrgangs abwägen und je nach Ausgangslage erst in einen Folgelehrgang einsteigen.

Wie sind Sie auf den CAS aufmerksam geworden?

Ich arbeite als Ausbildungsverantwortliche Pflege und Betreuung in einem Pflegeheim. Als ich 2014 nach dem Mutterschaftsurlaub die Post durchgearbeitet habe, bin ich auf einen Flyer der OdA Gesundheit Bern gestossen.

Heutzutage erhält man ja eine regelrechte Flut an Weiterbildungsangeboten – wieso hat Sie diese eine Weiterbildung in der Post überzeugt?

Als Ausbildungsverantwortliche ist Weiterbildung ja immer ein Thema. Ich wollte eine Weiterbildung absolvieren mit vielen theoretischen Inhalten auf der einen Seite und mit direktem praktischen Bezug zur Ausbildung in der Pflege auf der anderen Seite. Zudem war es mir wichtig, einen Abschluss zu machen, der in der ganzen Schweiz, in jedem Kanton, anerkannt ist. Die Angebote, welche ich geprüfte habe, erschienen mir nicht passend. Keine beinhaltete diejenigen Theorieinhalte, die ich gebraucht hätte, meine Funktion gezielter auszuführen.

Und, können Sie dies nun?

In der Tat. Ich habe sehr viele theoretische Inhalte vermittelt bekommen, die ich jetzt in meiner Arbeit spezifisch anwenden kann. Jetzt kann ich mich an Modellen orientieren und diese bei Bedarf nachschlagen.

Ich freue mich darüber, das Gelernte umzusetzen.

Woraus ziehen Sie für sich ganz konkreten Nutzen?

Ich habe noch mehr an Sicherheit gewinnen können für Gesprächsformen, die teilweise heikel sind, wie Coaching-, Krisen- oder Beratungsgespräche. Gezielt sensibilisiert wurde ich für den Selektionsprozess, also auf Fragen, was es beim Vorstellungsgespräch und bei der Anstellung zu beachten gibt und welche Kriterien wichtig sind. Der CAS hat mir aber auch gedient, um vorhandene Probleme in Angriff zu nehmen.

Hat der Abschluss der Weiterbildung Ihre Karriere beeinflusst?

Aufzusteigen war nicht mein Ziel. Auf den CAS kann ich aber in der Zukunft sicherlich aufbauen. In meinem Arbeitsalltag hat sich jedoch einiges verändert: Gewisse Tätigkeiten übe ich jetzt mit einem anderen Hintergrundwissen aus oder ich schaue bei Gesprächen besser hin und frage mich bereits im Vorfeld, wo sich allenfalls Stolpersteine befinden könnten.

Eine grosse Veränderung hat in mir persönlich stattgefunden. Ich suche nicht mehr nur Lösungen für die anderen, sondern beziehe sie viel stärker ein und begleite sie dabei, für sich selber eine geeignete Lösung zu finden.



«Aufzusteigen war nicht mein Ziel. In meinem Arbeitsalltag hat sich jedoch einiges verändert.»

Konnten Sie Elemente in Ihrem Betrieb verändern, gibt es ein Beispiel?

Ja. Im Selektionsprozess konnte ich Neues einbringen. Ich habe beispielsweise einen Vorstellungsgesprächsbogen erarbeitet spezifisch für junge Menschen; er ist so gestaltet, dass ich noch mehr über diese Zielgruppe erfahren kann.

Welche Themenbereiche der Weiterbildung haben Ihnen am meisten entsprochen?

In Modul V, das sich auf Berufslernende und Studierende fokussiert, hat mir Kurs V1 am besten gefallen. Dort geht es darum, Berufslernende und Studierende auszuwählen und zu integrieren mit dem Schwerpunkt Selektionsinstrumente, Lehrvertrag, Grenzen und Beurteilung. Hier habe ich sehr viele nützliche Instrumente erhalten, die ich im Arbeitsalltag gut umsetzen kann.

In Modul W, das den Schwerpunkt auf die Unterstützung und Begleitung der Berufsbildnerinnen setzt, hat mich das Konfliktgespräch nach dem Phasenmodell der Konfliktregelung am meisten beeindruckt. Dadurch habe ich ein Instrument

kennen gelernt, wie man einen Konflikt langsam aber professionell angehen kann.

Wem würden Sie persönlich den CAS empfehlen? Haben Sie für zukünftige Absolventinnen und Absolventen einen Tipp?

Den CAS empfehle ich allen Personen, die mit Lernenden und Studierenden in der Pflege arbeiten, sich neues Wissen aneignen möchten und mehr theoretischen Hintergrund erfahren möchten. Als Tipp würde ich einen Zeitplan erstellen für die schriftlichen Arbeiten mit einer Prioritäten-/Terminliste, damit das Privatleben nicht vergessen geht bei dem hohen Zeitaufwand, den die schriftliche Arbeit mit sich bringt.

Claudia Repond arbeitet zu 50 Prozent als Ausbildungsverantwortliche Pflege und Betreuung in der Stiftung St. Wolfgang im Sensebezirk im Kanton Freiburg. Sie ist verheiratet und Mutter von zwei Söhnen.

Der CAS in Kürze

Wer Mitarbeitende mit Fingerspitzengefühl und dennoch klarer Linie führen will, braucht die richtigen Kompetenzen. Der CAS-Lehrgang Ausbildungsleiterin / Ausbildungsleiter im Gesundheitsbereich vermittelt das Know-how, welches für eine leitende Funktion im Bildungsbereich einer Gesundheitsinstitution entscheidend ist.

Text **Rea Wittwer**

Ein klärendes Gespräch mit einer Lernenden im zweiten Lehrjahr steht an. Die ausbildungsverantwortliche Person im Betrieb hat die Aufgabe, sich gründlich auf das Gespräch vorzubereiten, um es ruhig und konstruktiv verlaufen zu lassen. Ein anderes Beispiel: Sie als ausbildungsverantwortliche merken, wie einer Ihrer Berufsbildner am Limit läuft und mit seinen Aufgaben momentan überfordert ist – Sie sind gefragt, denn es muss gehandelt werden.

Die Aufgabenpalette für Ausbildungsverantwortliche ist vielfältig

So verschieden diese Situationen auch sind, eins haben sie gemeinsam: Es geht dabei um Menschen, um den feinfühligsten und gleichzeitig professionellen Umgang mit Mitarbeitenden und darum, die beste Lösung für individuelle Herausforderungen zu finden.

Die Ausbildungstätigkeit in Gesundheitsberufen ist anspruchsvoll, ausbildungsverantwortliche sind mit vielfältigen Anforderungen konfrontiert. Die Aufgaben im Bereich der Bildung sowie im Führen der Mitarbeitenden sind breit – und zudem hält jeder Tag neue Themen bereit, die angegangen werden wollen. Kommt Ihnen das bekannt vor? Und haben Sie Lust auf praxisnahe Weiterbildung, die Sie in genau solchen Situationen unterstützt und weiterbringt?

Der kompakte Inhalt des CAS-Lehrgangs Ausbildungsleiterin / Ausbildungsleiter im Gesundheitsbereich liefert Ihnen die nötigen Werkzeuge, um den täglichen Herausforderungen professionell zu begegnen. Mit diesem praxisnahen Lehrgang ergänzen Sie Ihr Fachwissen und erwerben einen national gültigen Zertifikatsabschluss im Bereich Bildung und Führung. Es werden zwei Module angeboten, je nach Funktion im Betrieb.

Für wen eignet sich der CAS-Lehrgang?

Der CAS-Lehrgang richtet sich an ausbildungsverantwortliche und Berufsbildende (Sekundarstufe II / Tertiärstufe) in leitender Funktion aller Versorgungsbereiche. Sie sind verantwortlich für die Berufslernenden und Studierenden, entwickeln Ausbildungskonzepte, führen ein Team von Berufsbildenden, steuern Ausbildungs- und Gruppenprozesse. Mit dem CAS-Lehrgang können Sie diese Kompetenzen weiterentwickeln und Ihrer Institution ein professionelles Ausbildungsprofil geben. Im Sommer 2015 konnten erstmals 17 erfolgreiche Absolventinnen ihr Zertifikat entgegennehmen und können nun das erworbene Wissen in ihrem beruflichen Umfeld anwenden und weitergeben.

Hier finden Sie detaillierte Informationen zu den Bedingungen, Kosten und Terminen:

<https://www.oda-gesundheit-bern.ch/cas>

1. STUDIENSEMESTER

MODUL V

Berufslernende und Studierende auswählen, begleiten, fördern und beurteilen

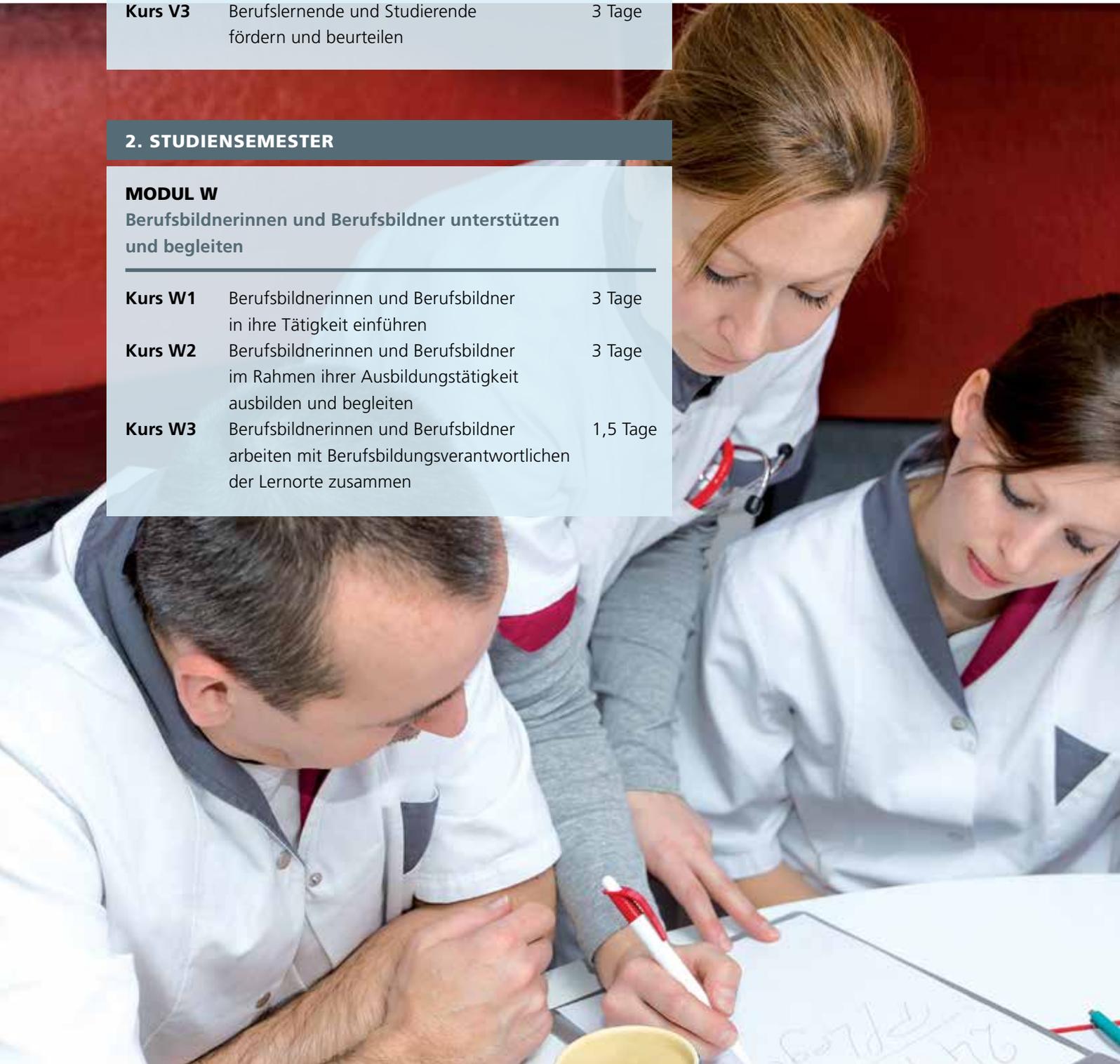
Kurs V1	Berufslernende und Studierende auswählen und integrieren	1,5 Tage
Kurs V2	Ausbildungspläne entwickeln, umsetzen und auswerten	3 Tage
Kurs V3	Berufslernende und Studierende fördern und beurteilen	3 Tage

2. STUDIENSEMESTER

MODUL W

Berufsbildnerinnen und Berufsbildner unterstützen und begleiten

Kurs W1	Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in ihre Tätigkeit einführen	3 Tage
Kurs W2	Berufsbildnerinnen und Berufsbildner im Rahmen ihrer Ausbildungstätigkeit ausbilden und begleiten	3 Tage
Kurs W3	Berufsbildnerinnen und Berufsbildner arbeiten mit Berufsbildungsverantwortlichen der Lernorte zusammen	1,5 Tage



EHB
IFFP
IUFFP

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT
FÜR BERUFSBILDUNG
INSTITUT FEDERAL
DES HAUTES ETUDES
EN FORMATION PROFESSIONNELLE
ISTITUTO
UNIVERSITARIO FEDERALE
PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE

AUSBILDUNGSLEITERIN / AUSBILDUNGSLEITER IM GESUNDHEITSBEREICH
CERTIFICATE OF ADVANCED STUDIES (CAS)



Melden Sie sich jetzt für den
nächsten CAS an unter
www.oda-gesundheit-bern.ch/cas

oda
gesundheit
bern

Für eine starke Bildung

oda
gesundheit
bern

Für eine starke Bildung

Gesprächsführung professionell in den Arbeitsalltag integrieren

Sie haben den CAS-Lehrgang erfolgreich absolviert: Dora Heimberg und Daniela Meier-Müller profitieren in ihrem Berufsalltag bereits vom neu erworbenen Wissen.

Text **Rea Wittwer**

Wer in seinem Beruf einen Schritt weiterkommen möchte, dem stehen verschiedene Wege offen. Eine besonders chancenreiche Möglichkeit ist es, eine anerkannte und kompakte Weiterbildung wie den CAS-Lehrgang Ausbildungsleiterin / Ausbildungsleiter im Gesundheitsbereich zu absolvieren. Dora Heimberg, 59, aus Schwarzenburg und Daniela Meier-Müller, 52, aus Schneisingen, haben im Sommer 2015 den Pilotlehrgang erfolgreich abgeschlossen und ihr Zertifikat entgegennehmen dürfen. Ihre Abschlussarbeiten vermitteln eindrücklich, wie rasch sie dank der neu erworbenen Theorie-Erfolgs-Erfahrungen in der Praxis verzeichnen können. Beide haben sich mit dem Thema Gesprächsführung befasst. Dies zeigt, wie wichtig ein guter Austausch und eine professionelle Herangehensweise für Gespräche im Berufsalltag sind – ganz besonders in Gesundheitsberufen, wo der Mensch im Zentrum steht.

Dora Heimberg: Die Hürden gemeinsam meistern

Die Ausbildungsverantwortliche Dora Heimberg hat ihre Abschlussarbeit zum Thema «Lösungsorientierte Gesprächsführung» verfasst. Die Berufsfrau arbeitet seit 14 Jahren in einem Langzeitbetrieb in Schwarzenburg und ist seit zehn Jahren für die Rekrutierung, Auswahl und Betreuung der Lernenden zuständig. Sie führt regelmäßige Standortgespräche mit den Lernenden, überprüft deren Leistungen und setzt gemeinsam neue Ziele. Treten Probleme auf, ist sie gleich noch stärker gefordert. Dies hat Dora Heimberg dazu veranlasst, ihre Abschlussarbeit zum CAS Modul V einem zentralen Thema zu widmen.

«Diese Arbeit war eine gute Gelegenheit, mich mit dem Thema lösungsorientierte Gesprächsführung auseinanderzusetzen, mich mit den verschiedenen Fragen und Regeln vertraut zu machen

und sie immer mehr anzuwenden.»

Anhand eines konkreten Beispiels aus ihrem Berufsalltag zeigt sie die Hürden auf, die es gemeinsam mit der auszubildenden Person* zu bewältigen gilt. Engagiert liest sich Dora Heimberg in verschiedene Theorieansätze zur Gesprächsführung ein und findet eine Strategie, die ihr zusagt. «Ich wollte die lösungsorientierte Gesprächsführung anwenden, weil ich glaubte, dass diese Methode der betroffenen Person am meisten helfen kann.» Sie setzt sich im Alltag immer bewusster damit auseinander, stellt sich den Gesprächen, die zwar ruhig, aber dennoch nicht immer optimal verlaufen. «Das jeweilige Gegenüber kennt sich selber am besten und findet deshalb auch am besten seine Lösung. Ich bin oft schnell im Lösungen präsentieren, merke dann aber, dass es meine Lösungen sind. Ich bin nicht die Expertin und Kennerin der Lösungen der anderen.»

Sie hinterfragt sich kritisch, reflektiert, was sie beim nächsten wichtigen Gespräch besser, ja professioneller machen kann, um ihr «Sorgenkind» optimal zu unterstützen. «Ich stiess auf die drei Grundregeln für die Beratung: Nichts reparieren, was nicht kaputt ist. Mehr von dem tun, was klappt. Aufhören mit dem, was mehrfach nicht geklappt hat: Etwas anderes versuchen! Diese drei Grundregeln fand ich logisch, deshalb habe ich angefangen, sie in den Lernbegleitungen aber auch in den verschiedenen Gesprächen anzuwenden.»

Dora Heimberg hat durch den CAS-Lehrgang neues, wertvolles Wissen gewonnen, hat versucht, dieses in der Praxis anzuwenden und auch Erfolge erzielen können. «Durch diese Arbeit und das Modul V habe ich sehr viel Neues gelernt und auch teilweise Bestätigung erhalten, dass vieles,

das ich in der Lernbegleitung anwende, in die richtige Richtung geht.» Sie möchte sich in Zukunft noch mehr mit der Beratung und lösungsorientierten Gesprächsführung auseinandersetzen, und damit den Lernenden ermöglichen, dass sie ihre Stärken und Ressourcen selber erkennen und fördern können.

Daniela Meier-Müller: Das Fördergespräch als zentrale Ressource

Daniela Meier-Müller ist seit mehreren Jahren als Lehrerin für Intensivpflege Pädiatrie NDS HF (Nachdiplomstudium Höhere Fachschule) am Kinderspital Zürich tätig. In der Institution durchlaufen jeweils 24 Personen die Ausbildung, pro Studienjahr sind es zwölf Studierende. Sie werden während ihrem Studium von Berufsbildnerinnen und den Lehrpersonen für Pflege in der Praxis ausgebildet und begleitet.

Daniela Meier-Müllers Arbeitsalltag ist vielseitig: Lernsequenzen in der Praxis durchführen, Unterricht am Lernort, Unterstützung und Begleitung der Studierenden in ihrem individuellen Lernprozess, Lernberatungen und vieles mehr. «Immer wieder bin ich konfrontiert mit Lernberatungen. Die Studierenden weisen in unterschiedlichen Kompetenzen der einzelnen Arbeitsprozesse Defizite auf. Diese Defizite müssen aufgearbeitet werden, damit die Studierenden die vielfältigen Kompetenzen der verschiedenen Arbeitsprozesse zum Ende des entsprechenden Semesters erreichen», berichtet sie. Aus diesem Grund hat sie sich entschieden, sich in der Abschlussarbeit mit dem Thema Fördergespräch vertieft auseinanderzusetzen. «Was muss ich beim Fördergespräch beachten, damit sich die Studierenden realistische und überprüfbare Ziele setzen können, mit welchen sie ihre Arbeitsabläufe im pflegerischen Alltag sinnvoll koordinieren und folgerichtig priorisieren können?», so lauteten ihre Fragestellungen, auf die ihre Arbeit aufgebaut worden ist.

Wie Dora Heimberg hat sich Daniela Meier-Müller ein konkretes Beispiel aus ihrem Berufsalltag ausgesucht und sich in verschiedene Modelle der lösungsorientierten Gesprächsführung vertieft. Während vielen Wochen hat sie daran gearbeitet, Theorie und Praxis zu verbinden. «Rückblickend kann ich sagen, wie froh ich um meine gute Vorbereitung war. Einerseits, um mir wichtige Grundsätze der Kommunikation in Erinnerung zu rufen, andererseits auch, um ein grosses Fragenrepertoire zur Verfügung zu haben. Dadurch ist es mir gut gelungen, zu intervenieren, wenn mein Gegenüber mir ins Wort gefallen ist.»

Die Vorbereitung und Durchführung eines erfolgreichen Gesprächs hängt in jedem Fall von einem wichtigen Faktor ab: «Mir wurde bewusst, wie wichtig es ist, ein gutes Zeitfenster einzuberechnen.»

Daniela Meier-Müller konnte sogar noch einen weiteren Erfolg verzeichnen: Mit neu erworbenem Wissen und gewonnenen Kompetenzen aus dem CAS-Lehrgang im Rucksack, ergab sich per Zufall die Möglichkeit, intern die Stelle zu wechseln und die Verantwortung für die Ausbildung der Fachfrauen Gesundheit zu übernehmen. Dora Heimberg und Daniela Meier-Müller, sowie alle anderen bisherigen Absolventinnen des CAS, haben sich dank einer kompakten, praxisnahen Weiterbildung nicht nur mehr Chancen im Berufsumfeld erschlossen: Sie haben auch die Gelegenheit, ihren Kolleginnen und Kollegen das Erlernte weiterzugeben – und so kann der ganze Betrieb davon profitieren.

* Zum Schutz der betroffenen Personen verzichten wir darauf, Namen und Details zu nennen.



Ein guter Austausch und eine professionelle Herangehensweise sind wichtig für Gespräche im Berufsalltag – ganz besonders in Gesundheitsberufen, wo der Mensch im Zentrum steht.



«Der Weiterbildungsbereich hat enorm zugelegt»

Auch die Gesundheitsberufe machen keinen Halt vor dem wachsenden Weiterbildungsmarkt. Im Interview erzählt die Dozentin Gerda Haldemann, welche Kreise sich für den CAS Ausbildungsleiter/in im Gesundheitsbereich interessieren.

Fragen **Kristina Ruff** | Bild **Reto Andreoli**

Frau Haldemann, Sie unterrichten als Dozentin im Rahmen des CAS Ausbildungsleiter/in im Gesundheitsbereich. Welche Themen behandeln Sie und wie sieht das konkret aus?

Ich unterrichte im ersten Modul (V) in den Kursen Berufslernende und Studierende auswählen, begleiten, fördern und beurteilen und Ausbildungspläne entwickeln, umsetzen und auswerten.

Ich starte in den ersten Kurstagen mit der Frage, wer die Jugendlichen und jungen Erwachsenen heute überhaupt sind. Mit dem Ziel, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen besser zu verstehen, thematisieren wir neben der Identitätsbildung oder der Generationenfrage auch die neurobiologische Entwicklung. Sie beeinflusst massgeblich die Haltung und das Verhalten in diesem Lebensabschnitt.

Im zweiten Kurs, wenn es um die Entwicklung von Ausbildungsplänen und -Konzepten geht, bringe ich den Teilnehmenden die «Qualitätsentwicklung und -sicherung» näher.

In allen Kursen und bei allen Themen lernen die Kursteilnehmer/innen Musterprozesse, Konzepte und auch bewährte Handlungstheorien kennen, mit denen sie ihre Praxis reflektieren bzw. Verbesserungspotentiale ableiten können.

Zentrales Element in allen Kursen ist aber immer auch der Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden. Dadurch wird das inhaltliche Kursangebot mit den «good practices» aus den Institutionen bereichert.

Nach einem erfolgreichen Pilotlehrgang 2014/15 läuft aktuell der Folgelehrgang. Gibt es Elemente, die angepasst wurden aufgrund von Rückmeldungen aus dem ersten CAS?

Ja, das EHB hat eine umfassende Evaluation durch-

geführt. Die Meinungen der Teilnehmerinnen wurden schriftlich und in Gruppeninterviews erhoben. Dabei haben sich einige Bereiche mit Verbesserungspotential herauskristallisiert. Mit der Studiengangleiterin Ruth Rohr wurden diese Bereiche diskutiert und Verbesserungs- oder Ergänzungsmassnahmen beschlossen. Ich für meinen Teil habe beispielsweise den beliebten Teil der «Jugend heute» ergänzt oder das Thema der «Qualitätssicherung» den Bedürfnissen entsprechend, praxisorientierter und auch ausführlicher gestaltet. Gleichzeitig habe ich diesbezüglich einen expliziten Praxistransfer inziert. Mit Frau Elvira Trachsel konnte im Modul V zudem erneut eine Dozentin aus der Berufspraxis der Teilnehmerinnen gewonnen werden konnte.

Was sind das für Leute, die den CAS besuchen – sind das Menschen, die konkrete Karrierepläne haben, denen es um Kompetenzerweiterung geht oder die einfach Lust zu einer Weiterbildung haben?

So wie ich die Teilnehmerinnen erlebe, ist die Lust oder vielleicht besser die Motivation, sich fundierte Kenntnisse anzueignen, sehr hoch. Alle sind als Ausbildungsleiterin im Gesundheitsbereich tätig, manche ganz neu, andere seit vielen Jahren. Je nach Institutionsgrösse, und insbesondere je nach innerbetrieblichem Stellenwert der Ausbildung, nehmen die Teilnehmerinnen auch noch andere Funktionen wahr. Einige arbeiten in der Pflege mit, andere übernehmen zusätzliche Fachverantwortungen und Kaderaufgaben. Die Evaluation hat klar gezeigt, dass ein solches Angebot für den Gesundheitsbereich gefehlt hat und «Frau» davon profitieren will.



«Die Motivation, sich fundierte Kenntnisse anzueignen, ist sehr hoch.»

Wie sieht es mit der Verteilung der Versorgungsbereiche aus – gibt es Tendenzen?

Es sind im Studiengang hauptsächlich die Pflegeberufe vertreten, obwohl die Inhalte so konzipiert sind, dass Ausbildungsverantwortliche aus allen Gesundheitsberufen profitieren können. (Im Pilotstudiengang hat denn auch eine Person teilgenommen, die bei der schweizerischen Zahnärztesellschaft SSO angestellt ist).

Neben den spitalexternen Bereichen und den Akutspitälern sind in beiden Studiengängen die Langzeitinstitutionen weitaus am stärksten ver-

treten. Doch es müssen alle TeilnehmerInnen eine Transferleistung erbringen, da auch innerhalb der Versorgungsbereiche die institutionellen Strukturen sehr unterschiedlich sind.

Was nehmen die Teilnehmenden an Nützlichem mit aus dem CAS im Allgemeinen und aus Ihrem Teil im Besonderen?

Gemäss der Evaluation wurden allgemein das Gruppenklima im Kurs und der Austausch zwischen den TeilnehmerInnen positiv gewertet. Generell haben die TeilnehmerInnen aber

auch von praxistauglichen Instrumenten profitiert. Spezifische Inhalte wurden einige als spannend und hilfreich genannt. Etwa die «Lösungsorientierte Gesprächsführung», das «Finanzmanagement» oder auch die «Entwicklungspsychologischen Aspekte der Adoleszenz». Bei letzterem konnten beispielsweise aus der Verknüpfung verschiedener Grundlagen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, wie sie demotivierte und inaktive, unauffällige beziehungsweise überangepasste oder auch überkritische und bisweilen überaktive Jugendliche angepasst fördern können.

Wie beurteilen Sie die Weiterbildungslandschaft im Allgemeinen und im Gesundheitswesen im Besonderen? Nimmt das lifelong learning einen immer wichtigeren Stellenwert ein?

Aus meiner Sicht hat der Weiterbildungsbereich in den letzten Jahren enorm zugelegt. Dies geht einher mit dem generellen Wissens- und Technologiezuwachs beziehungsweise den schnellen Veränderungen im Wirtschaftssektor. Die Weiterbildung wurde 2006 in der Bundesverfassung aufgenommen, seit 2014 besitzen wir ein Weiterbildungsgesetz und zurzeit wird die Verordnung zum Gesetz bereinigt. Dies ist ein klares Zeichen, dass die Weiterbildung in der Schweiz an Bedeutung zunimmt.

Davon sind die Gesundheitsberufe ebenfalls betroffen. Durch die Eingliederung der Berufe in die Bildungssystematik der Schweiz und deren Professionalisierung, entstand ein zusätzlicher Bedarf an Personen mit fundierter und anerkannter Weiterbildung. Daneben steuern wir auch im Gesundheitsbereich auf einen Fachkräftemangel zu. Dies obwohl heute immer mehr Personen im Gesundheitsbereich ausgebildet werden. Der hohen Personalfuktuation muss mit gezielten Massnahmen begegnet werden. Dazu gehört, dass Institutionen Weiterbildungsbestrebungen stärker unterstützen und so auch Karrieremöglichkeiten eröffnen. Meines Erachtens bedingen sowohl die Versorgungssicherheit – im Speziellen in den Langzeit- und spitalexternen Bereichen – als auch die Versorgungsqualität eine stete Erweiterung und Verbesserung der Weiterbildungsangebote.

Gerda Haldemann ist diplomierte Krankenschwester AKP, diplomierte Berufsschullehrerin im Gesundheitswesen und hat den Master of Science in Sozial- und Berufspädagogik des Jugendalters erworben. Nach fünf Jahren Tätigkeit für das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI ehemals BBT) unterrichtet sie seit 2014 an der BFF die FaGe-Lernenden in sozialpsychologischen Themen.

oda
gesundheit
bern

Für eine starke Bildung

OdA Gesundheit Bern
Sägemattstrasse 1
3098 Köniz
Tel. 031 970 40 70
Fax 031 970 40 71
info@oda-gesundheit-bern.ch
www.oda-gesundheit-bern.ch