

Erfahrungsaustausch vom 14. November 2014
Attestlehre Assistent/in Gesundheit und Soziales (AGS):
Erste Bilanz und Ausblick aus Sicht der Institutionen für Menschen mit Behinderung

Zusammenfassung der Workshops

Chancen und Herausforderungen

Die neue Ausbildung beinhaltet sowohl Chancen als auch Herausforderungen für die Lernenden wie auch für die Institutionen.

- Die Attestlehre AGS ermöglicht jungen Menschen, die aufgrund ihrer persönlichen oder schulischen Voraussetzungen in einer FaBe- oder FaGe-Lehre (noch) nicht bestehen könnten, einen Einstieg in die Berufsbildung und ins Berufsleben
- Die Lernenden werden durchgehend als sehr motiviert beschrieben. Sie haben einen guten und „natürlichen“ Zugang zu den Klient/innen. Die Befürchtung, sie könnten den Klient/innen „zu nahe“ sein, hat sich nicht bewahrheitet. Die Vielfalt an „Betreuungspersönlichkeiten“ wird als Bereicherung beschrieben.
- Die Begleitung der Lernenden stellt teilweise zusätzliche zeitliche und organisatorisch Anforderungen an die Institutionen: AGS-Lernende haben andere Bedürfnisse als Lernende EFZ in Bezug auf Selbständigkeit und Anleitung. Die Berufsbildner/innen müssen das Berufsbild sehr gut kennen und genügend Ressourcen haben, um die Lernenden angemessen begleiten zu können. Es ist wichtig, dass sie geeignete Lerntechniken anwenden, mehr Zeit zum Einüben von Fertigkeiten einplanen und auf klare Kommunikation und Anweisungen achten. Die AGS-Lernenden werden als „fragilere Lernendengruppe“ wahrgenommen (Belastbarkeit, Resilienz) als EFZ-Lernende. Sie brauchen „Heimat und Klarheit“, also die Möglichkeit, eine hohe Identifikation mit der Institution/Abteilung zu entwickeln, sowie eine hohe Konstanz/Kontinuität der Begleitpersonen. Überbehütung sollte aber vermieden werden. Für die Institutionen ist es nicht einfach, geeignete Berufsbildner/innen zu finden.
- Die Frage, ob und wann es möglich ist, AGS-Lehrstellen anzubieten bzw. AGS nach Abschluss der Ausbildung anzustellen wird unterschiedlich eingeschätzt. Verschiedene Faktoren spielen eine Rolle: Der Unterstützungsbedarf der Klient/innen, der Auftrag der Institutionen, die Art der anfallenden Aufgaben (gibt es genug delegierbare, assistierende Tätigkeiten). Betriebe, die AGS ausbilden sind gefordert, ihre Strukturen (Ausbildung, Einbindung im Team, Arbeits- und Stellenplanung) zu überdenken und die Verantwortlichkeiten entsprechend den Bildungsniveaus klar zu regeln.
- Die Einbindung von Lernenden einer „neuen“ Ausbildungsstufe in den Teams ist zwar eine Herausforderung für eine Institution. Die Institution kann aber auch von den dadurch ausgelösten Fragen und Reflexionen profitieren (Chance für Veränderungen).
- Wenn es gelingt, die verschiedenen Ausbildungsniveaus (AGS, FaBe, FaGe, Sozpäd.) stufengerecht einzusetzen, werden Ressourcen frei.
- In einigen Institutionen stehen weniger Lehrstellen für FaBe's zur Verfügung seitdem auch Lehrstellen für AGS angeboten werden. Das könnte sich für die Branche negativ auswirken. Andere Institutionen ersetzen Praktikumsstellen mit Lehrstellen für AGS.
- Die Anstellung von AGS-Lernenden nach Abschluss der Ausbildung wird unterschiedlich geschildert: In einigen Institutionen arbeiten die Lernenden nach Abschluss der Ausbildung als Assistent/innen Gesundheit und Soziales. Einige AGS haben sich nach Abschluss der Ausbildung für eine weitere Ausbildung zur FaBe oder FaGe entschieden und die

Ausbildungsinstitutionen verlassen, obwohl diese sie gerne als Assistent/innen Gesundheit und Soziales angestellt hätten. Andere Institutionen berichten, dass es bei ihnen „zu wenig“ delegierbare, assistierende Aufgaben gebe bzw. von den Betreuungspersonen selbständiges Handeln in nicht-vorhersehbaren Situationen verlangt werde und damit die Anstellung von AGS in Frage gestellt sei.

Hilfreiche Strategien, Bedingungen, Vorgehensweisen

Auf der Basis der Diskussion zu Chancen und Herausforderungen benannten die Teilnehmenden der Workshops Strategien und Vorgehensweisen, die sich in der Ausbildung von AGS EBA als hilfreich erwiesen haben.

Während der Ausbildung:

- Klare Bezugspersonen für die Lernenden (wenige Personen als Bezugspersonen einsetzen, guten Bezug zum Betrieb/zur Einheit schaffen)
- Enge Begleitung der Lernenden (kleine und klar definierte Aufgaben geben, üben lassen, begleiten, ermutigen, etwas zutrauen, bestärken, regelmässige Gespräche). Klarheit auch, für welche Aufgaben die AGS nicht eingesetzt werden
- Mehr als eine Lehrstelle AGS anbieten, damit sich die Berufsbildner/innen austauschen können
- Kompetenzprofil und Stellenbeschreibung im Betrieb festlegen -> Berufsbild stärken
- Teams gut informieren und sensibilisieren für den Einbezug der AGS-Lernenden (Verständnis schaffen, Rolle der AGS-Lernenden klären, Kommunikation)
- Manchmal braucht es individuelle, kreative Lösungen und Verhandlungen mit Behörden, um jemandem die Chance zur Ausbildung zu bieten (z.B. Pensen, Berufsbildner)

Weitere Aspekte, die als hilfreich empfunden werden:

- Ausbildungsverpflichtung der Kantone ist eine Chance
- Kanton BS: Räumliche Nähe zwischen OdA, Berufsfachschule und ÜK vereinfacht und stärkt die Kommunikation zwischen den Lernorten und verringert organisatorische Schwierigkeiten
- FiB (Fachkundige individuelle Begleitung) können eine Schlüsselrolle übernehmen und Vermittler zwischen den Lernorten sein. FiB ist je nach Kanton unterschiedlich geregelt.

Stolpersteine

Als Stolpersteine der Ausbildung AGS treten vor allem zwei Bereiche in den Vordergrund: der Anschluss der AGS EBA an die EFZ FaBe und FaGe sowie die Einbindung der AGS in die Teams (bezüglich Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortungen).

Die Frage der Einbindung in die Teams ruft auch Diskussionen hervor, wie die AGS im Vergleich zu FaGe oder FaBe oder zu Quereinsteiger/innen eingestuft und bezeichnet werden.

Der Übertritt in die EFZ-Berufslehren wird in den verschiedenen Kantonen ganz unterschiedlich gehandhabt. Im Kanton Zürich beispielsweise können EBA-Absolvent/innen in die verkürzte Erwachsenenbildung einsteigen. Dies hat die Vorteile, dass sie sich nicht in einen bereits bestehenden Klassenverbund integrieren müssen und auch inhaltlich kein Anschluss gefunden werden muss (da alle Lernenden am selben Punkt beginnen). Allerdings ist das Ausbildungstempo rascher und kann eine Überforderung sein. Die Altersdifferenz zu den anderen Lernenden der verkürzten Lehre kann sowohl Chance (sich als erwachsene Person erkennen und verhalten) wie auch Herausforderung (Risiko Rolle des Aussenseiters/der Aussenseiterin) sein.

Der Übertritt in das 2. Lehrjahr der regulären Berufslehre wird als schwierig empfunden, nicht in allen Kantonen angeboten und erfordert eine enge Begleitung und Unterstützung seitens des Betriebs. Die Lernenden treten in einen bereits bestehenden Klassenverbund ein, müssen sich dort zurechtfinden und gleichzeitig den Anschluss an den Stoff finden und Wissenslücken (z.B. Entwicklungspsychologie) aufarbeiten.

Anliegen an Verbände und weitere Akteure

Aus der Diskussion der Chancen und Herausforderungen, bzw. der erfolgreichen Strategien und der Hindernisse ergaben sich einige Anliegen an die Verbände und die Berufsfachschulen:

Ebene Verbände:

- Engagement im Bereich der Anschlusslösungen an die EFZ-Ausbildungen (v.a. FaBe)
- Empfehlungen/Instrumente für die Betriebe in Bezug auf:
 - Kompetenzen AGS, Anforderungen Berufsbildner und Ausbildung
 - Stellenbeschriebe für AGS
- Entwicklung von differenzierten Rastern zur Einstufung des Fachpersonals und für die Verhandlungen mit den Kantonen. Zusätzlich müssen in diesem Zusammenhang die Anerkennung der EBA AGS und die Mindestanforderungen bezüglich Anteil Personal mit anerkanntem eidg. Abschluss (mehr als 50%) eingefordert werden (aushandeln mit der SODK)
- Zu prüfen: Best practice Beispiele von FiB-Lösungen verfügbar machen.

Ebene Berufsfachschulen:

- Berufsfachschulen: Die Themenbereiche Kommunikation und Betreuung sollten mehr gewichtet werden. Das Schwergewicht liegt je nach Berufsfachschule stärker auf der Pflege.

Ebene Kantone:

- Die FiB-Konzepte sind entscheidend. Wichtig sind niederschwellige Zugänge ohne hohen administrativen und organisatorischen Aufwand seitens der Lernenden. Die kantonalen Konzepte sind sehr unterschiedlich. Ein Austausch über erfolgreiche Konzepte wäre hilfreich.