



PROJEKT NEUE BERUFE «ZUSAMMENFÜHRUNG DER BEIDEN BERUFE HOTELFACHFRAU/MANN UND HAUSWIRTSCHAFTS-FACHFRAU/MANN»

Die Co-Leitung Nina Theus, Hotel & Gastro *formation* Schweiz, und Susanne Oberholzer, OdA Hauswirtschaft Schweiz, unterstützt durch Florian Berset, SBFI, und Gregor Thurnherr, pädagogischer Begleiter, trafen sich mit der Arbeitsgruppe im letzten Jahr zu acht ganztägigen digitalen und einer physischen Sitzung.

Wichtige Entscheide wurden mit der Steuergruppe besprochen, darin sind folgende Personen vertreten:

- Esther Lüscher, Hotel & Gastro *formation* Schweiz
- Max Züst, Hotel & Gastro *formation* Schweiz
- Thomas Müller, OdA Hauswirtschaft Schweiz
- Elvira Schwegler, OdA Hauswirtschaft Schweiz
- Lisbeth Durrer-Britschgi, OdA Hauswirtschaft Schweiz

Die Gesamtarbeitsgruppe beschloss zwei Schwerpunkte zur Auswahl zu geben, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der bisherigen Berufe in Hotellerie und Hauswirtschaft weiterhin Rechnung tragen zu können. Die Schwerpunkte beziehen sich daher im EFZ-Profil auf die Kommunikation in einer zweiten Landessprache oder Englisch und die Zubereitung von einfachen Speisen. Der gewählte Schwerpunkt wird mit der Anmeldung zum Qualifikationsverfahren angegeben.

Die Wahl des Schwerpunktes bezieht sich lediglich auf die Leistungsziele im Lernort Betrieb. In der Berufsfachschule behandeln die Lernenden die Leistungsziele beider Handlungskompetenzen. Der gewählte Schwerpunkt hat keinen Einfluss auf die Lerninhalte und Lernziele der überbetrieblichen Kurse. Das EBA-Profil wird ohne Wahlmöglichkeit von Ausbildungs-Schwerpunkten umgesetzt.

Für die Erarbeitung der Umsetzungsdokumente für die Berufsfachschule (Lehrplan), die Betriebe (Ausbildungsplan), die überbetrieblichen Kurse (Ausbildungsplan) und für das QV (Ausführungsbestimmungen) sind nun Sub-Arbeitsgruppen eingesetzt worden.

Für die intensive Auseinandersetzung mit der neuen Bildungsverordnung werden Veranstaltungen in Zug und Sursee umgesetzt. Dabei ist es uns wichtig, dass Verantwortliche und Betroffene der drei Lernorte die Inhalte besprechen können, bevor die Online-Vernehmlassung umgesetzt wird.

Der Zeitplan sieht die Inkraftsetzung der Bildungsverordnung (BiVo) für den 01. Januar 2024 vor.

Lisbeth Durrer-Britschgi
Ressortleitung Hotellerie und Hauswirtschaft

TAG DER HAUSWIRTSCHAFT

Jedes Jahr am 21. März findet der internationale Tag der Hauswirtschaft statt. Dieses Datum ist immer eine gute Gelegenheit für unsere Branche, auf dieses wichtige Berufsbild hinzuweisen. Der Verband lanciert Jahr für Jahr eine Vielzahl von Massnahmen, um die Mitgliederbetriebe in ihren lokalen Aktivitäten zu unterstützen und auch in

der Öffentlichkeit für die Hauswirtschaftsberufe zu werben. Mehrere Betriebe haben mit tollen Aktionen für Aufmerksamkeit gesorgt und konnten sogar Interessierte für eine Ausbildungsstelle gewinnen.

Auf der Webseite des Verbandes sind einige der Artikel und Aktionen als gutes

Beispiel einsehbar. Jeder Betrieb ist herzlich eingeladen, das verfügbare Material an Werbemitteln und Displays bei der Geschäftsstelle zu bestellen.

Tipp: Informieren Sie auch das kantonale Bildungszentrum über Ihre Events im Berufsmarketing.

Michael Drebes, Geschäftsstelle



KURSPROGRAMM 2022 / 2023

Nr.	Datum	Zeit	Referent- / in	Dauer	Preis (in CHF)	Ort
Vertiefung Ausbildungsordner/Lerndokumentation Hauswirtschaft (EBA/EFZ)						
2210	21.10.2022	08.30–17.00	Martina Blättler	1 Tag	Mitglied: CHF 300.– Nicht-Mitglied: 400.–	Betagtenzentrum Emmen AG (Alp), Emmenbrücke
QV-Vorbereitung für Berufsbildner/-in						
2211	08.11.2022	08.30–16.30	Daniela Hegglin, Anna Schäli (Expertinnen QV)	1 Tag	Mitglied: 210.– Nicht-Mitglied: 240.–	Zentrum Sonnhalde, Menzingen
2203–1	22.03.2023					
QV-Vorbereitung Fachfrauen/-männer Hauswirtschaft EFZ						
2203	07.03.2023	08.30–16.30	Daniela Hegglin, Anna Schäli (Expertinnen QV)	1 Tag	Mitglied: 210.– Nicht-Mitglied: 240.–	Zentrum Sonnhalde, Menzingen
2203–1	08.03.2023					
2203–2	09.03.2023					
2203–3	10.03.2023					
QV-Vorbereitung Hauswirtschaftspraktiker/innen EBA						
2303–4	16.03.2023	08.30–16.30	Daniela Hegglin, Anna Schäli (Expertinnen QV)	1 Tag	Mitglied: 210.– Nicht-Mitglied: 240.–	Zentrum Sonnhalde, Menzingen
2303–5	17.03.2023					
Vertiefungskurs für Nachholbildung «Reinigung»						
2303–6	13./14.03.2023	08.00 – 17.00	Anna Schäli (Expertin QV)	2 Tage	Mitglied 400.– Nicht-Mitglied: 500.–	Zentrum Sonnhalde, Menzingen
Vertiefungskurs für Nachholbildung «Wäschekreislauf»						
2303–7	20./21.03.2023	08.00 – 17.00	Anna Schäli (Expertin QV)	2 Tage	Mitglied: 400.– Nicht-Mitglied: 500.–	Zentrum Sonnhalde, Menzingen

Alle Angaben zu Kursen sind ohne Gewähr.

Aktuelle Informationen und die Möglichkeit zur **Anmeldung** finden Sie auf unsere Webseite: www.curaviva-zsb.ch/Kurse/
Haben Sie Fragen oder Anmerkungen zum Kursangebot?

Wir stehen Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung: Telefon 041 417 10 14

IHRE MEINUNG BITTE

Wir als Verband möchten uns stets weiterentwickeln und suchen den Austausch mit allen Mitgliedern. Dies gelingt uns bei Netzwerkanlässen, Tagungen und Konferenzen. Nutzen Sie diese Angebote, um uns über Ihre Anliegen zu informieren. Oder schreiben Sie einfach eine E-Mail an info@curaviva-zsb.ch und teilen Sie uns Ihr Anliegen mit.

Wir freuen uns auf Ihre Nachrichten und Inputs!

IMPRESSUM

Herausgeber: CURAVIVA Zentralschweiz – Bildung
Redaktion: Michael Drebes, Marketing (CURAVIVA Zentralschweiz – Bildung)
Layout: Die Waldstätter AG, Stans
Druck: Druckerei Odermatt AG, Dallenwil
Auflage: 600 Ex.
Erscheinung: halbjährlich

CURAL/NO



EDITORIAL

Bei mir steigt etwas wie Wehmut hoch, während ich an meinem letzten Editorialsitze. Die fünf Jahre als Präsident waren sehr abwechslungsreich und vergingen wie im Fluge.

Die Ausbildung von genügend und gut ausgebildeten Fachkräften wird uns in den kommenden Jahren alles abfordern. Dabei wird es nicht reichen, denselben Weg schneller oder besser zu gehen. Es werden neue Kooperationen und Lernarten notwendig werden. Vielleicht ist auch eine Verstärkung der Praxis zu Lasten der theoretischen Kenntnisse notwendig, um die hohe Nachfrage nach Fachkräften befriedigen zu können. Das Schweizer Schul- und Berufsbildungssystem lässt uns hier mehr Möglichkeiten, als wir heute nutzen. Die Anforderungen an Langzeithelden unterscheiden sich möglicherweise von jenen der Spitalhelden. Lassen sich allenfalls durch moderatere Theorieblöcke schulisch schwächere Fachkräfte besser einbinden, um so ihre Kompetenzen modular aufzubauen? Immer wieder sehen wir top-motivierte, in der praktischen Arbeit hervorragende junge Menschen, die schulisch «den Knopf» erst später öffnen. Können wir es uns leisten, dieses Potenzial ziehen zu lassen?

In den vergangenen Monaten haben wir im Vorstand mehrmals darüber gesprochen, wie wichtig die Talentförderung in den Betrieben ist. Leider gehen diese Themen im Alltag oftmals unter. Die Team- oder Bereichsleitung ist froh, wenn alles ruhig bleibt und keine weiteren Ansprüche oder Ideen bestehen. Der Alltag ist Herausforderung genug. Sabine Felber ist da glücklicherweise anderer Meinung und hat die Initiative übernommen, unseren Mitgliedern einige Tipps für die Identifikation und Förderung von Talenten im Betrieb zu geben. Liebe Leser, Sie dürfen gespannt sein.

Mit eingeschlossen in diesen Gedanken ist auch, dass dem Bildungszentrum XUND genügend Lehrkräfte zur Verfügung stehen, um die nächste Generation von Fachkräften ausbilden zu können. Wir als oberste LeiterInnen der Betriebe sind aufgefordert, unsere Top-Fachkräfte zu motivieren, für eine gewisse Zeit als Ausbilder für XUND tätig zu werden - parallel zur Arbeit in der Praxis. Die Branche und die Berufsleute können davon profitieren. Der Branche würde es mit einem Streich gelingen, die Qualität in der Praxis und die Lernfreudigkeit der Fachkräfte zu erhöhen. Ich bin zuversichtlich, dass auch die Berufsverweildauer dadurch positiv beeinflusst wird.

Ich wünsche uns allen mehr Neugierde und Ideenreichtum, um die Herausforderungen der Zukunft mit viel Freude und Lust am Neuen anzupacken. Dies ist eine besonders sinnvolle und grossartige Führungsaufgabe!

Es war mir eine Ehre, für eine kurze Zeit euer Präsident zu sein. Ganz herzlichen Dank an die Vorstandsmitglieder und natürlich an die unermüden Geister der Geschäftsstelle für ihre tolle Unterstützung.

Nun freut es mich, den Stab an meine Nachfolgerin, Ruth Frank, weiterzugeben. Ich wünsche Ruth und natürlich dem ganzen Verband weiterhin viel Erfolg und Freude.

Ruth Frank: «Es freut mich, diese Funktion übernehmen zu dürfen und Sie persönlich kennen zu lernen.»

Ich wünsche spannende Momente mit dem neuen CURALINO.

Euer Roman Wüst,
Präsident CURAVIVA Zentralschweiz – Bildung

LEHRSTELLENMARKETING

Der Verband hat eine Reihe von Aufgaben, die die Verantwortlichen mit grossem Engagement wahrnehmen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem Berufs- und Branchenmarketing. Hier geht es darum, unsere Branche in der Öffentlichkeit zu präsentieren und die Berufsbilder der Betriebe vorzustellen. Dies alles mit dem Ziel, ausreichend gut qualifizierte Fachkräfte in den Institutionen zu beschäftigen. Hierbei ist es besonders wichtig, Ausbildungsplätze bereitzustellen und das Interesse für die Ausbildungsberufe zu generieren. Sobald das Interesse bei Ausbildungsinter-

essierten geweckt ist, bieten wir auf einer Vielzahl von Plattformen die benötigten Informationen an. Informationen zu den Berufsbildern, aktuelle Ausbildungsplatzangebote, Tipps zum Bewerbungsverfahren und vieles mehr ist leicht verständlich und schnell verfügbar aufbereitet. Dabei spielen viele Instrumente Hand in Hand zusammen. Unsere Verbandswebseite, die Landing-Page und Kampagne der Langzeithelden, die Social Media Angebote auf Instagram und Facebook, sowie unser YouTube Kanal mit einer Fülle an Informationen zu allen Bereichen der

Berufe und den Bewerbungsmöglichkeiten. Bei aller Begeisterung für o.g. Inhalte... erfolgsentscheidend sind die Aktivitäten vor Ort. Lokale Auftritte der Betriebe, Ausschreibungen über eigene Kanäle, die Zusammenarbeit mit Vereinen, Angebote zu Schnuppertagen oder Tage der Offenen Tür, um das Haus vorzustellen. Dies sind nur einige der Möglichkeiten, die genutzt werden wollen und bei denen Sie der Verband mit entsprechendem Material gerne unterstützt.

Michael Drebes, Geschäftsstelle

VON DER PFLGEFACHFRAU ZUR LEHRPERSON PFLEGE HF



Sylvia Leibfarth ist ausgebildete Pflegefachfrau HF und heute Lehrperson Pflege HF. Wie sie ihren Weg von der Akutpflege über die Langzeitpflege

hin zur Tätigkeit als Lehrperson gefunden hat, wieso sie den Weg gegangen ist und was ihr heute besonders an ihrer Aufgabe gefällt, erzählt sie gleich selbst.

Ich wurde 1978 in Deutschland, genauer im oberschwäbischen Ländle, geboren. Als es in meiner Jugend darum ging, mich für eine Ausbildung zu entscheiden, war ich etwas überfordert. Grundsätzlich hätte ich mir verschiedene Berufszweige vorstellen können. Um mich entscheiden zu können, wollte ich die verschiedenen Berufe praktisch erfahren. Schon in der Schulzeit habe ich zweimal im Monat an den Wochenenden in einem Akutspital als Praktikantin gearbeitet. Darauf habe ich mich für die Ausbildung zur «Krankenschwester» entschieden.

IN DER PRAXIS LERNENDE UND STUDIERENDE BEGLEITEN

Nach meinem Umzug in die Schweiz konnte ich damals als Pflegefachperson HF mehr Aufgaben im medizinischen und pflegerischen Kontext ausüben.

Zeitgleich entschied ich mich für den Nachdiplomstudiengang Intensivpflege HF. Der Wunsch nach Beständigkeit festigte sich und meine Leidenschaft, als Berufsbildnerin Lernende und Studierende zu begleiten, prägte mich. Auch die Pflege und Betreuung demenzerkrankter Menschen war für mich von grossem Interesse, daher entschied ich mich, vom Arbeitsfeld Akut in die Langzeit zu wechseln. Dort konnte ich an regelmässigen Weiterbildungen und Expertenrunden teilnehmen und war als stellvertretende Bildungsverantwortliche aktiv. Meine Erfahrungen weiterreichen zu dürfen, ist mir seit jeher ein grosses Bedürfnis.

ERFAHRUNGEN ALS LEHRPERSON WEITERGEBEN

Meine absolvierte Ausbildung zur Erwachsenenbildnerin HF und die Ausschreibung bei XUND motivierten mich, die Stelle als Lehrperson Pflege HF anzugehen, welche ich nun seit bald fünf Jahren mit grossem Engagement umsetze. Von der Qualitätsentwicklung und Evaluation der Unterrichtseinheiten und dem Austausch mit den Fachverantwortlichen bis hin zu Sitzungen zum Ausbildungswesen an der XUND ist die Arbeit sehr vielseitig.

Meine Haupttätigkeit ist das Unterrichten in verschiedenen Themenfeldern.

Zu Beginn meiner Lehrtätigkeit waren die wechselnden Kursgemeinschaften, Unterrichtsinhalte und die individuelle Begleitung von Studierenden eine grosse Herausforderung. Das gesamte Team bei XUND sorgt dabei jederzeit für einen konstruktiven Austausch. Alles in allem habe ich Beständigkeit gefunden. Zwar nicht in der ursprünglich von mir angedachten Form, aber das stete Dazulernen ist nun seit vielen Jahren mein treuer, beständiger Begleiter.

LEHRPERSON PFLEGE HF – EINE ECHTE ALTERNATIVE

Als Lehrperson Pflege HF erhalten Sie eine echte berufliche Alternative. Sie bringen Ihre Erfahrung und Ihr Wissen aus der Langzeitpflege direkt im Unterricht ein und stärken damit die Motivation der künftigen Pflegenden. Im konsequent situations- und kompetenzbasierten Unterricht begleiten Sie Studierende als Coach in verschiedenen Lernsettings auf Augenhöhe und geben so die Freude an Ihrem Beruf und Arbeitsfeld weiter. In Arbeitsgruppen oder durch Zusatzfunktionen können Sie zudem den Bildungsgang Pflege HF aktiv mit- und weiterentwickeln.

xund.ch/berufseinstieg-lehrperson

VEREINSVERSAMMLUNG 2022

Endlich durften wir wieder eine Vereinsversammlung als Präsenzveranstaltung durchführen. Aus gegebenem Anlass wurde die Residenz am Schärme in Sarnen gewählt. Zum einen konnten die Teilnehmenden eine Führung durch den Neubau «Schmetterling» wahrnehmen, zum anderen ist es die Wirkungsstätte des Präsidenten unseres Verbandes, der sein Amt anlässlich der Vereinsversammlung übergeben hat.



Übergabe der Präsidentschaft von Roman Wüst an Ruth Frank

Ruth Frank, Geschäftsleiterin des Heimet in Ennetbürgen wurde einstimmig zur neuen Präsidentin des Verbandes gewählt. Ruth Frank wird die Geschicke des Verbandes in gewohnter Form weiterführen und sich in die verschiedenen Projekte einbringen. Diana Brand, langjähriges Vorstandsmitglied und Ressortleiterin G+S, tritt ebenfalls zurück und nimmt neue Aufgaben bei CURAVIVA Zug wahr. An ihre Stelle wurde Felix Reichmuth (Heimleiter, Zentrum Dreilinden, Rotkreuz) in den Vorstand gewählt.

Wir danken Roman Wüst und Diana Brand für ihr langjähriges Engagement. Mit grossem Einsatz haben sie verschiedene Entwicklungen massgeblich geprägt. Sei es die Neubenennung des Verbandes, die Kampagnenbegleitung für Wiedereinstieg und Quereinstieg oder die Arbeit in verbandsübergreifenden Projekten. Mit ihrer Expertise haben sie stets die Interessen unserer Branche bestens vertreten.

Michael Drebes, Geschäftsstelle

MITGLIEDERBEFRAGUNG 2022

Die Begeisterung ist jeweils sehr gedämpft, wenn man in seinem Posteingang zum x-ten Mal eine Bitte zur Teilnahme an irgendeiner Zufriedenheits-Befragung findet. Fakt ist, solche Befragungen sind der beste Gradmesser, um die Befindlichkeiten der jeweiligen Interessengruppe zu erkennen. Der Austausch zwischen Mitgliederbetrieben und Geschäftsstelle konzentriert sich im Tagesgeschäft auf die ganz praktischen Fragen von Kursangeboten, Materialbestellungen u.a.. Auf Netzwerkveranstaltungen und in Gremiensitzungen werden fachliche Themen diskutiert und teils zur Abstimmung gebracht.

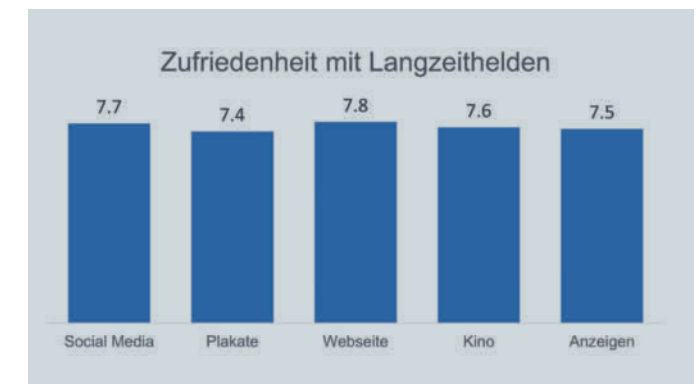
Wie in diesem CURALINO schon an anderer Stelle beschrieben, sind auch die Themen des Branchen- und Berufsmarketings eine der Kernaufgaben des Verbandes. Hier hat sich in den letzten zwei Jahren sehr viel getan. Bewährtes wird stets weiter verbessert und neue Elemente entstehen im Zusammenspiel von Anforderungen, Erwartungen und kreativen Ideen.

Die Mitgliederbefragung 2022 wurde bewusst konzentriert auf die Zufriedenheitswerte bzgl. der Öffentlichkeitsarbeit und zur Einschätzung der dringendsten Herausforderungen für die Zukunft. Wir freuen uns sehr über die Rücklaufquote von 56 % und das positive

Feedback, welches mit hohen Benotungen der Kommunikationsmittel und der Langzeithelden-Kampagne bewertet wurde. Wir verstehen dies als Auftrag, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen und den Mix an Kanälen kontinuierlich zu pflegen. Unsere Verbandsarbeit soll einen grossen Beitrag leisten, um bei den genannten Herausforderungen tatkräftig zu unterstützen.

Die aktiven Vertreter des Verbandes und die Geschäftsstelle stehen jederzeit für einen Austausch zu Ideen und Verbesserungsmöglichkeiten zur Verfügung. Wir freuen uns auf Inputs – im gemeinsamen Austausch erreichen wir unsere Ziele.

Michael Drebes, Geschäftsstelle



TALENT MANAGEMENT: SYSTEMATISCHE FÖRDERUNG FÜR LANGFRISTIGE PERSONALERFOLGE

2021 setzte der Verband CURAVIVA Zentralschweiz – Bildung den Fokus stark auf die Grundausbildung und die Förderung von WiedereinsteigerInnen. Dabei waren Kriterien wie faire Anstellungsbedingungen, Lohn und attraktive Arbeitszeitmodelle ausschlaggebend. Doch was nutzt es der Branche, wenn Lehrstellen zwar optimal besetzt werden können, LehrabgängerInnen den Beruf aber nach kurzer Zeit wieder verlassen? Oft sind es nämlich nicht (nur) die Arbeits- und Anstellungsbedingungen, welche qualifizierte Personen veranlassen, den Beruf zu verlassen, sondern schlicht, weil ihr Potenzial verkannt wird; sie sehen keine Perspektive zur persönlichen Weiterentwicklung im Unternehmen.

Es gilt also – neben der erfolgreichen Besetzung von Lehrstellen in der Langzeitorganisation sowie Rückgewinnung von WiedereinsteigerInnen in den Beruf – die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass kompetente Fachpersonen auch nach der Grundausbildung oder einem Wiedereinstieg eine Perspektive zur eigenen Weiterentwicklung im beruflichen Setting sehen. CURAVIVA Zentralschweiz – Bildung setzt daher 2022 den Schwerpunkt auf das nämliche Thema: Talentförderung. Ziel soll sein, dass Organisationen qualifiziertes Personal innerhalb ihrer Betriebe identifizieren, nominieren, entwickeln und im Unternehmen oder in der Branche positionieren.

PERSONALGEWINNUNG NEU DENKEN

Der Arbeitsmarkt ist trocken. Es ist daher wenig realistisch, qualifiziertes Fachpersonal lediglich mit wettbewerbsorientierten Methoden gewinnen zu wollen. Soll eine Stelle mit der Abgangsankündigung eines Stelleninhabers/einer Stelleninhaberin neu besetzt werden, reicht auch oft die Zeit nicht, um eine adäquate Nachfolge zu rekrutieren.

SYSTEMATISCHES TALENT MANAGEMENT

Eine alternative Strategie wäre, das Talent Management von Abgängen zu entkoppeln. Stattdessen verankert man die Talentförderung als permanente und elementare Führungsaufgabe im Unternehmen. Konkret übersetzt hiesse das: Talentierte Mitarbeitende werden systematisch innerhalb des Betriebs entwickelt, um langfristig den internen Bedarf sicherzustellen. Organisationen im Gesundheitswesen sind gut beraten, wenn sie in nachhaltiges Talent Management investieren. Es ist erwiesen, dass Mitarbeitende, welche ihr eigenes Potenzial einbringen und weiterentwickeln können, der Organisation länger erhalten bleiben. Beide Seiten gewinnen also.



LEITFADEN: «TALENTE MIT LANGZEITWIRKUNG PFLEGEN!»

Worauf also warten? Nehmen Sie das Thema an die Hand. Der Verband CURAVIVA Zentralschweiz – Bildung hat einen kurzen Praxisleitfaden mit dem Titel «Talente mit Langzeitwirkung pflegen!» entwickelt. Darin wird aufgezeigt, unter welchen Bedingungen Talent Management in der eigenen Organisation zum Erfolg werden kann.



«Download, Leitfaden»

Folgende Personen aus dem Vorstand unterstützen Sie gerne aktiv dabei:



Sabine Felber
sabine.felber@bzeag.ch



Felix Reichmuth
felix.reichmuth@zentrum-dreilinden.ch