

## Bericht über die Informationsveranstaltung des SBK vom 21. Januar 2009 im Volkshaus Zürich

---

### Fort- und Weiterbildung in der Pflege aus verschiedenen Perspektiven

#### ■ **Anspruchsvolle Herausforderung....**

Die Referentinnen und Referenten sind sich einig darüber, dass es eine anspruchsvolle Herausforderung darstellt, befriedigende Klarheit in den Dschungel der Verunsicherung über die Umsetzung der Bildungsrevision im Bereich «Fort- und Weiterbildungen» in der Pflege zu bringen.

Die Referate aus verschiedenen Perspektiven haben dazu beigetragen, mehr «Licht ins Dunkel» zu bringen.

Im Folgenden werden die Referate von Frau Barbara Gassmann (Vize-Präsidentin des SBK Schweiz), Frau Marianne Schmid (Leiterin Abteilung Bildung, Reglementierung Weiterbildung des SBK Schweiz), Herr Daniel Schiefelbein (Pflegedienstleiter Spital Uster) und Herr Lukas Furler (Präsident OdA Gesundheit Zürich, Pflegedienstleiter Stadtspital Waid Zürich) zusammengefasst.

#### ■ **Bildungspolitische Perspektive Oda G ZH**

**Herr Lukas Furler** berichtet, dass die Gründung der «Organisation der Arbeit Gesundheit des Kantons Zürich» (Oda G ZH) eine Notwendigkeit war, welche sich aus dem neuen Berufsbildungsgesetz ergeben hat. Das Gesetz gibt den Organisationen der Arbeitswelt die Rolle der Branchenvertreter in Bildungsfragen.

Die Struktur der Oda G ZH als Verein ist aktiv seit dem 01.01.2008. Er besteht aus einer Delegiertenversammlung (17 Delegierte). Der Vorstand (7 Mitglieder) ist Führungsorgan, vertritt den Verein nach aussen und erarbeitet Strategien sowie die Jahresziele. Die Geschäftsstelle ist für die operative Umsetzung zuständig.

Die Mitglieder setzen sich zusammen aus:

- Gesundheitsdirektion
- Curaviva
- Spitex Verband des Kantons Zürich
- Stadt Zürich
- Verband Züricher Krankenhäuser
- Zürcher Privatkliniken
- Kantonsspital Winterthur

Die Partnerschaftsmitglieder haben beratende Funktion und bestehen aus:

- SBK
- Bildungszentren ZAG und Careum
- Fachhochschule ZHAW
- Schweizerischer Verband Medizinischer Praxis Assistentinnen SVA, Sektion ZH/GL

Die OdA G ZH vertritt die Interessen der Branche Gesundheit und wirkt bei der Ausgestaltung der Berufsprofile mit. Sie führt überbetriebliche Kurse durch und übernimmt Angebote im Lernbereich Training und Transfer (LTT) im 3. Lernort. Die OdA G ZH steht auch als Träger für Bildungsinstitutionen zur Verfügung und hat sich die Nachwuchsförderung als sehr wichtige Aufgabe zugeschrieben. Für 2009 ist die Konsolidierung der Geschäftsstelle als wichtiges Ziel formuliert. Zudem hat aktuell das Projekt «Umsetzung der neuen Bildungsverordnung FaGe» grosse Priorität. Als laufende und anstehende Vorhaben sind die Übernahme von überbetrieblichen Kursen (ÜK) vom VKZ, die Ausarbeitung eines zentralen Teilangebotes von LTT sowie die Übernahme der Nachdiplomstudiengänge (NDS) der Anästhesie-, Intensiv- und Notfallpflege als Dachorganisation, bereits fortgeschritten. Die Rolle der OdA G ZH bei Fort und Weiterbildung besteht darin, den Markt der vielen Angebote und verschiedenen Niveaus zunehmend zu regulieren und Einfluss auf die Reglementierung von NDS-, Berufs- und Fachprüfungen zu haben. Als Träger werden Weiterbildungen angeboten. Als Praxispartner steht die OdA G ZH zudem den Fachhochschulen zur Verfügung.

### ■ Betriebliche Perspektive Pflegedienst

**Herr Daniel Schiefelbein** reflektiert anhand seiner Praxiswahrnehmung die aktuelle Situation im Berufs- und Bildungsmarkt Pflege:

Aktuell erleben wir einen sehr dynamischen Gesundheitsmarkt: Post-DRG-Stress, Benchmarking-, Effizienzsteigerungs- und Reorganisationsdruck, med. Entwicklungen in Therapie und Diagnostik, Verlagerungen in ambulanten Bereich, etc. ...viele ist in Bewegung. Dazu zeigt sich der Pflegepersonalmarkt zunehmend angespannt, in einzelnen Bereichen bereits schwierig. Die Schere zwischen Pflegebedarf und Pflegepersonalangebot wird sich angesichts demografischer und weiterer Faktoren noch weiter auf tun. Die aktuellen und prognostizierten HF-Abschlusszahlen lassen derzeit nicht auf eine Verbesserung der Situation hoffen. Der «Nachschub» fehlt. Fehlende FAGE-Lehrplätze stehen im direkten Zusammenhang mit deutlich zu tiefen HF-Ausbildungszahlen. Das Problem der Nachwuchssicherung in Pflege- und Betreuungsberufen wurde von einer Expertengruppe der Gesundheitsdirektion ZH aufgenommen.

**Weiterbildung:** Zunehmend unübersichtlich präsentiert sich der Weiterbildungsmarkt im Pflegebereich. Das Angebot ist sehr gross. Die Anbieter übertreffen sich mit Neukreationen und überschwemmen den Markt damit. Eine wirkliche Orientierung ist schwierig. Was ist wie viel wert? Was ist wo anschlussfähig? Was führt wohin?

**HF ist nicht gleich HF:** Noch nie haben sich derart viele verschiedene Berufsabschlüsse im Pflegeberufsmarkt bewegt. Dies stellt die Organisationen zunehmend vor Probleme. Nicht nur die Integration von FAGE ist eine Herausforderung, sondern auch die Vielfalt an HF-Pflege-ähnlichen Diplomen aus dem In- und Ausland. Die Praxis ist zeitweise etwas darüber erstaunt, was unter HF alles subsumiert wird.

**Pendenzen:** Einige Auswirkungen der neuen Bildungssystematik sind noch nicht abschliessend geregelt und erschweren gewisse strategische Entscheidungen für die Betriebe sowie auch für die Laufbahnplanung von Pflegefachleuten: Fehlende Entscheidungen zur Äquivalenz von Diplomen und Abschlüssen, ausstehende Festlegung von Abschlusskompetenzen HF und FH, ausstehende Lohnfragen FH, etc.

**Dennoch:** Der Pflegeberuf ist und bleibt ein ausgesprochen spannender und interessanter Beruf mit sehr guten Perspektiven! Der Schritt in die neue Bildungssystematik stellt grundsätzlich eine ausgezeichnete Entwicklung für die Pflegeberufe dar. Die Pflegeberufe sind heute mit ihren Abschlüssen Teil des Gesamtbildungssystems und verfügen über eine hervorragende intra- und interprofessionelle, ja internationale Berufsmobilität: Ein echter Attraktivitätsfaktor. Auch der Anschluss der Pflegeberufe an Forschung und Entwicklung ist von grosser Bedeutung. Die Aufregung einzelner

Kritiker zur «Akademisierung der Pflege» sollte nicht überbewertet werden. Die Pflege braucht, wie andere Berufssparten auch, eine akademische Spitze, welche sich mit hochkomplexen und systemischen Aspekten auseinandersetzt, welche Grundlagen für die Praxis schafft und deren Wirkung überprüft. Angesichts der anstehenden Herausforderungen im Gesundheitswesen ist diese sogenannte «Akademisierung» sicher eine lohnende Investition ins Gesundheitssystem. Der Bedarf an sehr gut ausgebildeten Pflegefachleuten und Experten wird in verschiedenen Bereichen zweifellos zunehmen.

**Skill- und Grade-Mix:** Die neuen Berufsabschlüsse im Pflegebereich erfordern auch neue Analysen über den Bedarf, resp. über den erforderlichen «Berufs-Mix», welcher zur Bewältigung der vielfältigen Praxisanforderungen notwendig ist. Die Zusammensetzung der Teams wird sich verändern. Dieser Mix ist nicht nur vom Komplexitätsgrad der zu bewältigenden Situationen, sondern auch massgeblich von strukturellen und anderen betrieblichen Faktoren abhängig. Zahlreiche Spitäler und andere Organisationen im Gesundheitswesen der Schweiz befassen sich aktiv mit diesen wichtigen Fragestellungen, um Planungsgrundlagen für ihre internen Organisationen und Fachbereiche zu erhalten. Auch für Planungsinstanzen im Bereich der Berufsausbildungen sind diese Erkenntnisse von zentraler Bedeutung: Wie viel von was ausbilden?

**FAGE – ein Pflegeberuf?** Nun, während der Ausbildungsphase wohl nicht. Wenn dann aber ausgebildete FAGE-Berufsfrauen und -männer (in Delegation und ihren Skills entsprechend eingesetzt) vollständig im Stationsalltag integriert in der Pflege von Patienten wirkungsvoll eingesetzt werden, fällt es schon sehr schwer zu sagen, dass dies keine Pflegeberufsfrauen sind. FAGE's entwickeln (wenn sie die Möglichkeit dazu erhalten) wie andere Berufsleute in ihrem Arbeitsfeld eine hohe Professionalität. Diese sollten wir, dort wo es möglich ist, nutzen und integrieren. Entscheidend ist es, Berufsleute ihren Fähigkeiten entsprechend einzusetzen. Fallen in einem Pflegearbeitsfeld nur Standardprocedere an, ist es wohl unsinnig, dort ausschliesslich top ausgebildete, also überqualifizierte Berufsleute einzusetzen. Dies aus ökonomischen und aus arbeitspsychologischen Gründen: Unterforderung ist eine vergleichbare Organisationssünde wie Überforderung. Wir sollten unsere Organisationen diesbezüglich selbstkritisch hinterfragen.

### ■ Berufspolitische Perspektive SBK

**Frau Barbara Gassmann** erläutert zu Beginn ihres Referates, dass das traditionelle Engagement des SBK in der Berufsbildung und -entwicklung im Interesse der Versorgungssicherheit der Bevölkerung mit Pflege begründet liegt. Dabei ist es ein Anliegen sowohl den qualitativen (kann gut und kontinuierlich den Bedürfnissen entsprochen werden?) als auch quantitativen (dauernde Verfügbarkeit nötiger Berufsleute aller Qualifikationen) nötigen Rahmenbedingungen, Rechnung zu tragen.

Sinn von Fort- und Weiterbildung sind die Differenzierung innerhalb des Berufs mittels Spezialisierungen, verbesserte Dienstleistung durch Vertiefung und Reflexion des eigenen Verhaltens und Handelns, Erhalten von Aktualität und Freude am Beruf sowie interessante Perspektiven für Berufsangehörige. Die vorhandenen Pflegesituationen in der Bevölkerung, sowie die Entwicklungen in der Pflege bestimmen, wie viel an Fachwissen und Kompetenzerwerb in den pflegerischen Berufsfeldern benötigt werden. Dem entsprechend nimmt der SBK Einfluss in allen Kommissionen und Konferenzen, wo über Berufsbildung in der Pflege und im Gesundheitswesen gesprochen wird. Der SBK hat eine führende Rolle bei der Definition verschiedener Berufsprofile, dem Erkennen und Benennen von Entwicklungen und dem Bedarf an Weiterbildung, dem Überwachen der Kompetenzniveaus von Bildungsgängen und als Verbindung zu ausländischen Instanzen zwecks Vergleichen von Bildungsniveaus und Berufsausübung.

Die strategische Ausrichtung der Zukunft liegt darin, dass der SBK die Weiterbildungen wie bisher, bis zur Überführung zum BBT reglementiert und damit die Anerkennung der Titel auf dem Arbeits-

markt gewährleistet. Die bisherigen Bildungsleistungen sollen adäquat anerkannt (Nachträglicher Titelerwerb NTE sowie Zugang zu aktuellen Weiterbildungsangeboten) und Masterstudiengänge für Pflege angestrebt werden. Chancen und Schwierigkeiten der aktuellen Reformen sind, dass Berufsprofile und Kompetenzniveaus den Anforderungen aus den Gesundheitsproblemen der Patienten entsprechen sollten, um die Versorgung zu gewährleisten und der Beruf langfristig attraktiv bleiben sollte. Zudem besteht bei Fachpersonalmangel die Gefahr von «schnellen Lösungsversuchen», mit verkürzten Bildungsgängen, was sich bereits früher kaum bewährte.

Abschliessend verweist Frau Gassmann darauf, dass Aus- und Weiterbildung für die Personalrekrutierung zentral sind. Die Herausforderungen, die sich durch die vielen verschiedenen Ausbildungen für die Verantwortlichen in der Praxis stellen, sind gross. Ausbildungsangebote müssen sorgfältig den betrieblichen Möglichkeiten angepasst und Ausbilderinnen auf ihre Aufgabe angemessen vorbereitet und begleitet werden. Ermutigend fordert Frau Gassmann alle Anwesenden dazu auf, die sich bietenden Gestaltungsräume zu nutzen.

### ■ Bildungspolitische Perspektive SBK

**Frau Marianne Schmid** erläutert eingehend den Stand zur Entwicklung der Rahmenlehrpläne (RLP) Nachdiplomstudium Höhere Fachschule(NDS HF) im Pflegebereich, welcher sich in 5 Phasen gliedert:

1. Klärungsphase (Bedürfnisabklärung im Berufsfeld)
2. Erarbeitungsphase des Rahmenlehrplans
3. Vernehmlassungsphase
4. Begutachtungsphase (Antrag der OdASanté an die Eidg. Kommission der Höheren Fachschulen)
5. Genehmigungsphase durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie(BBT)

Hierzu laufen drei Projekte: der RLP NDS HF Anästhesie-, Intensiv- und Notfallpflege, welche sich jetzt im Beginn der 4. Phase befinden. Als Resultat der Stellungnahmen wurde daraus ein einziger RLP mit drei Fachrichtungen erstellt. Die Genehmigung durch das BBT erwarten wir im Frühling 2009, worauf sich die Bildungsanbieter für die Anerkennung ihrer neuen Lehrgänge beim BBT anmelden können.

Auch befindet sich das Projekt des NDS zur dipl. Fachexpertin / zum dipl. Fachexperte für Infektionsprävention und Spitalhygiene NDS HF kurz vor der Vernehmlassung. Das Berufsprofil davon wird gesamtschweizerisch anerkannt.

Ausserdem befinden sich drei weitere Projekte in der Klärungsphase:

- Der Grundsatzentscheid der OdASanté, eine neue Weiterbildung im Operationsbereich zu konzipieren, welche auf dem Diplom HF Operationstechnik aufbaut. Das Niveau des Kompetenzprofils ist noch in Überarbeitung und muss danach durch das BBT genehmigt werden. Inzwischen wird die SBK anerkannte Weiterbildung zum Operationsbereich weitergeführt.
- Das Projekt NDS HF Pflege mit Fachrichtungen in Patientenfachberatung, Gesundheitsförderung und Vertiefung in einen speziellen Pflegebereich hat sich bei der OdASanté und dem BBT aufgrund weiteren Klärungsbedarfs verzögert.
- Im Bereich Psychiatrie sind Gespräche über ein NDS HF zwischen dem SBK, den Pflegedirektionen und Bildungsanbieter im Gange. Neue Weiterbildungscurricula werden auch von Fachhochschulen als NDS angeboten.
- Im Bereich der Pädiatrie sind ebenfalls Klärungsgespräche im Gang. Es ist noch nicht festgelegt was im Projekt NDS HF Pflege mit Fachausrichtung Kindern, Jugendlichen, Frau und Familie angeboten wird, oder was auf FH-Ebene.

Mit der Entwicklung von Nachdiplomstudiengängen entstehen auch andere Weiterbildungen. Beispielsweise bei den Fachhochschulen das Certificate of Advanced Studies (CAS), das Diploma of Advanced Studies (DAS) oder der Master of Advanced Studies (MAS). Die Titel werden vom BBT

nicht registriert, sind aber in Europa anerkannt, da sie als Studienleistungen durch das europäische ETCS-System (European Credit Transfer System) angerechnet werden. Weitere Nachdiplomstudiengänge durch Fachverbände, Arbeitgeberorganisationen oder von privaten Bildungsanbietern stehen zur Verfügung. Ihre Gültigkeit ist vom Markt abhängig. Diese Konkurrenz ist auf politischer Ebene erwünscht.

Durch die Inkrafttretung des neuen Berufsbildungsgesetzes (2004) werden die Berufsbereiche Gesundheit, Soziales und Kunst neu vom Bund geregelt. Auf die bis anhin vom SBK reglementierten Weiterbildungen hatte die Überführung zum BBT verschiedene Auswirkungen auf die Berufsprofile, welche neu auf die aktuellen Realitäten der Pfl egetätigkeiten angepasst wurden. Die Tertialisierung der Pflegeausbildung zieht eine Anhebung des Kompetenzprofils auf Nachdiplomniveau nach sich. Im RLP NDS HF Anästhesie-, Intensiv- und Notfallpflege werden höhere Führungskompetenzen in der intra- und interprofessionellen Organisation und erweitertes Wissensmanagement verlangt. Berufspersonen, welche eine SBK reglementierte Weiterbildung erfolgreich absolviert haben, behalten ihren gültigen Titel. Die Inhaberinnen und Inhaber der SBK Fachausweise sollen berechtigt werden, den neuen Titel zu tragen.

Neu werden gegenüber früher die schweizerisch anerkannten Pflegeweiterbildungen vom BBT in Zusammenarbeit mit der OdASanté reglementiert. Die führende Rolle zur Überarbeitung von Berufsprofilen der Spezialisierungen, haben die Interessengemeinschaften des SBK wie

- die Schweizerischen Interessengemeinschaft für Anästhesiepflege (SIGA),
- die Schweizerische Interessengemeinschaft Intensivpflege (IGIP)
- oder die Schweizerische Interessengemeinschaft Notfallpflege (SIN)

übernommen. In der Zukunft werden die Reglemente des SBK (Lernbereich, Lernziele, Stoffplan sowie Anerkennung von Weiterbildungsstätten etc.) durch Rahmenlehrpläne vom BBT ersetzt. Die Zulassung zum NDS HF in Anästhesie-, Intensiv- und Notfallpflege obliegt neu gemeinsam den Bildungsanbietern und den Arbeitgebern für den Weiterbildungsvertrag. Die Dauer und der Umfang der meisten NDS werden unverändert bleiben. Die zeitliche Aufteilung des NDS wird zukünftig zwischen dem Lernort Praxis und dem Bildungsanbieter vereinbart. Die Anzahl der gesamten Lernstunden für NDS HF Studiengänge (inkl. Lernbegleitung und Selbststudium) erhöhen sich auf 900 Stunden. Zuständig für die Koordination mit dem Lernort Praxis ist der Bildungsanbieter.

Die Qualifikation der Lehrkräfte aller Lernorte ist in den Mindestvorschriften bestimmt, welche auf Bundesebene geregelt ist.

Im Schlusswort legt Frau M. Schmid nochmals besonders Wert darauf, dass mit den neuen Studiengängen vor allem Berufskompetenzen (= Qualifikationen) gefördert sind, welche zusammen mit dem neuen Akkreditierungssystem eine grosse Chance für die Pflegefachpersonen bedeuten.

## ■ Fazit

Die je zwei Referentinnen und Referenten haben aufgezeigt, dass durch die Bildungsrevision der Gesundheitsberufe mit der Überführung zum BBT, im Zusammenhang mit den Weiterbildungen der Pflegeberufe, sozusagen:

- alles im Umbruch ist
- viele Fragen und Unklarheiten angegangen werden müssen
- verschiedene Weiterbildungen bereits kurz vor Abschluss der Überführung stehen
- andere Weiterbildungen wiederum sich erst am Anfang des Änderungsprozesses befinden
- sich viele engagierte Personen und Arbeitsgruppen beteiligen
- die Masse der Berufskolleginnen und –kollegen noch nicht den vollständigen Überblick besitzen

Gleichzeitig bedeutet diese Veränderung für alle Beteiligte:

- positive und neuzeitlich positionierte Berufsentwicklung
- angepasste Berufsinhalte an gegebener Arbeitsrealität

- keine Abwertung der bereits vorhandenen Weiterbildungsabschlüsse
- Niveaugleichstellung der Abschlüsse an die europäischen Grads
- dass der Wert unserer Aufgabe und Arbeit nicht weniger oder kleiner wird
- dass der Pflegeberuf ein ausgesprochen spannender und interessanter Beruf ist und bleibt.  
Dies mit sehr guten Perspektiven!

Wir danken den Referentinnen und Referenten ganz herzlich für Ihren grossen Einsatz und das Engagement an diesem Informationsabend.

*Edgar Wenzke  
Leiter Aus- und Weiterbildung,  
Klinik Hirslanden Zürich  
Im Auftrag der Bildungskommission des SBK  
Sektion Zürich, Glarus, Schaffhausen*