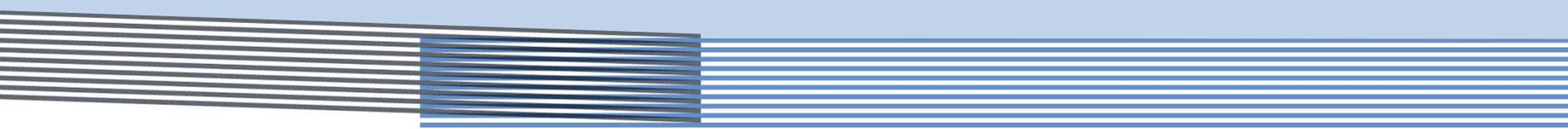


# **Laufbahnen prägen die Berufsattraktivität – auch in der Pflege?**

**Zürich, 31. Januar 2008**

A decorative graphic consisting of a series of horizontal lines. On the left, there are several thin grey lines that gradually merge into a thicker, solid blue block. From the right side of this block, several thin blue lines extend horizontally across the width of the slide.

Stiftung **careum**

**Hans Gut**

**Präsident der Stiftung Careum**

# Moderation

# Cornelia Kazis



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD  
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT

# Kein Abschluss ohne Anschluss

## Laufbahnentwicklung in den Pflegeberufen aus Sicht des Bundes



**Dr. Ursula Renold, Direktorin BBT**  
**Careum Forum 08**

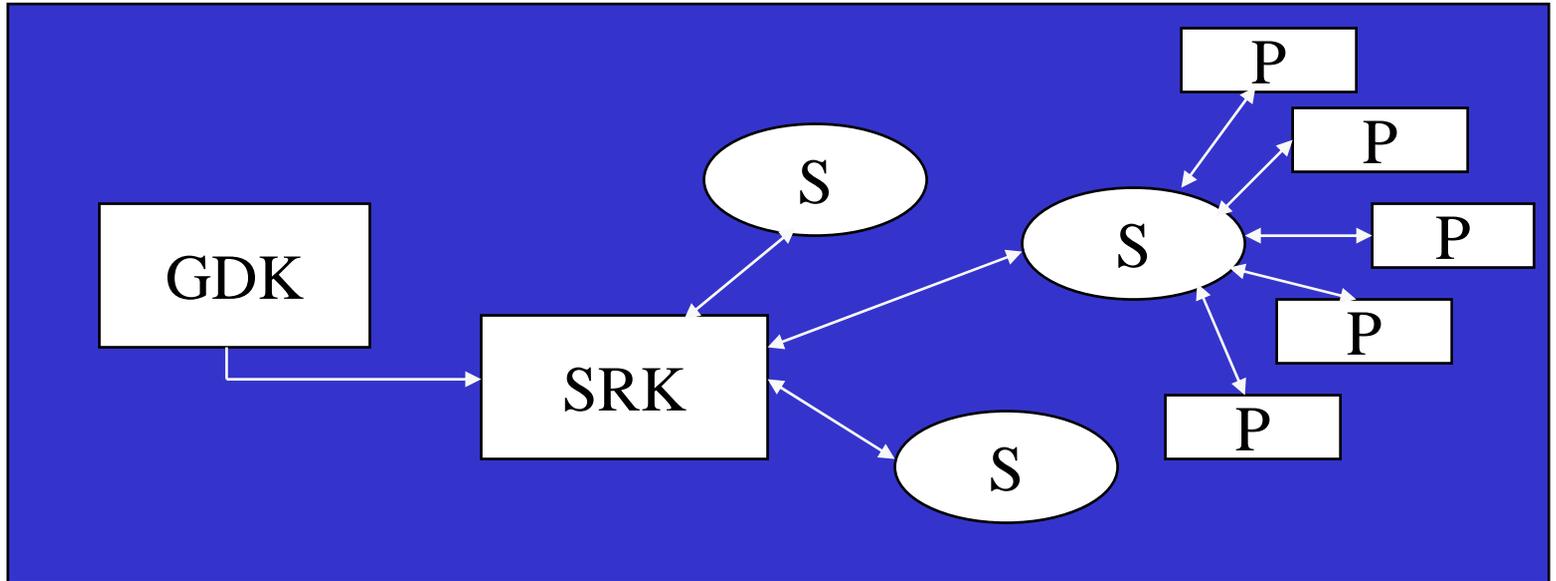


# Überblick

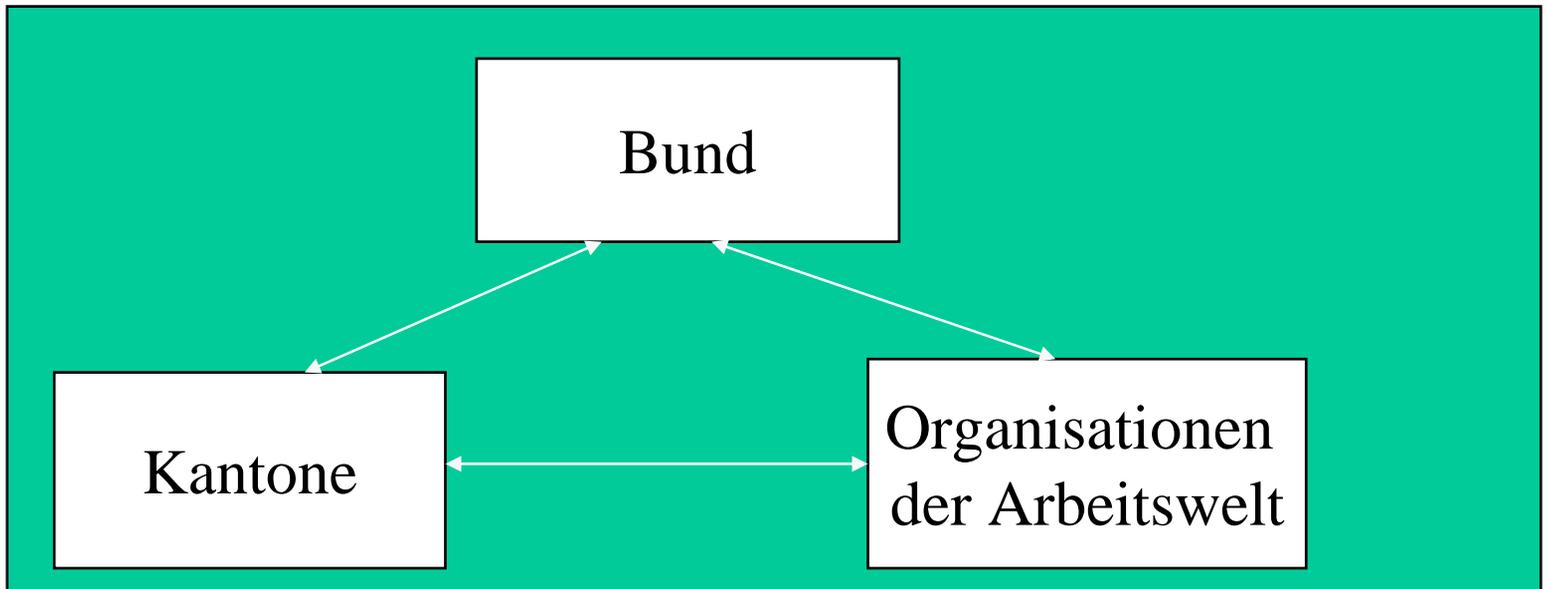
**Rückblick:** Gesundheitsausbildungen vor der Überführung in Bundeszuständigkeit

**Neuordnung:** Gesundheitsausbildungen in der Bildungssystematik des Bundes

**Klärungen:** Überführung – Schnittstellen – Weiterentwicklung



## Systemwechsel





# Pluspunkte des Schweizer Bildungssystems

Vertikale und horizontale Durchlässigkeit

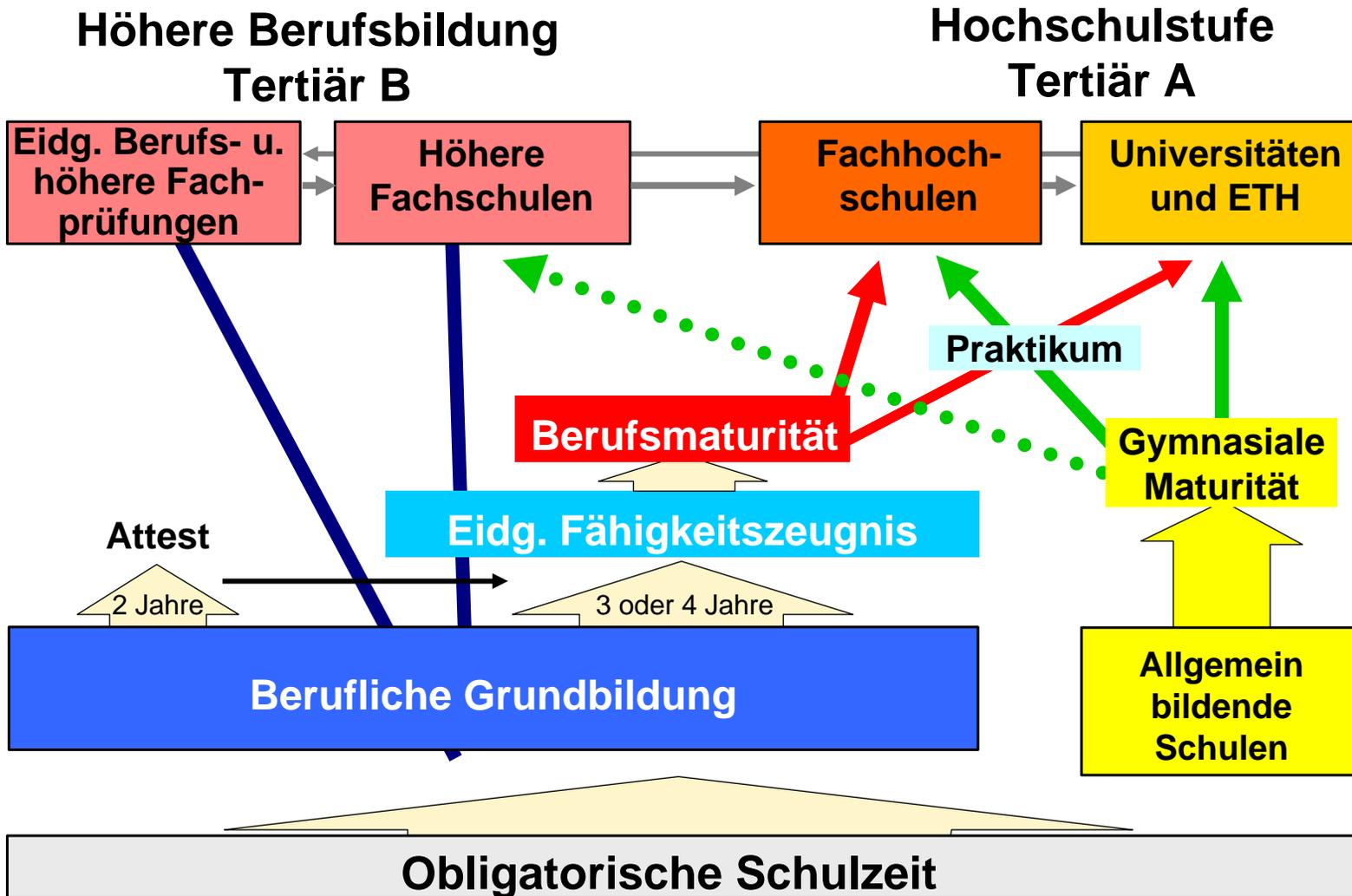
Anschlussmöglichkeiten von Grundbildung  
bis Hochschulstufe

Breite Palette an Ausbildungsgefässen für  
unterschiedliche Bedürfnisse



# Bildungssystematik des Bundes

**Tertiärstufe**  
**Sekundarstufe II**



**Berufsorientierte Weiterbildung**



# Gesundheitsausbildungen im Bildungssystem des Bundes

T  
E  
R  
T  
I  
Ä  
R

## Höhere Berufsbildung

### Berufsprüfung / Höhere Fachprüfung

z.B.

- dipl. Spitalexperte/in
- Berater/in Atemwegs-  
behinderungen und  
Tuberkulose FA

### Höhere Fachschulen

#### Pflegefachfrau/-m. HF

- Biomed. Analytiker/in HF
- Podolog/in HF
- Tech. Operationsf. HF
- Fachfrau/m. MTR HF
- Drogist/in HF
- Aktivierungstherapie HF

## Hochschulstufe

### Fachhochschulen FH

- Pflege FH
- Physioth. FH
- Hebamme FH
- Ergotherapie FH
- Ernährungsb. FH
- Med.-t. Röntgen FH

### Universitäten BA / MA / PhD

z.B.

#### Nursing Science (BS)

S  
E  
K  
II

### Attest (EBA)

Berufspraktische  
Ausbildung

„Gesundheit und  
Betreuung EBA“ (?)

Berufsmaturität G+S

Matura / FM

### Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)

Berufliche Grundbildung, z.B.

#### -Fachfrau / Fachmann Gesundheit EFZ

- Podolog/in EFZ
- Med. Praxisassistent/in EFZ
- Dentalassistent/in EFZ
- Pharma-Assistent/in EFZ u.a.m.

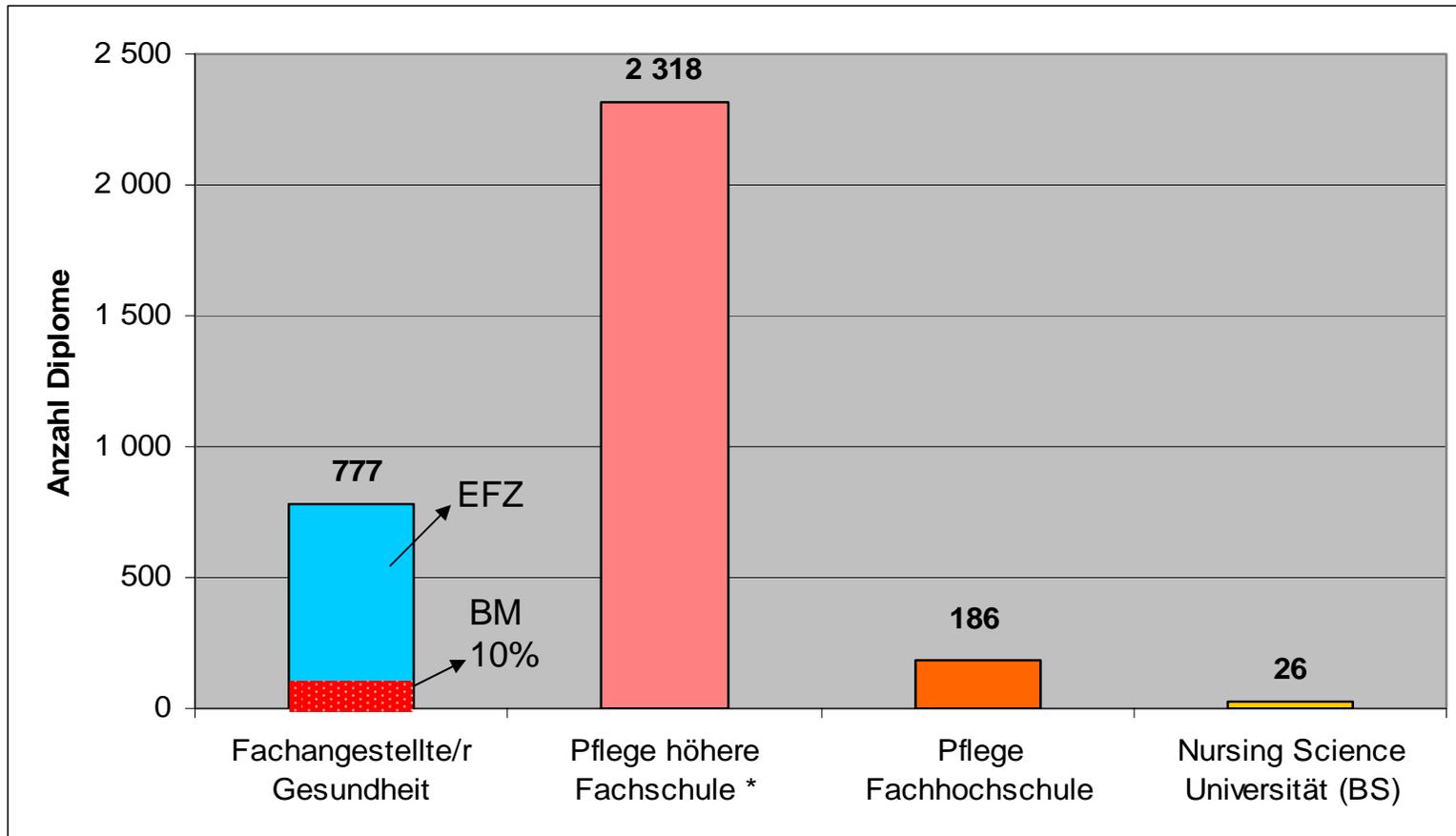
Allgemein bildende  
Schulen:

Gymnasium  
Fachmittelschule



# Anzahl Abschlüsse im Bereich der Pflege

## Referenzjahr 2006



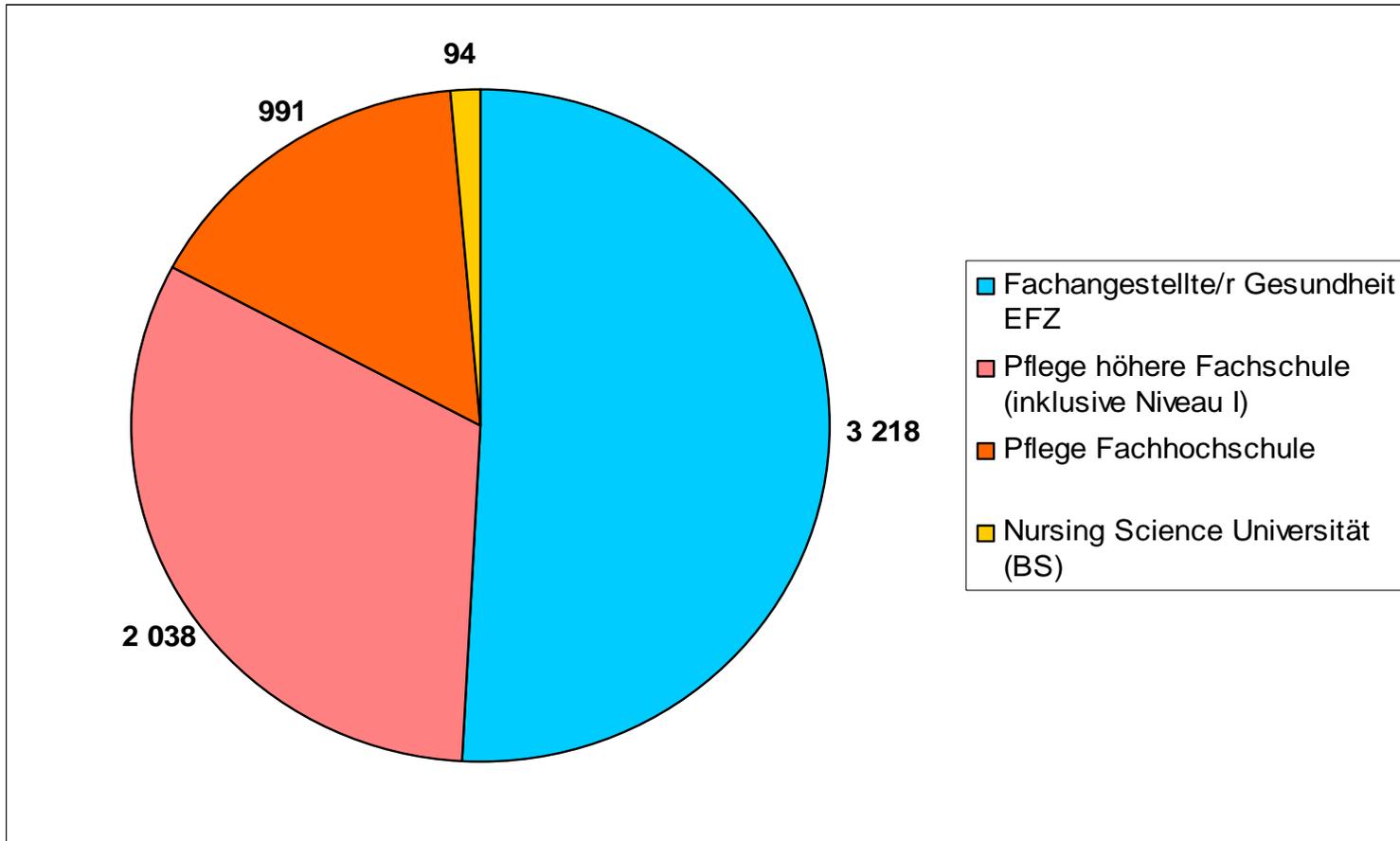
Quellen: Fachangestellte Gesundheit / FH / Universitäten: Bundesamt für Statistik, Basistabellen 2005/06  
HF: Schweizerisches Rotes Kreuz, „Pflegeberufe 2006“

\* Inklusive Niveau I



# Anzahl Lernende / Studierende im Bereich der Pflege

## Referenzjahr 2005/06



Quellen: Berufsbildung Sek II / FH / Universitäten: Bundesamt für Statistik, Basistabellen 2005/06  
HF: Schweizerisches Rotes Kreuz, „Pflegeberufe 2005“



# Weiterentwicklung Gesundheitsausbildungen

Attestausbildung Gesundheit + Soziales

Validation des acquis im Gesundheitsbereich

Nachträglicher Erwerb FH-Titel: nicht für Pflege;  
Passerellen zum ordentlichen FH-Abschluss



## Schnittstellen klären

gesamtschweizerisches Kompetenzprofil für  
Bachelor FH in Pflege

Abgrenzung Pflege HF ↔ Pflege FH

Differenzierung FH-Bachelor/FH-  
Master/universitäre Pflegeausbildungen

Interprofessionelle Zusammenarbeit

FH-Master Gesundheit erst nach Klärung der  
offenen Fragen



## Ziele und nächste Schritte

Kohärentes und differenziertes Bildungssystem

Attraktive und durchlässige Ausbildungen

Anforderungen der Arbeitswelt aufnehmen

Abstimmung unter allen Akteuren

Gesundheitsversorgung sicherstellen

# Careum – Forum 2008

## **Alte und Neue Ausbildungen in der Praxis**

## **ein unüberwindbares Spannungsfeld?**

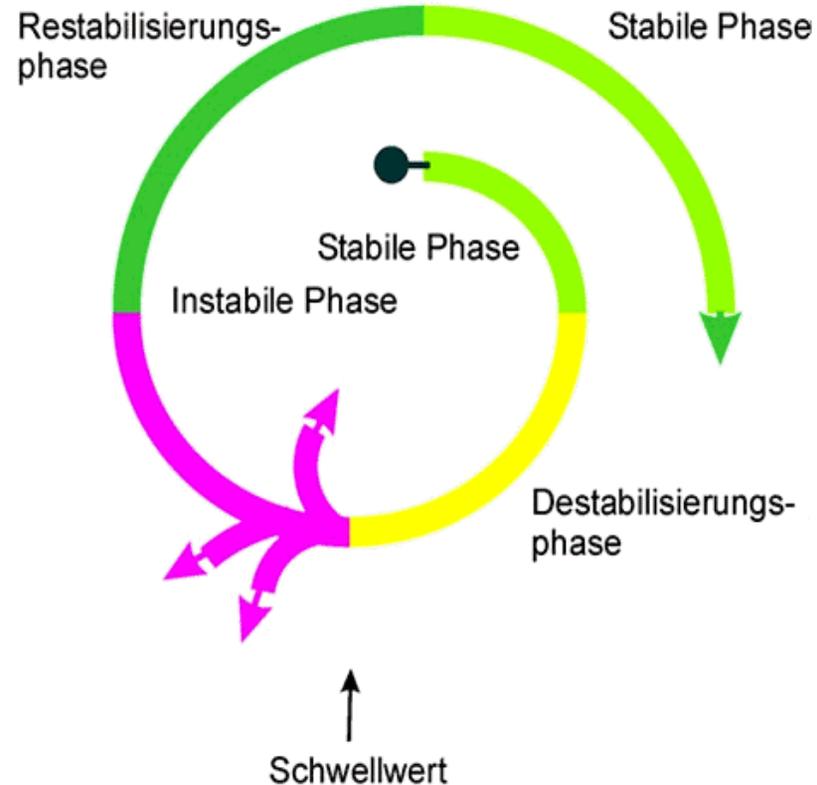
# Ein Spannungsfeld

Ein unüberwindbares Spannungsfeld?

Oder ein Spannungsfeld mit Potential?

Da Spannung entsteht wenn Energie fließt  
und Energie eine Voraussetzung ist für Veränderungen.

# Die Selbstorganisationsspirale



© Dr. M. Storch

# Entstehung von Spannungsfeldern

Wenn Kolleginnen aus neuen Ausbildungen mit zukünftig gefragten Kompetenzen in bestehende Teams kommen und dort Raum einnehmen,

wenn diese Kolleginnen noch wenig Berufserfahrung haben und ihre Rollen noch nicht klar sind,

entstehen Spannungsfelder.

Dies ist ein bekanntes Phänomen und zwar intra- wie interdisziplinär.

# Spannungsfelder im interdisziplinären Kontext

Die Einführung der Bezugspflege hat Spannungsfelder erzeugt.

Die zukünftigen Berufsbilder von Ärztinnen/Ärzten und Pflegenden in der ambulanten und klinischen Praxis\* erzeugen Spannung:

... Die zu erwartenden Entwicklungen bergen ein beträchtliches Konfliktpotenzial, wobei es vor allem zur Akzentuierung schon bestehender Konflikte und weniger zu völlig neuen Spannungsfeldern und Interessenkollisionen kommen dürfte. ...

\* Arbeitsgruppe „Berufsbilder“ der SAMW

# Erfahrungen mit Spannungsfeldern

Drei Beispiele aus der Vergangenheit, die viele noch in Erinnerung haben:

Die neue Ausbildung der IKP (Integrierte Krankenpflege)

Die Integration der HöFa1 in der Pflegepraxis

Der Systemwechsel von der AKP zum DN1 und DN2

# Herausforderungen in der Praxis

**IKP:** Vorurteile und Ängste in den Pfllegeteams.  
Es waren keine besonderen Aufgaben  
vorgesehen. (Was wollte man erreichen?)

**HöFa1:** Rollenfindung war mit vielen Schwierig-  
keiten verbunden.

**DN1/DN2:** Vorurteile/Ängste gegenüber den „Neuen“  
Rollenklärung zwischen DN1 und DN2

# Pflegeteam als System betrachtet

Aus meiner Sicht ist das

übergeordnete Ziel jedes Systems

die Selbsterhaltung.

Entscheidungen und Handlungen

richten sich letztlich danach.

# Das Spannungsfeld überwinden

Wenn das Pflorgeteam erkennt, dass es für die Selbsterhaltung nützlich ist,

Kolleginnen mit neuen Ausbildungen aufzunehmen, da sie Kompetenzen mitbringen die zum künftigen Teamerfolg beitragen.

die neuen Ausbildungen/Bildungssystematik zu begrüßen, da es ohne attraktive Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu wenig Nachwuchs geben könnte und dadurch auch die eigenen Berufsaussichten weniger gut sein werden.

# Das Spannungsfeld überwinden

Information – Information – Information  
der aktuell berufstätigen Mitarbeitenden  
Ziel / Zweck der Rollenveränderungen aufzeigen  
attraktive Zukunftsvision für alle

Die neuen Rollen definieren  
so klar und transparent wie nur möglich

Die aktuell berufstätigen Mitarbeitenden beraten  
deren Weiterbildung fördern  
ihnen Chancen aufzeigen und sie für die  
Veränderung gewinnen

# Neue Rollen definieren – was beachten wir

Vollständige Arbeitsaufgaben definieren

Verantwortung übernehmen können

Aufgabe / Kompetenz / Verantwortung stimmen überein

Wirkung der Arbeit ist sichtbar

Wofür ist der Pflegedienst in einem Spital verantwortlich?  
Was können andere gleich gut oder besser?

# Neue Rollen definieren

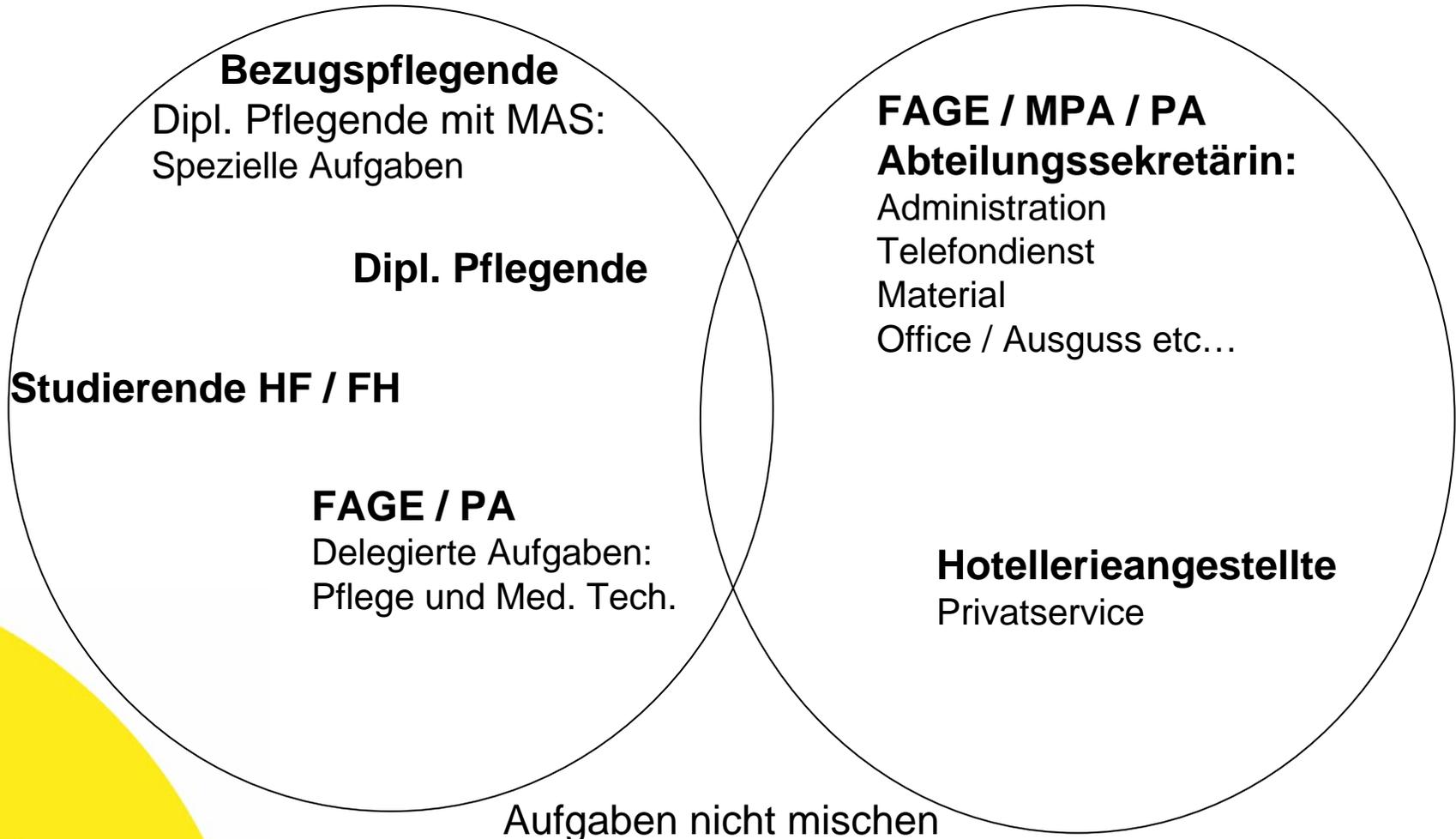
## Welche Fragen stellen wir uns

- Welche Anforderungen müssen erfüllt sein, um die Pflege von schwerkranken Menschen in instabilem Zustand zu übernehmen?
- Wer hat die pädagogischen Fähigkeiten, um die Ausbildung der Lernenden / Studierenden sicherzustellen?
- Welche Kenntnisse sind Voraussetzung, um Pflegepfade Evidence basiert zu entwickeln und neues Wissen zu generieren?
- Welche Ausbildung ist die Richtige, um die Verantwortung für die Supportdienste zu übernehmen?

# Organisation im Pflegealltag Bettenstation

## Kernteam Pflege

## Supportteam Pflege



A vibrant landscape photograph featuring a dense field of white, fluffy flowers in the foreground. The flowers are set against a backdrop of rolling green mountains under a clear, bright blue sky. The overall scene is bright and natural.

**Es sind nicht mehr alle gleich,**

aber alle gleich wichtig



Ich danke meiner Mitarbeiterin  
Gaby Zimmermann  
für die substantielle Unterstützung  
zu diesem Referat.



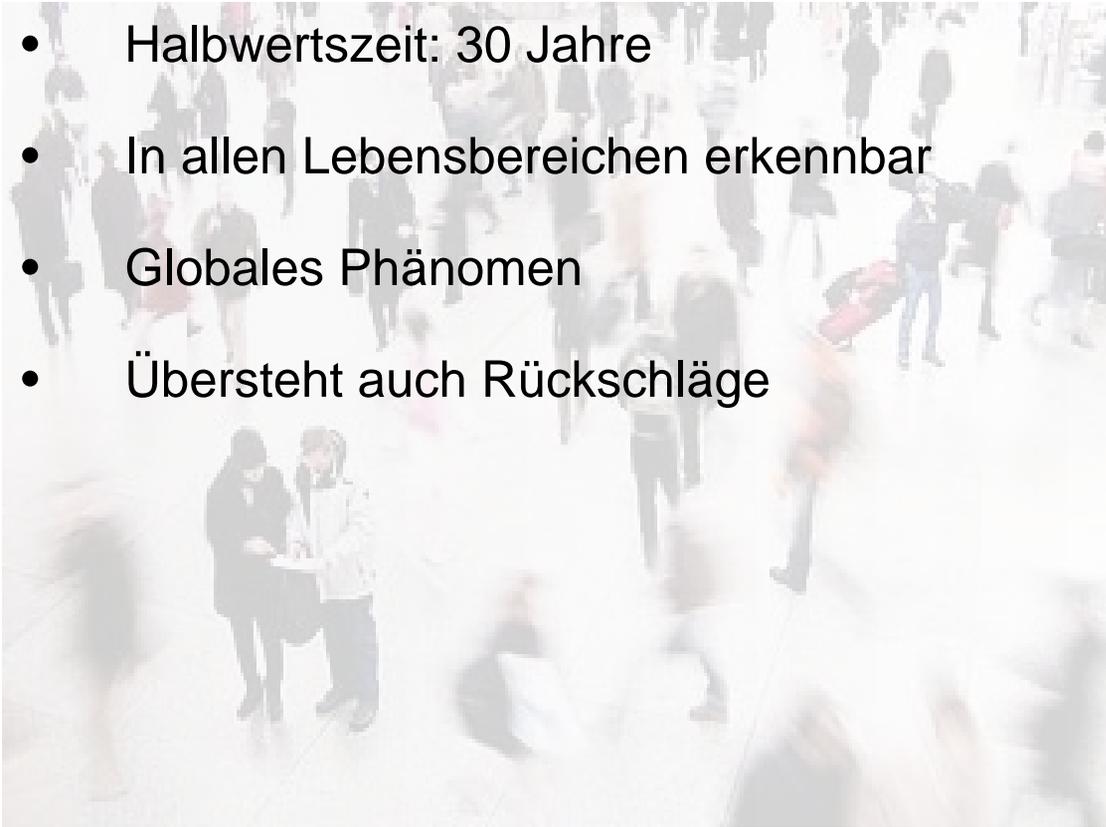
Careum Forum 2008 vom 31. Januar 2008

## «Attraktive Ausbildungsangebote als Antwort auf den Megatrend Gesundheit»

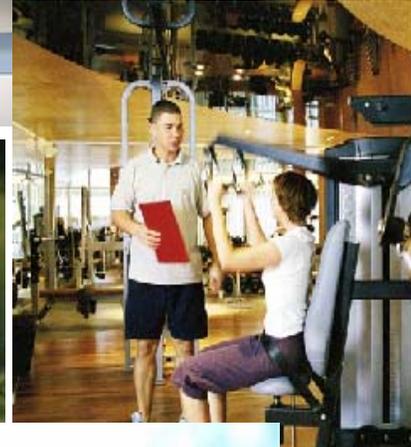
Referat von Regierungsrat Dr. Thomas Heiniger, Gesundheitsdirektor des Kantons  
Zürich

# Merkmale eines Megatrends

- Halbwertszeit: 30 Jahre
- In allen Lebensbereichen erkennbar
- Globales Phänomen
- Übersteht auch Rückschläge

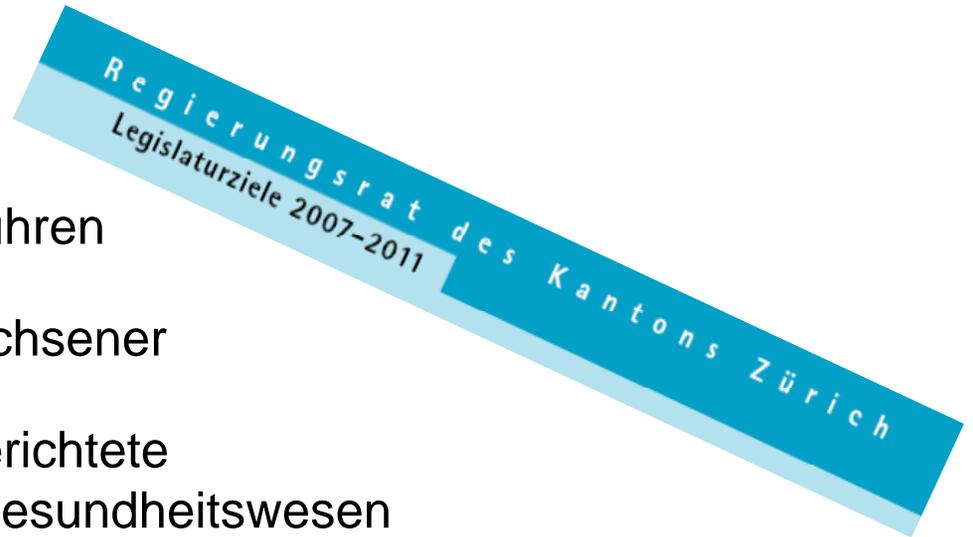


# Megatrend Gesundheit



# Legislaturziele des Zürcher Regierungsrates

- Spitzenmedizin fördern
- Präventionskampagnen führen
- Integration invalider Erwachsener
- Innovative und zukunftsgerichtete Versorgungsmodelle im Gesundheitswesen





# Noch ausstehend: Positionierung der Berufe im Pflegealltag

**Ausbildung**

**Pflegealltag**

<b>Pflegefachperson FH</b>	
<b>Pflegefachperson «Höhere Fachschule»</b>	<b>?</b>
<b>Fachangestellte(r)/Gesundheit</b>	
<b>Attest Gesundheit – Soziales (Start evtl. 2009)</b>	

# «nurse practitioner» – an der Schnittstelle zur ärztlichen Tätigkeit:

- Erweiterte klinische und forschungsorientierte Kompetenz
- Triage/Prävention
- Betreuung chronisch-kranker Personen
- Integration invalider Erwachsener
- Case Management



# Podium

- **Elsbeth Wandeler**

**Geschäftsleiterin, Schweizerischer  
Berufsverband der Pflegefachfrauen und  
Pflegefachmänner SBK, Bern**

- **Urs Sieber**

**Geschäftsführer OdA Santé, Bern**

# Zukunft

**2009: Careum Congress**

**2010: Careum Forum: 28.Januar**