

Ausbildungskonzept für Pflegeberufe Senevita AG

Inhaltsverzeichnis

1	Grundsätzliches	3
1.1	Geltungsbereich.....	3
1.2	Ziel.....	3
1.3	Verantwortlichkeiten.....	3
1.4	Ausbildungsauftrag	4
2	Unser Bildungsverständnis	4
2.1	Leitbild und Werte.....	5
2.2	Zusammenarbeit mit Bildungspartnern	5
3	Aufgaben an der Ausbildung beteiligter Personen	5
3.1	Ausbildungsverantwortliche/Ausbildungsverantwortlicher, ABV.....	5
3.2	Berufsbildnerinnen / Berufsbildner, BB	6
3.3	Fachpersonen.....	7
3.4	Rechte und Pflichten der Lernenden/Studierenden	7
3.5	Zusammenarbeit mit dem Bereich Bildung, Hauptsitz	8
4	Rahmenbedingungen	9
4.1	Strukturell	9
4.1.1	Bei der Planung zu berücksichtigen.....	9
4.2	Lernförderung - Lernsettings.....	10
5	Quellenverzeichnis	11
6	Anhang	11

1 Grundsätzliches

Die Senevita AG nimmt die Ausbildung von Menschen unterschiedlichen Alters zu qualifizierten Berufspersonen sehr ernst. Es ist ihr ein Anliegen, dass ihre Mitarbeitenden ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen weitergeben und Lernende in den unterschiedlichen Berufsgruppen kompetent und praxisorientiert ausbilden. Deshalb bietet Senevita eine breite Anzahl Lehrstellen in den verschiedensten Berufsbereichen an. Senevita will mit einer qualitativ hochstehenden Berufsbildung in der Praxis schweizweit Massstäbe setzen.

Senevita setzt sich auch politisch, in verschiedenen Gremien und Arbeitsgruppen, für eine fundierte und qualitativ hochstehende Berufsbildung ein.

1.1 Geltungsbereich

In diesem Ausbildungskonzept werden die grundsätzlichen Leitplanken für die praktische Ausbildung von Lernenden und Studierenden im Bereich Pflege und Betreuung festgehalten. Sie sind für alle Betriebe verbindlich.

Die Betriebe sind frei, betriebsspezifische Details und Ablaufplanungen zu ergänzen. Grundsätzlich gilt für die einzelnen Berufe die jeweilige Bildungsverordnung mit den Vorgaben und Dokumenten der OdA.

Da die Umsetzung der nationalen Bildungsverordnungen kantonale geregelt ist, variieren die Vorgaben je nach Kanton und müssen durch die einzelnen Betriebe entsprechend angepasst werden. Deshalb werden die gelb markierten Teile sowie betriebsspezifische Details angepasst bzw. ergänzt.

1.2 Ziel

Das Ausbildungskonzept

- soll den Mitarbeitenden und Lernenden als Orientierungshilfe und Leitfaden dienen;
- klärt die Verantwortlichkeiten und Aufgaben aller an der Ausbildung Beteiligten;
- trägt dazu bei, die Qualität der Ausbildung hoch zu halten; und
- kann als Qualitätsüberprüfungsinstrument angewendet werden.

1.3 Verantwortlichkeiten

Die einzelnen Betriebe sind grundsätzlich sowohl für die Selektion und Anstellung wie auch für die praktische Ausbildung zuständig. Sie werden in ihrer Aufgabe vom Senevita Hauptsitz unterstützt und beraten (siehe S. 8).

Jeder Betrieb beauftragt eine Ausbildungsverantwortliche (ABV) / einen Ausbildungsverantwortlichen mit der Gesamtverantwortung für die Ausbildung im Betrieb, sowie qualifizierte Berufsbildner/-innen (BB) für die praktische Ausbildung. In einem kleinen Betrieb bzw. bei nur einzelnen Lernenden kann dies die gleiche Person sein.

Die Ausbildungsverantwortung kann im Betrieb gesamthaft auf eine Person für alle Lernenden oder auf mehrere Personen berufsspezifisch übertragen werden.

Die an der Ausbildung Beteiligten verfügen über einen klaren Auftrag und eine entsprechende Funktionsbeschreibung.

1.4 Ausbildungsauftrag

Senevita XY ist Lehrbetrieb und Praxisort für:

- Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ
- Assistentin Gesundheit und Soziales EBA

Der Ausbildungsauftrag wird mit Praxisrahmenverträgen und Lehrbetriebsbewilligungen vom Kanton übergeben bzw. durch Ausbildungsvereinbarungen mit Bildungsinstitutionen sichergestellt.

Der Ausbildungsbetrieb verpflichtet sich

- den Lernenden/Studierenden berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie das dazugehörige Fachwissen zu vermitteln;
- die Lernenden/Studierenden bei der Entwicklung der Fach-/Sozial-/Selbst- und Methodenkompetenz sowie der Schlüsselqualifikationen zu unterstützen und zu fördern;
- die Leistungen der Lernenden/Studierenden zu beurteilen und daraus Konsequenzen für die weiteren Ausbildungsschritte zu ziehen; und
- das mit der direkten Begleitung und Ausbildung der Lernenden/Studierenden beauftragte Fachpersonal (Berufsbildner/-innen und Fachpersonen) zu unterstützen und zu fördern.

2 Unser Bildungsverständnis

Wir verfolgen aufmerksam die Entwicklungen in der Berufsbildung sowie in den Berufsfeldern und sind offen für Neues. Praxisbezogenes Lernen und Lehren sehen wir als Bestandteil unseres Berufsalltages.

Lernen ist nicht nur Aneignen von vermehrtem Wissen, sondern auch Auseinandersetzung mit der eigenen Person, mit Beruf und Umwelt, mit der Nutzung von Erfahrungen anderer. Die Mitarbeitenden fördern ihre persönliche Entwicklung und ihre Eigenverantwortung durch die aktive Teilnahme an Weiterbildungen sowie Reflexion ihres beruflichen Handelns.

Wir sind uns als Ausbildungsort unserer Verantwortung den Lernenden/Studierenden gegenüber bewusst. In unserem Verständnis von Lehren und Lernen stehen Auszubildende und Lernende in einer Wechselbeziehung zueinander und lernen voneinander. Die Lernenden werden ihrem Ausbildungsstand entsprechend ausgebildet.

Als Auszubildende sind wir uns dem Prozess der Rollenveränderung bewusst: im Laufe der Ausbildung verändert sich die Rolle der ABV/BB. Auszubildende heisst anleiten, begleiten, beraten, unterstützen, fördern und fordern, und zwar dort wo die Lernenden unsere Hilfestellung benötigen. Wir fördern durch unsere Haltung und verschiedene Lerngefässe prozesshaftes Lernen, indem wir planen, handeln und reflektieren als ein zusammenhängendes Ganzes gestalten.

Auszubildende und Lernende sind gemeinsam verantwortlich für das Erreichen der Ausbildungsziele, gemäss den in Kapitel 3 aufgeführten Aufgaben.

2.1 Leitbild und Werte

Das Leitbild und die Werthaltungen von Senevita sind für uns Grundlage und Richtlinie für unser Handeln (siehe Anhang 1).

2.2 Zusammenarbeit mit Bildungspartnern

Damit erfolgreich ausgebildet werden kann ist eine gute Kommunikation und konstruktive Zusammenarbeit mit den verschiedenen Akteuren zentral. Es ist uns ein wichtiges Anliegen mit den relevanten Bildungspartnern vernetzt zu sein.

Dazu gehören folgende Bildungspartner:

- Berufsschulen / Höhere Fachschulen
- Überbetriebliche Kurse (ÜK) / Lerneinheit Training und Transfer (LTT) Praxis
- Organisationen der Arbeitswelt (OdA) der jeweiligen Berufsfelder
- Kantonale Behörden/Berufsbildungsämter
- Senevita Betriebe der ganzen Schweiz
- Senevita Hauptsitz: Abteilung Personalwesen und Bereich Bildung

3 Aufgaben an der Ausbildung beteiligter Personen

3.1 Ausbildungsverantwortliche/Ausbildungsverantwortlicher, ABV

Sie/Er ist **durch die Geschäftsführung beauftragt**, den Ausbildungsauftrag sicherzustellen und trägt die Hauptverantwortung für die Ausbildung der Lernenden und für das Ausbildungs- und Lernangebot in der Praxis.

Die Ausbildungsverantwortung kann im Betrieb gesamthaft auf eine Person für alle Lernenden oder auf mehrere Personen berufsbereichsspezifisch übertragen werden.

Sie/Er

- stellt den Ausbildungsauftrag sicher, überprüft das Ausbildungsangebot und koordiniert die Ausbildung an den verschiedenen Lernorten;
- überwacht die Ausbildungsqualität und gibt den an der Ausbildung Beteiligten die erforderlichen Rückmeldungen und holt ihrerseits Rückmeldungen ein;
- ist verantwortlich für die Jahresplanung, die Sicherstellung der Ausbildungsdokumentation und den Informationsfluss innerhalb des Betriebes;
- ist verantwortlich für die Planung und Durchführung der Selektion;
- entscheidet, welche Verantwortung den Lernenden entsprechend dem Ausbildungsstand übertragen werden darf;
- führt Lernende am ersten Arbeitstag grundsätzlich im Betrieb ein;
- unterstützt und fördert die Lernenden im Erreichen der Ausbildungsziele. Fördert und fordert das selbständige Lernen sowie den Transfer Theorie-Praxis und umgekehrt;
- schafft Lernsituationen und Lernarrangements mit Bezug auf die Alltagssituationen und hilft den Lernenden diese zu analysieren und zu reflektieren;
- trägt die Verantwortung für fachgerecht durchgeführte Kompetenznachweise und Bildungsberichte, in Zusammenarbeit mit den Berufsbildnern;
- organisiert und beteiligt sich am Qualifikationsverfahren;
- initiiert und beteiligt sich an Förderungsprogrammen für Lernende;

- ist mitverantwortlich für die Auswahl der Berufsbildner/-innen, unterstützt sie in ihren Aufgaben und schult sie bei Bedarf. Nutzt die Unterstützungsangebote vom Hauptsitz (S. 7);
- hat Weisungsbefugnis gegenüber den Berufsbildner/-innen;
- ist die primäre Ansprechperson für Eltern, die Lernorte und die kantonale Behörde;
- ist zuständig für das Absenzenmanagement der Lernenden (PEP, Absenzenmeldungen, Unterschriften Absenzen Berufsschule, Gespräche usw.); und
- beteiligt sich am Erfahrungsaustausch mit anderen Bildungsverantwortlichen der Gruppe.

Sie/Er verfügt über

- einen eidgenössischen Berufsabschluss und mind. 3 Jahre Berufserfahrung;
- mind. den eidgenössisch anerkannten Kursausweis als Berufsbildner/-in Praxis (je nach Vorgaben ist ein höherer Abschluss gefordert). Wünschenswert bei mehreren Lernenden ist das SVEB 1 Zertifikat oder ein ähnlicher Abschluss; und
- die Fähigkeit, Einzelpersonen und Gruppen zu begleiten und sie mit Freude in der beruflichen Entwicklung zu fördern.

3.2 Berufsbildnerinnen / Berufsbildner, BB

Die BB sind mitverantwortlich für die Organisation und die Gestaltung des Praktikumsablaufes sowie für die Förderung des Lernprozesses der Lernenden. Der Ausbildungsauftrag ist ihnen von der Bereichsleitung und dem/der ABV übertragen.

Sie

- beteiligen sich am Selektionsverfahren;
- übernehmen die Einführung der Lernenden in den Berufsalltag und bilden sie entsprechend den Vorgaben aus;
- besprechen mit den Lernenden die Ziele und Etappen des Praktikums;
- beraten und begleiten sie in ihren Lern-/Arbeitssituationen und evaluieren diese mit ihnen;
- unterstützen und fördern die Lernenden im Erreichen der Ausbildungsziele. Fördern und fordern das selbständige Lernen sowie den Transfer Theorie-Praxis und umgekehrt;
- führen eine Verlaufsdocumentation und geben den Lernenden Rückmeldung;
- führen die vorgesehenen Verlaufsgespräche durch und qualifizieren die Leistungen der Lernenden. Nutzen die vorhandenen Instrumente;
- erstellen in Zusammenarbeit mit der/dem ABV Förderungsprogramme für Lernende;
- gewährleisten den Informationsfluss unter den an der Ausbildung mitbeteiligten Fachpersonen, informieren die/den ABV situationsgerecht über den Ausbildungsstand und holen sich wenn nötig Hilfe;
- beteiligt sich an der Durchführung von Kompetenznachweisen und Bildungsberichten, in Absprache mit der ABV;
- beteiligen sich am Qualifikationsverfahren; und
- beteiligen sich am Austausch mit den anderen Berufsbildner/-innen des Betriebes und der Gruppe mit dem Ziel, Erfahrungen und Ergebnisse zu reflektieren und zu vergleichen, Ressourcen kennen zu lernen und bei auftretenden Schwierigkeiten Lösungen zu suchen.

Sie verfügen über

- eine abgeschlossene eidg. anerkannte Ausbildung im Berufsfeld. (Muss mindestens demjenigen Niveau entsprechen, das die ihnen zugeteilten Lernenden erwerben.);
- die nötigen Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen um Lernende fachgerecht und mit Engagement auszubilden; und
- den eidg. anerkannten Kursausweis als Berufsbildner/-in Praxis und mind. 2 Jahre Berufserfahrung.

3.3 Fachpersonen

Die Fachpersonen unterstützen die BB und ABV in ihrer Ausbildungsaufgabe und übernehmen in Abwesenheit der BB Stellvertretungsaufgaben.

Sie

- sind für die Lernenden ein Vorbild als Berufspersonen;
- übernehmen bei Abwesenheit der Berufsbildner/-innen die Anleitung und Begleitung der Lernenden und evaluieren die Lern- und Arbeitssituationen gemeinsam mit ihnen;
- erkennen und fördern Lernsituationen;
- geben gezielt Beobachtungen zu Leistungen und Verhalten der Lernenden weiter und tragen sie in die Verlaufsdokumentation ein; und
- verfügen über eine abgeschlossene eidg. anerkannte Ausbildung im Berufsfeld.

3.4 Rechte und Pflichten der Lernenden/Studierenden

Die Lernenden/Studierenden sind mitverantwortlich für die Erreichung der Ausbildungsziele. Sie setzen sich mit entsprechendem Verhalten aktiv dafür ein.

Sie haben das Recht:

- auf eine fachgerechte Einführung in den Lernort Praxis;
- auf einen, den Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechenden Einsatz, auf Anleitung, Begleitung und Überwachung;
- mitzuteilen, wenn ihnen Verantwortung auferlegt wird, denen sie nicht gewachsen sind;
- auf kompetente und faire Beurteilung ihrer Leistungen und ihres Verhaltens;
- auf die erforderliche Zeit für das Lernen aus und für die Praxis (unter Berücksichtigung der aktuellen Ressourcenlage);
- Fehler zu machen und daraus zu lernen; und
- zur Teilnahme an den festgelegten Lerneinheiten gemäss Ausbildungsplan.

Sie haben die Pflicht:

- die ihnen übertragenen Aufgaben und Arbeiten gewissenhaft und verantwortungsbewusst auszuführen und sich wenn nötig Hilfe und Unterstützung zu holen;
- Regelungen, Standards und Weisungen des Betriebes und der Senevita Gruppe zu kennen und zu befolgen;
- eigene, persönliche Lernziele zu formulieren und in Absprache mit den Berufsbildner/-innen Lernsituationen zu organisieren und auszuwerten;
- Anleitung/Beratung anzufordern, aktiv Fragen zu stellen und Lerngelegenheiten zu nutzen;
- bei einem aufgetretenen Fehler ohne Verzug die/den Berufsbildner/-in oder die anordnende Person zu informieren. Alles zu tun, um mögliche negative Folgen von Fehlern möglichst gering zu halten;
- Abmachungen bezüglich Arbeitseinsatz einzuhalten, das Berufsgeheimnis sowie die Vorschriften des Datenschutzes zu wahren;
- Absenzen (in Schule, ÜK/LTT, Praxis) unverzüglich der **ABV** zu melden. Gleiches gilt für Ausfälle von Schul- und ÜK/LTT-Sequenzen; diese gelten als Arbeitszeit. (Unentschuldigte Absenzen sind in gleichem Umfang im Betrieb nachzuarbeiten.), und
- alles zu tun, um eine gute Zusammenarbeit zu fördern und das Ausbildungsziel zu erreichen.

3.5 Zusammenarbeit mit dem Bereich Bildung, Hauptsitz

Der Bereich Bildung hat das Ziel die Ausbildung auf allen Stufen zu fördern, die Ausbildungsverantwortlichen und Berufsbildner/-innen in ihrer Aufgabe zu unterstützen und die Ausbildungsqualität zu fördern und weiter zu entwickeln.

Angebote (teilweise noch in Entwicklung)

- Fachtreffen der Ausbildungsverantwortlichen: 3-4x pro Jahr;
- Fachtreffen Berufsbildner/-innen mit Bearbeitung von Fachthemen und Fallbesprechungen;
- Grundsätzliche Beratung zu Aus- und Weiterbildungsfragen; Unterstützung in der Beruflichen Bildung auf allen Stufen;
- Beratungen in spezifischen Situationen/Themen telefonisch und vor Ort;
- Entwicklung von Konzepten und Förderungsprogrammen;
- Unterstützung neuer Betriebe bzw. neuer ABV im Bereich Aus- und Weiterbildung; und
- Verschiedene kostenlose Weiterbildungsangebote der Senevita Akademie.

Informationspflicht der Betriebe zu Lernenden/Studierenden an den Bereich Bildung

- Gefährdung der Gewährleistung der angestrebten Ausbildungsqualität;
- Relevante Vorkommnisse mit möglichen Auswirkungen ausserhalb des Betriebs;
- Jährliche Meldung der Lernenden/Studierenden mit Beruf, Ausbildungsjahr, Anstellungsprozenten, Spezialverträge; und
- Meldungen von Mutationen

4 Rahmenbedingungen

Praxislernen findet im Arbeitsalltag eines 24-Std-Betriebes statt. Das bedeutet, dass die Bewältigung des Alltags mit seinen Überraschungen und Schwankungen bezüglich Arbeitsanfall und Dringlichkeit Einfluss auf die Ausbildung und das Lernen hat. Lernende/Studierende sind gleichzeitig arbeitende Fachpersonen. Um das Ausbilden und Lernen in dieser Situation sicherzustellen gelten folgende Rahmenbedingungen.

4.1 Strukturell

- Jedem Betrieb wird eine definierte Stellenprozentzahl (=FTE) für den Ausbildungsaufwand pro Lernende/Studierende gutgeschrieben. Diese richtet sich nach den kantonalen Vorgaben bzw. nach Senevita-Standard (vgl. Stellenplan Berechnungsgrundlagen).
- Im Stellenplan werden Lernende auf das Ausbildungsjahr angepasst gerechnet.
- Eine BB ist max. für 3 Lernende/Studierende zuständig.

4.1.1 Bei der Planung zu berücksichtigen

- Berufsbildner/-innen stehen pro Lernende/Studierende mind. 1 Tag/Monat zur Verfügung für Lernbegleitung, Verlaufsgespräche, Korrektur/Besprechung Lernjournal, Verlaufsdocumentation, Vorbereitung Lernauftrag, Bildungsbericht, admin. Arbeit. **Dieser Tag kann als 1 Tag gesamt oder auf 2 Halbtage aufgeteilt werden**, wird jedoch im PEP geplant.
- Die ersten 14 Arbeitstage werden Lernende auf dem Arbeitsplan zusätzlich geplant.
- Zwischen Lernenden und Berufsbildner/-innen findet ein kontinuierlicher Austausch statt.
Lernende und Berufsbildner/-in werden pro Monat mind. 5 Tage parallel geplant (Ausnahmen Ferien, angebrochener Monat bei Praktikumsbeginn und Praktikumsende.)
- Minderjährige: es sind die Vorgaben des Jugendarbeitsschutzes einzuhalten (siehe Anhang 2).
- **Der Betrieb ist berechtigt die Ferien festzulegen. Sie sollen nicht an Schul- und ÜK-Tagen geplant werden.**

4.2 Lernförderung - Lernsettings

- Lernende/Studierende setzen sich täglich ein Ziel, welches durch die Berufsbildner/-innen oder die verantwortlichen Fachpersonen ausgewertet wird. Die Lernenden erhalten täglich ein Feedback zu ihrem Einsatz und Leistung.
- i.d.R wird pro Arbeitswoche der Lernenden/Studierenden mindestens 1 Eintrag in die Verlaufsdocumentation geschrieben.
- Lernende/Studierende werden auf das Lernen im Arbeitsalltag sensibilisiert, indem sie Lernsituationen im Lernjournal (Praxisnotizen, HF) festhalten und reflektieren. Die Berufsbildner/-innen korrigieren und besprechen diese 14-täglich (HF alle 2 Monate).
- Mindestens 1x/Monat findet eine geplante Lernbegleitung mit definiertem Ziel sowie einem anschließendem Auswertungsgespräch statt. (Dokumentenvorlage im Q-Handbuch)
- Lernende/Studierende haben Anrecht auf mind. 3 Stunden Praxislernzeit/Monat. Diese Lernzeit steht für das Praxislernen/Reflexion von Arbeitssituationen zur Verfügung: gezielte Lernaufträge, Führen von Lernjournalen usw. Die Lernzeit wird in der Institution verbracht und dient nicht zum Lernen für die Schule. **Sie Kann am Stück geplant oder in Sequenzen gewährt werden.**
- Möglichkeit eines 3-wöchigen Fremdpraktikums in einem anderen Senevita Betrieb. (siehe Kapitel 4.2.1 Fremdpraktikum Lernende)
- Lernende/Studierende dürfen grundsätzlich an internen Weiterbildungen teilnehmen. **Über eine Teilnahme entscheidet die/der ABV.**

5 Quellenverzeichnis

- Ausbildungskonzept Pflege, Senevita AG - Berner Betriebe, ts, 2013
- Ausbildungskonzept Pflege, Senevita Burgdorf, Mara Smiljic, 2015
- Ausbildungskonzept Pflege und Betreuung, Senevita Erlenmatt
- Ausbildungskonzept Pflegebereich, Senevita Lindenbaum, Gordana Makivic, 2017
- Ausbildungskonzept, Senevita Wangenmatt, Hedwig Rusnak/Esther Bernhard, 2017
- Ausbildungskonzept Pflege und Betreuung, Senevita Westside, Ruth Weibel, 2012
- Bundesgesetz über die Berufsbildung, 2002, Stand 1.1.2017
- Manual Ausbildungsverpflichtung, Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, 25. Februar 2014
- Verordnung über die Berufsbildung, 2003, Stand 1.1.2017
- Website des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI
URL: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/berufsbildungsverantwortliche.html>

6 Anhang

- Anhang 1: 01 Mission, Strategie und Werte der Senevita AG
- Anhang 2: 11 Vorschriften Jugendarbeitsschutz MB