



SCHWEIZERISCHES INSTITUT FÜR BERUFSPÄDAGOGIK **SIBP**
INSTITUT SUISSE DE PÉDAGOGIE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE **ISPPF**
ISTITUTO SVIZZERO DI PEDAGOGIA PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE **ISPPF**

FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Evaluation der dreijährigen Berufslehre «Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter»

SIBP Schriftenreihe Nummer 25

Schlussbericht

Christine Heuer



FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Evaluation der dreijährigen Berufslehre „Hauswirtschafterin/ Hauswirtschafter“

Schlussbericht

Christine Heuer

.....

Christine Heuer: Evaluation der dreijährigen Berufslehre „Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter“ (SIBP Schriftenreihe Nr. 25). Zollikofen: **Schweizerisches Institut für Berufspädagogik**.

Herausgabe

Schweizerisches Institut für Berufspädagogik (SIBP)

Postfach 637

CH – 3052 Zollikofen

Homepage: www.sibp.ch

Umschlaggestaltung

Visualize AG, 3400 Burgdorf

Layout

Marlène Egli, SIBP Zollikofen

Druck

Druckerei Glauser AG, 3312 Fraubrunnen

Copyright

©SIBP 2004

10.2004 1200 116416

Vorwort

Der vorliegende Bericht über die dreijährige Berufslehre „Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter“ spiegelt die Ergebnisse einer mehrjährigen und umfassenden Evaluation im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses 2 (LSB-2). Die verschiedenen Evaluationsetappen wurden von 2001 bis 2004 durch das Schweizerische Institut für Berufspädagogik (SIBP) in Zusammenarbeit mit dem Verband Hauswirtschaft Schweiz (HWS) geplant und durchgeführt.

Das Reglement dieser Berufslehre wurde zu Beginn des Jahres 2000 in Kraft gesetzt; ab Sommer 2000 wurden Berufslernende gemäss dem neuen Konzept ausgebildet. Der Verband HWS war daher sehr daran interessiert, die Umsetzung der neu gestalteten Lehre im Allgemeinen und die eingeführten Innovationen im Besonderen bei den Berufslernenden der ersten Kohorte zu verfolgen. Nebst den Berufslernenden, wurden auch die beteiligten Berufsbildungsverantwortlichen (Lehrkräfte, Berufsbildner/innen in Betrieben) sowie weitere betroffene Kreise (Verbandsmitglieder, Berufsberatende, Arbeitgebende) mittels Fragebogen oder Interview zur Lehre befragt. Im 2002 wurde auch eine Dokumentenanalyse mit den zur Verfügung stehenden Unterlagen (Reglemente, Modell-Lehrgänge) gemacht, um die innerhalb der Hauswirtschaftslehre angestrebten Schlüsselqualifikationen mit solchen aus anderen Berufen zu vergleichen, die teilweise ähnliche Kompetenzen fordern und fördern.

Die Aufzählung der verschiedenen Zielgruppen zeigt, dass es sich bei dieser Evaluation um ein vielschichtiges und komplexes Vorhaben handelte, das Erfahrungen und Meinungen zu unterschiedlichen Fragestellungen zu erfassen und miteinander in Beziehung zu bringen suchte. An dieser Stelle sollen weder die einzelnen Fragen zur Berufslehre noch die im Bericht zusammengefassten Evaluationsergebnisse und deren Diskussion vorweggenommen werden. Einleitend soll vielmehr unterstrichen werden, dass eine nutzbringende und fruchtbare Evaluation vor allem vom kontinuierlichen und konstruktiven Einsatz und Zusammenspiel aller Beteiligten abhängt. Rückblickend betrachtet, waren diese Voraussetzungen erfüllt: Vom Bestreben, zentrale und klare Fragen zu formulieren, über die Bereitschaft, die nötigen Daten zu deren Beantwortung in geeigneter und disziplinierter Weise zu erheben, bis hin zur kontinuierlichen Berichterstattung und kritischen Auseinandersetzung mit den anfallenden Ergebnissen.

Dank gebührt deshalb allen Beteiligten, die dazu beigetragen haben, dass diese Evaluation in gewinnbringender und aufschlussreicher Weise sowohl eindeutige Stärken als auch verbesserungsbedürftige Schwächen der untersuchten Berufslehre aufgezeigt hat. Der Dank geht vorerst an alle befragten Personen, insbesondere die Berufslernenden, die wiederholt Auskunft über ihre Erfahrungen und Meinungen erteilten. Dank gilt aber auch den Berufsbildungsverantwortlichen in Betrieben, an Berufsschulen und kantonalen Behörden, die direkt an der Befragung teilgenommen haben, oder darum bemüht waren, die Fragebogen an die richtigen Personen zuzustellen.

Die aufwändige Evaluation erforderte auch eine umsichtige Planung und Organisation, Gewissenhaftigkeit und Beharrlichkeit in der Durchführung, Offenheit und kritische Distanz in der Diskussion und Interpretation der Ergebnisse. Dies alles wurde von der Evaluatorin, Frau Christine Heuer, in kompetenter und vorbildlicher Art und Weise realisiert. Sie hat die Fäden gesponnen, im Auge behalten und zuletzt zu einem Ganzen verknüpft. Für den grossen Einsatz sei ihr besonders herzlich gedankt! Für gewisse methodische Fragen und die Konzeption

des Schlussberichts erwies sich auch die externe Beratung von Herrn Hans-Martin Binder (Interface, Institut für Politikstudien), die hier ebenfalls verdankt sei, als hilfreich.

Zum erfolgreichen Gelingen der Evaluation haben auch die beiden Vertreterinnen von HWS, Frau Anne Burger-Liebrich und Frau Margrit John-Bussinger ganz wesentlich beigetragen. Sie haben die Evaluatorin stets unterstützt und einen optimalen Informationsfluss garantiert. Ihr Interesse an den jeweiligen Zwischenergebnissen, ihr aktives und kritisches Mitdenken an den regelmässigen, gemeinsamen Treffen waren für den Fortgang der Evaluation massgebend. Der Austausch mit ihnen war immer anregend und konstruktiv. In ihrer Funktion als Vertreterinnen des HWS und als Fachexpertinnen der untersuchten Berufslehre war es ihr Bestreben, die Evaluationsergebnisse im Hinblick auf die aktuellen Reformprozesse in der Berufsbildung laufend zu nutzen. Wir danken den beiden für ihre geschätzte Zusammenarbeit.

Wir hoffen, dass die am Beruf der Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter interessierten Leserinnen und Leser mit der vorliegenden Schrift ihrerseits die Ergebnisse der Evaluation und die daraus abgeleiteten Empfehlungen nachvollziehen können.

Zollikofen, Oktober 2004

Dr. Ursula Scharnhorst

Regionale Leiterin Ressort
Forschung und Entwicklung, Zollikofen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Inhaltsverzeichnis	5
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	6
1 Inhalt und Aufbau des Berichts	7
2 Ausgangslage	7
3 Fragen und Zweck der Evaluation	9
4 Datenquellen	12
5 Untersuchungsanlage und Methoden	17
6 Ergebnisse	18
6.1 Bewährung der Lehre auf dem Arbeitsmarkt	18
Kurzzusammenfassung	24
6.2 Ausbildungserfolg	24
Kurzzusammenfassung	31
6.3 Ausbildungsleistungen der drei Lernorte	31
Kurzzusammenfassung	38
6.4 Umsetzung des Ausbildungskonzepts	39
Kurzzusammenfassung	48
6.5 Ueberschneidungen zu den Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich	49
Kurzzusammenfassung	52
7 Schlussbetrachtung	53
Literatur- und Quellenverzeichnis	55
Anhang	56

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildungen

Abbildung 1:	Betriebe, die Jugendliche im dritten Lehrjahr ausbilden	13
Abbildung 2:	Schwerpunkt der Betriebe	14
Abbildung 3:	Berufsschulen und Anzahl Lernende	15

Tabellen

Tabelle 1:	Soziodemografische Merkmale der Lernenden	12
Tabelle 2:	Betriebsgrösse	13
Tabelle 3:	Untersuchungsplan	17
Tabelle 4:	Probleme bei der Stellensuche	19
Tabelle 5:	Wie Stelle gefunden	19
Tabelle 6:	Einsatzbereiche von Hauswirtschafter/innen	22
Tabelle 7:	Lehrstellenwechsel vom ersten ins zweite Lehrjahr	25
Tabelle 8:	Anwendung der Schlüsselkompetenzen Ende der Ausbildung	27
Tabelle 9:	Karrierepläne von Hauswirtschafter/innen	29
Tabelle 10:	Beurteilung der gesamten Lehre	30
Tabelle 11:	Genügen vermittelte Grundkenntnisse der Einführungskurse	32
Tabelle 12:	Ernst nehmen der Fragen der Lernenden	33
Tabelle 13:	Integration Schlüsselkompetenzen in den Unterricht	34
Tabelle 14:	Familienhaushalt und Grossbetrieb im Unterricht	35
Tabelle 15:	Grund für Ausbildung von Hauswirtschafter/innen	35
Tabelle 16:	Integration Schlüsselkompetenzen in den Berufsalltag	37
Tabelle 17:	Lehrmittel und Unterlagen als Hilfe für Verständnis Schulstoff	39
Tabelle 18:	Zusammenarbeit Einführungskurse - Berufsschule	43
Tabelle 19:	Abstimmung Stoff Einführungskurse mit Arbeit im Betrieb	43
Tabelle 20:	Abstimmung Schulstoff mit Arbeit im Betrieb	45
Tabelle 21:	Zusammenarbeit Schule - Betrieb	46
Tabelle 22:	Umsetzung Ausbildungskonzept allgemein	47
Tabelle 23:	Umsetzung Ausbildungskonzept in der Berufsschule	47
Tabelle 24:	Umsetzung Ausbildungskonzept im Betrieb	48

I Inhalt und Aufbau des Berichts

Der vorliegende Schlussbericht beinhaltet die wichtigsten Resultate der Evaluation der dreijährigen Berufslehre „Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter“. Die Zwischenberichte mit den detaillierten Ergebnissen werden vom Verband Hauswirtschaft Schweiz (HWS) und dem Schweizerischen Institut für Berufspädagogik (SIBP) archiviert. Die verwendeten Untersuchungsinstrumente befinden sich in der Mediothek des SIBP in Zollikofen.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Im zweiten Kapitel skizziert Frau Burger, Vizepräsidentin Hauswirtschaft Schweiz, die Ausgangslage der dreijährigen Lehre. Dies umfasst die zentralen Merkmale und Ziele der Lehre, ihren Aufbau und die wichtigsten Inhalte. Zudem legt sie kurz den politischen Hintergrund der Erarbeitung des Reglements dar.

Das dritte Kapitel führt in die Fragen und den Zweck der Evaluation ein und das vierte Kapitel beschreibt die Untersuchungsanlage und die Methoden der Datenerhebung.

Das fünfte Kapitel beinhaltet die Angaben zu den Datenquellen, d.h. die wichtigsten soziodemografischen Merkmale der befragten Personen bzw. der verwendeten Dokumente und den Rücklauf der schriftlichen Erhebungen.

Die Ergebnisse der Evaluation stehen im Zentrum des sechsten Kapitels. Die Resultate sind entlang den Evaluationsfragen aus Kapitel 3 aufgelistet. Unmittelbar nach den Ergebnissen folgt eine Schlussfolgerung und – soweit angezeigt – entsprechende Empfehlungen. Am Ende jedes Fragenblocks werden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst.

Eine Gesamtbetrachtung in Kapitel 7 bildet den Abschluss der Arbeit.

Die Kapitel, die mit keiner Autorenschaft ausgewiesen sind, wurden von lic.rer.soc. Christine Heuer verfasst.

2 Ausgangslage

Anne Burger-Liebrich

1996 genehmigte die Generalversammlung von Hauswirtschaft Schweiz (die damalige Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für hauswirtschaftliche Bildungs- und Berufsfragen SAGHW) einen Bericht über die „Entwicklung und Koordination einer Ausbildungskonzeption Hauswirtschaft“.

Zur Berufsbildung und im speziellen zur beruflichen Grundbildung wurden folgende Aussagen gemacht:

Die hauswirtschaftliche Berufsbildung versteht sich bezüglich Ausbildungsangebot, Dauer, Struktur und Zugang zur höheren Berufsbildung als gleichwertig mit allen anderen Berufen. Es soll deshalb eine dreijährige Lehre geschaffen werden, die den Zugang zur Berufsmatur und zu einer Fachhochschule eröffnet. Das Konzept geht von einem offenen und breiten hauswirtschaftlichen Berufsverständnis aus. Es umfasst Hauswirtschaft im privaten wie im öffentlichen Bereich. Es soll eine breite berufsfeldbezogene Grundlage geschaffen werden mit einer Spezialisierung im dritten Jahr, die den Absolvierenden ein weites Spektrum von Arbeitsmöglichkeiten eröffnet. Die Bildung umfasst nicht nur die Bereiche Verpflegung, Reini-

gung und Wäscheversorgung sondern räumt dem personenbezogenen Aspekt der Hauswirtschaft einen grossen Raum ein. Förderung der Schlüsselkompetenzen ist ein zentrales Anliegen. Die Möglichkeiten der höheren Berufsbildung sollen voll ausgeschöpft werden können. An mindestens einer Fachhochschule in der Schweiz ist eine Abteilung Hauswirtschaft zu schaffen, die Studierenden aus allen Sprachgebieten der Schweiz zugänglich ist.

Mit der Reglementierung der dreijährigen Lehre wurde 1997 begonnen. Gestützt auf den Bericht des Bundesrates über die Berufsbildung vom 11. September 1996 wurde versucht auf das kommende neue Berufsbildungsgesetz Rücksicht zu nehmen. Folgende Stichworte wurden namentlich berücksichtigt: keine Kurzlehren mehr, Anschluss an die höhere Berufsbildung, Förderung der Flexibilität – unter anderem durch Lehrstellenwechsel, wenn immer möglich über Kantons- und auch Sprachgrenze hinaus –, Förderung der Handlungsfähigkeit, Ausbildung in breiten Berufsfeldern. 1999 wurde das Reglement genehmigt und trat 2000 in Kraft. Drei bisherige Lehren wurden darin zusammengefasst: die beiden einjährigen Lehren bäuerlich - hauswirtschaftliche und hauswirtschaftliche Angestellte und die zweijährige Lehre hauswirtschaftliche Betriebsangestellte. Bei der Reglementierung mit dabei waren Vertretungen von Sozial- und Gesundheitsberufen. Die Lehre war auch gedacht als Einstieg in die Berufe, die damals erwachsenen Personen vorbehalten waren (z.B. Hauspflege, Krankenpflege). Erst gegen Ende der Reglementierungsarbeiten wurden ebenfalls neue Lehren in diesen Bereichen geschaffen, was zu einer gegenüber den ursprünglich formulierten Zielen veränderten Ausgangslage bei der Umsetzung führte.

Das Reglement bildet das Rückgrat der Lehre. Oberste Ebene ist das Berufsprofil. Die Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen sind separat aufgeführt. Sie sind zwar nicht direkt den Fachkompetenzen zugeordnet, sollen aber immer einbezogen werden. Die Richtziele für die betriebliche Ausbildung wurden auf drei Lehrjahre aufgeteilt. Das erste Lehrjahr kann, wie in den im Reglement erwähnten Begleitpapieren zur Lehre festgehalten ist, im Familienhaushalt absolviert werden. Die Formulierung der Richtziele soll die Möglichkeit des Lehrstellenwechsels über Kantons- und Sprachgrenze hinaus erleichtern. Es werden darin die Niveaus angegeben, die nach jedem Lehrjahr in allen Bereichen erreicht werden sollen. Zusätzlich wurde mit Fachleuten ein Modelllehrgang geschaffen und ein Reglement für die Einführungskurse.

Der Gefahr der zu grossen Breite des Berufes – und damit der fehlenden Tiefe und der Schwierigkeit des Einsatzes an einem Arbeitsplatz – wird mit der Schwerpunktbildung im letzten Lehrjahr begegnet. Die Schwerpunkte erlauben hauswirtschaftliche Vertiefungen in unterschiedlichen Betrieben (Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld, im Grossbetrieb, in der Landwirtschaft) und im Hinblick auf verschiedene Arbeitsplätze.

Im Jahre 2001 gelangte Hauswirtschaft Schweiz an das Schweizerische Institut für Berufspädagogik SIBP, um im Rahmen eines LSB2-Projektes die Lehre zu evaluieren. Es sollte dabei geklärt werden, ob die Neuerungen, die eingeführt worden waren, sich in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt bewährten. Auch auf die veränderte Ausgangslage durch die Einführung von Lehren im Gesundheits- und Sozialbereich mit zum Teil ähnlichen Inhalten sollte eingegangen werden. Die Resultate sollten zu Verbesserungsvorschlägen führen. Das Projekt wurde im August 2001 eingereicht und vom BBT genehmigt.

3 Fragen und Zweck der Evaluation

HWS hat im Hinblick auf die Evaluation der dreijährigen Berufslehre „Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter“ eine Liste von Fragen formuliert, aus denen sich die für diese Evaluation fünf zentralen Fragestellungen ableiten liessen:

1. Bewährt sich die in einem breiten Berufsfeld konzipierte Lehre auf dem Arbeitsmarkt?
2. Ist der Ausbildungserfolg gewährleistet?
3. Entsprechen die Ausbildungsleistungen der Berufsbildungsverantwortlichen der drei Lernorte Einführungskurse, Berufsschule und Lehrbetrieb den Vorgaben?
4. Wie setzen die Lernorte das Ausbildungskonzept um?
5. Welche Überschneidungen gibt es mit den Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich bzw. in der Hotellerie und der Gastronomie?¹

Die Fragen von HWS bildeten die Basis für ein erstes Gespräch zwischen HWS und dem SIBP im Juli 2001. Daraus wurden der Zweck sowie die Evaluationsfragen erarbeitet:

Zweck der Evaluation

Einerseits soll die Evaluation überprüfen, ob sich die Lehre bewährt (summatives Vorgehen), und andererseits sollen die Evaluationsergebnisse laufend Hinweise für die Überarbeitung des Reglements bzw. die Erstellung der Bildungsverordnung (BiVo) liefern (formatives Vorgehen).

Mittels Analyse ihrer Überschneidungen mit den Berufen aus den Bereichen Gesundheit und Soziales sowie Hotellerie und Gastronomie soll die neue Lehre besser innerhalb des Berufsfeldes Hauswirtschaft, Gesundheit, Soziales sowie Hotellerie und Gastronomie positioniert werden können.

Evaluationsfragen

Die folgenden Evaluationsfragen wurden aus den oben genannten zentralen Fragestellungen in enger Zusammenarbeit zwischen HWS und dem SIBP entwickelt:

1. Bewährt sich die in einem breiten Berufsfeld konzipierte Lehre auf dem Arbeitsmarkt?
 - Wie gestaltet sich die Stellensuche der Hauswirtschafter/innen nach der Lehrabschlussprüfung (LAP)?
 - Unterstützt der Schwerpunkt des dritten Lehrjahrs den Berufseinstieg?
 - Nach welchen Kriterien haben die befragten Arbeitgebenden Hauswirtschafter/innen angestellt?

¹ Da die Lehren im Bereich Hotellerie und Gastronomie zum Zeitpunkt der Untersuchung in ihrer Konzeption noch wenig fortgeschritten waren, wird in diesem Bericht darauf verzichtet, auf die Resultate einzugehen.

- In welchen Bereichen werden die Hauswirtschafter/innen im Betrieb eingesetzt?
 - Genügen die erreichten Kompetenzen, die Bedürfnisse der Arbeitgebenden zu erfüllen? Wo gibt es Lücken?
2. Ist der Ausbildungserfolg gewährleistet?
- Ist den Lernenden anfangs Lehre die Breite des Berufsfelds (Familienhaushalt, Gastgewerbe, Landwirtschaft sowie Gesundheit und Soziales) bekannt und wenn ja, wer hat sie informiert?
 - Ist den Lernenden die Möglichkeit des Lehrstellenwechsel bekannt und nutzen sie ihn auch über die Sprachgrenze hinaus?
 - Gibt es Probleme mit dem Lehrstellenwechsel und wenn ja, welche?
 - Sind die Lernenden über die Schwerpunktwahl im dritten Lehrjahr informiert?
 - Verfügen die Lernenden am Ende der Ausbildung über Schlüsselkompetenzen² in der angestrebten Breite?
 - Sind den Lernenden am Ende der Lehre ihre Weiterbildungsmöglichkeiten bekannt?
 - Welche beruflichen Karrieren verfolgen oder planen Hauswirtschafter/innen?
 - Sind die Hauswirtschafter/innen rückblickend zufrieden mit ihrer Ausbildung?
3. Entsprechen die Ausbildungsleistungen der Berufsbildungsverantwortlichen der drei Lernorte Einführungskurse, Berufsschule und Lehrbetrieb den Vorgaben?

Einführungskurse

- Hilft die „Allgemeine Einführung“ des Einführungskurses 1, in die Berufslehre einzusteigen?
- Genügen den Lernenden die im Einführungskurs 1, 2 und 3 vermittelten praktischen Grundfertigkeiten (des Schwerpunktes), um diese im Lehrbetrieb möglichst selbständig zu üben und zu vertiefen?

Berufsschule

- Ist der Unterricht partnerschaftlich gestaltet?
- Werden die Schlüsselkompetenzen in den Berufsschulen gefördert? Wo gibt es Lücken?
- Zeigen die Lehrpersonen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Lernorte Familienhaushalt und Grossbetrieb auf?

Betriebe

- Warum bilden Betriebe Hauswirtschafter/innen aus?
- Werden Lehrstellen im gesamten Berufsfeld sowie im privaten und öffentlichen Bereich angeboten?

² Der Begriff Schlüsselkompetenz wird gemäss Verständnis von Frey & Balzer, 2001 verwendet. Untersucht wurden diejenigen Sozial-, Methoden- und Fachkompetenzen, die im Reglement und im Modell-Lehrgang beschrieben sind. Bei ersten beiden wurde die Operationalisierung gemäss Frey, Balzer, Renold & Nenniger, 2002 verwendet und gegebenenfalls angepasst.

- Werden in den Betrieben alle Bereiche abgedeckt?
 - Werden die Schlüsselkompetenzen in den Lehrbetrieben gefördert? Wo gibt es Lücken?
 - Wird mindestens zwei Mal pro Jahr ein Qualifikationsgespräch durchgeführt?
4. Wie setzen die Lernorte das Ausbildungskonzept um?
- Sind genügend Unterlagen und Lehrmittel vorhanden und helfen diese, den Schulstoff besser zu verstehen?
 - Wird der offizielle Modell-Lehrgang benützt?
 - Ist der offizielle Modell-Lehrgang als Anleitunggrundlage geeignet?
 - Ist der offizielle Modell-Lehrgang hilfreich für die Lernenden und Berufsbildner/innen?
 - Wie ist der Lehrstellenwechsel in einzelnen Kantonen organisiert und wie funktioniert die Zusammenarbeit der Beteiligten in Bezug auf diesen Lehrstellenwechsel?
 - Wie schätzen die Lehrpersonen die Zusammenarbeit zwischen den für die Einführungskurse Verantwortlichen und den Berufsschulen in Bezug auf die Ziele, den behandelten Stoff und den Informationsaustausch ein?
 - Wie beurteilen die Lernenden die Abstimmung des behandelten Stoffs zwischen den Einführungskursen und den Lehrbetrieben?
 - Wie schätzen die Berufsbildner/innen die Zusammenarbeit mit den für die Einführungskursen Verantwortlichen in Bezug auf die Ziele ein?
 - Wie bewerten die Lernenden bzw. Berufsbildner/innen und Lehrpersonen die Abstimmung des Stoffs zwischen Berufsschule und Betrieb?
 - Wie schätzen die Berufsbildner/innen und Lehrpersonen ihre Zusammenarbeit ein?
 - Wie beurteilen die beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule die Umsetzung des Ausbildungskonzepts?
5. Welche Überschneidungen gibt es zu den Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich bzw. in der Hotellerie und der Gastronomie?³
- Welche Überschneidungen ergeben sich mit den Lehren im Gesundheits- und Sozialbereich in Bezug auf die Schlüsselkompetenzen?
 - Welche Vor- und Nachteile ergeben sich aus dem Einbezug von Grundkompetenzen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich in die hier evaluierte Lehre (Bereich „Gesundheits- und Sozialwesen“)?
 - Welche Vor- und Nachteile weist der Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ auf?
 - Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit der verantwortlichen Verbände innerhalb des Berufsfeldes?

³ Da die Lehren im Bereich Hotellerie und Gastronomie zum Zeitpunkt der Untersuchung in ihrer Konzeption noch wenig fortgeschritten waren, wird in diesem Bericht darauf verzichtet, auf die Resultate einzugehen.

4 Datenquellen

Im Zentrum dieses Kapitels stehen die befragten Personengruppen und die Dokumente, die für die Beantwortung der Fragen verwendet wurden. Zur Beschreibung der Befragten dienen die Stichproben und die wichtigsten soziodemografischen Merkmale der antwortenden Personen. Zudem wird jeweils der Rücklauf der schriftlichen Erhebungen aufgeführt.

Lernende

Die befragten Jugendlichen haben ihre Ausbildung zum bzw. zur Hauswirtschafter/in im Jahre 2000–2003 absolviert. Es ist gesamtschweizerisch der erste Ausbildungsgang dieser dreijährigen Lehre.⁴ Begonnen haben ca. 310 Lernende, im dritten Jahr waren es noch ca. 290 Personen. Die Antwortenden weisen Ende der Lehre folgende Merkmale auf:

Tabelle 1: Soziodemografische Merkmale der Lernenden

	Lernende in %
Geschlecht (n=268)	
Frau	99
Mann	1
Jahrgang (n=269)	
1983	28
1984	36
1985	12
Nationalität (n=273)	
Schweiz	95
Andere	5
Sprachregion (n=275)	
Deutschschweiz	62
Westschweiz	37
Tessin	1
Schulabschluss (n=266)	
Grundansprüche	49
Grundansprüche und zehntes Schuljahr	20
Erweiterte Ansprüche	22

Der Rücklauf der ersten Befragung beträgt 95% (n=266), der zweiten⁵ 95% (n=275) und der dritten 51% (n=146).

⁴ Berufsschulen, die ausschliesslich Lernende nach Art. 41 ausbilden, wurden nicht befragt.

⁵ Die Lernenden der Schulen in Courtételle und in Morges wurden erst mit der zweiten Befragung erfasst.

Die Daten der dritten Befragung sind in Bezug auf die Merkmale Alter und Schwerpunktwahl repräsentativ. Bei der schulischen Grundbildung sind diejenigen mit erweiterten Ansprüchen leicht überrepräsentiert (7% mehr als in der zweiten Erhebung). Aus dem Tessin liegen keine Daten vor.

Betriebe

Bei den Betrieben, die Jugendliche in Hauswirtschaft ausbilden, handelt es sich vorwiegend um Institutionen, die unter 200 Mitarbeitende beschäftigen:

Tabelle 2: Betriebsgrösse

	Berufsbildner/innen % n=270
Bis 50 Mitarbeitende	33
51–100 Mitarbeitende	27
101–200 Mitarbeitende	20
Mehr als 201 Mitarbeitende	20

Im dritten Lehrjahr bieten vorwiegend Heime eine Lehrstelle an (56%), gefolgt von Spitälern (20%), anderen Betrieben, wie z.B. psychiatrischen Kliniken, Kinderkrippen, Behinderteninstitutionen, Bildungseinrichtungen (15%), gastgewerbliche (7%) und landwirtschaftliche Betriebe (3%).

Abbildung 1 zeigt die Verteilung der Betriebe auf die Sprachregionen:

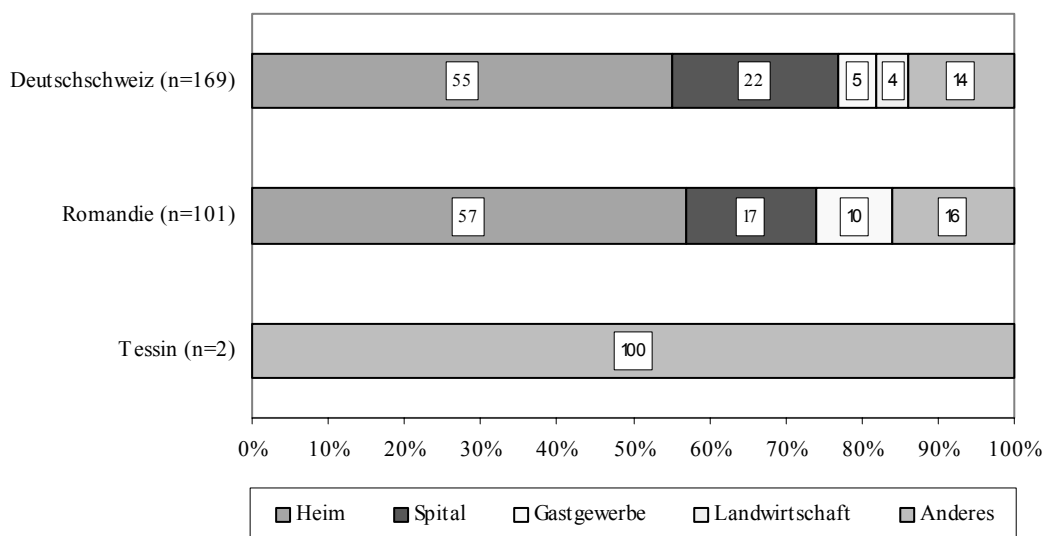


Abbildung 1: Betriebe, die Jugendliche im dritten Lehrjahr ausbilden

Die Betriebe bieten die Schwerpunkte wie folgt an (n=270): „Hauswirtschaft im Grossbetrieb“ 66%, „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ 32% und „Hauswirtschaft in der Landwirtschaft“ 2%. Verteilt auf die Sprachregionen sieht dies folgendermassen aus:

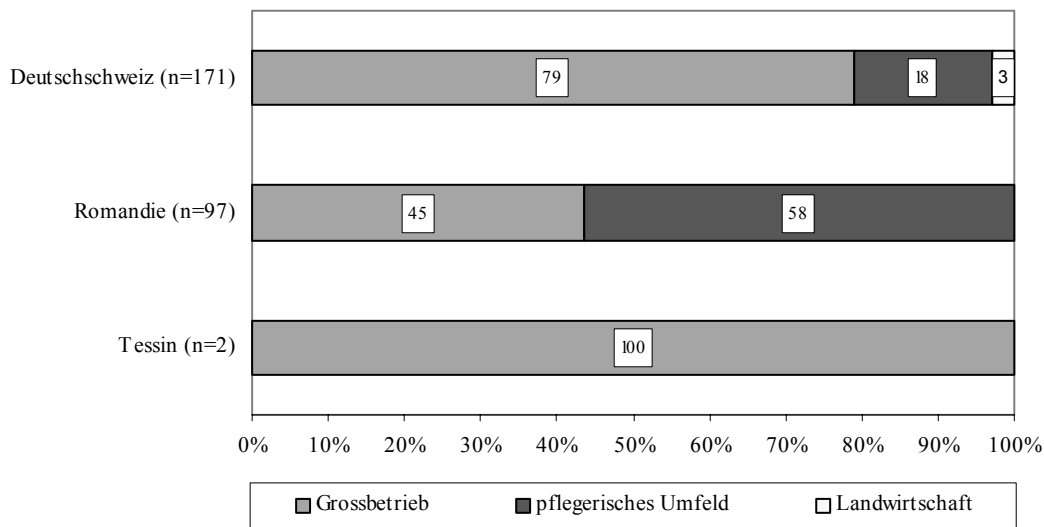


Abbildung 2: Schwerpunkte der Betriebe

61% der angeschriebenen Berufsbildner/innen haben den Fragebogen ausgefüllt zurückgeschickt (n=162). Die Merkmale Betriebsart, Betriebsgrösse, Schwerpunktwahl und Sprachregion der antwortenden Betriebe weichen kaum von der Stichprobe ab. Somit können sie als repräsentativ bezeichnet werden. Von den Antwortenden sind 84% Frauen.

Lehrpersonen

Von den 132 angeschriebenen Lehrpersonen (alle, die Jugendliche der Lehre „Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter“ unterrichten) haben 58% den Fragebogen ausgefüllt zurückgeschickt (n=76).

Abbildung 3 zeigt die Berufsschulen mit ihrer Anzahl Lernenden in Hauswirtschaft.

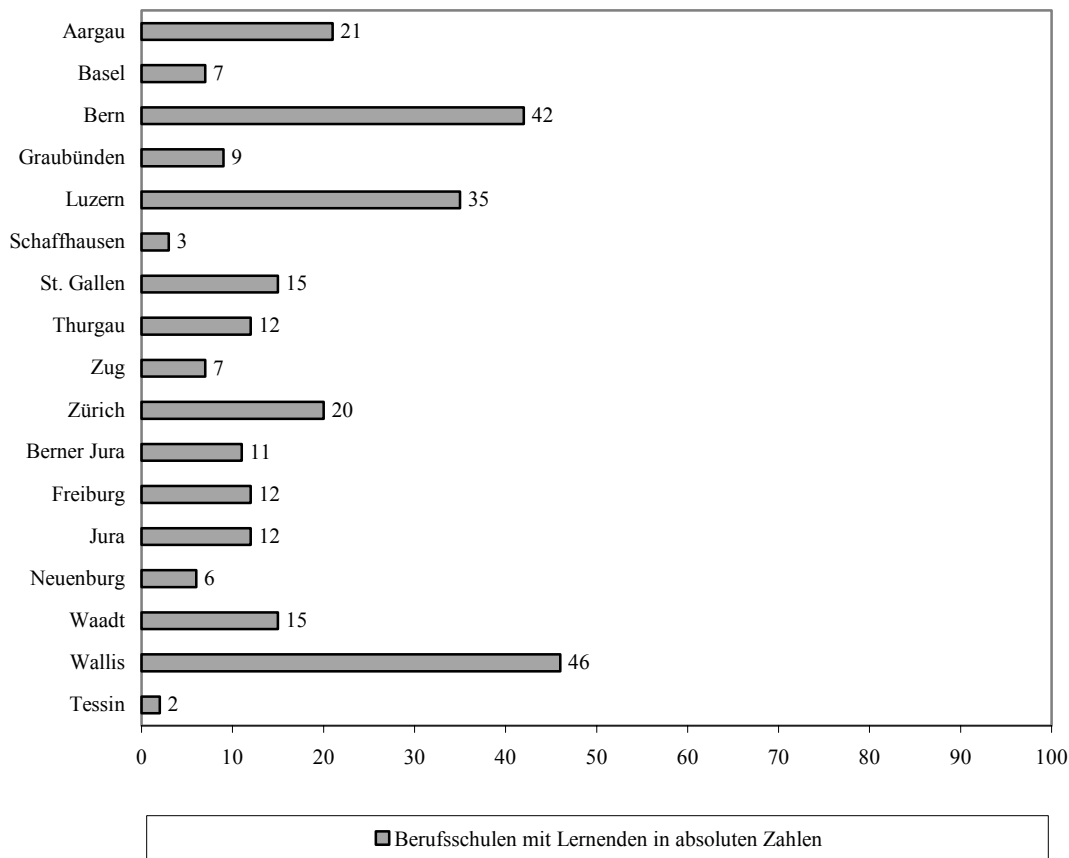


Abbildung 3: Berufsschulen und Anzahl Lernende

Bezogen auf die Sprachregion entspricht der Rücklauf exakt der Stichprobe. Von den Antwortenden sind 78% Frauen.

Verbandsmitglieder

Insgesamt wurden Personen aus sieben von achtzehn kantonalen Hauswirtschaftsverbänden befragt. Die Stichprobe wurde auf der Basis der Kriterien „Sprachregion“ und „Grösse des Verbands“ bzw. „regionale Abdeckung“ gebildet. Die Wahl ist auf Bern, Graubünden, Tessin, Waadt, Wallis, Zürich und Zug gefallen.⁶

Die Interviewten sind seit mindestens vier Monaten und maximal 29 Jahren in diesen Verbänden (bzw. Vorgängerinstitutionen) tätig und haben vertiefte Kenntnisse über die Ausbildung zum bzw. zur Hauswirtschafter/in. Sieben der acht Personen sind Frauen.

⁶ Mitgliederzahlen: Bern: ca. 290; Graubünden: 170; Tessin: 20; Waadt: 24; Wallis: unbekannt; Zürich: ca. 920; Zug: Lehrmeister/innenverband ca. 50, Verbund 26.

Berufsberatende

Insgesamt wurden sieben Personen von kantonalen Berufsberatungen befragt. Die Stichprobe ist bestimmt durch die Kriterien „Sprachregion“ und „Anteil Hauswirtschaftslernende an allen Lernenden des Kantons“. Es wurde darauf geachtet, dass Kantone mit vielen, wenigen und durchschnittlich vielen Lernenden der Hauswirtschaft gewählt wurden.⁷ Die Wahl ist auf die Kantone Neuenburg, Solothurn, St. Gallen, Tessin, Uri, Wallis und Zug gefallen.⁸ Vier der sieben Befragten sind Frauen.

Arbeitgebende bzw. Berufsbildner/innen

Insgesamt wurden zwölf Personen befragt. Vier Arbeitgebende und acht Berufsbildner/innen. Die vier Arbeitgebenden beschäftigen Hauswirtschafterinnen, welche im Jahr 2002 an der Berufsschule Zug ihre Lehre abgeschlossen haben. Die Berufsbildner/innen haben im Schuljahr 2002/03 Lernende im dritten Lehrjahr ausgebildet.

Bei den Arbeitgebenden handelt es sich um je eine Frau aus den Kantonen Zürich und Luzern sowie zwei aus dem Kanton Aargau; bei den Betrieben um zwei Spitäler und je ein Alters- und ein Alters- und Pflegeheim.

Die Stichprobe der Berufsbildner/innen basiert auf den Kriterien „Sprachregion“, „Betriebsart“, und „Schwerpunkt im dritten Lehrjahr“. Die Wahl ist auf die Kantone Aargau, Baselstadt, Bern, Freiburg, Jura, Thurgau und Tessin gefallen. Es wurden Personen aus drei Alters- oder Pflegeheimen, einem Spital, einem landwirtschaftlichen Betrieb, einem Hotel und einer sozialpädagogischen Einrichtung befragt. Vier der ausgewählten Betriebe bieten den Schwerpunkt „Hauswirtschaft im Grossbetrieb“ an, zwei „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ und einer „Hauswirtschaft in der Landwirtschaft“. Zwei dieser Betriebe haben eine bzw. drei ehemalige Lernende nach der Ausbildung angestellt. Fünf der Befragten sind Frauen.

Reglemente und Modell-Lehrgänge

Die Dokumente, die dem Vergleich der Schlüsselkompetenzen zu Grunde liegen, sind die Reglemente und Modell-Lehrgänge der Hauswirtschafter/innen, der Fachangestellten Gesundheit, der Hauspfleger/innen, der Sozialagogen/-agoginnen und der Betagtenbetreuer/innen. Da zur Zeit der Analyse⁹ noch nicht alle Lehren angeboten beziehungsweise fertig konzipiert waren, wurden zum Teil Unterlagen im Entwurfstatus verwendet (siehe Literatur- und Quellenverzeichnis).

⁷ Diese Zahl liess sich an Hand des Totals an Lernenden pro Kanton (erhalten von M. Graber BFS, 6.6.03) und der Anzahl Lernenden in Hauswirtschaft pro Kanton (erhalten von den Berufsschulen im Sommer 2003) berechnen.

⁸ Anzahl Lernende in Hauswirtschaft in % (Ausbildungsdurchgang 2000-2003): Neuenburg (0.18); Solothurn (0.03); St. Gallen (0.09); Tessin (0.04); Uri (0.47); Wallis (0.53) und Zug (0.35). Da die Zahlen des BFS und diejenigen der Berufsschulen differieren, sind die Prozentwerte lediglich als Tendenzen zu bewerten.

⁹ Stand Juni 2002.

5 Untersuchungsanlage und Methoden

Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen die Lernenden. Sie wurden drei Mal schriftlich mittels Fragebogen befragt: das erste Mal anfangs zweites Lehrjahr, das zweite Mal Ende der Lehre, das dritte Mal neun Monate nach der LAP.

Die Sicht der Berufsbildungsverantwortlichen (Betriebe und Berufsschule), der Verbandsmitglieder, der Berufsberatenden und der Arbeitgebenden bzw. der Berufsbildner/innen wurde im Querschnitt erfasst, die beiden erstgenannten schriftlich, die letzteren mündlich mittels face-to-face-Interviews¹⁰.

Wo möglich wurden im Sinne einer Triangulation¹¹ einerseits verschiedene Personenkreise zu denselben Evaluationsfragen befragt, andererseits verschiedene Erhebungsmethoden verwendet.

Ausgewertet wurden die schriftlich erhobenen Daten auf der Basis von Häufigkeiten (die Differenzen zwischen den Sprachregionen mit Kontingenztabellen und entsprechendem Signifikanztest¹²), die Interviews mittels Inhaltsanalyse¹³ und die Reglemente und Modell-Lehrgänge mit einer Dokumentenanalyse.¹⁴

Die Evaluation wurde in sechs Etappen durchgeführt, mit Beginn Oktober 2001 und Abschluss September 2004.

Tabelle 3 zeigt eine Übersicht über den Zeitplan, die befragten Personengruppen bzw. untersuchten Dokumente und die Erhebungsmethoden.

Tabelle 3: Untersuchungsplan

Meilenstein	Zeitraum	Datenquellen	Erhebungsmethode
1	Okt. 01 – März 02	Lernende	1. Schriftliche Befragung
2	April 02 – Sept. 02	Reglemente und Modell-Lehrgänge	Dokumentenanalyse
3	Okt. 02 – März 03	Berufsbildungsverantwortliche von Betrieben und Berufsschulen	Schriftliche Befragung
4	April 03 – Sept. 03	Lernende Verbandsmitglieder	2. Schriftliche Befragung Face-to-face-Interviews
5	Okt. 03 – März 04	Arbeitgebende bzw. Berufsbildner/innen und Berufsberatende	Face-to-face-Interviews
6	April 04 – Sept. 04	Lernende	3. Schriftliche Befragung

¹⁰ Siehe Lamnek, 1995, S. 79.

¹¹ Siehe Flick, 1996, S. 249.

¹² Verwendet wurde hier der Chi-Quadrat-Test (dieser dient als Signifikanztest der Analyse von Häufigkeitsunterschieden; Borz, 1999, S. 150).

¹³ Siehe Lamnek, 1995, S. 192.

¹⁴ Siehe Lamnek, 1995, S. 193.

Im Anhang befindet sich eine Liste mit den Evaluationsfragen und den ihnen zugewiesenen Datenquellen.

6 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der einzelnen Evaluationsfragen präsentiert. Sie werden entlang den im Kapitel 3 aufgeführten Themenbereichen dargestellt. Die Resultate der verschiedenen Befragungen werden zusammengeführt und nur dann nach Sprachregion differenziert, wenn augenfällige bzw. statistisch signifikante Unterschiede bestehen.¹⁵ Es folgt nach jeder Evaluationsfrage oder nach mehreren Fragen zum gleichen Gegenstand eine Schlussfolgerung. Wenn angebracht, werden Empfehlungen abgegeben. Jeder Themenbereich schliesst mit einer Kurzzusammenfassung.

Methodischer Hinweis: Bei den aufgeführten Häufigkeiten handelt es sich um die gültigen Prozentwerte, d.h. die fehlenden Werte wurden nicht berücksichtigt. Die jeweiligen Stichprobenumfänge werden mit „n“ angegeben.

6.1 Bewährung der Lehre auf dem Arbeitsmarkt

Dieses Teilkapitel beinhaltet die Ergebnisse zu folgenden Themen: die Gestaltung der Stellensuche von Hauswirtschafter/innen; die Unterstützung der Schwerpunkte bei der Suche; die Kriterien für eine Anstellung der Hauswirtschafter/innen; ihre Einsatzbereiche in den Betrieben und die Frage, ob ihre in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen für die Ausübung der Arbeit genügt.

Evaluationsfrage

Wie gestaltet sich die Stellensuche der Hauswirtschafter/innen nach der Lehrabschlussprüfung (LAP)?

Ergebnis

Die Einschätzungen der befragten Verbandsmitglieder, Berufsbildner/innen bzw. Arbeitgebenden und Berufsberatenden in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation für die ausgebildeten Hauswirtschafter/innen, sind sehr unterschiedlich. Zwölf Personen betrachten sie als nicht gut, neun als gut und vier sind ambivalent.

Als grösste Hürde, eine Stelle zu finden, wird die mangelnde Bekanntheit der Ausbildung betrachtet. Der Beruf ist nach Ansicht fast aller Befragten noch zu wenig bekannt. Sie sagen, einerseits betreffe dies die Kompetenzen der Ausgebildeten, andererseits deren möglichen Einsatzgebiete. Ein weiteres Problem bilde auch der Spardruck; dieser veranlasse die Betriebe, ungelerntes Personal zu beschäftigen.

¹⁵ Da für den Kanton Tessin für die erste Befragung nur vier und für die zweite lediglich zwei ausgefüllte Fragebogen vorliegen, werden diese bei der Analyse nach der Sprachregion mit den französischsprechenden Jugendlichen zusammengenommen. Für die dritte Erhebung existieren keine Daten aus dem Tessin.

Die Vielfältigkeit der Ausbildung wird dagegen als ein Faktor bezeichnet, der die Stellensuche positiv beeinflusst.

Diese Einschätzung wird durch die geschilderten Erfahrungen der Hauswirtschafter/innen bestätigt: 68% sagen aus, nach der LAP eine Stelle gesucht zu haben (n=134). Von diesen geben 86% an, dass sie bis zum Erhebungszeitpunkt (April 2004) eine Stelle gefunden, und 55%, dass sie bei der Suche Probleme gehabt hätten.

Das meist genannte Problem ist der Mangel an ausgeschriebenen Stellen:

Tabelle 4: Probleme bei der Stellensuche

	Lernende in % ^a n=51
Nur wenige Stellen sind ausgeschrieben	80
Viele Absagen bekommen	49
Nur Absagen bekommen	16
Weiss nicht, wo ich überall arbeiten kann	12

^a Mehrfachantworten waren möglich.

Zur Stellensuche bemerken 24% der ehemals Suchenden, dass der Beruf nicht bekannt sei. Viele Arbeitgebenden wüssten nicht, über welche Kompetenzen die Hauswirtschafter/innen verfügten.

Deutlich mehr Befragte aus der Romandie als aus der Deutschschweiz sagen, dass sie viele Absagen bekommen hätten.¹⁶

Gefunden haben die jungen Berufsleute ihre Stellen vorwiegend über Stelleninserate und die Möglichkeit, im Lehrbetrieb bleiben zu können:

Tabelle 5: Wie Stelle gefunden

	Lernende in % n=95
Bewerbung auf ein Inserat	25
Anstellung im Lehrbetrieb	24
Initiativbewerbung	15
Vermittlung durch eine bekannte Person	15

¹⁶ 81% der Romands und 34% der Deutschschweizer/innen.

Ein Drittel der 92 antwortenden Hauswirtschafter/innen (35%) sagen aus, sie hätten ein bis zwei Monate für ihre Stellensuche benötigt, ein Viertel (25%) weniger als einen Monat. Ein Siebtel (14%) geben jedoch an, sie hätten mehr als sechs Monate gebraucht, bis sie eine Stelle gefunden hätten.

Von den Befragten schreiben im Frühling 2004 71%, dass sie eine Stelle hätten (n=136): 69% davon eine mit vorwiegend hauswirtschaftlichen Aufgaben und 28% eine mit vorwiegend anderen als hauswirtschaftlichen Aufgaben (Pflege 12%, Gastronomie 5%, sozialer Bereich 5%).

Schlussfolgerung

Acht von zehn Stellensuchenden sagen neun Monate nach der LAP, in einer Anstellung zu sein. Vergleicht man die Zahlen der gemeldeten stellensuchenden Lehrabgänger/innen aus verwandten Berufen mit denjenigen der Hauswirtschafter/innen, so liegen letzt genannte im Mittelfeld.¹⁷ Hauptproblem bei der Stellensuche ist gemäss den antwortenden Personen die mangelnde Bekanntheit der Ausbildung. Bei potenziellen Arbeitgebenden sind offenbar sowohl die Kompetenzen der Ausgebildeten wie auch die möglichen Einsatzgebiete zu wenig publik. Letzteres gilt aber auch für einige der frisch ausgebildeten Hauswirtschafter/innen. Es besteht folgender Handlungsbedarf:

Empfehlung

- Das Berufsbild der Hauswirtschafter/innen sollte konkretisiert und kommuniziert werden; dies beinhaltet sowohl die erworbenen Kompetenzen wie auch mögliche Einsatzbereiche auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und betriebsintern im Speziellen.

Evaluationsfrage

Unterstützt der Schwerpunkt des dritten Lehrjahrs den Berufseinstieg?

Ergebnis

Die meisten Berufsbildner/innen bzw. Arbeitgebenden und Verbandsmitglieder sind der Auffassung, dass die Schwerpunktwahl im dritten Lehrjahr hilft, nach der Ausbildung eine Stelle zu finden. Die meisten Berufsberatenden sind ambivalent oder sehen in dieser keine Hilfe.

Bezogen auf die einzelnen Schwerpunkte urteilen die Befragten folgendermassen: Positiv wirke sich die Schwerpunktwahl vor allem auf den Einstieg in Grossbetriebe und in die Landwirtschaft aus. Es sei schwierig, entsprechende Erfahrungen später nachzuholen, und es gebe vorwiegend in Grossbetrieben freie Stellen, begründen sie.

Beim Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ werden vorwiegend kritische Stimmen laut: Da jeder Betrieb mit diesem Schwerpunkt anders umgehe, biete er für den Berufseinstieg keine Hilfe. Er sei vielmehr eine „Augenwischerei“, da die Jugendlichen meinten, sie könnten dann pflegen. Sie seien in diesem Fall jedoch nur Hilfspersonal. Unterstützend

¹⁷ Zum Vergleich die Quote der gemeldeten stellensuchenden Lehrabgänger/innen April 2004: Hauswirtschafter/innen 5.0%; Hauspfleger/innen 0%; Servicefachangestellte 1.8%; Köche/Köchinnen 4.1%, Hotelfachangestellte 9.1%; Betriebspraktiker/innen Hausdienst 7.7%; der Durchschnitt aller stellensuchenden Lehrabgänger/innen beträgt April 2004 9.1%. (Quellen: J. Gast seco 18.8.04: registrierte Stellensuchende mit zuletzt ausgeübter Funktion Lehrling; A. Rubin BFS 24.8.04: Kandidatinnen/Kandidaten Lehrabschlussprüfung).

wirke dieser Schwerpunkt – falls er bekannt sei – in kleinen Heimen. Auch könne er als Vorwahl für eine spätere Ausbildung in der Pflege dienen.

Eine vertiefte Auswertung der Befragung der Hauswirtschafter/innen¹⁸ ergibt, dass zwischen der Schwerpunktwahl und den Schwierigkeiten bei der Stellensuche kein Zusammenhang besteht. Insbesondere Hauswirtschafter/innen mit Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ geben jedoch an, bei der Stellensuche viele Absagen bekommen zu haben.¹⁹

Schlussfolgerung

Aus der Sicht der Betriebe und Verbände sind die Schwerpunkte generell hilfreich für den Berufseinstieg. Als kritisch erweist sich der Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“. Hier zeichnen sich Unsicherheiten ab, die im Kapitel 6.5 „Überschneidungen zu den Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich“ noch konkretisiert werden.

Evaluationsfrage

Nach welchen Kriterien haben die befragten Arbeitgebenden Hauswirtschafter/innen angestellt?²⁰

Ergebnis

Der von allen sechs Arbeitgebenden genannte Grund, einen bzw. eine Hauswirtschafter/in angestellt zu haben, ist der Bedarf nach einer ausgebildeten Fachperson. Zwei Betriebe haben eine ehemalige Lernende behalten, da es für die jungen Leute die beste Lösung war. Fünf dieser Betriebe bilden selber auch Lernende in der Hauswirtschaft aus.

Die fünf Betriebe, die ausbilden, aber keine Hauswirtschafter/in angestellt haben, führen vorwiegend finanzielle Gründe und den momentan fehlenden Bedarf an. Eine Berufsbildnerin nennt die Enttäuschung über die eigene Lernende.

Schlussfolgerung

Der Bedarf an Fachpersonal ist bei den Arbeitgebenden, die zum grössten Teil selber auch ausbilden, und bei den Ausbildungsbetrieben zentrales Kriterium bei der Anstellung von Hauswirtschafter/innen.

Evaluationsfrage

In welchen Bereichen werden die Hauswirtschafter/innen im Betrieb eingesetzt?

¹⁸ Kontingenztafel mit Chi-Quadrat-Test (siehe Fussnote 12).

¹⁹ 40% der Hauswirtschafter/innen mit Schwerpunkt „Hauswirtschaft im Grossbetrieb“, 80% derjenigen mit Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“.

²⁰ Vier der befragten Arbeitgebenden haben Hauswirtschafter/innen mit Abschluss im Jahr 2002 (Kanton Zug) und zwei haben Hauswirtschafter/innen mit Abschluss im Jahr 2003 angestellt.

Ergebnis

Von den 69% Hauswirtschafter/innen, die vorwiegend im hauswirtschaftlichen Bereich tätig sind, arbeiten 60% in einem Heim, 17% im Gastgewerbe, 7% in einem Spital und 3% in einem Familienhaushalt (n=96).

Von diesen knapp 70% geben die meisten an, im Hausdienst oder/und in der Wäscheversorgung tätig zu sein. 44% haben die Leitung eines oder mehrerer Bereiche inne.

Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse im Einzelnen:

Tabelle 6: Einsatzbereiche von Hauswirtschafter/innen

	Hauswirtschafter/innen in % ^a n=71	Davon Leitung in % ^a n=30
Verpflegung/Ernährung	47	23
Hausdienst	82	50
Wäscheversorgung	70	30
Gästebetreuung	55	30
Administration	39	10
Anderes:		
Service	13	–
Pflege	7	–
Betreuung	3	–

^a Mehrfachantworten waren möglich.

Die Aussagen der befragten Arbeitgebenden bestätigen diese Ergebnisse. Sie sagen, die Hauswirtschafter/innen würden in ein bis vier Bereichen eingesetzt. Diejenigen, die im Jahr 2002 abgeschlossen haben und über entsprechende schulische Voraussetzungen verfügen, hätten die Leitung eines Bereichs übertragen bekommen. Dass die jungen Berufsleute Leitungsfunktion übernehmen, stimmt auch mit der Vorstellung der im Sommer 2003 befragten Verbandsmitglieder überein.

Auffallend ist, dass es nach Einschätzung der befragten Arbeitgebenden von der schulischen Grundbildung abhängt, wo Hauswirtschafter/innen überall eingesetzt werden können. Während die schulisch schwächeren Jugendlichen eher praktische Arbeiten auszuführen hätten, könnten die leistungsstärkeren administrative (z.B. Sitzungsprotokolle, Briefe schreiben) und instruktive Arbeiten übernehmen. Eine Befragte, die bereits drei Lernende mit unterschiedlichen schulischen Voraussetzungen in der Ausbildung kennen gelernt hat, meint dazu: „Es ist spannend zu vergleichen und wirklich es kommt mir vor, man habe am Schluss nicht einfach eine ausgebildete Hauswirtschafterin, wo man sagen kann, das Level erwarten wir. Es gibt so eine Art Grundlevel, das muss einfach sein, aber dann gibt es noch eine „rechte Spatzig“ obendran.“

Deutlich mehr Deutschschweizer/innen als Romands arbeiten in den Bereichen Verpflegung/Ernährung und Gästebetreuung.²¹

²¹ 57% bzw. 66% der deutsch und 25% bzw. 33% der französisch sprechenden Hauswirtschafter/innen.

Schlussfolgerung

Hauswirtschafter/innen werden in einem bis in allen gelernten Bereichen eingesetzt. Vier von zehn haben die Verantwortung mindestens einer dieser Bereiche übertragen bekommen. Da es sich bei der Berufslehre zum/zur Hauswirtschafter/in jedoch um eine neue Lehre handelt und da das Berufsbild noch wenig publik ist, sind offenbar die Anforderungen an die Lernenden zu wenig bekannt. Die Folge davon ist, dass es Jugendliche gibt, die im Verlauf dieser Lehre an die Grenzen ihrer Möglichkeiten stossen.

Empfehlung

- Die Anforderungen der Lehre sind den Berufsberatungen zu kommunizieren.
- Es sollte eine Grundbildung mit Attest für lernschwächere Jugendliche konzipiert werden.²²

Evaluationsfrage

Genügen die in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen, um die Bedürfnisse der Arbeitgebenden zu erfüllen? Wo gibt es Lücken?

Ergebnisse

Alle befragten Arbeitgebenden sind der Auffassung, dass die Kompetenzen ihrer Hauswirtschafter/innen ausreichen. Ebenfalls neun der zehn Berufsbildner/innen vertreten diese Meinung. Nur einer macht explizit Lücken aus: In der Berufsschule sollte das adäquate Auftreten der angehenden Hauswirtschafter/innen eingehender geübt werden. Zudem fehle oftmals die Vertiefung von Fachkenntnissen, z.B. des Gewebes in der Lingerie.

Im Rahmen der Gesamtausbildung könnten zudem folgende Aspekte ergänzend behandelt werden: gewisse technische Kompetenzen in der Reinigung (z.B. Abfluss entstopfen, Entkalken, sanitärer Unterhalt), vertiefte Kenntnisse im Nähen und sicheres Instruieren von Arbeiten (jedoch in Abgrenzung zur Führungskompetenz einer hauswirtschaftlichen Betriebsleiterin).

Von den frisch ausgebildeten Hauswirtschafter/innen geben 87% an, dass das Gelernte genügt, um die ihnen übertragene Arbeit zu erfüllen (n=68). Die 13%, denen das Gelernte nicht ausreicht, identifizieren vor allem in der Organisation, der Vertiefung der Bereiche und in der Erfahrung Lücken.

Schlussfolgerung

Die Ausbildungsinhalte, die den Lernenden an den drei Lernorten bis zu LAP vermittelt werden, genügen sowohl den Arbeitgebenden wie auch den Lehrbetrieben. Explizite Lücken im Schulstoff werden von ihnen nicht moniert.

²² HWS hat die BiVo der Grundbildung mit Attest in Hauswirtschaft in Bearbeitung.

Kurzzusammenfassung

Von den antwortenden Jugendlichen geben zwei Drittel an, dass sie nach der LAP eine Stelle gesucht, mehr als vier Fünftel davon, dass sie eine Stelle gefunden haben. Mehr als die Hälfte der Stellensuchenden sagt, dass sie auf Schwierigkeiten gestossen seien. Als Hauptproblem wird von allen Befragten der ungenügende Bekanntheitsgrad der Lehre genannt. Hier besteht Handlungsbedarf.

Ein Viertel der Hauswirtschafter/innen, die eine Stelle haben, schreiben, dass sie in ihrem Lehrbetrieb bleiben konnten, ein weiterer Viertel, dass sie ihre Stelle über ein Inserat gefunden hätten.

Die Schwerpunktwahl im dritten Lehrjahr ist gemäss Arbeitgebenden bzw. Berufsbildner/innen und Verbandsmitgliedern allgemein betrachtet eine Hilfe beim Berufseinstieg. Kritisch beurteilt wird der Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“.

Eingesetzt werden die Hauswirtschafter/innen in einem bis in allen Bereichen der Ausbildung. Mehr als zwei Fünftel leiten mindestens eines dieser Gebiete. Die befragten Arbeitgebenden bzw. Berufsbildner/innen des dritten Lehrjahrs sagen, dass die Kompetenzen der Hauswirtschafter/innen genügten, um die übertragenen Aufgaben wahrzunehmen.

6.2 Ausbildungserfolg

Dieses Kapitel zeigt, ob Lernende im angestrebten Mass über spezifische Aspekte der Lehre informiert sind (Breite Berufsfeld, Lehrstellenwechsel, Schwerpunktwahl und Weiterbildungsmöglichkeiten), ob sie über die vorgegebenen Kompetenzen verfügen und ob sie von der Möglichkeit des Lehrstellenwechsels Gebrauch machen. Ausserdem wird den Fragen nachgegangen, welche beruflichen Pläne sie ins Auge fassen und ob sie mit der Ausbildung zufrieden sind.

Evaluationsfrage

Ist den Lernenden anfangs Lehre die Breite des Berufsfelds (Familienhaushalt, Gastgewerbe, Landwirtschaft sowie Gesundheit und Soziales) bekannt und wenn ja, wer hat sie informiert?

Ergebnis

Anfangs zweites Lehrjahr geben 78% der Lernenden an, dass sie über die ganze Breite des Berufsfeldes der Lehre informiert worden sind (n=264). Informiert hätten sie vor allem die Lehrmeister/innen (30%), die Berufsberater/innen (28%), die Lehrpersonen (18%) und Broschüren (10%).²³

Schlussfolgerung

Lediglich drei Viertel der Lernenden machen die Aussage, über die Breite des Berufsfeldes informiert zu sein. Hier besteht ein Informationsdefizit.

²³ Mehrfachantworten waren möglich.

Empfehlung

- Es ist ein entsprechendes Informationsdokument für die Betriebe, Berufsschulen und Berufsberatungen zu erstellen.

Evaluationsfrage

Ist den Lernenden die Möglichkeit des Lehrstellenwechsel bekannt und nutzen sie ihn auch über die Sprachgrenze hinaus?

Ergebnis

Von den Lernenden, die ihre Lehrstelle nicht gewechselt haben, geben 5% anfangs zweites Lehrjahr an, dass sie keine Kenntnisse über die Möglichkeit des Lehrstellenwechsel gehabt haben (n=102). Ende der Lehre sind es 6% (n=115).

54% der Lernenden sagen, sie hätten von der Möglichkeit des Lehrstellenwechsels vom ersten ins zweite Lehrjahr Gebrauch gemacht (n=261): 51% der Deutschschweizer/innen und 61% der Westschweizer/innen und Tessiner/innen (n=141).²⁴

Kaum jemand wechselt über die Sprachgrenze hinaus:

Tabelle 7: Lehrstellenwechsel vom ersten ins zweite Lehrjahr

	Deutschschweiz in %	Westschweiz/Tessin in %
Wechsel über Kantonsgrenze (n=144)	21	6
Sprachwechsel (n=24)	19	100
in der Berufsschule	25	–
im Betrieb	–	50
an beiden Lernorten	75	50

Verbandsmitglieder vermuten als Grund für den geringen Wechsel über die Sprachgrenze vorwiegend die mangelnden Fremdsprachenkenntnisse, vor allem wenn sich auch die Berufsschule in der anderen Sprachregion befindet. Viele Lernende seien zudem eher leistungsschwach. Auch die finanzielle Situation könne hier ausschlaggebend sein. Ein weiterer oft genannter Grund ist die Angst der Jugendlichen vor dem Verlassen des vertrauten Umfeldes und des sozialen Netzes. Einzelstimmen nennen zum einen die Eigeninteressen des Ursprungskantons; man müsse sicherstellen, dass man die eigene Klasse füllen könne. Zum andern werde der Wechsel über die Sprachgrenze schlecht verkauft und anderes sei bisher einfach wichtiger gewesen, z.B. die Gestaltung der LAP und die Einführungskurse. Zudem wird erwähnt, dass der Unterrichtsstoff nicht in jedem Kanton derselbe sei.

²⁴ Von den Antwortenden Westschweizer/innen und Tessiner/innen stammen 26% aus dem Kanton Wallis (die ersten beiden Ausbildungsjahre bestehen aus dem schulischen System mit Praktika. Ein Betriebswechsel ist meist gegeben).

Die Befragten können sich den Umstand, dass mehr Deutschschweizer/innen einen Lehrstellenwechsel vornehmen, nicht erklären. Es wird nur von einer Person eine Idee geäußert: die Tatsache, dass in der deutschen Schweiz die Hauswirtschaft im Familienhaushalt in Form der Haushaltlehre Tradition hat.

Evaluationsfrage

Gibt es Probleme beim Lehrstellenwechsel und wenn ja, welche?

Ergebnis

Von den Lehrstellenwechselnden sagen 8% (zehn Deutschschweizer/innen und eine Person aus dem Tessin), dass sie Schwierigkeiten gehabt hätten, und zwar weil es wenig Lehrstellen gebe, weil sie zu spät gesucht hätten und weil es unklar sei, wer für den Vertrag und die Anmeldung an der Schule verantwortlich sei (n=140).

Von den antwortenden Berufsbildner/innen sagen 6%, dass ihre Lernenden Probleme mit dem Wechsel gehabt hätten, und zwar wegen des unterschiedlichen Ausbildungsstands, der Motivation der Lernenden, der unterschiedlichen Lehrpläne in den verschiedenen Kantonen und des Übergangs vom Familienhaushalt zum Grossbetrieb.

Schlussfolgerung

Die Möglichkeit des Lehrstellenwechsels und mit diesem verbunden der Sprachwechsel ist ein wichtiges Merkmal der Lehre. Es haben jedoch nur die Hälfte der Lernenden vom ersten ins zweite Lehrjahr davon Gebrauch gemacht, vom Sprachwechsel gar nur noch einzelne. Das Ziel, dadurch die Flexibilität zu erhöhen sowie den Erwerb von Schlüsselkompetenzen zu fördern (siehe Kapitel 2 „Ausgangslage“) wird mehrheitlich nicht erreicht. Positiv zu vermerken ist, dass nur wenige mit dem Wechsel Probleme hatten.

Empfehlung

- Die Vorteile des Lehrstellenwechsels sollten kommuniziert werden.
- Der Lehrstellenwechsel ist über die Sprachgrenze hinaus zu fördern (z.B. Einführung einer Fremdsprache in die Lehre).

Evaluationsfrage

Sind die Lernenden über die Schwerpunktwahl im dritten Lehrjahr informiert?

Ergebnis

Ende Ausbildung geben 83% der Lernenden an, dass sie über die Schwerpunkte informiert worden sind (n=272). Knapp ein Fünftel ist nicht informiert.

Empfehlung

- Die bestehenden Dokumente sollten durch die Berufsschulen abgegeben werden.

Evaluationsfrage

Verfügen die Lernenden am Ende der Ausbildung über Schlüsselkompetenzen in der angestrebten Breite?

Ergebnis

Die Lernenden geben Ende drittes Lehrjahr an, die erhobenen Schlüsselkompetenzen wie folgt anzuwenden:²⁵

Tabelle 8: Anwendung der Schlüsselkompetenzen Ende der Ausbildung

	Lernende Modalwert n≥237
Sozialkompetenzen	
Selbständigkeit	Oft
Teamfähigkeit	Oft
Verantwortungsbereitschaft	Oft
Konfliktfähigkeit	Oft
Methodenkompetenzen	
Reflexivität	Oft
Problemlösefähigkeit	Manchmal bis oft
Fachkompetenzen	
Verpflegung/Ernährung	Manchmal bis oft
Hausdienst	Manchmal bis oft
Wäscheversorgung	Manchmal bis oft
Gästebetreuung	Manchmal bis oft
Administration	Selten bis manchmal
Gesundheits- und Sozialwesen	Nie bis sehr oft

Die Sozialkompetenzen werden von den meisten Lernenden²⁶ oft angewendet. Die Methodenkompetenz „Reflexivität“ oft und die „Problemlösefähigkeit“ manchmal bis oft.

Die Fachkompetenzen werden mehrheitlich manchmal bis oft angewendet, die „Administration“ selten bis manchmal. Die Kompetenzen des Bereichs „Gesundheits- und Sozialwesen“ werden sehr unterschiedlich von nie bis sehr oft angewendet. Eine detailliertere Auswertung²⁷

²⁵ Antwortkategorien: nie, selten, manchmal, oft, sehr oft.

²⁶ Verwendet wird der Modalwert (Antwortkategorie, die am häufigsten vorkommt) der Mittelwerte der zusammengefassten Kompetenzen. Die Daten sind unimodal verteilt.

²⁷ Kontingenztabelle mit Chi-Quadrat-Test (siehe Fussnote 12).

ergibt, dass ihre Anwendungshäufigkeit weder mit der Berufsschule noch der Betriebsart, noch mit einzelnen Kompetenzen zusammenhängt. Da die Verteilung der Antworten auf die Frage nach den einzelnen Kompetenzen ähnlich gestaltet ist wie das Gesamtergebnis, lässt dies vermuten, dass bei den meisten Lernenden alle fünf Kompetenzen gleich oft oder selten angewendet werden. Somit hätte die Anwendungshäufigkeit einen Zusammenhang mit dem einzelnen Betrieb.

Schlussfolgerung

Da die meisten Jugendlichen angeben, dass sie die Sozial- und Methodenkompetenzen oft anwenden, kann – mit Vorbehalt der Schwierigkeiten bei der Erhebung von Schlüsselkompetenzen – davon ausgegangen werden, dass sie über diese Kompetenzen verfügen und auch die Gelegenheit bekommen, diese anzuwenden. Dass die Fachkompetenzen lediglich manchmal bis oft (ausser der Administration, die selten bis manchmal angegeben wird) eingesetzt werden, kann verschiedene Gründe haben.

Evaluationsfrage

Sind den Lernenden am Ende der Lehre ihre Weiterbildungsmöglichkeiten bekannt?

Ergebnis

Während anfangs zweites Lehrjahr 74% der Lernenden sagen, dass sie über die Weiterbildungsmöglichkeiten informiert seien (n=260), sind es Ende Lehre nur noch 67% (n=268).

Informiert wurden sie gemäss ihren Aussagen von den Lehrmeister/innen (23%), den Lehrpersonen (23%), den Berufsberatungen (12%) und durch Broschüren (12%)²⁸.

Westschweizer und Tessiner Jugendliche schreiben Ende der Lehre deutlich weniger oft, dass sie über die Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Lehre informiert seien als die Deutschschweizer Jugendlichen.²⁹

Empfehlung

- Die bestehenden Dokumente sollten durch die Verbände, die Berufsschulen und die Berufsberatungen abgegeben werden.

Evaluationsfrage

Welche beruflichen Karrieren verfolgen oder planen Hauswirtschafter/innen?

Ergebnis

Neun Monate nach der LAP schreiben 71% der Befragten, dass sie zum Zeitpunkt der Erhebung eine Stelle hätten (n=136): 67% davon eine mit vorwiegend hauswirtschaftlichen Auf-

²⁸ Mehrfachantworten waren möglich.

²⁹ 73% der Deutschschweizer/innen; 57% der übrigen Schweiz.

gaben und 28% eine Stelle mit vorwiegend anderen Aufgaben (Pflege 12%, Gastronomie 5%, sozialer Bereich 5%).

Von den antwortenden Hauswirtschafter/innen sagen 30%, dass sie zur Zeit eine Weiterbildung absolvierten (n=145): 41% davon befinden sich in einer Zweitausbildung,³⁰ 21% besuchen eine Höhere Fachschule³¹ und 5% machen die Berufsmatur. Hier gibt es deutliche Unterschiede zwischen der Deutsch- und Westschweiz: Während mehr Deutschschweizer/innen angeben, dass sie sich in einer Höheren Fachschule weiterbilden, tun dies mehr Romands in einer Zweitausbildung.³²

Vier Hauswirtschafter/innen schreiben, dass sie während der Lehre eine Berufsmatur besucht hätten: drei haben die technische Richtung gewählt, eine die soziale.

Die Pläne für die Zukunft sehen bei den frisch ausgebildeten Hauswirtschafter/innen wie folgt aus:

Tabelle 9: Karrierepläne von Hauswirtschafter/innen

	Hauswirtschafter/innen in % ^a n=145
Als Hauswirtschafter/in tätig sein	34
Sich Selbständig machen	4
Berufsmatur machen	2
Höhere Fachschule/Fachhochschule besuchen	22
In einem anderen Beruf arbeiten	21
Einen anderen Beruf erlernen	21
Sprachaufenthalt machen	16
Weiss noch nicht	12

^a Mehrfachantworten waren möglich.

Demnach möchte ein Drittel der Ausgebildeten als Hauswirtschafter/in arbeiten, ein Fünftel sich weiterbilden und ein weiterer Fünftel eine andere Ausbildung absolvieren. Jede zehnte Person weiss noch nicht, was sie für die Zukunft plant.

Schlussfolgerung

Hauswirtschafter/innen verfolgen und/oder planen verschiedene berufliche Karrieren. Die meisten bilden sich weiter, absolvieren eine andere Ausbildung oder möchten im gelernten Beruf „Hauswirtschafter/in“ bleiben.

³⁰ Meist genannte: Fachangestellte/r Gesundheit 8, Hauspfleger/in 3, Kleinkinderzieher/in 2.

³¹ Meist genannte: Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in 7, Hotelfachschule 2.

³² 33% bzw. 19% der Deutschschweizer/innen, 0% bzw. 77% der Romands.

Das Ziel der Ausbildung, in einem breiten Berufsfeld eine Basis für verschiedene berufliche Tätigkeiten und Weiterbildungen zu legen (siehe Kapitel 2 „Ausgangslage“), kann somit als erreicht betrachtet werden.

Evaluationsfrage

Sind die Hauswirtschafter/innen rückblickend zufrieden mit ihrer Ausbildung?

Ergebnis

Am Ende der Lehre vermerken 24% der Lernenden, mit ihrer Lehre "zufrieden", 59% "eher zufrieden", 16% „eher unzufrieden“ und 1% „unzufrieden“ zu sein (n=275). Kritisiert wird vor allem die mangelnde Organisation, z.B. der Einführungskurse, der Lektionen und der interkantonalen Zusammenarbeit.

Im Detail beurteilen die Jugendlichen vorwiegend die Dauer der Lehre, deren Breite und ihren Inhalt als „(eher) gut“, weniger positiv dagegen die Möglichkeit des Lehrstellenwechsels und den damit verbunden Sprachwechsel:

Tabelle 10: Beurteilung der gesamten Lehre

	Gut ^a	Eher gut	Eher schlecht	Schlecht
Lernende beurteilen:				
Dauer der Lehre (n=275)	70	26	3	1
Inhalt (n=275)	34	59	7	1
Breite des Berufsfeldes (n=269)	44	46	10	–
Vermittelte Stoffmenge (n=275)	25	60	14	2
Schwerpunktwahl (n=269)	51	31	15	4
Möglichkeit Lehrstellenwechsel (n=262)	43	35	18	5
Möglichkeit Sprachwechsel (n=236)	29	32	25	14

^a Antworten in %.

Schlussfolgerung

Die meisten Lernenden halten am Ende der Ausbildung fest, sie seien „(eher) zufrieden“ mit ihrer Lehre. Dass der Lehrstellenwechsel und vor allem der damit verbundene Sprachwechsel weniger positiv bewertet wird, kann mit den Aussagen zum Lehrstellenwechsel erklärt werden (siehe dieses Kapitel oben).

Kurzzusammenfassung

Knapp vier Fünftel der Lernenden geben an, über die Breite des Berufsfelds, die Schwerpunktwahl und die Weiterbildungsmöglichkeiten informiert zu sein. Dies kann noch verbessert werden. Unkenntnis über die Möglichkeit des Lehrstellenwechsels besteht nur bei Einzelnen.

Gut die Hälfte der Jugendlichen schreiben, vom ersten ins zweite Lehrjahr einen Lehrstellenwechsel vorgenommen zu haben, und davon knapp 8%, mit Schwierigkeiten konfrontiert gewesen zu sein. Nur sehr wenige haben mit der Lehrstelle auch die Sprachregion gewechselt.

Die meisten Lernenden sind der Meinung, dass sie die vermittelten Sozial- und Methodenkompetenzen oft, die Fachkompetenzen manchmal bis oft anwenden.

Die Hauswirtschafter/innen benutzen die Lehre als Basis für verschiedene berufliche Tätigkeitsfelder und Weiterbildungsmöglichkeiten, womit ein Ziel der Lehre erreicht ist.

Die Mehrheit der Lernenden ist gemäss eigener Aussage rückblickend „(eher) zufrieden“ mit ihrer Ausbildung.

6.3 Ausbildungsleistungen der drei Lernorte

Die Untersuchung der Ausbildungsleistungen der Lernorte beinhaltet folgende Aspekte: die Vermittlung von Grundfertigkeiten durch die Einführungskurse, die Unterrichtsgestaltung, die Förderung der Schlüsselkompetenzen in der Berufsschule und im Betrieb, das Angebot an Lehrstellen, die Abdeckung aller Bereiche durch die Betriebe und das Qualifikationsgespräch. Die Reihenfolge der Fragen orientiert sich an den drei Lernorten.

Einführungskurse

Evaluationsfrage

Hilft die „Allgemeine Einführung“ des Einführungskurses 1, in die Berufslehre einzusteigen?

Ergebnis

Die „Allgemeine Einführung“ des Einführungskurses hat gemäss 28% der Lernenden geholfen, in den Beruf einzusteigen, 52% stimmen dem eher, 16% eher nicht und 4% nicht zu (n=214).

Evaluationsfrage

Genügen den Lernenden die im Einführungskurs 1, 2 und 3 vermittelten praktischen Grundfertigkeiten (des gewählten Schwerpunkts), um diese im Lehrbetrieb möglichst selbständig zu üben und zu vertiefen?

Ergebnis

Die Lernenden beantworten die Fragen Anfang zweites und Ende drittes Lehrjahr wie folgt:

Tabelle 11: Genügend vermittelte Grundkenntnisse der Einführungskurse

	Ja ^a	Eher ja	Eher nein	Nein
Lernende bewerten:				
Einführungskurs 1 (n=212)	20	46	31	3
Einführungskurs 2 (n=218)	19	58	20	3
Einführungskurs 3 (n=212)	32	42	20	6

^a Antworten in %.

Vor allem der Einführungskurs 1 wird mit Blick auf die vermittelten Grundfertigkeiten von vielen Lernenden nicht so gut bewertet: Lediglich zwei Drittel betrachten ihn als „(eher) hilfreich“. Die Einführungskurse 2 und 3 schneiden etwas besser ab.

Schlussfolgerung

Gut ein Viertel der Lernenden bewerten die in den Einführungskursen vermittelten Grundfertigkeiten als (eher) nicht genügend. Diese Zahl ist beträchtlich und verlangt ein Überdenken der Bildungsinhalte (siehe Zusammenarbeit der Einführungskurse mit den Berufsschulen und Betrieben, Kapitel 6.4 „Umsetzung des Ausbildungskonzepts“).

Berufsschule

Evaluationsfrage

Ist der Unterricht partnerschaftlich gestaltet?

Ergebnis

Unter partnerschaftlicher Gestaltung des Unterrichts versteht HWS einerseits, dass die Lernenden mit ihren Fragen ernst genommen werden, und andererseits, dass die drei Lernorte ihr Programm aufeinander abstimmen. An dieser Stelle wird auf den ersten Aspekt eingegangen, der zweite Punkt wird im Kapitel 6.4 „Umsetzung des Ausbildungskonzepts“ behandelt.

Tabelle 12 präsentiert die Antworten auf die Frage, ob die Lernenden von den Lehrpersonen mit ihren Fragen ernst genommen werden.³³

³³ Eine Bewertung der Aussage „Die Antworten helfen mir weiter“ wurde bei den Lehrpersonen nicht verlangt.

Tabelle 12: Ernst nehmen der Fragen der Lernenden

	Ja ^a	Eher ja	Eher nein	Nein
Lehrpersonen				
geben immer Antwort (n=79)	59	40	–	1
Lernende				
erhalten immer Antwort im allgemein bildenden Unterricht (n=268)	51	41	6	3
Unterricht der Berufskenntnisse (n=275)	44	47	7	2
finden Antworten hilfreich im allgemein bildenden Unterricht (n=270)	37	49	12	2
Unterricht der Berufskenntnisse (n=274)	38	51	10	2

^a Antworten in %.

Die Lernenden schätzen das Antworten der Lehrpersonen Ende Lehre grösstenteils positiv ein. Diese beurteilen sich selber etwas besser.³⁴

Von den befragten Lernenden schreiben anfangs zweites Lehrjahr 95%, dass sie eine Ansprechperson bei Fragen zur Ausbildung hätten, 98%, dass diese Person sie ernst nehme.

Schlussfolgerung

Die Lernenden werden von ihren Lehrpersonen in Bezug auf Fragen ernst genommen.

Evaluationsfragen

Werden die Schlüsselkompetenzen in den Berufsschulen gefördert? Wo gibt es Lücken?

Ergebnis

Von den antwortenden Lehrpersonen sagen zwei Drittel, dass sie die Schlüsselkompetenzen, wo möglich, in den Unterricht integrierten (n=72). Dazu bemerken 23%, dass die mit der Integration „(eher) Schwierigkeiten“ hätten (n=68). Fünf bezeichnen den Begriff „Schlüsselkompetenzen“ als unklar.

Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse im Detail:

³⁴ Die Lehrpersonen des allgemein bildenden Unterrichts und des Unterrichts der Berufskenntnisse wurden zusammen ausgewertet, da es etliche Lehrpersonen gibt, die beides unterrichten.

Tabelle 13: Integration Schlüsselkompetenzen in den Unterricht

	Ja ^a	Eher ja	Eher nein	Nein
Lehrpersonen				
integrieren Schlüsselkompetenzen (n=72)	64	32	4	–
haben Schwierigkeiten mit Integration (n=68)	7	16	43	34

^a Antworten in %.

Gefördert werden in den Berufsschulen gemäss Lehrpersonen insbesondere die Sozialkompetenzen „Selbständigkeit“, „Teamfähigkeit“, „Verantwortungsbereitschaft“ und die „Kommunikationsfähigkeit“. Zu kurz komme vor allem das „Transfervermögen“.

Zwischen 53% und 60% der Lernenden geben Ende der Lehre an, dass sie die Sozial- und Methodenkompetenzen in der Berufsschule (eher) üben können (n=273). Eine Ausnahme bildet die „Verantwortungsbereitschaft“. Hier beträgt die Zustimmung lediglich 49%. Am häufigsten werden die „Selbständigkeit“ und die „Teamfähigkeit“ genannt (je 60%), gefolgt von der „Konfliktfähigkeit“ (56%).

Zwischen 19% und 25% der Lernenden können nach eigener Einschätzung die Fachkompetenzen – mit Ausnahme der beiden Bereiche „Administration“ sowie „Gesundheit und Soziales“ – in der Berufsschule üben; der Prozentwert für „Administration“ liegt mit 39% deutlich höher und derjenige für „Gesundheit und Soziales“ mit 15% tiefer.

Schlussfolgerung

Etwas mehr als die Hälfte der Jugendlichen ist der Ansicht, sie könnten die Sozial- und Methodenkompetenzen in der Berufsschule üben. Bei den Fachkompetenzen ist es weniger als ein Viertel. Da der primäre Ort des Einübens der Kompetenzen der Lehrbetrieb ist und gemäss Euler (1999, S. 22) die Lernenden den Lehrbetrieb kraft ihrer Sozialisation an diesem Ort besser beurteilen als die Berufsschule, wird dieses Ergebnis nicht negativ bewertet.

Zu beachten ist jedoch, dass ein Viertel der Lehrpersonen sagen, dass sie „(eher) Schwierigkeiten“ hätten, die Schlüsselkompetenzen in den Unterricht zu integrieren (siehe Empfehlung S. 38).

Evaluationsfrage

Zeigen die Lehrpersonen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Lernorte Familienhaushalt und Grossbetrieb auf?

Ergebnis

Die Lernenden haben eher den Eindruck, die Unterschiede zwischen Familienhaushalt und Grossbetrieb würden aufgezeigt, als dies bei den Lehrpersonen der Fall ist:

Tabelle 14: Familienhaushalt und Grossbetrieb im Unterricht

	Lernende in % n=259	Lehrpersonen in % n=59
Gemeinsamkeiten werden aufgezeigt	83	83
Unterschiede werden aufgezeigt	93	81

Schlussfolgerung

Es fällt auf, dass ein Fünftel der Lehrpersonen angeben, dass sie die Gemeinsamkeiten und die Unterschiede der beiden Lernorte Familienhaushalt und Grossbetrieb (eher) nicht aufzeigen.

Empfehlung

- Die Vermittlung der Gemeinsamkeiten und der Unterschiede der beiden Lernorte Familienhaushalt und Grossbetrieb sollte in den Rahmenlehrplan bzw. in die BiVo aufgenommen werden.³⁵

Betriebe

Evaluationsfrage

Warum bilden Betriebe Hauswirtschafter/innen aus?

Ergebnis

Die Berufsbildner/innen geben an, dass sie Hauswirtschafter/innen vor allem auf Grund derer Kompetenzen in einem breiten Berufsfeld ausbilden (n=162):

Tabelle 15: Grund für Ausbildung von Hauswirtschafter/innen

	Berufsbildner/innen in % ^a n=162
Kompetenzen in einem breiten Berufsfeld	82
Hauswirtschaftliche Tätigkeit steht im Zentrum	24
Schwerpunktwahl im dritten Lehrjahr	17

^a Mehrfachantworten waren möglich.

³⁵ Dieser Punkt wurde in die BiVo, die zur Zeit in der Vernehmlassung ist, aufgenommen.

Zusätzlich genannt werden: eine Ausbildungsmöglichkeit anbieten (8%), den Nachwuchs fördern (7%) und den Stellenwert der Hauswirtschaft erhöhen (7%).

Die Hälfte der mündlich befragten Berufsbildner/innen nennen als Motiv für ihre Ausbildungstätigkeit, dem Arbeitsmarkt Fachpersonal zur Verfügung zu stellen. Weiter steht für vier der Auftrag, Jugendliche auszubilden, im Vordergrund und zwei streben die Erneuerung und Vermehrung von Wissen im Team an.

Deutlich mehr Personen aus der Westschweiz und dem Tessin als aus der Deutschschweiz geben an, Hauswirtschafter/innen wegen der Möglichkeit der Schwerpunktwahl auszubilden.³⁶

Schlussfolgerung

Die Berufsbildner/innen schätzen in erster Linie die Tatsache, dass die Hauswirtschafter/innen in ihrer Ausbildung Kompetenzen in einem breiten Berufsfeld erwerben, sie also Allrounder/innen sind. Das Ziel der Ausbildung, Jugendliche auf ein breites Berufsfeld vorzubereiten (siehe Kapitel 2 „Ausgangslage“), entspricht offensichtlich einem Bedürfnis der Praxis. Ebenfalls als wichtig erachtet wird die Ausbildung von Fachpersonal.

Evaluationsfrage

Werden Lehrstellen sowohl im gesamten Berufsfeld als auch im privaten und öffentlichen Bereich angeboten?

Ergebnis

Von den Lernenden im dritten Lehrjahr arbeiten 56% in Heimen (Alters- Pflege-, Behindertenheimen), 20% in Spitälern, 15% in anderen Betrieben wie psychiatrischen Kliniken, Bildungseinrichtungen, Hotels und Krippen, 7% im Gastgewerbe und 3% in landwirtschaftlichen Betrieben (n=272) (siehe Kapitel 4 „Datenquellen“).

Das erste Lehrjahr haben 37% der Lernenden im privaten Bereich absolviert (davon 68% in einem Familienhaushalt, 32% in einem landwirtschaftlichen Betrieb) und 63% im öffentlichen Bereich (n=260).

Schlussfolgerung

Es werden Lehrstellen im gesamten Berufsfeld sowie im privaten und öffentlichen Bereich angeboten, womit die Ziele eine Ausbildung in einem breiten Berufsfeld und Hauswirtschaft sowohl im privaten wie auch im öffentlichen Bereich anzubieten (siehe Kapitel 2 „Ausgangslage“), erreicht sind.

Evaluationsfrage

Werden in den Betrieben alle Bereiche abgedeckt?

³⁶ 36% der Westschweizer/innen und Tessiner/innen; 8% der Deutschschweizer/innen.

Ergebnis

Am Ende der Lehre geben 83% der Lernenden an, dass ihr Lehrbetrieb alle Arbeitsbereiche berücksichtigt (n=274). Ist dies nicht der Fall, haben 74% der Lernenden die Möglichkeit, diese in einem anderen Betrieb kennen zu lernen (n=46).

83% der antwortenden Berufsbildner/innen schreiben, dass sie alle Bereiche anbieten; alle andern geben an, dass ihre Lernenden hierfür in einen anderen Betrieb gehen können.

Schlussfolgerung

Die ausbildenden Betriebe bieten fast allen Lernenden die Möglichkeit, alle Bereiche der Ausbildung während der Lehre kennen zu lernen. Da jedoch gut 4% der Lernenden angeben, dies nicht tun zu können, wird Folgendes vorgeschlagen:

Empfehlung

- Die kantonalen Berufsbildungsämter sollten die Betriebe verbessert kontrollieren.

Evaluationsfragen

Werden die Schlüsselkompetenzen in den Lehrbetrieben gefördert? Wo gibt es Lücken?

Ergebnis

Von den Berufsbildner/innen schreiben 64%, dass sie die Schlüsselkompetenzen, wo möglich, in den Berufsalltag integrierten, und 20%, dass sie (eher) Schwierigkeiten damit hätten (n=149). Zehn Personen sagen, dass ihnen die Schlüsselkompetenzen nicht bekannt oder deren Definition unklar seien.

Einzelheiten führt die Tabelle 16 auf:

Tabelle 16: Integration Schlüsselkompetenzen in den Berufsalltag

	Ja ^a	Eher ja	Eher nein	Nein
Berufsbildner/innen				
integrieren Schlüsselkompetenzen (n=149)	64	34	2	–
haben Schwierigkeiten mit Integration (n=148)	5	15	30	50

^a Antworten in %.

Gefördert werden in den antwortenden Betrieben in erster Linie die Sozialkompetenzen („Selbständigkeit“, „Verantwortungsbereitschaft“), gefolgt von den Methodenkompetenzen („Arbeitstechnik“, „Flexibilität“) und den Fachkompetenzen generell.

Zu kurz kommen gemäss Befragten vor allem die „Selbständigkeit“ und einzelne Fachkompetenzen (z.B. Küche, Wäscherei, Administration).

Die Lernenden geben am Ende der Lehre an, dass sie alle Schlüsselkompetenzen (Sozial-, Methoden- und Fachkompetenzen) vorwiegend im Betrieb hätten üben können.

Schlussfolgerungen

Der Lernort, an dem die Schlüsselkompetenzen vorwiegend geübt werden, ist, wie erwartet, der Lehrbetrieb. Da jedoch 20% der Berufsbildner/innen der Betriebe schreiben, dass es „(eher) schwierig“ sei, diese zu integrieren, und zehn Personen, dass diese zu wenig klar seien, wird Folgendes empfohlen:

Empfehlung

- Die Kompetenzen sollten in der neuen BiVo präziser umschrieben werden.³⁷

Evaluationsfrage

Wird mindestens zwei Mal pro Jahr ein Qualifikationsgespräch geführt?

Ergebnis

Ende Lehre geben 57% der Lernenden an, dass sie mindestens zwei Mal pro Jahr ein Qualifikationsgespräch mit den Berufsbildner/innen gehabt hätten (n=273), von den Berufsbildner/innen sind es 80% (n=159). Da diese Zahlen zu tief sind, wird folgendes empfohlen:

Empfehlung

- Die Berufsbildner/innen sollten zum Thema Qualifikationsgespräch informiert bzw. weitergebildet werden.³⁸

Kurzzusammenfassung

Die in den Einführungskursen vermittelten praktischen Grundfertigkeiten genügen lediglich zwei Dritteln bis drei Vierteln der Lernenden (eher) für die Arbeit im Betrieb. Hier besteht Optimierungsbedarf.

Die partnerschaftliche Gestaltung des Unterrichts in dem Sinne, dass die Fragen der Lernenden ernst genommen werden, wird von den Beteiligten grösstenteils positiv bewertet. Die Vermittlung der Gemeinsamkeiten und der Unterschiede zwischen Familienhaushalt und Grossbetrieb kann noch gesteigert werden.

Die Ausbildungsleistungen der Betriebe werden allgemein als gut bewertet. Dies betrifft das Angebot von Lehrstellen in der ganzen Breite des Berufsfeldes, die Förderung der Schlüsselkompetenzen und die Möglichkeit Bereiche, die der Betrieb nicht abdeckt, in einem anderen

³⁷ Dieser Punkt wurde in die BiVo aufgenommen.

³⁸ In die BiVo wurde aufgenommen, dass dieses Gespräch Pflicht ist und dass die Berufsbildner/innen dafür eine Anleitung bekommen.

kennen zu lernen. Bei der Führung der regelmässigen Qualifikationsgespräche ist noch mehr Einsatz seitens der Betriebe notwendig.

6.4 Umsetzung des Ausbildungskonzepts

Dieses Teilkapitel beinhaltet folgende Themen: die Lehrmittel und Unterlagen im Unterricht, der offizielle Modell-Lehrgang, der Lehrstellenwechsel, die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten sowie die Umsetzung des Ausbildungskonzepts in den Berufsschulen und den Betrieben.

Evaluationsfrage

Sind genügend Unterlagen und Lehrmittel vorhanden und helfen diese den Lernenden, den Schulstoff besser zu verstehen?

Ergebnis

Von den antwortenden Lehrpersonen schreiben 21%, dass sie keine Lehrmittel, und 20%, dass sie keine (geeigneten) Unterlagen zur Verfügung gestellt bekommen hätten (n=76). Sie müssten alles alleine zusammenstellen. Auf italienisch gebe es zudem überhaupt keine Lehrmittel.

Die Lernenden und die Lehrpersonen antworten auf die Frage, ob die Lehrmittel und Unterlagen für das Verständnis des Schulstoffs „(eher) hilfreich“ seien, grösstenteils mit ja:

Tabelle 17: Lehrmittel und Unterlagen als Hilfe für Verständnis Schulstoff

	Ja ^a	Eher ja	Eher nein	Nein
Lehrmittel sind Hilfe für Verständnis:				
Lernende (n=274)	32	57	9	2
Lehrpersonen (n=65)	57	28	8	8
Unterlagen sind Hilfe für Verständnis:				
Lernende (n=274)	32	61	7	–
Lehrpersonen (n=68)	56	29	10	4

^a Antworten in %.

Schlussfolgerung

Da gut ein Fünftel aller Lehrpersonen bemängeln, dass sie gar keine oder keine geeigneten Lehrmittel und/oder Unterlagen erhalten hätten, besteht hier Handlungsbedarf. Da einheitliche Lehrmittel und Unterlagen, den Lehrstellenwechsel über die Kantonsgrenze und die Durchführung der LAP erleichtern würden, wird Folgendes empfohlen:

Empfehlung

- Es sollten einheitlichen Lehrmittel und Unterlagen in allen drei Landessprachen bereitgestellt werden.³⁹

Evaluationsfrage

Wird der offizielle Modell-Lehrgang benützt?

Ergebnis

Ende der Lehre geben 55% der Lernenden an, dass sie den offiziellen Modell-Lehrgang benutzen haben (n=270); 15% davon sagen aus, dass sie ihn regelmässig nachgeführt hätten (n=146).

Von den antwortenden Berufsbildner/innen sagen 87%, dass sie ihn verwendeten, 28% dass ihre Lernenden ihn regelmässig nachführten (n=159).

Mündlich befragte Berufsbildner/innen weisen darauf hin, dass einzelne Kantone einen eigenen Modell-Lehrgang ausgearbeitet haben, so z.B. die Kantone Bern und Zug.

Deutlich mehr schriftlich befragte Berufsbildner/innen aus der Deutschschweiz als aus der Romandie oder dem Tessin geben an, dass sie den offiziellen Modell-Lehrgang benützten.⁴⁰

Evaluationsfrage

Ist der offizielle Modell-Lehrgang als Anleitungsgrundlage geeignet?

Ergebnis

Von den Jugendlichen, die den offiziellen Modell-Lehrgang benutzt haben, sagen 53%, dass es möglich sei, diesen einzuhalten (n=270). Die meistgenannten Gründe, weshalb dies nicht der Fall ist, sind folgende: Er sei zu komplex, es mangle an Zeit, zum Teil seien die Arbeiten im Lehrbetrieb nicht ausführbar und es bestehe ein Unterschied zwischen Theorie und Praxis.

Von den Berufsbildner/innen geben 66% an, dass es möglich ist, den offiziellen Modell-Lehrgang zu befolgen (n=131). Probleme ergeben sich für einige durch die unklaren Ziele, den Zeitmangel und den Umstand, dass nicht jeder Betrieb alles umsetzen kann.

Mündlich befragte Berufsbildner/innen ergänzen, dass sie den Modell-Lehrgang auf den eigenen Betrieb zuschneiden müssten und die Kompetenzen nicht der Reihe nach vermittelt werden könnten. Als grösste Schwäche nennen sie seine Ungenauigkeit; dies zeige sich einerseits in der Beurteilung der Erreichung einer bestimmten Kompetenz, andererseits in der Auslegung der Anforderungen. Dies habe unter anderem zur Folge, dass er kantonal anders ausgelegt werde. Ein Beispiel dafür ist, dass im Kanton Jura mit dem Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ in der Pflege gearbeitet werden kann, in anderen Kantonen nicht.

³⁹ HWS ist dabei, gewisse Lehrmittel für den gesamtschweizerischen Einsatz vorzubereiten.

⁴⁰ Benutzung: 66% der Deutschschweizer/innen; 38% der restlichen Schweiz.

Deutlich mehr schriftlich befragte Berufsbildner/innen aus der Deutschschweiz als der Romandie und dem Tessin geben an, dass es möglich ist, den offiziellen Modell-Lehrgang einzuhalten.⁴¹

Evaluationsfrage

Ist der offizielle Modell-Lehrgang hilfreich für die Lernenden und Berufsbildner/innen?

Ergebnis

Lediglich 10% der Lernenden beurteilen den offiziellen Modell-Lehrgang als „hilfreich“, 30% als „eher hilfreich“, 41% als „eher nicht hilfreich“ und 20% als „nicht hilfreich“ (n=251). Bei den Berufsbildner/innen sind es 40% und 41%, bzw. 17% und 3% (n=159). Von diesen erwähnen elf, dass sie ihn nur als Leitfaden verwendeten.

Schlussfolgerung

Lediglich die Hälfte der Lernenden sagen, dass sie den offiziellen Modell-Lehrgang benutzen. Die wichtigsten Mängel, die von den Befragten ausgemacht werden, sind seine Ungenauigkeit und Komplexität. Einerseits sei die Beurteilung der Erreichung einer Kompetenz schlecht erfassbar und andererseits seien die Anforderungen breit interpretierbar. Eine Folge ist in den Augen der Berufsbildner/innen, dass er kantonal anders angewendet wird.

Da eine einheitliche Handhabung des Modell-Lehrgangs für den Lehrstellenwechsel, die Ablegung/Abnahme der LAP und die Stellensuche von Vorteil ist, wird Folgendes empfohlen:

Empfehlung

- Die Ausbildungsziele und die entsprechenden Kompetenzen sollten in der BiVo zwecks Vereinheitlichung und Präzisierung in einer vorzugsweise interkantonalen Arbeitsgruppe überarbeitet und konkretisiert werden.⁴²

Evaluationsfrage

Wie ist der Lehrstellenwechsel in einzelnen Kantonen organisiert und wie funktioniert die Zusammenarbeit der Beteiligten in Bezug auf diesen Lehrstellenwechsel?

Ergebnis

Der Lehrstellenwechsel ist nicht in allen Kantonen gleich organisiert. Von den sieben befragten kantonalen Verbänden geben vier an, dass die Jugendlichen den Wechsel selber organisieren müssen (BE, TI, VD, ZH). Diese Verbände verfügen über eine Liste von Ausbildungsbetrieben, die Lernenden können diese verlangen. Im Kanton Graubünden haben die Jugendlichen dabei zusätzlich die Möglichkeit beraten zu werden, im Wallis wird der Wechsel von der

⁴¹ Möglichkeit der Einhaltung: 59% der Deutschschweizer/innen; 38% der Romands und Tessiner/innen.

⁴² Diese Empfehlung wurde in die BiVo aufgenommen.

Schule organisiert und im Kanton Zug besteht die Möglichkeit, sich den Wechsel über den Verbund organisieren zu lassen.

Die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten, den Verbänden und den Kantonen funktioniert gemäss befragten Verbandsmitgliedern primär über ein persönliches Beziehungsnetz. Dieses klappt gut.

Als Problem wird von einem Verbandsmitglied in Bezug auf den Lehrstellenwechsel das neue Berufsbildungsgesetz (nBBG) betrachtet. Dieses sieht vor, dass die Lehrverträge bereits zu Beginn der Ausbildung für die Dauer der gesamten Ausbildung gemacht sein müssen. Viele Lernende benützten das erste Lehrjahr jedoch als Orientierungshilfe, um sich für einen Schwerpunkt zu entscheiden.

Schlussfolgerung

Der Lehrstellenwechsel vollzieht sich nach Einschätzung der Verbandsmitglieder relativ problemlos. Es ist aber zu beachten, dass die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten, dem Kanton und dem Verband vor allem über ein persönliches Beziehungsnetz gestaltet ist. Formelle Strukturen bestehen (noch) kaum. Da der Lehrstellenwechsel ein wichtiges Element der neuen Lehre ist, ist hier trotz des guten Funktionierens im Sinne einer Professionalisierung Optimierungsbedarf auszumachen. Hinzu kommt, dass mit dem nBBG vom 13.12.02 (Art. 14) die Lehrverträge bereits zu Beginn der Ausbildung für die Dauer der gesamten Lehre gemacht sein müssen. Dies verlangt eine formelle Organisation des Lehrstellenwechsels.

Empfehlung

- Es sollten formelle Organisationsstrukturen für den Lehrstellenwechsel aufgebaut werden.

Evaluationsfrage

Wie schätzen die Lehrpersonen die Zusammenarbeit zwischen den für die Einführungskurse Verantwortlichen und den Berufsschulen in Bezug auf die Ziele, den behandelten Stoff und den Informationsaustausch ein?

Ergebnis

Von den Lehrpersonen sagen 31%, dass die in den Einführungskursen festgelegten Ziele mit denjenigen der Berufsschule „gut“, 49%, dass sie „eher gut“, 18% „eher schlecht“ und 2% „schlecht“ übereinstimmen (n=49).

Die Zusammenarbeit in Bezug auf den behandelten Stoff und den Informationsaustausch allgemein bewerten sie wie folgt:

Tabelle 18: Zusammenarbeit Einführungskurse - Berufsschule

	Gut ^a	Eher gut	Eher schlecht	Schlecht
Lehrpersonen beurteilen Zusammenarbeit bezüglich				
Behandeltem Stoff (n=51)	33	39	14	14
Informationsaustausch (n=52)	29	29	21	21

^a Antworten in %.

Bemängelt wird, dass die Ziele der Einführungskurse zu wenig bekannt seien, es Überschneidungen gebe und die Kurse in der normalen Unterrichtszeit stattfänden.

Evaluationsfrage

Wie beurteilen die Lernenden die Abstimmung des behandelten Stoffs zwischen den Einführungskursen und den Lehrbetrieben?

Ergebnis

Die Lernenden bewerten die Abstimmung des in den Einführungskursen vermittelten Stoffs mit der Arbeit im Betrieb wie folgt (n=216):

Tabelle 19: Abstimmung Stoff Einführungskurse mit Arbeit im Betrieb

	Gut ^a	Eher gut	Eher schlecht	Schlecht
Lernende bewerten Abstimmung Stoff im				
Einführungskurs 1 (n=216)	17	57	25	1
Einführungskurs 2 (n=219)	25	53	20	2

^a Antworten in %.

Evaluationsfrage

Wie schätzen die Berufsbildner/innen die Zusammenarbeit mit den für die Einführungskursen Verantwortlichen in Bezug auf die Ziele ein?

Ergebnis

In den Betrieben geben 28% der Berufsbildner/innen an, dass die in den Einführungskursen festgelegten Ziele „gut“, 59% „eher gut“, 12% „eher schlecht“ und 1% „schlecht“ mit denjenigen der Betriebe übereinstimmen (n=154).

Was die Zusammenarbeit bezüglich der Umsetzung der betrieblichen Ausbildungsziele anbelangt, beurteilen sie 24% als „gut“, 64% als „eher gut“, 11% als „eher schlecht“ und 1% als „schlecht“ (n=153).

Negativ bewertet wird von den Berufsbildner/innen, dass die Ziele zu wenig klar sind, die Koordination noch nicht stimmt, die Organisation (z.B. Bekanntgabe von Terminen, Ausnutzung von Zeit) und die Übereinstimmung mit dem Lernstoff schlecht ist.

Schlussfolgerungen

Die in den Einführungskursen festgelegten Ziele stimmen gemäss einem Fünftel der befragten Berufsbildner/innen und Lehrpersonen weder mit denjenigen der Berufsschulen noch mit denjenigen der Betriebe gut überein. Zudem seien sie zu wenig klar. So ist denn auch die Abstimmung des Stoffs mit der Arbeit im Betrieb nach Aussagen eines Viertels der Lernenden mangelhaft. Lehrpersonen bewerten die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch mit den für die Einführungskurse Verantwortlichen nicht so gut. Zusätzlich zu diesen Schwächen sind organisatorische Mängel, wie zeitliche Koordination oder Bekanntgabe von Terminen, auszumachen.

Empfehlung

- Die Ziele der Einführungskurse sind zu klären.⁴³
- Die in den Einführungskursen vermittelten Grundfertigkeiten sollten mit den Ansprüchen der Betriebe abgestimmt werden.⁴⁴
- Die Zusammenarbeit der Berufsschulen und der Einführungskurse sollte in Bezug auf organisatorische Fragen optimiert werden.

Evaluationsfrage

Wie bewerten die Lernenden bzw. Berufsbildner/innen und Lehrpersonen die Abstimmung des Stoffs zwischen Berufsschule und Betrieb?

Ergebnis

Die Lernenden beurteilen Ende der Lehre die Abstimmung des in der Berufsschule behandelten Stoffes mit der Arbeit im Betrieb generell eher schlechter als die Berufsbildner/innen:

⁴³ Dies wurde in die BiVo aufgenommen.

⁴⁴ Idem.

Tabelle 20: Abstimmung Schulstoff mit Arbeit im Betrieb

	Ja ^a	Eher ja	Eher nein	Nein
Schulstoff ist Hilfe für Arbeit				
Lernende (n=273)	26	52	18	4
Berufsbildner/innen (n=158)	45	49	6	1
Schulstoff ist zeitlich abgestimmt mit Arbeit im Betrieb				
Lernende (n=271)	4	28	41	28
Berufsbildner/innen (n=160)	16	36	31	18
Arbeit hilft Theorie in Schule zu verstehen				
Lernende (n=272)	34	41	20	5
Berufsbildner/innen (n=160)	53	43	5	–
Schulstoff ist vorwiegend für LAP				
Lernende (n=274)	15	45	31	9
Berufsbildner/innen (n=153)	6	22	49	24
Schulstoff widerspricht oft Arbeit				
Lernende (n=271)	9	35	37	19
Berufsbildner/innen (n=158)	3	13	46	39

^a Antworten in %.

Die Lehrpersonen bewerten die Abstimmung des Stoffes allgemein betrachtet zu 20% als „gut“, zu 61% als „eher gut“, zu 15% als „eher schlecht“ und zu 3% als „schlecht“ (n=59).

Erwähnt wird von drei Lehrpersonen, dass die Abstimmung schwierig sei, weil nicht jeder Betrieb gleich sei.

Die Berufsbildner/innen der Westschweiz und des Tessins beurteilen die zeitliche Abstimmung des Schulstoffs mit ihrer Arbeit deutlich besser als ihre Kollegen/Kolleginnen aus der deutschen Schweiz.⁴⁵

Schlussfolgerung

Die Abstimmung des Schulstoffes mit der Arbeit im Betrieb wird von den Lernenden und den Berufsbildner/innen zu einem beträchtlichen Teil als nicht optimal beschrieben. Probleme zeigen sich in ihren Augen primär bei der zeitlichen Abstimmung und der inhaltlichen Übereinstimmung zwischen Berufsschule und Betrieb.

Evaluationsfrage

Wie schätzen die Berufsbildner/innen und Lehrpersonen ihre Zusammenarbeit ein?

⁴⁵ 94% der Westschweiz / des Tessins; 31% der Deutschschweiz.

Ergebnis

Die Berufsbildner/innen und Lehrpersonen bezeichnen ihre Zusammenarbeit als vorwiegend „(eher) gut“, wobei die Betriebe – ausser beim Informationsaustausch – die bessere Beurteilung abgeben. Eine Ausnahme bildet die Beurteilung der Zusammenarbeit in Bezug auf die Schlüsselkompetenzen. Hier schreiben ein Drittel der Lehrpersonen, dass diese „(eher) schlecht“ sei. Dasselbe gilt für die Zusammenarbeit bezüglich des behandelten Stoffs:

Tabelle 21: Zusammenarbeit Schule - Betrieb

	Gut ^a	Eher gut	Eher schlecht	Schlecht
Informationsaustausch allgemein				
Lehrpersonen (n=60)	38	42	18	2
Berufsbildner/innen (n=160)	39	39	20	2
Informationsaustausch bei Schwierigkeiten				
Lehrpersonen (n=58)	41	47	10	2
Berufsbildner/innen (n=142)	40	43	16	1
Lehrstellenwechsel gemäss Reglement				
Lehrpersonen (n=48)	25	56	19	–
Berufsbildner/innen (n=113)	52	39	7	2
Behandelter Stoff				
Lehrpersonen (n=53)	30	40	25	6
Berufsbildner/innen (n=152)	43	45	9	2
Förderung der Schlüsselkompetenzen				
Lehrpersonen (n=54)	20	46	28	6
Berufsbildner/innen (n=133)	38	50	11	1

^a Antworten in %.

Schlussfolgerung

Die Zusammenarbeit bezüglich des behandelten Stoffs, der Förderung der Schlüsselkompetenzen und des Informationsaustauschs werden allgemein von den Betrieben und Berufsschulen etwas weniger gut bewertet als die Zusammenarbeit beim Informationsaustausch im Falle von Schwierigkeiten und beim Lehrstellenwechsel.

Empfehlung

- Die Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Lehrbetrieb in Bezug auf den Informationsaustausch, den Schulstoff und die Förderung der Schlüsselkompetenzen sollte vermehrt stattfinden.⁴⁶

⁴⁶ In der BiVo sind die Lehrziele des Schulstoffs und die Leistungsziele für alle drei Lernorte klarer aufgelistet.

Evaluationsfrage

Wie beurteilen die beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule die Umsetzung des Ausbildungskonzepts?

Ergebnis

Die Berufsbildner/innen und Lehrpersonen beurteilen die Umsetzung des Ausbildungskonzepts folgendermassen:

Tabelle 22: Umsetzung Ausbildungskonzept allgemein

	Unproblematisch ^a	Eher unproblematisch	Eher problematisch	Problematisch
Beurteilung durch				
Lehrpersonen (n=59)	12	31	34	24
Berufsbildner/innen (n=157)	29	48	19	4

^a Antworten in %.

Von den antwortenden Lehrpersonen bewerten 58% die Umsetzung des neuen Ausbildungskonzeptes als „(eher) problematisch“; bei den Berufsbildner/innen tun dies lediglich 23%.

Die Lehrpersonen beanstanden vor allem den Mangel an Informationen und die ungenügende Koordination zwischen den Kantonen in Bezug auf die Rahmenlehrpläne. Die Berufsbildner/innen betonen in erster Linie, dass schwache Schüler/innen nur wenig Chancen in dieser Lehre hätten, dass die Koordination zwischen den Kantonen nicht vorhanden sei und sie zu knappe und späte Informationen über die LAP erhalten hätten.

Im Detail beurteilen die Lehrpersonen die Umsetzung folgendermassen:

Tabelle 23: Umsetzung Ausbildungskonzept in der Berufsschule

	Gut ^a	Eher gut	Eher schlecht	Schlecht
Lehrpersonen beurteilen Umsetzung bezüglich				
Stoffmenge (n=54)	17	56	42	4
Stoffinhalt (n=55)	20	51	27	2
Klassenbestand bei Lehrstellenwechsel (n=76)	78	22	–	–
Heterogenität der Klasse im dritten Lehrjahr (n=75)	53	9	8	29
Rolle der Berufsschule bezüglich Förderung der Schlüsselkompetenzen (n=76)	51	46	3	–

^a Antworten in %.

Die Lehrpersonen begründen ihre Bewertung wie folgt: Die Stoffmenge sei zu viel für die angestrebten Ziele und die vorhandenen Lektionen, das Niveau sei zum Teil nicht auf die Lernenden angepasst und die Ziele seien zu unklar. Schwierig bei der Heterogenität im dritten Lehrjahr sei der Umstand, dass die Schüler/innen nicht den gleichen Wissensstand hätten und sie aus verschiedenen Kantonen stammten.

Die folgende Tabelle verdeutlicht die Einschätzung spezifischer Aspekte der Umsetzung im Betrieb:

Tabelle 24: Umsetzung Ausbildungskonzept im Betrieb

	Gut ^a	Eher gut	Eher schlecht	Schlecht
Berufsbildner/innen bewerten Umsetzung bezüglich				
Ausbildung in breitem Berufsfeld (n=152)	62	32	7	–
Lehrstellenwechsel (n=123)	42	34	20	4
Schwerpunktwahl (n=149)	51	26	16	7

^a Antworten in %.

Negativ erleben die Berufsbildner/innen bei der Breite des Berufsfeldes, dass alles zu oberflächlich behandelt wird, dadurch die Hauswirtschafter/innen in keinem Bereich Profis sind und es viele Überschneidungen mit anderen Lehren gibt. Beim Lehrstellenwechsel wird der Mangel an Lehrstellen aufgeführt. Bei der Schwerpunktwahl wird die Breite moniert und Sinn und Zweck in Frage gestellt.

Schlussfolgerung

Vor allem die Lehrpersonen sehen in der Umsetzung des Ausbildungskonzepts Probleme. Am deutlichsten zeigt sich dies bei der Heterogenität der Klasse im dritten Lehrjahr, aber auch bei der Stoffmenge und beim Inhalt.

In den Betrieben sind es vorwiegend der Lehrstellenwechsel und die Schwerpunkte, die bemängelt werden. Gründe für die Kritik an den Schwerpunkten erhellt das nächste Teilkapitel (siehe Kapitel 6.5 „Überschneidungen zu den Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich“).

Beide Lernorte monieren den Mangel an Informationen und die ungenügende Koordination zwischen den Kantonen.

Kurzzusammenfassung

Das Ausbildungskonzept wurde im Verlauf des ersten Ausbildungsdurchgangs noch nicht optimal umgesetzt: Es fehlen einheitliche Lehrmittel und Unterlagen, der offizielle Modell-Lehrgang wird nur von der Hälfte der Lernenden benutzt und die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten in Bezug auf die Abstimmung des Stoffs, den Informationsaustausch, aber auch auf die Ausbildungsziele können noch verbessert werden. Zudem wird der Mangel an Informationen und die ungenügende Koordination zwischen den Kantonen beanstandet.

Alle befragten Verbandsmitglieder schildern die Organisation des Lehrstellenwechsel als relativ unproblematisch, ein Viertel der Berufsbildner/innen die Umsetzung jedoch als „(eher) schlecht“. Hier besteht Entwicklungsbedarf in Richtung Professionalisierung.

Positiv beurteilen die Berufsbildner/innen die Realisierung der Ausbildung in einem breiten Berufsfeld.

6.5 Überschneidungen zu den Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich⁴⁷

Dieses Teilkapitel umfasst die Frage nach den Überschneidungen der Lehre in Hauswirtschaft mit den Lehren im Gesundheits- und Sozialbereich. Weiter thematisiert es die Vor- und Nachteile des Einbezugs von Grundkompetenzen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich sowie die Vor- und Nachteile des Schwerpunkts „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“. Die Frage nach der Zusammenarbeit der verantwortlichen Verbände bildet den Abschluss.

Evaluationsfrage

Welche Überschneidungen ergeben sich mit den Lehren im Gesundheits- und Sozialbereich in Bezug auf die Schlüsselkompetenzen?

Ergebnis

Untersucht wurden Überschneidungen mit den Lehren Fachangestellte/r Gesundheit und Hauspfleger/in sowie mit den Lehren Sozialagoge/-agogin und Betagtenbetreuer/in.⁴⁸

Bei der Analyse der Schlüsselkompetenzen⁴⁹ haben sich zwei Probleme gezeigt: Erstens waren die zu Grunde liegenden Unterlagen (Reglemente und Modell-Lehrgänge) zum Zeitpunkt des Vergleichs nicht auf dem gleichen Stand ihrer Konzipierung. Die Gegenüberstellung war somit nur eingeschränkt möglich. Zweitens ist es sehr schwierig, Schlüsselkompetenzen zu operationalisieren, d.h. messbar zu machen. Es hat sich herausgestellt, dass in den ausgewählten Unterlagen nicht alle Schlüsselkompetenzen auf der Ebene der Informationsziele⁵⁰ verdeutlicht wurden. Die Dokumente zur Hauswirtschaftslehre haben die Kompetenzen „Arbeitstechnik“, „Transfervermögen“, „Problemlösefähigkeit“, „Selbständigkeit“, „Teamfähigkeit“ und „Zusammenarbeit“ nur als Richtziele bzw. in den allgemeinen Richtlinien aufgeführt. Somit war die Analyse auch in dieser Hinsicht nur bedingt durchführbar. Dies hat zur Folge, dass die Ergebnisse mit Vorbehalt gelesen werden müssen. Sichtbar werden lediglich Tendenzen.

⁴⁷ Der Vergleich mit den Berufen in der Hotellerie und der Gastronomie war nur sehr eingeschränkt möglich, da zum Zeitpunkt der Untersuchung noch kaum Konzepte für die neuen Lehren vorhanden waren. Es wird daher in diesem Bericht darauf verzichtet, Ergebnisse zu präsentieren.

⁴⁸ Diese beiden Berufe wurden inzwischen zur/zum „Fachfrau/Fachmann Betreuung“ zusammengefasst.

⁴⁹ Als Raster des Vergleichs haben die Dimensionen der Methoden- und Sozialkompetenz von Frey, Balzer, Renold & Nenniger, 2002 gedient. Dimensionen, die dort nicht genannt wurden, in den Unterlagen der untersuchten Lehren jedoch vorkamen, wurden aufgenommen. Bei der Fachkompetenz haben die Kompetenzen der Lehre zum bzw. zur Hauswirtschafter/in die Vergleichsdimensionen gebildet.

⁵⁰ Die Kompetenzen werden in Richtzielen und Informationszielen formuliert. Letztere sind die feinsten Ziele und dienen somit als Ebene des Vergleichs.

Zusammenfassend lässt sich Folgendes zum Vergleich der Schlüsselkompetenzen der Hauswirtschaftslehre mit den oben genannten Ausbildungen sagen:⁵¹

Fachkompetenzen: Am meisten Überschneidungen⁵² mit der Lehre zum bzw. zur Hauswirtschafter/in zeigen klar die Lehre Sozialagoge/-agogin („Verpflegung/Ernährung“, „Hausdienst“ und „Wäscheversorgung“) und Fachangestellte/r Gesundheit („Wäscheversorgung“, „Administration“ und „Hausdienst“). Am wenigsten Ähnlichkeiten ergeben sich beim bzw. bei der Betagtenbetreuer/in („Verpflegung/Ernährung“ und „Hausdienst“).

Viele Kompetenzen aus dem Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ werden auch in den Unterlagen zu den Berufen im Gesundheitsbereich aufgeführt.

Methodenkompetenzen: Innerhalb dieser Schlüsselkompetenzen werden vorwiegend Gemeinsamkeiten mit den sozialen Lehren und mit der Hauspflege sichtbar („Objektivität“, „Reflexivität“, „Analysefähigkeit“).

Da die Kompetenzen „Arbeitstechnik“, „Transfervermögen“ und „Problemlösefähigkeit“ bei der Hauswirtschaftslehre ebenfalls aufgeführt werden, jedoch vorwiegend in den allgemeinen Richtlinien, schränkt dies einen Vergleich auf der Ebene der Informationsziele in Bezug auf diese Kompetenzen ein.

Sozialkompetenzen: Überschneidungen macht der Vergleich vor allem zu den sozialen Lehren sichtbar. Hier zeigen sich Gemeinsamkeiten in den Kompetenzen „Verantwortungsbereitschaft“, „Konfliktfähigkeit“, „Kommunikationsfähigkeit“ und „situationsgerechtes Auftreten“. Überschneidungen gibt es mit allen Lehren bei der „Verantwortungsbereitschaft“ und mit Vorbehalt bei der „Selbstständigkeit“ und der „Zusammenarbeit“ (diesen fehlt die Umschreibung).

Schlussfolgerung

Allgemein betrachtet kann man sagen, dass es in Bezug auf die Schlüsselkompetenzen etliche Gemeinsamkeiten sowohl zu den Gesundheits- wie auch zu den Sozialberufen gibt. Auffallend ist, dass in den Unterlagen der Lehren in Hauswirtschaft und im sozialen Bereich – vor allem Sozialagoge/-agogin – am meisten ähnliche Kompetenzen aufgeführt werden. Dies ist in allen drei untersuchten Schlüsselkompetenzbereichen (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen) der Fall. Bei den Fachkompetenzen zeigen sich etliche Überschneidungen zu den Fachangestellten Gesundheit. Verstärkt wird dies noch, wenn der Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ einbezogen wird.

Empfehlung

- Die Berufslehre zum bzw. zur Hauswirtschafter/in sollte in der Beschreibung ihrer Kompetenzen in den Bereichen Gesundheit und Soziales kurzfristig deutlicher von den oben genannten Berufen abgegrenzt werden und längerfristig zwecks Koordination eine Zusammenarbeit mit den Lehren im Gesundheits- und Sozialbereich angestrebt werden.
- Alle Kompetenzen sind auf der feinsten Ebene der Ziele zu formulieren⁵³ und so zu definieren, dass sie in der Schule und im Betrieb vermittelt und kontrolliert sowie in der LAP geprüft werden können.

⁵¹ Eine detaillierte Liste mit den Dimensionen der einzelnen Kompetenzen der Lehren und deren Vergleich befindet sich im Zwischenbericht vom September 2002. Dieser ist bei HWS oder dem SIBP erhältlich.

⁵² Diese Aussagen sind quantitativ zu verstehen, d.h. es wurde die Anzahl gemeinsamer Nennungen verglichen. Die einzelnen Nennungen wurden nicht nach Inhalt gewichtet.

⁵³ Dieser Teil der Empfehlung wurde in die BiVo aufgenommen.

Evaluationsfrage

Welche Vor- und Nachteile ergeben sich aus dem Einbezug von Grundkompetenzen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich in die hier evaluierte Lehre (Bereich „Gesundheits- und Sozialwesen“)?

Ergebnis

Die Befragten (Berufsbildner/innen bzw. Arbeitgebende, Verbandsmitglieder und Berufsberatende) sehen mehrheitlich Vorteile in diesem Einbezug. Einerseits erlangten die Lernenden Sozialkompetenzen, würden in Bezug auf den Umgang mit den Pflegeempfangenden und Gästen sensibilisiert und könnten diesen mehr Verständnis entgegenbringen. Andererseits bekämen sie Einblick in einen anderen Bereich bzw. in den Gesamtbetrieb. Dadurch wären unter anderem neue Zusammenarbeitsformen möglich. Als Nachteil wird die unklare Grenze zur Pflege genannt. Auch könnte es für Betriebe schwierig sein, sich zu entscheiden, ob sie nun Fachangestellte Gesundheit, Betagtenbetreuer/innen oder Hauswirtschafter/innen einsetzen sollten.

Schlussfolgerung

Als Vorteil wird der Einbezug von denjenigen Grundkompetenzen eingestuft, die den Umgang mit Menschen beinhalten und einen Einblick in einen anderen Bereich gewähren. Als Nachteil wird der Einbezug dort betrachtet, wo keine klare Abgrenzung zur Pflege gegeben ist.

Empfehlung

- Die Kompetenzen im Gesundheitsbereich sollten auf Tätigkeiten in der Hauswirtschaft eingeschränkt werden.⁵⁴

Evaluationsfrage

Welche Vor- und Nachteile weist der Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ auf?⁵⁵

Ergebnis

Die Beurteilung dieses Schwerpunktes fällt sehr kontrovers aus. Als Vorteil bezeichnet die Hälfte der Befragten den Einblick in einen anderen Bereich bzw. den Erwerb von Kompetenzen, die der Umgebung des Alters- und Pflegeheims entsprechen. Drei Befragte finden, dass dieser Einblick auch hilfreich sein könne in Bezug auf eine spätere Zweitausbildung. Zwei Personen sehen explizit keine Vorteile. Als Nachteil nennt die Hälfte der Befragten, dass nicht klar sei, wo die Hauswirtschafter/innen mit diesem Schwerpunkt eingesetzt werden können. Falls sie in der Pflege tätig seien, wären sie lediglich Hilfspersonal. Zudem könne es Konflikte mit dem Pflegebereich geben.

⁵⁴ In der neuen BiVo wurden diese Kompetenzen klarer formuliert.

⁵⁵ Da sich bei der Befragung der Verbandsmitglieder Probleme mit diesem Schwerpunkt abzeichneten (Konkurrenz durch Fachangestellte Gesundheit und die soziale Lehre, Unklarheit des praktischen Einsatzes, organisatorischer Aufwand für kleine Kantone beim Anbieten an der Berufsschule), wurden die Berufsbildenden/Arbeitgebenden und die Berufsberatenden zusätzlich zu diesem Thema befragt.

Schlussfolgerung

Es besteht Unklarheit bezüglich der Kompetenzen und der Einsatzmöglichkeiten der Hauswirtschafter/innen mit dem Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“.

Dazu kommt, dass mit „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ wie auch mit „Hauswirtschaft in der Landwirtschaft“ je das berufliche Umfeld beschrieben wird, mit „Hauswirtschaft im Grossbetrieb“ dagegen die Struktur des Betriebs. Ein Spital oder ein etwas grösseres Heim hat die Möglichkeit sowohl den Schwerpunkt „Hauswirtschaft im Grossbetrieb“ wie auch „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ anzubieten, was zusätzlich zu Unsicherheit führen kann.

Empfehlung

- Beim Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ sollte deutlicher umschrieben werden, in welchen Bereichen Hauswirtschafter/innen eingesetzt werden können und über welche Kompetenzen sie in diesen Bereichen verfügen.⁵⁶
- Die Schwerpunkte sind nach konsistenten Gesichtspunkten festzulegen.⁵⁷

Evaluationsfrage

Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit der verantwortlichen Verbände innerhalb des Berufsfeldes?

Ergebnis

Da die Verbände im Gesundheits- und Sozialbereich noch nicht entstanden sind, gibt es auch kaum Zusammenarbeit – weder auf Verbandsebene noch zwischen Verbänden und Berufsberatungen. Da eine Koordination jedoch notwendig ist, wird Folgendes vorgeschlagen:

Empfehlung

- Mittel- bis langfristig sollte eine Zusammenarbeit mit den Verbänden im Gesundheits- und Sozialbereich angestrebt werden (siehe Empfehlung S. 50).

Kurzzusammenfassung

Mit den Lehren im Gesundheits- und Sozialbereich, allen voran mit den Sozialagogen bzw. -agoginnen ergeben sich in Bezug auf die Kompetenzen etliche Überschneidungen. Hier muss jedoch die Einschränkung gemacht werden, dass die Unterlagen, die der Analyse zu Grunde liegen, zum grossen Teil noch im Entwurfstatus waren.

Der Einbezug von Kompetenzen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich wird von den Befragten vorwiegend positiv bewertet. Der Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Um-

⁵⁶ Der Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ wurde überarbeitet und in der BiVo mit dem Schwerpunkt „Hauswirtschaft im Grossbetrieb“ zusammengefasst.

⁵⁷ In der BiVo werden nur noch zwei Schwerpunkte aufgeführt: „Hauswirtschaft im Grossbetrieb“ und „Hauswirtschaft in der Nahrungsmittelproduktion“.

feld“ dagegen erntet viel Kritik: Es besteht Unklarheit bezüglich der Kompetenzen der Hauswirtschafter/innen sowie deren Einsatzmöglichkeiten und dieser Schwerpunkt wird uneinheitlich ausgelegt bzw. gehandhabt. Hier besteht Optimierungsbedarf.

Die Zusammenarbeit der HWS mit den zuständigen Verbänden war bisher nicht möglich, da sich die entsprechenden Verbände erst noch konstituieren müssen. Sie wird für die Zukunft jedoch empfohlen.

7 Schlussbetrachtung

Mit der Evaluation sollte einerseits überprüft werden, ob sich die Lehre bewährt und die Ergebnisse laufend Hinweise für die Erstellung der Bildungsverordnung liefern. Andererseits sollte die neue Lehre mittels Analyse ihrer Überschneidungen mit den Berufen aus den Bereichen Gesundheit und Soziales besser innerhalb des Berufsfeldes positioniert werden können.

Die Evaluation hat klar gezeigt, dass sich die Lehre in vielen Belangen bewährt:

Erstens ist es dem Dachverband Hauswirtschaft Schweiz gelungen, eine dreijährige Lehre zu entwickeln, die dieses Jahr gesamtschweizerisch bereits den fünften Ausbildungsdurchgang beginnt. Sowohl der private wie auch der öffentliche Bereich bietet Lehrstellen an und diese stehen in der ganzen Breite des Berufsfelds zur Verfügung – dies in einer Zeit, in der die Medien häufig von Lehrstellenabbau berichten.

Zweitens schätzen die meisten befragten Betriebe und Lernenden die Vielfältigkeit der Ausbildung.

Drittens entsprechen die Ausbildungsleistungen der Lernorte Berufsschule und Betriebe mehrheitlich den Anforderungen.

Viertens genügen die Ausbildungsinhalte den ausbildenden Betrieben wie auch den Arbeitgebenden.

Fünftens sind die ausgebildeten Hauswirtschafter/innen grösstenteils mit ihrer Ausbildung zufrieden; sie nutzen sie als Basis für verschiedene berufliche Tätigkeiten oder Weiterbildungen. Die meisten – über vier Fünftel – haben innerhalb von neun Monaten nach der LAP eine Anstellung gefunden, was im Vergleich mit anderen Lehrabgänger/innen und vor allem in anbeacht der mangelnden Bekanntheit ein gutes Ergebnis ist.

Die Evaluation hat aber auch ergeben, dass in einigen Bereichen Handlungsbedarf besteht:

Erstens sind sowohl die Kompetenzen, über die die Hauswirtschafter/innen verfügen sollten, als auch die Einsatzmöglichkeiten dieser Berufsleute zu wenig präzise.

Zweitens fehlt die optimale Abstimmung des Stoffs und der Informationsaustausch zwischen den drei Lernorten.

Drittens existieren keine adäquaten Lehrmittel für diese Lehre.

Viertens ist die Koordination zwischen den Kantonen ungenügend.

Es ist hier jedoch zu betonen, dass viele der im Verlauf der Evaluation aufgedeckten Schwachstellen bei der Erarbeitung der BiVo, die zur Zeit in der Vernehmlassung ist, berücksichtigt wurden – die Evaluation hat also Wirkung gezeigt.

Weiter hat die Evaluation zu Tage gebracht, dass sich die Lehre langfristig nur bewähren kann, wenn folgende Empfehlungen ebenfalls berücksichtigt werden:

- Vermehrte zielgruppengerechte Informationen über die Ausbildung zum bzw. zur Hauswirtschafter/in.
- Gezielte Umsetzung der BiVo.
- Zusammenarbeit der in diesem Berufsfeld tätigen Verbände zwecks Koordination der Lehren in diesem Bereich und eng damit verbunden eine bessere Positionierung der Ausbildung innerhalb des Berufsfelds.

Abschliessend kann gesagt werden, dass sich die Lehre aus heutiger Sicht in oben genannten Themenfeldern grösstenteils bewährt hat. Wie sich die Situation in eine paar Jahren präsentiert, hängt von vielen Faktoren ab. Einige davon lassen sich vom Verband Hauswirtschaft Schweiz kaum beeinflussen, andere jedoch schon. Gelingt es den Verantwortlichen diese Lehre innerhalb des Berufsfelds zu positionieren und das Konzept unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen und politischer Veränderungen weiterzuentwickeln, so stehen die Chancen gut, dass eine künftige Evaluation ähnlich gute Ergebnisse hervorbringt.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Literatur

Borz, J. (1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler*. Berlin Heidelberg New York: Springer.

Euler, D. (1999). *Kooperation der Lernorte in der Berufsbildung*, Heft 75. Bonn: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung.

Frey, A. & Balzer, L. (2001). Theoretische Grundlagen des Evaluationsrahmens. In P. Nenniger & H. Summermatter (Hrsg.), *Reform der kaufmännischen Grundausbildung, Bd. 1. Innovationen, Implementationen und Evaluation*. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Frey, A. & Balzer, L. & Renold, U. & Nenniger, P. (2002). *Reform der kaufmännischen Grundausbildung, Bd. 2. Instrumente der Evaluation*. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.

Lamnek, S. (1995). *Qualitative Sozialforschung*, Bd. 1. Weinheim: Belz.

Flick, U. (1996). *Qualitative Forschung*. Reinbek: Rowohlt.

Quellen

Bildungsverordnung Fachangestellte Gesundheit / Fachangestellter Gesundheit, Erlass von der SDK am 6. Juni 2002.

Hauspflegerin/Hauspfleger, Reglement über die Ausbildung und den beruflichen Unterricht, die Praktika und die Lehrabschlussprüfung vom 5. Februar 2001.

Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter, Reglement über die Ausbildung und die Lehrabschlussprüfung vom 20. Mai 1999.

Modell-Lehrgang für die Berufslehre Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter, August 1999.

Sozialagogin/Sozialagoge Betagtenbetreuerin/Betagtenbetreuer, Vorläufige Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften vom 2. Mai 2001.

Unterlagen für den Modell-Lehrgang zum vorläufigen Ausbildungsreglement Soziale Lehre vom 24. April 2001.

Unterlagen für den Lehrplan zum vorläufigen Ausbildungsreglement Soziale Lehre vom 24. April 2001.

Anhang

	Befragte					
	Lernende	Lehrpersonen	Berufsbildner/innen	Verbandsmitglieder	Arbeitgebende	Berufsberatende
Evaluationsfragestellungen und -fragen						
1. Bewährt sich die in einem breiten Berufsfeld konzipierte Lehre auf dem Arbeitsmarkt?						
Wie gestaltet sich die Stellensuche der Hauswirtschafter/innen nach der Lehrabschlussprüfung (LAP)?	x			x	x	x
Unterstützt der Schwerpunkt des dritten Lehrjahrs den Berufseinstieg?				x	x	x
Nach welchen Kriterien haben die befragten Arbeitgebenden Hauswirtschafter/innen angestellt?					x	
In welchen Bereichen werden die Hauswirtschafter/innen im Betrieb eingesetzt?	x				x	
Genügen die erreichten Kompetenzen, die Bedürfnisse der Arbeitgebenden zu erfüllen? Wo gibt es Lücken?	x		x		x	
2. Ist der Ausbildungserfolg gewährleistet?						
Ist den Lernenden anfangs Lehre die Breite des Berufsfelds (Familienhaushalt, Gastgewerbe, Landwirtschaft sowie Gesundheit und Soziales) bekannt und wenn ja, wer hat sie informiert?	x					
Ist den Lernenden die Möglichkeit des Lehrstellenwechsels bekannt und nutzen sie ihn auch über die Sprachgrenze hinaus?	x					
Gibt es Probleme mit dem Lehrstellenwechsel und wenn ja, welche?	x		x	x		
Sind die Lernenden über die Schwerpunktwahl im dritten Lehrjahr informiert?	x					
Verfügen die Lernenden am Ende der Ausbildung über Schlüsselkompetenzen in der angestrebten Breite?	x					
Sind den Lernenden am Ende der Lehre ihre Weiterbildungsmöglichkeiten bekannt?	x					
Welche beruflichen Karrieren verfolgen oder planen Hauswirtschafter/innen?	x			x		x
Sind die Hauswirtschafter/innen rückblickend zufrieden mit ihrer Ausbildung?	x					

	Lernende	Lehrpersonen	Berufsbildner/innen	Verbandsmitglieder	Arbeitgebende	Berufsberatende
3. Entsprechen die Ausbildungsleistungen der Berufsbildungsverantwortlichen der drei Lernorte Einführungskurse, Berufsschule und Lehrbetrieb den Vorgaben?						
<i>Einführungskurse</i>						
Hilft die „Allgemeine Einführung“ des Einführungskurses 1, in die Berufslehre einzusteigen?	X					
Genügen den Lernenden die im Einführungskurs 1, 2 und 3 vermittelten praktischen Grundfertigkeiten (des Schwerpunkts), um diese im Lehrbetrieb möglichst selbständig zu üben und zu vertiefen?	X					
<i>Berufsschule</i>						
Ist der Unterricht partnerschaftlich gestaltet?	X	X				
Werden die Schlüsselkompetenzen in den Berufsschulen gefördert? Wo gibt es Lücken?	X	X				
Zeigen die Lehrpersonen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Lernorte Familienhaushalt und Grossbetrieb auf?	X	X				
<i>Betriebe</i>						
Warum bilden Betriebe Hauswirtschafter/innen aus?			X			
Werden Lehrstellen im gesamtem Berufsfeld sowie im privaten und öffentlichen Bereich angeboten?	X		X			
Werden in den Betrieben alle Bereiche abgedeckt?	X		X			
Werden die Schlüsselkompetenzen in den Lehrbetrieben gefördert? Wo gibt es Lücken?	X		X			
Wird mindestens zwei Mal pro Jahr ein Qualifikationsgespräch durchgeführt?	X		X			
4. Wie setzen die Lernorte das Ausbildungskonzept um?						
Sind genügend Unterlagen und Lehrmittel vorhanden und helfen diese, den Schulstoff besser zu verstehen?	X	X				
Wird der offizielle Modell-Lehrgang benutzt?	X		X			
Ist der offizielle Modell-Lehrgang als Anleitungsgrundlage geeignet?	X		X			
Ist der offizielle Modell-Lehrgang hilfreich für die Lernenden und Berufsbildner/innen?	X		X			
Wie ist der Lehrstellenwechsel in einzelnen Kantonen organisiert und wie funktioniert die Zusammenarbeit der Beteiligten in Bezug auf diesen Lehrstellenwechsel?				X		
Wie schätzen die Lehrpersonen die Zusammenarbeit zwischen den für die Einführungskurse Verantwortlichen und den Berufsschulen in Bezug auf die Ziele, den behandelten Stoff und den Informationsaustausch ein?		X				

	Lernende	Lehrpersonen	Berufsbildner/innen	Verbandsmitglieder	Arbeitgebende	Berufsberatende
Wie beurteilen die Lernenden die Abstimmung des behandelten Stoffs zwischen den Einführungskursen und den Lehrbetrieben?	X					
Wie schätzen die Berufsbildner/innen die Zusammenarbeit mit den für die Einführungskurse Verantwortlichen in Bezug auf die Ziele ein?			X			
Wie bewerten die Lernenden bzw. Berufsbildner/innen und Lehrpersonen die Abstimmung des Stoffs zwischen Berufsschule und Betrieb?	X	X	X			
Wie schätzen die Berufsbildner/innen und Lehrpersonen ihre Zusammenarbeit ein?		X	X			
Wie beurteilen die beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule die Umsetzung des Ausbildungskonzepts?		X	X			
5. Welche Überschneidungen gibt es zu den Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich?						
Welche Überschneidungen ergeben sich mit den Lehren im Gesundheits- und Sozialbereich in Bezug auf die Schlüsselkompetenzen?						
Welche Vor- und Nachteile ergeben sich aus dem Einbezug von Grundkompetenzen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich in die hier evaluierte Lehre (Bereich „Gesundheits- und Sozialwesen“)?				X	X	X
Welche Vor- und Nachteile weist der Schwerpunkt „Hauswirtschaft im pflegerischen Umfeld“ auf?				X	X	X
Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit der verantwortlichen Verbände innerhalb des Berufsfelds?				X		

SIBP Schriftenreihe / Cahiers de l'ISFPF / Quaderni ISFPF

- Nr. 1 Didaktikkurs I und II. Rahmenlehrplan für die deutschsprachige Schweiz, Zollikofen 1996 (vergriffen) / Neuauflage der Schriftenreihe Nr. 1, Zollikofen 2002
- Nr. 2d Zukünftiger Status des Instituts. Bericht der Arbeitsgruppe, Zollikofen 1996 (vergriffen)
- No. 2f Le statut futur de l'Institut. Rapport du groupe de travail, Zollikofen 1996 (épuisé)
- Nr. 3 Ausbildung in den Berufen der Haustechnik. Studie im Auftrag der Eidg. Berufsbildungskommission, Zollikofen 1996 (vergriffen)
- No. 4i La formazione commerciale duale: proposte di riforma, Zollikofen 1996
- Nr. 5 25 Jahre SIBP 1972 – 1997, Festschrift zum 25jährigen Bestehen des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik, Zollikofen 1997
- Nr. 6 Evaluationsbericht über die Ausbildung von Lehrkräften für den praktischen Unterricht, Zollikofen 1997
- Nr. 7 Umsetzung des Rahmenlehrplanes für den allgemeinbildenden Unterricht an den Berufsschulen, Zollikofen 1997 (vergriffen)
- Nr. 8 Sondermassnahmen für die berufliche Weiterbildung (1990 – 1996), Zollikofen 1997
- Nr. 9 Lernen in einer neuen Kultur und Sprache, Zollikofen 1998
- Nr. 10 Choreografien unterrichtlichen Lernens als Konzeptionsansatz für eine Berufsfelddidaktik, Zollikofen 2000
- Nr. 11 Berufspraktische Bildung – Dokumentation zur Impulstagung vom 12. Mai 2000, Zollikofen 2000
- Nr. 12 Integration oder Re-Integration – Dokumentation zur Tagung vom 8./9. Dezember 2000, Zollikofen 2001
- Nr. 13d Virtuelle Welten, Zollikofen 2001
- Nr. 13f Mondes Virtuels, Zollikofen 2001
- Nr. 14 Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Dokumentation zu einem etwas andern SIBP-Kurs, Zollikofen 2001
- Nr. 15 Entwicklung und Evaluation von zwei Langzeit-Lehrgängen, Zollikofen 2002
- Nr. 16 Die Evaluation des DELV-Programmes bei Schülerinnen und Schülern in der beruflichen Ausbildung, Zollikofen 2002
- Nr. 17 Berufsbildung USA, Zollikofen 2002
- Nr. 18 Barriere Sprachkompetenz, Zollikofen 2002
- Nr. 19 Die Festlegung von Standards für die Ausbildung von allgemeinbildenden Lehrpersonen an Berufsschulen, Zollikofen 2003
- Nr. 20 Gendergerecht unterrichten an Berufsschulen, Zollikofen 2003
- Nr. 21 Lernbegleitung – Lernberatung – Coaching, Zollikofen 2003
- Nr. 22 Interkulturelle Kompetenzen für Auszubildende, Zollikofen 2003
- Nr. 23 Von der Anlehre zur zweijährigen beruflichen Grundbildung mit Attest, Zollikofen 2003
- Nr. 24 Erfahrungen mit E-Learning in der Berufsbildung: Das Projekt ICT.SIBP-ISFPF, Zollikofen 2004
- Nr. 25 Evaluation der dreijährigen Berufslehre „Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter“, Zollikofen 2004 / Evaluation de l'apprentissage en trois ans de „gestionnaire en économie familiale“, Zollikofen 2004

wird fortgesetzt / à suivre / seguirà

In Zusammenarbeit mit WBZ-CPS

(Schweizerische Zentralstelle für die Weiterbildung von Mittelschullehrpersonen)

- Kriterienkatalog Geschlechtergleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung, Zollikofen/Luzern, 2000 (überarbeitete Auflage)
- Auch als Online-Version zum Herunterladen auf: www.wbz-cps.ch/deutsch/forschung/folgeseiten/publikat.html

Bestellungen nehmen wir gerne schriftlich (per Post oder Fax) oder online über unsere E-mail mediothek.sibp@bbt.admin.ch entgegen. Unter www.sibp.ch (SIBP Zollikofen → Forschung und Entwicklung → Schriftenreihen → Chronologische Liste) können die Schriftenreihen auch heruntergeladen werden.

Besten Dank!

...
Kopieren
oder
X
X
X
X
X
X
X
X



BESTELLTALON

Bitte senden Sie uns (gratis) an folgende Adresse:

Institution

Name/Vorname

Strasse

PLZ/Ort

Telefon und E-mail (für allfällige Rückfragen):

..... Ex. WBZ/SIBP **Kriterienkatalog** Geschlechtergleichstellung in Unterrichtsgestaltung und Schulentwicklung

..... Ex. der SIBP-Schriftenreihe Nummer

..... Ex. der SIBP-Schriftenreihe Nummer

..... Ex. der SIBP-Schriftenreihe Nummer

..... Ex. der SIBP-Schriftenreihe Nummer

Talon bitte einsenden oder faxen an: SIBP, Postfach 637, 3052 Zollikofen / Fax: 031 323 77 77