

Die besten Lehrbetriebe der Schweiz: Das Alterszentrum Spycher | Spitex

«Bei uns kann man jederzeit einen Schnuppertag absolvieren»

Was macht einen guten Lehrbetrieb aus? Wir sprechen mit Karin Moser, Zentrumsleiterin beim Alterszentrum Spycher, über den Umgang mit Lernenden und wie sie geeignete Kandidatinnen und Kandidaten findet. Der Lehrbetrieb wurde von Great Place to Work® im Mai 2019 ausgezeichnet.

Interview geführt von Dave Husi

Frau Moser, wie sieht das Ausbildungsprogramm in Ihrem Betrieb für die Lernenden aus?

Wir haben ein klares Ausbildungskonzept, bei dem unter anderem die Vorgaben der Oda-Gesundheit Bern entsprechend einfließen. Das Ausbildungskonzept wird in regelmässigen Abständen überprüft. Für die Berufsbildnerinnen ist das Ausbildungskonzept eine wichtige Grundlage, die sicherstellt, dass alle unsere Lernenden durch das gleiche Vorgehen ausgebildet werden. Wir bieten Ausbildungen zu FaGe, FaGeE, AGS, Dipl. Pflegefachfrau HF und Koch EFZ an. Geplant ist zudem, die Ausbildung Fachfrau/-mann Hauswirtschaft EFZ anzubieten.

Wie gehen Sie bei der Rekrutierung von Lernenden vor und welche Kriterien berücksichtigen Sie bei der Auswahl?

Dies ist für uns ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung, und wir nutzen verschiedene Möglichkeiten. Wir freuen uns darüber, nach Möglichkeit Lernende aus dem nahen Umfeld zu rekrutieren. Dafür wird bereits sehr früh etwas getan. In Roggwil engagiert sich z.B. der Gewerbeverein in diesem Bereich. Er arbeitet eng mit der Schule zusammen und organisiert jährlich für die Schüler der 8. Klasse einen Schnuppertag, bei dem die Schüler aus dem gesamten Ausbildungsangebot in Roggwil aussuchen können, welchen Beruf sie kennenlernen möchten. Daraus ergeben sich bereits die ersten wichtigen Kontakte. Auch nutzen wir den Zukunftstag, um Jugendlichen einen Einblick bei uns zu geben. Es besteht zudem immer die Möglichkeit, einen Schnuppertag

oder eine ganze Schnupperwoche bei uns im Alterszentrum Spycher zu absolvieren. Die Schnuppertage werden nach einem bestimmten Raster ausgewertet und besprochen. Da wir im Alterszentrum Spycher auch grossen Wert darauf legen, unsere eigenen Mitarbeitenden zu fördern, bieten wir als Möglichkeit die Erwachsenenbildung zur FaGe E an. Die Mitarbeitenden müssen sich ebenfalls bewerben und mindestens ein Jahr bei uns

aufgehört. Im anderen Fall war es ein junger Mann, der bereits eine Erstausbildung hatte und den Beruf wechseln wollte. Da er nicht bereit war, sich entsprechend im Schulunterricht zu engagieren, scheiterte die Ausbildung. Wir hatten in dieser Zeit durchschnittlich mindestens zehn Lernende pro Jahr. Da im Schweizer Durchschnitt jede fünfte Lehre abgebrochen wird, dürfen wir auf unsere sehr tiefe Abbruchrate stolz sein.

«Wann Lernende das erste Mal mit einer toten Person in direkten Kontakt kommen, bestimmen sie selbst. Selbstverständlich werden sie dann entsprechend begleitet.»

im Assistenzbereich SRK gearbeitet haben. So können wir die Mitarbeitenden sehr gut einschätzen und davon ausgehen, dass die Ausbildung ein Erfolg wird. Wichtige Kriterien für uns sind Zuverlässigkeit, Kontaktfreudigkeit, Teamplayermentalität, wertschätzende Grundhaltung, Kritikfähigkeit sowie physische und psychische Belastbarkeit.

Wie oft werden Lehren abgebrochen?

Ich leite das Alterszentrum Spycher seit sieben Jahren, und unsere Ausbildungsverantwortliche Erika Ammann bildet seit 2003 aus. In dieser Zeit haben wir zwei Mal erlebt, dass die Ausbildung abgebrochen wurde. Im einen Fall hat der Lernende nach dem 1. Lehrjahr in einen anderen Betrieb gewechselt, dort aber nach ein paar Monaten ganz mit der Ausbildung

Einige Lernende werden vermutlich das erste Mal so direkt mit dem Tod konfrontiert. Wie bereiten Sie die jungen Erwachsenen darauf vor? Welche Hilfestellungen geben Sie?

Bis Lernende direkt mit dem Tod konfrontiert werden, ist es ein langer Weg. Wir sind eine zertifizierte Institution im Bereich Palliative Care. Ein besonderes Merkmal von uns ist, dass wir alle unsere Mitarbeitenden rund um das Thema Sterben gut begleiten und entsprechend ausbilden. Es gibt auch ein CARE-Team, das jedem zur Verfügung steht. Alle Lernenden sind, wie wir Ausgebildeten, in ihrer Persönlichkeit einzigartig. Darum müssen wir individuell prüfen, wo sie stehen und wie viel ihm/ihr in diesem Punkt zugetraut werden kann. Es braucht hier Fingerspitzengefühl und Einfühlungs-

vermögen der Berufsbildnerin. Wann Lernende das erste Mal mit einer toten Person in direkten Kontakt kommen, bestimmen sie selbst. Selbstverständlich werden sie dann entsprechend begleitet.

Welche Benefits geniessen Lernende bei Ihnen?

Unsere Lernenden werden von einer engagierten Ausbildungsverantwortlichen und einer persönlichen Berufsbildnerin begleitet. Weil jedes Jahr neue Lernende bei uns anfangen, finden sie auch immer Gleichaltrige im Betrieb. Im Rahmen der Ausbildung können sie an regelmässigen Treffen in Lernwerkstätten teilnehmen. Im Betrieb können sie eigene Projekte entwickeln und umsetzen und erhalten ausserdem Einblick in alle Abteilungen. Gewisse schriftliche Arbeiten für die Berufsschule können sie während der Arbeitszeit erledigen. Und wir organisieren Praktikumstage in Arztpraxen. Ausserdem können Lernende vom Altersheim für eine Woche in die Spitex wechseln und natürlich auch umgekehrt.

Zu den weiteren Benefits gehören ein kostenloses Halbtax-Abo, ein ganztägiger Betriebsausflug pro Jahr, der kostenlose Besuch in unserem Freibad während den Pausen, und bei besonderen Leistungen gewähren wir zusätzliche freie Zeit oder einen Bonus.

Sie wurden von Great Place to Work als einer der besten Lehrbetriebe der Schweiz ausgezeichnet. Was macht Sie so besonders?

Eine Besonderheit ist sicher, dass es auch der strategischen Ebene wichtig ist, dass im Alterszentrum Spycher gut ausgebildet wird. Der Vorstand genehmigt viel Zeit und Geld, damit wir gut ausbilden können.

Was gefällt Ihnen besonders bei der täglichen Arbeit mit den Lernenden?

Da ich nicht direkt mit den Lernenden arbeite, habe ich natürlich eine andere Perspektive. Sicher sehe ich die meisten recht oft, aber eben nicht direkt bei der Arbeit. Aber auch die andere Perspektive hat ihre Besonderheit – darin, zu erleben, wie sie sich jeden Tag weiterentwickeln. Auch wie ich manchmal überrascht werde, wenn sie Dinge tun, die von ihnen nicht erwartet werden. Ich freue mich darüber,

wie sie auch schwierige Momente meistern, und denke dabei manchmal auch an meine eigenen Kinder. Für mich ist es immer wieder ein besonderer Moment, wenn sie nach drei Jahren den nächsten Schritt ins Arbeitsleben gehen und sich bei mir für die tolle Zeit im Alterszentrum Spycher bedanken. Das bedeutet auch für mich, respektive uns, Abschied nehmen und loslassen, im Wissen, dass sie für die kommenden Aufgaben bereit sind.

Haben Ihre Lernenden nach der Ausbildung die Möglichkeit, im Betrieb zu bleiben?

Ja, wir übernehmen nahezu jedes Jahr Lernende.

Was sind die grössten Herausforderungen im Umgang mit den Lernenden?

Ich denke, es sind eher die gesellschaftlichen Veränderungen und die Generationenthematik. Das gegenseitige Verständnis ist manchmal nicht einfach. Die «Jungen» und die «Alten» ticken anders, und es geht darum, einen gemeinsamen Weg zu finden. Hier kommen nun wieder die Werte einer Institution ins Spiel – gegenseitiger Respekt, offene Kommunikation und entsprechende Wertschätzung.

Der Alltag einer Pflegefachperson in einem Alterswohnheim unterscheidet sich stark vom Alltag in einem Spital. Ist es für Sie schwieriger, genügend Lernende zu finden, verglichen mit einem Spital?

Bisher nicht. Wir konnten unsere Lehrstellen immer mit Lernenden nach unseren Kriterien besetzen. Allerdings kommen nun die geburtenschwachen Jahrgänge. Eine Tendenz ist aber, dass die Nachfrage zur FaGe für Erwachsene steigt und wir somit unseren eigenen Mitarbeitenden eine gute Perspektive in diesem Bereich bieten können.



Familienmensch. www.alterszentrum-spycher.ch

Karin Moser ist Institutsleiterin HF und leitet seit sieben Jahren das Alterszentrum Spycher. Derzeit absolviert sie den MAS Organisationsentwicklung/ Teamdynamik. Sie ist passionierte Joggerin und ein



J.P. Golden / R. Bents
R. Blank / D. Diergarten

GPOP
Golden Profiler of Personality

Deutsche Adaptation des Golden Personality Type Profiler™ von John P. Golden

2. überarbeitete und neu formatierte Auflage

Manual

HUBER

J.P. Golden / R. Bents
R. Blank / D. Diergarten

GPOP
Golden Profiler of Personality

Deutsche Adaptation des Golden Personality Type Profiler™ von John P. Golden

Manual, 2. Auflage
Best.-Nr. 03 087 04
€ 167,00 / CHF 203.00

Fragenheft, 2. Auflage
Best.-Nr. 03 087 05
€ 11,90 / CHF 14.50

HTS 5 Testkit inkl. 10 Nutzungen und Manual
Best.-Nr. H5 159 01
€ 1095,00 / CHF 1315.00

Nutzen Sie das Potenzial des GPOP: in der Beratung von Einzelpersonen und Arbeitsgruppen, für die Leistungsoptimierung, zur Entwicklung und zum Coaching von Führungskräften, für die Teamanalyse und -entwicklung, zur Laufbahn- und Karriereberatung sowie zur Steigerung von sozialer Kompetenz.



70 Jahre
Hogrefe Verlag

