

5-Jahresüberprüfung Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA Bericht der Trägerschaft

Fassung vom 29. November 2018

Inhaltsverzeichnis

1	Befragung	3
1.1	Konzept der Befragung	3
1.2	Die Fragestellungen an die verschiedenen Zielgruppen	3
1.3	Rücklauf und Repräsentativität	4
2	Beurteilung der Stimmigkeit und der Inhalte der Ausbildung	5
2.1	Passung für die Zielgruppe Jugendliche	5
2.2	Passung für die Zielgruppe Erwachsene	6
2.3	Stimmigkeit von Anforderungsniveau und Stoffmenge	6
2.3.1	Anforderungsniveau	6
2.3.2	Stoffmenge	7
2.4	Stimmigkeit der Ausrichtung der Ausbildung	7
2.5	Umsetzbarkeit und Zielerreichung der Ausbildung in den Betrieben	8
2.6	Beurteilung des Qualifikationsprofils (Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen) im Hinblick auf den Bedarf der Praxis	8
2.7	Katalog der Situationsbeschreibungen mit Ressourcenkatalogen	9
2.8	Beurteilung des curricularen Aufbaus durch die Fachlehrerschaft	10
2.9	Beurteilung des curricularen Aufbaus durch den Lernort üK	10
2.9.1	Aufteilung der üK-Tage auf die einzelnen Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen	10
2.9.2	Curricularer Aufbau (Themen, Dauer und Abfolge) im üK	11
2.9.3	Umsetzbarkeit und Zielerreichung	11
2.9.4	Kompetenznachweise und Erfahrungsnote im üK	11
2.9.5	Handlungsbedarf im Bereich der üK	12
2.10	Beurteilung des Berufsbildes	12
3	Beurteilung des Qualifikationsverfahrens	12
3.1	Qualifikationsbereich Praktische Arbeit	12
3.2	Qualifikationsbereich Berufskennntnisse	12
3.3	Qualifikationsbereich Kompetenznachweise in der Praxis	13
3.3.1	Konzept für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis	13
3.3.2	Hilfsmittel für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis	13
3.3.3	Handlungsbedarf im Bereich der Kompetenznachweise Praxis	14
3.4	Gewichtungen der Qualifikationsbereiche und Bestehensregeln	14
3.5	Wegleitung zum Qualifikationsverfahren	14
4	Beurteilung der Instrumente zur Förderung der Ausbildungsqualität	14

4.1	Modell-Lehrgang	14
4.1.1	Beurteilung aus Sicht des Lernorts Praxis.....	14
4.1.2	Beurteilung aus der Sicht des Lernorts Schule	15
4.1.3	Beurteilung aus der Sicht des Lernorts üK.....	15
4.1.4	Beurteilung hinsichtlich der Zusammenarbeit der Lernorte.....	15
4.1.5	Handlungsbedarf am Modell-Lehrgang	15
4.2	Konzept und Instrumente zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs.....	15
4.2.1	Konzept	15
4.2.2	Leitfaden und Formular zur Lerndokumentation	16
4.2.3	Gesprächsleitfaden und Formular für die strukturierte Besprechung Berufsbildner/in – Lernende/r.....	16
4.2.4	Formular Bildungsbericht.....	17
4.2.5	Einführung durch die Schule.....	17
4.2.6	Handlungsbedarf im Bereich Konzept und Instrumente zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs	17
5	Fazit	17
5.1	Handlungsbedarf gemäss der Befragung durch die Trägerschaft	17
5.2	Handlungsbedarf gemäss der Rückmeldung des SBFI	18
5.3	Handlungsbedarf gemäss der Rückmeldung der SBBK	18

1 Befragung

1.1 Konzept der Befragung

Die Befragung wurde durch die kantonalen/regionalen OdA durchgeführt. Auf eine flächendeckende Befragung wurde bewusst verzichtet, in die Befragung werden nur Akteure eingebunden, welche sich aktiv an der Ausbildung von AGS beteiligen. Den kantonalen/regionalen OdA wurde das folgende Profil für die Befragung vorgegeben:

Stelle	Anzahl befragte Institutionen / Personen
Berufsbildende und Bildungsverantwortliche im Lernort Betrieb	Nach Anzahl der Lernenden im Einzugsgebiet der kantonalen/regionalen OdA. Es wird mindestens 1 Betrieb pro Versorgungsbereich befragt. Insgesamt wurden 172 Betriebe befragt.
üK-Verantwortliche der kantonalen/regionalen OdA	Je 1 Person als Vertretung des Gesundheitsbereichs und 1 Person als Vertretung des Sozialbereichs. Insgesamt wurden 36 üK-Verantwortliche befragt.
Berufsverantwortliche Lehrpersonen in der Berufsfachschule	Je 1 berufsverantwortliche Person aus den für das Einzugsgebiet der kantonalen/regionalen OdA zuständigen Berufsfachschulen.
Chefexpertin / Chefexperte	Die Befragung der Chefexpertinnen erfolgte durch OdASanté anhand der Listen der Chefexpertinnen und Chefexperten des Gesundheits- und des Sozialbereichs.

1.2 Die Fragestellungen an die verschiedenen Zielgruppen

Allen Befragten wurden die folgenden allgemeinen Fragen zur Ausbildung gestellt:

- Passung der Ausbildung für die Zielgruppe Jugendliche,
- Passung der Ausbildung für die Zielgruppe Erwachsene,
- Beurteilung des Anforderungsniveaus des Berufs,
- Beurteilung der Menge der zu vermittelnden Ressourcen («Stoffmenge») der Ausbildung,
- Beurteilung der breiten Ausrichtung der Ausbildung auf die verschiedenen Versorgungsbereiche,
- Beurteilung der Abstimmung der Bildungsinhalte der drei Lernorte (alle Befragten ausser die Chefexpert/innen).

Der Zielgruppe Berufsbildende und Bildungsverantwortliche in den Betrieben wurden die folgenden spezifischen Fragen gestellt:

- Umsetzbarkeit der Ausbildungsinhalte,
- Erreichbarkeit der Ausbildungsziele,
- Passung der Handlungskompetenzen nach abgeschlossener Ausbildung mit dem Bedarf der Praxis,
- Beurteilung der Instrumente zur Ausbildung im Ausbildungshandbuch hinsichtlich ihrer Anwendbarkeit und Wirksamkeit/Unterstützung bei der praktischen Ausbildung,
- Beurteilung des Konzepts und der Instrumente für die Kompetenznachweise in der Praxis.

Der Zielgruppe üK-Verantwortliche der kantonalen/regionalen OdA wurden die folgenden spezifischen Fragen gestellt:

- Aufteilung der üK-Tage auf die einzelnen Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen;
- Curricularer Aufbau (Themen, Dauer und Abfolge) der üK;
- Umsetzbarkeit der Themen der einzelnen üK und Erreichbarkeit der Ausbildungsziele;
- Unterstützung durch den Modell-Lehrgang der Ausbildung in den üK;
- Stimmigkeit des bisherigen bewussten Verzichts auf Kompetenznachweise und auf eine Erfahrungsnote in den üK.

Der Zielgruppe berufsverantwortliche Lehrpersonen an der Berufsfachschule wurden die folgenden spezifischen Fragen gestellt:

- Umsetzbarkeit und Erreichbarkeit der Ausbildungsziele,
- Beurteilung des curricularen Aufbaus (Lektionentafel) für den Unterricht am Lernort Schule,
- Einsetzbarkeit des Katalogs der Situationsbeschreibungen mit den Ressourcenkatalogen in der Ausbildung in der Berufsfachkunde,
- Beurteilung des Modell-Lehrgangs aus Sicht des berufskundlichen Unterrichts,
- Passung der Erfahrungsnote für die Berufskunde.

Der Zielgruppe Chefexpert/innen wurden die folgenden spezifischen Fragen gestellt:

- Dauer der praktischen Arbeit und des Fachgesprächs,
- Beurteilung des Anspruchsniveaus der Abschlussprüfung im Qualifikationsbereich «praktische Arbeit»,
- Stimmigkeit der Kriterien zum Bestehen des Qualifikationsbereichs «praktische Ausbildung»,
- Gleichlautende Fragen für die Abschlussprüfung im Qualifikationsbereich «Berufskennnisse»,
- Beurteilung des Anpassungsbedarfs in den verschiedenen Qualifikationsbereichen,
- Beurteilung der Gewichtungen der Qualifikationsbereiche und der Bestehensregeln,
- Beurteilung der Wegleitung zum Qualifikationsverfahren.

1.3 Rücklauf und Repräsentativität

Auf die Befragung sind die folgenden Rückmeldungen eingegangen:

- 131 Antworten von Berufsbildenden und Bildungsverantwortlichen, davon 81 aus dem stationären Langzeitbereich, 25 von Spitälern, 13 aus dem Behindertenbereich und 12 von der Spitex.¹ Aus den Kantonen Genf, Solothurn und Neuenburg wurden keine Antworten eingereicht.
- 21 Antworten von üK-Verantwortlichen der OdA. Aus den Kantonen GE, SO und NE wurden keine Antworten eingereicht.
- 22 Antworten von berufsverantwortlichen Lehrpersonen der Berufsfachschulen. Aus den Kantonen GE, GL, GR, NE und SO wurden keine Antworten eingereicht.
- 16 Antworten von Chefexpert/innen.

Die Repräsentativität der Befragungsergebnisse ist insgesamt gegeben.

¹ Die Verteilung unter die Versorgungsbereiche spiegelt die Ausbildungstätigkeit der Institutionen, wie die Lernendenzahlen der Statistik der beruflichen Grundbildung des Bundesamtes für Statistik für das Jahr 2016 zeigen: 88 Lernende im Behindertenbereich; 42 Lernende in der Hilfe und Pflege zu Hause; 1'161 Lernende in Alters- und Pflegeheimen; 188 Lernende in Spitälern und Kliniken.

2 Beurteilung der Stimmigkeit und der Inhalte der Ausbildung

2.1 Passung für die Zielgruppe Jugendliche

Die Passung der Ausbildung für Jugendliche (Frage: «Spricht die Ausbildung zur Assistentin Gesundheit und Soziales die Jugendlichen an») wird von der grossen Mehrheit (85.4%) der Antwortenden positiv (48.8%) bis sehr positiv (36.6%) beantwortet, dies namentlich mit den folgenden Argumenten:

- Bei Jugendlichen mit bekannter Lernschwäche ist diese Ausbildung sehr beliebt.
- Für Jugendliche mit Lernschwäche und Jugendliche mit Migrationshintergrund und Sprachschwäche ist die Ausbildung eine grosse Chance, in der Arbeitswelt Fuss zu fassen.
- Auf die ausgeschriebenen Lehrstellen treffen jeweils sehr viele Bewerbungen ein.
- Die Ausbildung bietet den Jugendlichen ein Sprungbrett in eine spätere FaGe- oder FaBe-Ausbildung.

13.7% der Antwortenden beurteilen die Passung kritisch, weitere 1.1% sehr kritisch. Die wichtigsten Kritikpunkte sind:

- Die Ausbildung hat sich in der Praxis noch zu wenig etabliert.
- Der Beruf wird verschiedentlich als «minderwertig» präsentiert, auch schwache Lernende suchen eine FaGe-Lehrstelle.
- Die Tätigkeitsgebiete von AGS und Pflegehelfer/innen SRK werden zu wenig differenziert und zu wenig klar kommuniziert.
- Die Ausbildung wird nur als Türöffner für eine spätere FaGe-Ausbildung genutzt. Viele möchten von Anfang weg lieber eine FaGe-Ausbildung machen.
- Der Mehrwert der AGS gegenüber den PH SRK ist bei den Arbeitgebern zu wenig verankert. Aus diesem Grund verzichten sie auf die Ausbildung von AGS oder stellen diese nicht an, weil sie teurer sind als die scheinbar gleichwertigen PH SRK.

Die Einschätzung der Passung der Ausbildung für die Zielgruppe Jugendliche durch die Lernorte Betrieb, Schule und ÜK zeigt keine grossen Abweichungen.

Handlungsbedarf: Es besteht kein Handlungsbedarf auf Ebene der Bildungserlasse. Dagegen muss in den Bereichen Berufsmarketing und Kommunikation das Profil als eigenständiger Beruf, insbesondere hinsichtlich der Wertigkeit der Ausbildung und dem Mehrwert gegenüber der Pflegehelfer/in SRK, gestärkt werden.²

² Ein aktueller Abgleich der Kompetenzen und Fähigkeiten von Assistent/innen Gesundheit und Soziales EBA und der Pflegehelfer/innen SRK findet sich im Schlussbericht der Berner Fachhochschule «Bedeutung, Kompetenzregelung und Mentoring (BeKoM) der Pflegehelfer/innen SRK» von Januar 2017, publiziert auf der Website des SRK.

Holzschnittartig zusammengefasst kommt der Bericht zu den folgenden Ergebnissen:

- Die PH-Kurse des SRK werden vorab durch Erwachsene mit viel Lebenserfahrung besucht.
- Die Gegenüberstellung der Kompetenzen der PH SRK und der AGS zeigt, dass diese sich in vielen Bereichen überschneiden, beispielsweise hinsichtlich Ressourcenorientierung, Haltungen, Kenntnis der eigenen Kompetenzen, einhalten der Regeln der Teamarbeit, der Hygienevorschriften und der Vorschriften zur Arbeitssicherheit. Ein wesentlicher Unterschied zwischen den beiden Berufsgruppen ist, dass die Mitarbeitenden PH SRK viele Handlungen wie beispielsweise die Grundpflege, Unterstützung bei der Alltagsgestaltung, die Flüssigkeits- und Nahrungsaufnahme sowie Tätigkeiten im Zusammenhang mit Ruhen und Schlafen nur unter Anweisung ausüben dürfen. Im Unterschied dazu führt die Berufsgruppe der AGS diese Tätigkeiten selbständig im Rahmen ihrer eigenen Kompetenzen aus. Weiter findet sich der Kompetenzbereich «Rolle als Lernende» nur bei der PH SRK, dagegen sind die Kompetenzbereiche Unterstützen im Haushalt und Mitwirken bei administrativen und organisatorischen Arbeiten nur bei der AGS aufgeführt.
- Diese Unterschiede verweisen sich in der Praxis durch fallweise Kompetenzerweiterungen der PH SRK, beispielsweise in den Tätigkeiten Antithrombosenstrümpfe anziehen, Hautpflege und Dekubitusprophylaxe, Beine einbinden, den Pflegeverlauf dokumentieren, die Rolle der Bezugsperson übernehmen, gerichtete Medikamente verabreichen. Diese Kompetenzerweiterungen entstehen mehrheitlich aufgrund besuchter interner und externer Weiterbildungen, sie führen zu einer selbständigen Ausübung dieser Tätigkeiten durch die PH SRK.

2.2 Passung für die Zielgruppe Erwachsene

Die Passung der Ausbildung für Erwachsene (Frage «Spricht die Ausbildung zur Assistentin Gesundheit und Soziales Erwachsene an») wird von der knappen Hälfte der Antwortenden positiv (29.5%) bis sehr positiv (14.7%) beantwortet. Die positive Haltung wird namentlich mit den folgenden Argumenten begründet:

- Erwachsenen mit Migrationshintergrund und Sprachproblemen bietet die Ausbildung eine gute Einstiegschance in die Arbeitswelt.
- Die Ausbildung öffnet dieser Zielgruppe die Türe zu einer späteren FaGe- oder FaBe-Ausbildung.

28.4% der Antwortenden beurteilen die Passung kritisch, beachtliche 20.0% als sehr kritisch. Die wichtigsten Kritikpunkte sind:

- Der Kompetenzzuwachs in der Praxis ist gegenüber der Pflegehelfer/in SRK nicht sichtbar, in einigen Fällen wird sogar ein Kompetenzabbau befürchtet.
- Ein Lehrgang zur Pflegehelfer/in SRK kann in kurzer Zeit absolviert werden und führt rascher zu einem Erwerbseinkommen und zur wirtschaftlichen Selbständigkeit. Für Wiedereinsteigerinnen sind die SRK-Kurse eine grosse Konkurrenz.
- Nicht alle Handlungskompetenzen sind für junge Erwachsene attraktiv.
- Die Nachfrage Erwachsener nach Ausbildungsplätzen ist gering.
- Zusammen mit Jugendlichen in Schule und üK gehen zu müssen, senkt die Attraktivität der Ausbildung.
- Die Inhalte der Ausbildung werden Erwachsenen mit grosser Lebenserfahrung zu wenig gerecht.

Bei der Beurteilung durch die verschiedenen Lernorte fällt auf, dass der Lernort Betrieb die Passung der Ausbildung für die Zielgruppe Erwachsene deutlich kritischer sieht als die Lernorte Schule und üK.

Handlungsbedarf: Kein Handlungsbedarf auf Ebene der Bildungserlasse und der Instrumente. In den Bereichen Berufsmarketing und Kommunikation müssen Massnahmen getroffen werden, welche die Zielgruppe Erwachsene erreichen. Die Massnahmen müssen auch den Mehrwert der AGS gegenüber der Pflegehelfer/in SRK klar aufzeigen, dazu gehören insbesondere der Berufsabschluss mit Weiterentwicklungspotenzial sowie die Tätigkeit in Pflege **und** Betreuung. Längerfristiges Ziel ist die Positionierung der/des AssistentIn Gesundheit und Soziales (AGS) EBA als **die** Berufsgruppe auf dieser Stufe.

Weitere mögliche Massnahmen sind

- die Bereitstellung getrennter schulischer Strukturen für die Ausbildung Erwachsener zur AGS,
- prüfen finanzieller Anreize für erwachsene AGS-Lernende.

2.3 Stimmigkeit von Anforderungsniveau und Stoffmenge

2.3.1 Anforderungsniveau

Das Anforderungsniveau wird von der grossen Mehrheit (93.7%) der Antwortenden positiv (50.5%) oder sehr positiv (43.2%) beurteilt, nur 5.3% der Antwortenden nehmen eine kritische Haltung ein. Die wichtigsten Rückmeldungen zum Anforderungsniveau:

- Dem Anforderungsniveau kann dank dem Stützunterricht entsprochen werden.
- Oft sind es sprachliche und nicht die fachlichen Anforderungen, die zu Problemen führen.
- Einige Lernende sind mit dem Anforderungsniveau unterfordert.
- Die Umsetzung in der Schule aufgrund der sehr heterogenen Klassen anspruchsvoll.

Bei der Beurteilung durch die verschiedenen Lernorte fällt auf, dass die Lernorte Betrieb mit nur 3.1% kritischen Stimmen und üK mit 4.8% kritischen Antworten das Anforderungsniveau deutlich

positiver beurteilen als der Lernort Schule mit 13.6% kritischen Stimmen und die Chefexpert/innen mit 12.5% kritischen Antworten.

Handlungsbedarf: Kein Handlungsbedarf auf Ebene der Bildungserlasse und der Instrumente, kein sichtbarer anderweitiger Handlungsbedarf.

2.3.2 Stoffmenge

Auch die Stoffmenge wird von der grossen Mehrheit der Antwortenden positiv (55.3%) oder sehr positiv (34.7%) beurteilt, nur 8.4% der Antwortenden nehmen eine kritische Haltung ein. Die wichtigsten Rückmeldungen zur Stoffmenge:

- Der Transfer der grossen Stoffmenge in die Praxis ist anspruchsvoll, einige Betriebe können nicht alle Lernfelder bieten.
- Die Stoffmenge ist adäquat, aber die Schwerpunkte sind teilweise falsch gesetzt.
- Die Handlungskompetenzbereiche 4 bis 6 sollten in ihrer Bedeutung für den Beruf überarbeitet werden.

Bei der Beurteilung durch die verschiedenen Lernorte fällt auf, dass vom Lernort Betrieb kaum kritische Antworten kommen (Anteil von lediglich 2.3%), während die Stoffmenge seitens der Schulen recht oft kritisch (36.4%) bis sehr kritisch (4.5%) gesehen wird.

Handlungsbedarf: Eine Minderheit der Befragten schlägt zwar Optimierungen vor, die Stoffmenge löst aber für sich allein keinen Handlungsbedarf auf Ebene der Bildungserlasse und der Instrumente aus. Da aufgrund der Befragung das Qualifikationsprofil (siehe Ziffer 2.6) und die Ressourcenkataloge (siehe Ziffer 2.7) unverändert beibehalten werden sollen, wird auch auf eine Überprüfung der Stoffmenge verzichtet.

2.4 Stimmigkeit der Ausrichtung der Ausbildung

Die breite Ausrichtung der Ausbildung beurteilen 68.4% der Antwortenden als positiv bis sehr positiv, 24.2% der Antwortenden nehmen eine kritische bis sehr kritische Haltung ein. Dabei fällt auf, dass die Akzeptanz bei den Lernorten Betrieb (70.3%) und üK (71.4%) entschieden höher liegt als beim Lernort Schule (50.0%).

Im Hinblick auf die Passung der Breite der Ausbildung ist namentlich die Haltung der Praxis von Bedeutung. Der Vergleich der vier Versorgungsbereiche Akutspitäler, stationärer Langzeitbereich, Spitex und Behindertenbereich zeigt, dass die Zufriedenheit unterschiedlich ist. Am höchsten ist sie im Behindertenbereich (76.9%), gefolgt vom stationären Langzeitbereich (71.6%) und den Spitälern (68.0%). An letzter Stelle folgt die Spitex mit einer positiven Beurteilung der Breite der Ausbildung von noch 58.3%.

Unter den Bemerkungen zur Frage nach der Passung der Breite der Ausbildung finden sich in allen vier Versorgungsbereichen Stimmen, welche betonen, dass die Assistent/innen Gesundheit und Soziales mit ihrer generalistischen Ausbildung sehr gut eingesetzt werden können. Auch die Entwicklungsfähigkeit der Absolvent/innen in Richtung FaGe wird breit betont.

Unter den kritischen Stimmen wird verschiedentlich moniert, dass die AGS je nach betrieblicher Organisation im Betrieb nicht in allen Handlungskompetenzbereichen zum Einsatz kommen und dass es dadurch schwierig ist, das ganze Spektrum in der Praxis zu vertiefen. Demgegenüber finden sich zahlreiche Stimmen, welche diese Vielseitigkeit der Einsatzmöglichkeiten ausdrücklich begrüßen. Kritische und lobende Stimmen betonen die Bedeutung von Pflege und Betreuung, diese Handlungskompetenzen scheinen für alle den Kern zu bilden. Ein Betrieb des Behindertenbereichs moniert die fehlenden agogischen Themen.

Seitens der Schulen wird der fehlende Kinderbereich (Kindertagesstätten) und dadurch die fehlende Anschlussmöglichkeit an die FaBe Fachrichtung Kinderbetreuung moniert. Zurzeit trifft der Vorstand von SAVOIRSOCIAL vertiefte Abklärungen zu einer Attest-Ausbildung im Kinderbereich.

Handlungsbedarf: Die breite, generalistisch ausgelegte Ausbildung wird breit getragen. Es besteht kein Handlungsbedarf auf Ebene der Bildungserlasse und der Instrumente und auch kein sichtbarer anderweitiger Handlungsbedarf.

2.5 Umsetzbarkeit und Zielerreichung der Ausbildung in den Betrieben

Die Rückmeldungen der Betriebe zeigen, dass die Handlungskompetenzen in der Praxis ausgebildet werden können, die Zustimmungsquote liegt bei 91.6% und ist in den verschiedenen Versorgungsbereichen ähnlich hoch. Von den kritischen Stimmen werden die folgenden Einschränkungen gemeldet:

- Die praktische Ausbildung ist nur im Rahmen von Ausbildungsverbänden umsetzbar.
- Die Handlungskompetenzen 3.3 (Unterstützung beim Einkauf) und 3.4 (Unterstützung bei der Wäschepflege) haben im stationären Bereich wenig Gewicht.
- Die Begleitung von Sterbenden (Handlungskompetenz 2.8) findet oft in komplexen Situationen statt, bei denen die AGS nicht mitwirken.
- In zahlreichen stationären Betrieben sind hauswirtschaftliche Aufgaben aus der Pflege ausgelagert, die entsprechenden Kompetenzen werden durch Stages in Hauswirtschaft und Restaurant vermittelt. Einige Betriebe des Akutbereichs weisen auch darauf hin, dass diese Kompetenzen nicht ausreichend ausgebildet werden können, was dann im Qualifikationsverfahren problematisch ist.
- Einige Betriebe des Behindertenbereichs melden eingeschränkte Ausbildungsmöglichkeiten im Bereich der pflegerischen Kompetenzen.
- Themen wie Alltags- und Umgebungsgestaltung haben in der Spitex weniger Gewicht und können nur begrenzt ausgebildet werden.

95.4% der Betriebe bestätigen, dass die Ausbildungsziele erreicht werden können, in diesem Punkt fallen die Rückmeldungen der Versorgungsbereiche unterschiedlich aus. Die tiefste Zustimmungquote zeigt die Spitex mit 83.3%, gefolgt von den Spitälern mit 88.0% und dem Langzeitbereich 98.8%. Im Behindertenbereich stimmen alle Betriebe zu. Verschiedene Betriebe weisen darauf hin, dass AGS-Lernende viel Unterstützung, Begleitung und Struktur benötigen, um die Ausbildungsziele zu erreichen und dass zudem oft sprachliche oder soziale Probleme den Lernprozess erschweren.

Handlungsbedarf: Die Rückmeldungen zeigen, dass die Handlungskompetenzen durch geeignete Massnahmen wie hausinterne Stages oder Ausbildungsverbände vermittelt und die Ausbildungsziele so erreicht werden können. Es besteht kein Handlungsbedarf.

2.6 Beurteilung des Qualifikationsprofils (Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen) im Hinblick auf den Bedarf der Praxis

Die Antworten auf die Frage, ob die beruflichen Handlungskompetenzen nach abgeschlossener Ausbildung dem Bedarf der Praxis entsprechen, zeigt ein recht kritisches Bild. Lediglich 74.8% der Betriebe stimmen dieser Frage zu, die Zustimmungsrate zeigt unter den Versorgungsbereichen eine starke Differenzierung. Am positivsten fällt die Beurteilung im Langzeitbereich mit einer Quote von 79.0% aus, gefolgt von den Spitälern mit einer Zustimmungquote von 76.0%. Im Behindertenbereich sind noch 61.5% der Betriebe der Meinung, dass der Bedarf der Praxis abgedeckt wird, bei der Spitex nur noch 58.3%.

Da die Beurteilung durch die verschiedenen Versorgungsbereiche so unterschiedlich ausfällt, stellen wir hier auch die kritischen Stimmen differenziert nach Versorgungsbereich dar:

Langzeitbereich

- Eine Schwachstelle liegt im Bereich Kommunikation, Selbst- und Sozialkompetenz.
- Ergänzung durch richten und verabreichen von Medikamenten.
- Ein Grundkurs in Kinästhesie wäre wichtig.
- Der Unterschied der Handlungskompetenzen der AGS zu denjenigen der Pflegehelfer/innen SRK ist zu klein, diese haben teilweise sogar mehr Kompetenzen.

	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vermisst werden die Handlungskompetenzen Medikamente richten und verabreichen, Mitwirkung in der Palliative Care, Beine einbinden, Augentropfen verabreichen, Verabreichen von Inhalationen. ■ Wichtige Inhalte wie die Krankheitsbilder Demenz, Parkinson, Diabetes MS und zugehörige pflegerische Verrichtungen wie Fusspflege und andere fehlen. ■ Ergänzungen des Katalogs der Handlungskompetenzen mit Messung von Blutdruck, Puls, Gewicht, Blutzucker oder Temperatur wären sinnvoll.
Spitäler	<ul style="list-style-type: none"> ■ Es werden keine konkret fehlenden Handlungskompetenzen moniert, die Einbindung der AGS in den Skill- und Grade-Mix wird aber als schwierig beschrieben. <i>Aber auch: «Die AGS können gut im Team integriert werden, wir haben positive Erfahrungen gemacht».</i> ■ Die AGS werden schwergewichtig in ausgewählten Handlungskompetenzen eingesetzt. ■ Der schnelllebige Akutbereich überfordert die AGS. ■ Akutinhalt müssen zusätzlich integriert werden.
Behindertenbereich	<ul style="list-style-type: none"> ■ Agogische Themen werden in der Ausbildung qualitativ und quantitativ zu wenig berücksichtigt.
Spitex	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einsatz vorab im hauswirtschaftlichen Bereich. Zum Teil müssen die Handlungskompetenzen erweitert werden. ■ Die Abgabe von Medikamenten und die Applikation von Augentropfen sind wichtig für die Spitex (Mehrfachnennung). ■ Verabreichen von Augentropfen.

Handlungsbedarf: Die generalistische Ausbildung wird breit gestützt und $\frac{3}{4}$ der Antwortenden erachten die Handlungskompetenzen als bedarfsgerecht. Die vorgeschlagenen Kompetenzerweiterungen würden namentlich im medizinaltechnischen und im agogischen Bereich einen stark erhöhten Wissenshintergrund erfordern, der die Stoffmenge und das Anforderungsprofil der zweijährigen Ausbildung deutlich sprengen würde. Das definierte Profil der/des AssistentIn Gesundheit und Soziales EBA in Pflege **und** Betreuung soll darum beibehalten werden. Damit bleibt auch die Differenzierung des Qualifikationsniveaus gegenüber den dreijährigen EFZ-Ausbildungen (Fachfrau/-mann Gesundheit sowie Fachfrau/-mann Betreuung) gewahrt.

2.7 Katalog der Situationsbeschreibungen mit Ressourcenkatalogen

87.8% der Betriebe beurteilen den Katalog der Situationsbeschreibungen mit Ressourcenkatalogen als wirksames Instrument für die Ausbildung in der Praxis, nur 9.2% der Antwortenden nehmen eine kritische Haltung ein. Unter Akutbereich, Langzeitbereich und Behindertenbereich sind keine auffälligen Unterschiede in der Beurteilung festzustellen, die Spitex nimmt nur positive bis sehr positive Beurteilungen vor.

Neben umfangreichen positiven Kommentaren finden sich die folgenden kritischen Bemerkungen:

- Kaum Beispiele für den Akutbereich.
- Der Katalog der Situationsbeschreibungen ist langzeitlastig.
- Die Beschreibungen treffen eher auf Betagte und pflegebedürftige Personen ohne eine geistige und/oder körperliche Beeinträchtigung zu.
- Die Ressourcenkataloge sind von Nutzen, die Situationsbeschreibungen werden kaum genutzt.
- In der Praxis wird weniger von den typischen Situationen ausgegangen, da diese teilweise im Betriebsalltag so nicht anzutreffen sind.
- Der Katalog der Querschnittsressourcen wird selten gebraucht. Diese Ressourcen sind wichtig und sollten im Katalog der Situationsbeschreibungen integriert werden.

Auch die 86.4% der Schulen beurteilen dem Katalog der Situationsbeschreibungen mit Ressourcenkatalogen als wirksames Ausbildungsinstrument, lediglich 13.6% der Schulen äussern Kritik. Diese betrifft insbesondere die folgenden Punkte:

- Die Ressourcenkataloge sind gute Orientierungshilfen, die typischen Situationen sind dagegen wenig bis nicht brauchbar für den Unterricht (zu wenig Anknüpfungspunkte).
(Dagegen aber: «Ich kenne die betrieblichen Situationen jeweils schnell ziemlich gut und arbeite oft direkt mit Situationen aus diesen»; «Die Situationsbeschreibungen können gut im Berufsfachkundeunterricht angewendet werden»; «Die Situationsbeschreibungen sind für die Gestaltung des Unterrichts sehr hilfreich und unterstützend»; «Die Arbeit mit den typischen Situationen bewährt sich, sie sind realistisch und gut beschrieben».
- Die Situationen eignen sich nicht in jedem Thema gleich gut, um die Ressourcen aufzubauen. Oft sind eigene Situationen der Lernenden wirkungsvoller.
- Im akuten und sozialen Bereich sind zu wenig Angebote (typische Situationen) vorhanden

Handlungsbedarf: Die Kritik am Katalog der Situationsbeschreibungen löst für sich selbst keinen Revisionsbedarf aus, ihr kann im Rahmen von Information und Schulung Rechnung getragen werden.

2.8 Beurteilung des curricularen Aufbaus durch die Fachlehrerschaft

Der curriculare Aufbau (Zahl der Lektionen pro Handlungskompetenzbereich und Ausbildungsjahr) wird nur von 54.6% der Schulen positiv bis sehr positiv beurteilt, 36.4% nehmen eine kritische und weitere 9.1% eine sehr kritische Beurteilung vor. Die Kritik umfasst die folgenden Punkte:

- Die Lektionenzahl ist schwer in eine sinnvolle Studententafel an der Berufsfachschule umzusetzen.
- Der Sozialbereich kommt inhaltlich zu kurz, soziale Themen und Themen rund um die Behindertenbetreuung fehlen.
- Die Verteilung der Lektionenzahl auf die einzelnen Handlungskompetenzbereiche wird verschiedentlich kritisiert, die Kritik ist jedoch nicht gleichgerichtet, sondern teilweise gegenläufig. Die Kritikpunkte werden hier nicht einzeln aufgeführt, sie werden aber für die Überprüfung zur Verfügung gestellt.
- In unserem Kanton wurde das Gesamttotal etwas angehoben hinsichtlich optimaler Vorbereitung auf eine anschliessende verkürzte EFZ-Ausbildung, aber auch um Schwächeren mehr Zeit für die Vertiefung einzuräumen. Dies hat sich sehr bewährt.
- Der Bereich Hauswirtschaft wird von den Lernenden nicht geschätzt.
- Im ersten Jahr sind mehr Lektionen gewünscht, da hier auch die Einführung in die Ausbildung vermittelt werden muss.

Handlungsbedarf: Der curriculare Aufbau an der Schule wird nur von einer Minderheit der Antwortenden kritisiert, die Kritik ist zudem heterogen und nicht gleichgerichtet. Da Qualifikationsprofil und Ressourcenkataloge unverändert beibehalten werden sollen, wird auch auf eine Überprüfung der vorgebrachten Einwände vorerst verzichtet. Sie können im Rahmen einer künftigen Revision aufgenommen werden.

2.9 Beurteilung des curricularen Aufbaus durch den Lernort üK

2.9.1 Aufteilung der üK-Tage auf die einzelnen Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen

Die Aufteilung der üK-Tage auf die einzelnen Handlungskompetenzbereiche und Handlungskompetenzen wird von 80.9% der Lernorte üK als adäquat eingestuft, 9.5% der Lernorte üK beurteilen die Aufteilung kritisch. Die Kritik betrifft namentlich die folgenden Punkte:

- Es sind zu viele ÜK Tage. Alle hauswirtschaftlichen Themen (Reinigung, Wohnbereich, Essraum vorbereiten, Wäschepflege) können in einem üK-Tag zusammengefasst werden, für das Thema «Unterstützung bei der Ausscheidung» reicht ein üK-Tag.

- Das Thema der Unterstützten Kommunikation müsste noch gezielter umgesetzt und ausgebaut werden durch konkretes üben in der Praxis.
- Mehrheitlich ist die Aufteilung der ÜK-Tage auf die einzelnen Handlungskompetenzen adäquat, bezüglich Abfolge sollte ein Aufbau beachtet werden.
- Die Verteilung der ÜK auf die einzelnen Themen wird verschiedentlich kritisiert, die Kritik ist jedoch nicht gleichgerichtet, sondern teilweise gegenläufig. Die Kritikpunkte werden hier nicht einzeln aufgeführt, sie werden aber für die Überprüfung zur Verfügung gestellt.
- Ein bis zwei Tage zur freien Verfügung wie bei der FaGe wäre wünschenswert.

2.9.2 Curricularer Aufbau (Themen, Dauer und Abfolge) im üK

Der curriculare Aufbau der üK wird von 81.0% der Antwortenden als adäquat bezeichnet, 14.3% beurteilen ihn kritisch. Die Kritik betrifft namentlich die folgenden Punkte:

- Die Themen Sterben und Trauer sollten noch aufgegriffen werden.
- Vier Tage zur Aktivierung sind eher viel.
- Das Thema Sexualpädagogik muss ausgebaut werden.
- Änderungsvorschläge: VZ 1.6 & Essen 2.4 sollten von 0,5 auf 1 Tag gesteigert werden. Tagesstruktur 2.1 & Aktivierung 2.2 insgesamt um 1 Tag verkürzen. Vermisst wird ÜK zu Arbeitssicherheit 4.1 --> 0.5 Tage. Auftragsausführung 6.1 reicht 1 ÜK-Tag.
- Die üK zu den Themen Körperpflege und Hygiene müssen früher vermittelt werden.
- Die Kompetenzen 1.3 und 1.2 sollten im 1. und 2. Semester positioniert werden, 1.5 könnte zusätzlich im 3. Semester stattfinden. 4.2 wäre sinnvoller im 1. Semester, 6.1 wäre zusätzlich im 2. Semester hilfreich.
- HK 1.7: Umgang mit herausfordernden Situationen mehr gewichten: z.B. Demenz, Umgang mit Macht und Abhängigkeit, Aggressives Verhalten; Tod und Sterben.

2.9.3 Umsetzbarkeit und Zielerreichung

Die Themen und die Ziele der üK und die Zielerreichung werden von 90.5% der Antwortenden als gut umsetzbar bzw. erreichbar eingestuft, 9.5% der Antwortenden äussern Kritik:

- Beim Thema Hauswirtschaft ist Handwäsche fraglich, beim Thema Prophylaxen das Beine einbinden.
- Die hauswirtschaftlichen Themen (Reinigung, Vor-Nachbereitung Essraum, Pflege Wohnbereich, Wäschepflege) sind im ÜK kaum umsetzbar.
- Es kommt stark auf die einzelnen Lernenden an, ob die Ziele erreicht werden können (Lerntempo, sprachliche Schwierigkeiten führen dazu, dass mehr Zeit für die Bearbeitung nötig ist).
- Das Thema Wäschepflege ist im üK eher schwierig umsetzbar und es gibt viele Überschneidungen mit den Berufsfachschulen.
- "Weniger ist mehr" zeigt sich immer wieder. Gemeinsam handeln/üben/reflektieren braucht Zeit. Somit werden die Ziele oft nur zum Teil erreicht.

2.9.4 Kompetenznachweise und Erfahrungsnote im üK

Nur 71.4% der Antwortenden beurteilen den Verzicht auf Kompetenznachweise und eine Erfahrungsnote im üK als richtig. 23.8% stehen diesem Verzicht kritisch (9.5%) bis sehr kritisch (14.3%) gegenüber. Unter den Bemerkungen finden sich viele Aussagen, die den Verzicht auf Kompetenznachweise und Erfahrungsnote unterstützen: Lernraum ohne Notendruck, Ort zum Sammeln von Erfahrungen und Lernen aus Fehlern, Lernort mit Raum und Zeit ohne Leistungsdruck. Für eine Erfahrungsnote wird ins Feld geführt, dass eine Prüfung die Wertschätzung gegenüber dem ÜK erhöhen würde.

2.9.5 Handlungsbedarf im Bereich der üK

Der curriculare Aufbau der üK wird nur von einer Minderheit der Antwortenden kritisiert. Die Kritik ist heterogen und nicht gleichgerichtet. Da Qualifikationsprofil und Ressourcenkataloge unverändert beibehalten werden sollen, wird auch auf eine Überprüfung der vorgebrachten Einwände vorerst verzichtet. Sie können im Rahmen einer künftigen Revision aufgenommen werden.

Auf eine Prüfung des Themas «Kompetenznachweise und Erfahrungsnote im üK» soll verzichtet werden, da diese mit der Zielsetzung der üK nicht kompatibel wäre.

2.10 Beurteilung des Berufsbildes

In der Gesamtschau der Antworten zu Kapitel 3 wird das Berufsbild in der vorliegenden Form breit getragen. Vereinzelt wird der Kinderbereich vermisst. Dieser wurde aufgrund der Ergebnisse des Abklärungsprojekts zur Gestaltung der AGS-Ausbildung bewusst weggelassen. Aktuell trifft der Vorstand von SAVOIRSOCIAL vertiefte Abklärungen zu einer Attest-Ausbildung im Kinderbereich. Das Berufsbild der AGS kann unverändert beibehalten werden.

Handlungsbedarf: Kein Handlungsbedarf auf Ebene der Bildungserlasse, kein sichtbarer anderweitiger Handlungsbedarf.

3 Beurteilung des Qualifikationsverfahrens

3.1 Qualifikationsbereich Praktische Arbeit

Die Chefexpert/innen beurteilen die Praktische Arbeit insgesamt sehr positiv, sie nehmen die folgenden Wertungen vor:

Frage	Bewertung		
	++	+	-
Dauer der praktischen Arbeit	68.8%	25.0%	6.3%
Dauer des Fachgesprächs	56.3%	31.3%	12.5%
Anspruchsniveau der praktischen Arbeit	43.8%	50.0%	6.3%
Bestehenskriterien für die praktische Arbeit	50.0%	43.8%	6.3%

Trotz der hohen Zustimmung sind 50% der Chefexpert/innen der Meinung, dass Anpassungen im Bereich der Praktischen Arbeit erforderlich sind. Die Kritik betrifft namentlich die folgenden Punkte:

- Das Fachgespräch soll auf 20 bis 25 Minuten gekürzt werden.
- Die Prüfung sollte der Praxis entsprechen und dementsprechend mit verschiedenen Situationen geplant werden können.
- Die Einschränkung, dass jede Kompetenz nur einmal geprüft werden darf, entspricht nicht dem Arbeitsalltag der AGS soll aufgehoben werden.
- Andere Modelle für die praktische Arbeit andenken, die IPA ist aufwändig und die Praxis kommt an ihre Grenzen.
- Sozialkompetenzen mehr gewichten.

Handlungsbedarf: Die grosse Zustimmung spricht klar für ein unverändertes Festhalten am Konzept für den Qualifikationsbereich praktische Arbeit auf Stufe der Bildungserlasse. Es besteht kein Handlungsbedarf auf der Ebene der Bildungserlasse. Die eingebrachte Detailkritik wird den Autorengruppen, welche die Prüfungen erarbeiten, zur Umsetzung weitergeleitet.

3.2 Qualifikationsbereich Berufskennntnisse

Auch der Qualifikationsbereich Berufskennntnisse wird durch die Chefexpert/innen mit den folgenden Bewertungen insgesamt sehr positiv beurteilt:

Frage	Bewertung			
	++	+	-	Weiss nicht
Dauer der Prüfung in Berufskennnissen	56.3%	31.3%	6.3%	6.3%
Anspruchsniveau der Prüfung in Berufskennnissen	43.8%	43.8%	6.3%	6.3%
Bestehenskriterien für die Prüfung in Berufskennnissen	43.8%	37.5%	12.5%	6.3%

Die durch eine kleine Minderheit geäusserte Kritik bezieht sich vorab auf das Anforderungsniveau der Prüfung in Berufskennnissen. Dieses sei in den letzten Jahren angestiegen, zwischen Unter- und Überforderung liege ein schmaler Grat, der schwer zu treffen sei. Die Autorengruppe sei darum noch optimaler zu durchmischen und zu unterstützen.

Eine Stimme beurteilt die Durchführung einer schriftlichen Prüfung in Berufskennnissen für die Zielgruppe AGS als problematisch und schlägt vor, deren Aufhebung zu überprüfen. Die SBBK vertritt in diesem Punkt die gleiche Haltung.

Handlungsbedarf: Die grosse Zustimmung spricht aus Sicht der Branchenanhörung für ein unverändertes Festhalten an den Bestimmungen zum Qualifikationsbereich Berufskennnisse auf Stufe der Bildungserlasse. In den Berufsfeldern Gesundheit und Soziales haben ausreichende und nachgewiesene Kenntnisse eine hohe Bedeutung, ein Verzicht auf die Prüfung in Berufskennnissen wird darum nicht geprüft, solange keine Alternativen zur Verfügung stehen. Die Zusammensetzung der Autorengruppe kann überprüft werden.

3.3 Qualifikationsbereich Kompetenznachweise in der Praxis

3.3.1 Konzept für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis

95.5% und damit die ganz grosse Mehrheit der Betriebe stimmen dem Konzept der Kompetenznachweise in der Praxis zu, lediglich 3.9% nehmen eine kritische oder sehr kritische Sicht ein. Das Konzept wird insbesondere begrüsst, weil

- ein Kompetenznachweis in der Praxis den eher praktisch veranlagten AGS-Lernenden entgegenkommt,
- der Druck auf die IPA sinkt, ist eine gute Vorbereitung auf die IPA und gibt Sicherheit,
- die Kompetenznachweise die praktische Leistung über 2 Jahre abbilden, während die IPA eine Momentaufnahme ist,
- die Empfehlungen zur Planung der Kompetenznachweise sind sehr hilfreich.

Kontrovers diskutiert wird die Zahl der Kompetenznachweise. Es gibt sowohl Stimmen, die sich für eine Reduktion auf einen Kompetenznachweis pro Semester wie bei der FaGe aussprechen wie solche, die gerade dies ausdrücklich ablehnen würden.

Die kritischen Stimmen konzentrieren sich auf die folgenden Punkte:

- Der Kompetenznachweis hat den Charakter einer Zwischenprüfung und ist zu wenig aussagekräftig, um als Erfahrungsnote für die berufliche Praxis zu gelten.
- Zusätzlich wäre eine theoretische Abfrage (Transfer Theorie – Praxis) sinnvoll.
- Es wäre zu begrüssen, wenn die Beurteilung im Bildungsbericht auch in die Erfahrungsnote einfliessen würde.
- Die Resultate fallen in der Regel hoch aus mit Noten zwischen 5 und 5,5, selten einer 4,5. Die Kompetenznachweise differenzieren nicht ausreichend.

3.3.2 Hilfsmittel für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis

71.8% der Betriebe beurteilen die Hilfsmittel für die Durchführung der Kompetenznachweise in der Praxis als hilfreich, 18,3% nehmen eine kritische bis sehr kritische Haltung ein. Neben den zahlreichen zustimmenden Kommentaren werden vor allem die folgenden Punkte kritisiert:

- Es ist nicht benutzerfreundlich, dass alle Kompetenzen ein eigenes Formular haben.

- Die Hilfsmittel werden eingesetzt, aber ergänzt mit eigenen Kriterien innerhalb der einzelnen Kompetenzen.
- Da die Kompetenznachweise benotet und dann in den Prüfplan eingesetzt werden müssen, ist das Hilfsmittel eher ungeeignet.
- Die Inhalte sind sinnvoll, sie sollten jedoch in das Bewertungsblatt des Kompetenznachweises integriert werden.
- Es fehlen semesterbezogene Angaben.
- Zuviel Formulare mit ähnlicher Aussagekraft, dadurch sehr aufwändig, wir setzen sie nicht ein.

3.3.3 Handlungsbedarf im Bereich der Kompetenznachweise Praxis

Das Konzept für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis wird sehr breit gestützt, hier kann bzw. muss auf Anpassungen verzichtet werden. Die Hilfsmittel für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis werden mehrheitlich getragen und eingesetzt, dennoch ist erhebliche Kritik festzustellen. Diese Kritik legt nahe, die Hilfsmittel für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis sorgfältig zu prüfen und diese in Richtung Vereinfachung und verbesserte Anwenderfreundlichkeit zu überarbeiten.

3.4 Gewichtungen der Qualifikationsbereiche und Bestehensregeln

Die Gewichtungen der Qualifikationsbereiche und die Bestehensregeln werden von $\frac{3}{4}$ der Chefexpert/innen als gut bis sehr gut beurteilt, 18.8% nehmen dagegen eine kritische Haltung ein. Die geäußerte Kritik fordert einerseits, dass Praxis und Theorie gleich gewichtet werden sollen, zum anderen wird bemängelt, dass die Fachkompetenzen zu hoch und die Sozial- und Selbstkompetenzen zu wenig geprüft und gewichtet werden.

Handlungsbedarf: Die Gewichtung von Theorie und Praxis soll zum heutigen Zeitpunkt nicht überprüft werden, das Thema kann bei einer späteren Revision wieder aufgegriffen werden.

Die Prüfung und Gewichtung der Sozial- und Selbstkompetenzen ist Sache der Ausgestaltung der konkreten Prüfungsaufgaben mit Bewertungsraster. Das Anliegen wird der dafür zuständigen Autorengruppe weitergeleitet.

3.5 Wegleitung zum Qualifikationsverfahren

Die Wegleitung zum Qualifikationsverfahren wird von 87.5% der Chefexpert/innen als gut bis sehr gut beurteilt, die restlichen 12.5% stehen der Wegleitung kritisch gegenüber. Die Kritik betrifft die folgenden Punkte:

- Die Wegleitung dürfte teilweise noch konkreter sein.
- Die Erläuterungen sehen vor, pro Kompetenz jeweils nur 1 Situation zu planen. Dies entspricht nicht der Berufspraxis.
- Die Wegleitung musste durch Ablaufbeschreibungen und Erläuterungen ergänzt werden.
- Die Wegleitung so anpassen, dass keine Zusatzpapiere notwendig sind.

Handlungsbedarf: Angesichts der hohen Zustimmung ergibt sich kein dringender Handlungsbedarf. Es wird jedoch empfohlen, die vorgebrachten Kritikpunkte trotzdem zu prüfen und massvolle Optimierungen vorzunehmen.

4 Beurteilung der Instrumente zur Förderung der Ausbildungsqualität

4.1 Modell-Lehrgang

4.1.1 Beurteilung aus Sicht des Lernorts Praxis

81.7% der Betriebe beurteilen den Modell-Lehrgang als wirksames Instrument für die Ausbildung in der Praxis, 15.3% beurteilen ihn kritisch (12.2%) bis sehr kritisch (3.1%). Unter den Versorgungsbereichen sind keine auffälligen Unterschiede in der Beurteilung festzustellen. Neben zahlreichen positiven Bemerkungen hinsichtlich der Wirkung auf die Strukturierung des Ausbildungsprozesses und die Lernortkooperation findet sich insbesondere die folgende Kritik:

- Der Modell-Lehrgang unterstützt nur beim Aufbau des Ausbildungsprogramms in der Praxis, danach wird er nicht mehr genutzt.
- Wenig ergänzender Inhalt zu den Situationsbeschreibungen.
- Der Ausbildungsprozess wird durch die konkreten Situationen in der Praxis massgebend geprägt.
- Eine Integration in den Bildungsplan wäre effizienter.
- Die möglichen Kompetenznachweise in der Praxis pro Semester sollten im Modell-Lehrgang mit abgebildet werden.

4.1.2 Beurteilung aus der Sicht des Lernorts Schule

81.8% der Schulen beurteilen den Modell-Lehrgang als wirksames Instrument für die Ausbildung, 13.6% beurteilen ihn kritisch (9.1%) bis sehr kritisch (4.5%). Neben zahlreichen positiven Bemerkungen hinsichtlich der Wirkung auf die Strukturierung des Ausbildungsprozesses und die Lernortkooperation findet sich insbesondere die folgende Kritik:

- Die Umsetzung nimmt keinen Bezug auf eine sinnvolle Studentafel.
- Bitte: Bei der BiVo die Handlungsbereiche den Themenheften (Careum) anpassen. (Hinweis des Redaktors: Dies muss gerade umgekehrt erfolgen).
- Der Modell-Lehrgang unterstützt nur beim Aufbau des Ausbildungsprogramms in der Praxis, danach wird er nicht mehr genutzt.

4.1.3 Beurteilung aus der Sicht des Lernorts üK

90.3% der Lernorte üK beurteilen den Modell-Lehrgang als wirksames Instrument für die Ausbildung, 9.56% beurteilen ihn kritisch. Es finden sich zahlreichen positiven Bemerkungen zu den Wirkungen des Modell-Lehrgangs. Die Kritik wird nicht näher begründet.

4.1.4 Beurteilung hinsichtlich der Zusammenarbeit der Lernorte

Die Betriebe beurteilen die Zusammenarbeit der beiden Lernorte üK – Schule mit den Betrieben mit einer deutlichen Mehrheit von 83.2% als gut, lediglich 12.6% der Betriebe nehmen eine kritische bis sehr kritische Haltung ein. Insbesondere Lernortkooperationstagungen und Besuchstage in der Schule werden als wertvolle Gefässe wahrgenommen. Persönliche Kontakte erleichtern auch ein abgestimmtes Vorgehen bei Schwierigkeiten mit Lernenden.

Die geäusserte Kritik betrifft namentlich die folgenden Punkte:

- Die Lernortkooperation wird zu hoch gewichtet, die Vielfalt der Institutionen in der Praxis setzt hier enge Grenzen.
- Die Körperpflege sollte im üK früher geschult werden im Zusammenhang mit An- und Auskleiden.
- Die Sturzprophylaxe sollte im üK früher geschult werden.
- Der Betrieb muss sich dem Takt der Schule anpassen, dies entspricht nicht immer dem Bedarf der Praxis.
- Es wird bedauert, dass die abgegebenen Lernhefte in der Schule oft nicht benutzt werden.
- Es gibt oft Abweichungen in den geschulten Vorgehensweisen in den üK und in der Praxis.

4.1.5 Handlungsbedarf am Modell-Lehrgang

Die Kritik am Modell-Lehrgang löst für sich selbst keinen Revisionsbedarf aus, ihr kann auch im Rahmen von Information und Schulung Rechnung getragen werden.

4.2 Konzept und Instrumente zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs

4.2.1 Konzept

76.6% der Betriebe beurteilen das Konzept zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs positiv bis sehr positiv, 14.8% nehmen eine kritische (10.7%) bis sehr kritische (3.1%) Haltung ein. als

Unter Akutbereich, Langzeitbereich und Behindertenbereich sind keine auffälligen Unterschiede in der Beurteilung festzustellen, die Spitex nimmt nur positive bis sehr positive Beurteilungen vor.

Neben vielen positiven Kommentaren finden sich insbesondere die folgenden kritischen Stimmen:

- Es besteht die Gefahr eines routinierten Ausfüllens, oftmals wiederholende Aussagen.
- Die Dokumente sind zu detailliert und entsprechen nicht dem AGS-Niveau.
- Kompetenznachweise und Lerndokumentation ja, die strukturierte Besprechung wird auf betriebseigener Basis durchgeführt.
- Ein Dokument für die Verlaufsdocumentation durch die Berufsbilder/innen fehlt.
- Eine strukturierte Besprechung pro Monat ist zu viel.
- Die Dokumentation ist nicht mehr aktuell.
- Der Zeitaufwand ist höher als für die FaGe.
- Es wird ein betriebsinternes Dokumentationssystem eingesetzt.

4.2.2 Leitfaden und Formular zur Lerndokumentation

Aus der Sicht von 80.3% der Betriebe hat sich der Leitfaden zur Lerndokumentation und für 74.0% auch das zugehörige Instrument bewährt, während 13% der Betriebe den Leitfaden und 16.8% das Formular kritisch bis sehr kritisch beurteilen.

Neben den zahlreichen befürwortenden Bemerkungen finden sich insbesondere die folgenden kritischen Bemerkungen:

- Die OdA stellt der Praxis eine bessere Lerndokumentation zur Verfügung.
- Wir setzen betriebseigene Formulare ein.
- Bei wenigen Lernenden ist es schwierig, für die AGS-Lernenden andere Unterlagen zu nutzen als für die FaGe-Lernenden, darum müssen betriebliche Anpassungen vorgenommen werden.
- Die Umsetzung in der Praxis ist sehr aufwändig, da AGS-Lernende sprachlich und grammatikalisch Probleme haben.
- Die Lernenden benötigen eine engmaschige Begleitung und Führung im Reflexionsprozess, sie sind damit fast überfordert.
- Die Lernenden brauchen viel Hilfestellung beim Führen der Lerndokumentation. Das schriftliche Formulieren und Reflektieren fällt ihnen schwer.
- Wird leider nicht an allen Lernorten angewendet, für die üK ist dafür teilweise ein Praxisauftrag nötig.
- Die Spalte «Was ist an diesem Tag sonst noch an wichtigen Ereignissen passiert?» ist für die Lernenden zu abstrakt und wird kaum genutzt.

4.2.3 Gesprächsleitfaden und Formular für die strukturierte Besprechung Berufsbildner/in – Lernende/r

Nur 67.9% der Betriebe beurteilen den Gesprächsleitfaden für die strukturierte Besprechung Berufsbildner/in – Lernende/r positiv bis sehr positiv, 18.3% nehmen eine kritische Haltung ein. Das Formular findet mit lediglich 57.2% Zustimmung und 24.5% Kritik eine noch geringere Akzeptanz.

Neben den befürwortenden Bemerkungen finden sich insbesondere die folgenden kritischen Bemerkungen:

- Die strukturierte Besprechung ergibt in dieser Form keinen Sinn.
- Ist eigentlich gut, aber wir nutzen eigene Dokumente.
- Inhaltlich etwas zu analytisch für die AGS-Lernenden.
- Zu ausführlich, aber die Beschreibungen der einzelnen Fragen sind in Ordnung.
- Zu umfangreich, zudem ist die Periodizität zu hoch.
- Das Formular bietet zu wenig Platz für die einzelnen Rubriken, auch elektronisch.

- Noch nie damit gearbeitet, wird nicht genutzt.
- Wir haben das Formular vereinfacht.
- Doppelte Arbeit, da alles im Verlaufsblatt festgehalten wird.
- Wir benutzen das Formular der OdA.

4.2.4 Formular Bildungsbericht

Das Formular Bildungsbericht findet mit nur 57.3% Zustimmung und 29.8% Kritik die geringste Akzeptanz. Neben ausdrücklich befürwortenden Stimmen, welche eine Beibehaltung des Formulars wünschen, fokussiert die Kritik auf die folgenden Punkte:

- Wir bilden in verschiedenen Berufen aus und nutzen durchgängig das Formular der SDBB.
- Das Formular ist zu wenig konkret, zu oberflächlich und zu wenig prozessorientiert.
- Das Formular ist zu wenig aussagekräftig.
- Wir benutzen hausinterne Formulare.
- Wir benutzen das Formular der OdA.

4.2.5 Einführung durch die Schule

Lediglich 50% der Berufsfachschulen erklären, dass sie die Lernenden in die Instrumente zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs einführen. Diese Aufgabe wird somit in weiten Teilen der Praxis überlassen.

4.2.6 Handlungsbedarf im Bereich Konzept und Instrumente zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs

Das Konzept und die Instrumente zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs werden mehrheitlich getragen und auch eingesetzt, dennoch ist auch erhebliche Kritik festzustellen. Diese zielt insbesondere auf eine Aktualisierung und Vereinfachung des Konzepts und der Instrumente sowie auf eine Anpassung der Komplexität an die Möglichkeiten der AGS-Lernenden ab. Diese Kritik legt nahe, die Hilfsmittel für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis sorgfältig zu prüfen und diese in Richtung Vereinfachung und verbesserte Zielgruppenorientierung zu überarbeiten.

5 Fazit

5.1 Handlungsbedarf gemäss der Befragung durch die Trägerschaft

Der Handlungsbedarf gemäss den Ergebnissen der Befragung durch die Trägerschaft ist in den Kapiteln 2 bis 4 dieses Berichts aufgezeigt und in den blau hinterlegten Kästen hervorgehoben.

Die Ergebnisse zeigen, dass zum heutigen Zeitpunkt auf eine (Teil-)Revision der Bildungserlasse verzichtet werden kann. Die Ausbildungsgrundlagen stossen in allen Punkten auf eine mehrheitliche, in der Regel sogar auf eine grossmehrheitliche Zustimmung. Dies erlaubt, auf der gegebenen Basis weitere Erfahrungen mit der noch jungen Ausbildung zu sammeln und so allfälligen späteren Veränderungsbedarf vertiefter abzustützen.

Der Handlungsbedarf reduziert sich aufgrund der Ergebnisse der Befragung durch die Trägerschaft auf eine Überarbeitung der folgenden Instrumente:

- Für die Wegleitung zum Qualifikationsverfahren werden Optimierungen vorgeschlagen, diese sind zu prüfen.
- Optimierung der Hilfsmittel für die Durchführung der Kompetenznachweise Praxis.
- Optimierung der Instrumente zum Dokumentieren des Ausbildungsverlaufs.

Weiter hat die Befragung durch die Trägerschaft ergänzende Massnahmen ausserhalb der Bildungserlasse ergeben, nämlich:

- Verstärkte Kommunikation und Berufsmarketing für den Beruf der AGS und namentlich Klärung ihrer Wertigkeit und ihrer Abgrenzung gegenüber den Kursen PH SRK.

- Förderung der Zielgruppe Erwachsene durch die Schaffung eigener Klassen für Erwachsene oder durch die Prüfung finanzieller Anreize.

5.2 Handlungsbedarf gemäss der Rückmeldung des SBFI

In seiner Rückmeldung wirft das SBFI die folgenden Prüfpunkte auf:

- Prüfung und bei Bedarf Anpassung der Schnittstellen der Ausbildung AGS EBA mit der revidierten Bildungsverordnungen FaGe EFZ und der in Revision stehenden Bildungsverordnung FaBe EFZ;
- Überprüfung und wenn möglich Vereinfachung des Qualifikationsverfahrens mit Abschlussprüfung und mit Validierung;
- Überprüfung der Erfahrungsnote betreffend Aussagequalität und Erfassung in den Betrieben;
- Überprüfung und bei Bedarf Ergänzung von Anhang 1 des Bildungsplans (Instrumente zur Förderung der Qualität) und Aufschalten aller Dokumente in den drei Sprachen auf den Homepages von OdASanté und SAVOIRSOCIAL;
- Verankerung des Schutzes und der nachhaltigen Nutzung der natürlichen Ressourcen durch konkrete Handlungsanweisungen (Informationsblatt Cleantech, Zusammenarbeit mit dem BAFU).

Zwei der aufgeworfenen Punkte stehen im Widerspruch zu den Ergebnissen der Befragung durch die Trägerschaft, nämlich:

- die Überprüfung und wenn möglich Vereinfachung des Qualifikationsverfahrens mit Abschlussprüfung und mit Validierung;
- die Überprüfung der Erfahrungsnote betreffend Aussagequalität und Erfassung in den Betrieben.

In diesen beiden Punkten ist aus Sicht der Trägerschaft an der bisherigen, durch die Befragung breit gestützten Regelung begründet festzuhalten.

Die Forderung nach einer Prüfung und bei Bedarf Anpassung der Schnittstellen der Ausbildung AGS EBA mit der revidierten Bildungsverordnungen FaGe EFZ und der in Revision stehenden Bildungsverordnung FaBe EFZ könnte nur sehr bedingt berücksichtigt werden. Bei der Entwicklung der Ausbildung zur AGS EBA stand das Anliegen im Vordergrund, ein eigenständiges und vollwertiges Berufsprofil zu entwickeln und umzusetzen. Die Ergebnisse der Befragung der Trägerschaft zeigen, dass dies offensichtlich gelungen ist.

Da gemäss dem Bericht der Trägerschaft auf eine (Teil-)Revision der Bildungserlasse verzichtet werden soll, entfallen die diesbezüglichen Prüfungsarbeiten. Aus dem gleichen Grund entfällt auch die Umstellung auf die neuen Grundlagendokumente (Leittext BiVo, Leitvorlage für den Bildungsplan, Leitvorlage für die Ausführungsbestimmungen zum Qualifikationsverfahren, Regelung des Qualifikationsverfahrens mit Validierung von Bildungsleistungen).

Die Überprüfung und bei Bedarf Ergänzung von Anhang 1 des Bildungsplans (Instrumente zur Förderung der Qualität) und das Aufschalten aller Dokumente in den drei Sprachen auf den Homepages von OdASanté und SAVOIRSOCIAL wird vorgesehen, ebenso die Verankerung des Schutzes und der nachhaltigen Nutzung der natürlichen Ressourcen durch konkrete Handlungsanweisungen (Informationsblatt Cleantech, Zusammenarbeit mit dem BAFU).

5.3 Handlungsbedarf gemäss der Rückmeldung der SBBK

In ihrer Rückmeldung wirft die SBBK die folgenden Prüfpunkte auf:

- Prüfen der Durchlässigkeit der AGS-Ausbildung zu einer verkürzten Lehre FaBe EFZ und FaGe EFZ;
- Eine Abstufung von Lernenden FaBe Kinderbetreuung in ein EBA ist nicht möglich, die Option einer EBA-Grundbildung im Kinderbereich ist Gegenstand von Abklärungen des Vorstands SAVOIRSOCIAL;

- Stärken des Images des Berufs in der Branche mit dem Ziel, mehr Ausbildungsplätze in den Bereichen Spitex, Akutpflege und Behinderung zu generieren;
- Wahrung eines guten Gleichgewichts zwischen den Tätigkeiten im Bereich „Pflege“ und „Betreuung“;
- Integration der begleitenden Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz als Anhang 2 in den Bildungsplan;
- Überprüfen der Zahl der üK-Tage mit dem Ziel einer Reduktion;
- Überprüfen des Beschäftigungsgrads der Berufsbildner/innen (Erhöhung oder Aufnahme einer Formulierung analog der BiVo FaBe EFZ);
- Erarbeiten einer Liste der „verwandten Berufe“ als Hilfe für die Ausstellung von Bildungsbewilligungen und Aufnahme als Anhang zum Bildungsplan;
- Grundsätzliche Überprüfung der betrieblichen Erfahrungsnote mit dem Ziel eines Verzichts;
- Da es sich um eine Grundbildung für praktisch begabte Jugendliche handelt ist zu prüfen, ob auf die Berufskennntnisprüfung verzichtet werden soll. Das schulische Wissen ist bereits über die Erfahrungsnote aus der Berufsfachschule abgedeckt.
- Überprüfung der Gewichtung der Qualifikationsbereiche mit dem Ziel, der Praxis mehr Gewicht zu geben.

Zwei dieser Prüfpunkte stehen im Widerspruch zu den Ergebnissen der Befragung durch die Trägerschaft, nämlich:

- die grundsätzliche Überprüfung der betrieblichen Erfahrungsnote mit dem Ziel eines Verzichts;
- die Prüfung eines Verzichts auf die Abschlussprüfung in Berufskennntnissen.

In diesen beiden Punkten ist aus Sicht der Trägerschaft an der bisherigen, durch die Befragung breit gestützten Regelung begründet festzuhalten. Da gemäss dem Bericht der Trägerschaft auf eine (Teil-)Revision der Bildungserlasse verzichtet werden soll, entfallen auch die weiteren vorgebrachten Prüfpunkte.

Bezüglich der Prüfung der Durchlässigkeit der AGS-Ausbildung zu einer verkürzten FaGe- oder FaBe-Lehre und zur Umstellung auf die neuen Grundlagendokumente (Leittext BiVo, Leitvorlage für den Bildungsplan, Leitvorlage für die Ausführungsbestimmungen zum Qualifikationsverfahren, Regelung des Qualifikationsverfahrens mit Validierung von Bildungsleistungen) gelten die bereits bei der Stellungnahme des SBF1 (s. Kap. 5.2) aufgeführten Argumente.