

Positionspapier kantonale OdA's der deutschsprachigen Schweiz zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems im Gesundheitswesen

Mai 2022

Präambel

Die kantonalen und regionalen Organisationen der Arbeitswelt Gesundheit (KOGS) verstehen sich als versorgungsbereichsübergreifende Vertretung in Bildungsfragen für die Leistungserbringer im Gesundheitswesen. Sie engagieren sich in der Umsetzung der Vorgaben für die Berufsbildung und sind interessiert als Stimme der Praxis bei der Weiterentwicklung des Berufsbildungssystem mitzuwirken.

Aufgabenteilung national-kantonal

Im Rahmen eines Governanceprozesses im Vorstand von OdASanté wurde die Aufgabenteilung zwischen den kantonalen OdA's und der nationalen Dachorganisation OdASanté diskutiert und verbindlich vereinbart. Das erarbeitete Dokument wurde von den verantwortlichen Gremien im September 2021 verabschiedet. Die Vereinbarung weist den Partnern folgende Hauptaufgaben zu:

OdASanté:

- Funktion als Hauptansprechpartner der national zuständigen Behörden für die Berufsbildung aller Berufe auf allen Stufen im Gesundheitswesen im Rahmen der Berufsbildungs- und Fachhochschulgesetzgebung.
- Entwicklung von nationalen Standards für die Berufsbildung dieser Berufe unter Einbezug landesweiter Finanzierungsregelungen.
- Integration von Organisationen in den Berufsfeldern dieser Berufe für die Belange der Berufsbildung (insbesondere Arbeitgeber / Berufsgruppen / Gesundheitsbehörden / überkantonale, kantonale und bereichsspezifische Organisationen der Arbeitswelt sowie die Bildungsanbieter).
- Qualitätssicherung.

Kantonale und regionale OdA's:

- Mitwirkung bei der Ausgestaltung und Entwicklung der Bildungserlasse im Sinne einer guten Umsetzbarkeit.
- Mitwirkung bei der Einführung von neuen Berufen, insbesondere die Unterstützung der angeschlossenen Betriebe.
- Fördern einer einheitlichen Handhabung und Umsetzung der Bildungserlasse.
- Verantwortung für den Dritten Lernort, Organisation, Durchführung und Evaluation der Überbetrieblichen Kurse.
- Förderung der Transferkompetenz und Fertigkeitsschulung gemäss den Bildungserlassen in Zusammenarbeit mit den Schulen und den Ausbildungsbetrieben.
- Durchführung oder Mitwirkung bei der Koordination und Abstimmung zwischen den drei Lernorten (Ausbildungsbetriebe, Schulen, Überbetriebliche Kurse).
- Mitwirkung beim Qualifikationsverfahren (in einigen Kantonen).
- Massnahmen zur Nachwuchsförderung und -werbung.

- Förderung der Bereitstellung von Lehrstellen und Praktikumsplätzen im HF Bereich.
- Durchführung von beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit Berufsfachschulen und Dritten (zum Beispiel Fachspezifische Weiterbildungen für Berufsbildner).
- Organisation von Lehrbetriebsverbunden unter den Mitgliedern.

Auf Basis dieser Aufgabenstellung erarbeiteten die in der KOGS organisierten kantonalen OdA's das vorliegende Dokument im Sinne eines Diskussionsbeitrages für die Partner in der Berufsbildung. Das Positionspapier wurde von einer Arbeitsgruppe an zwei Sitzungen vorbereitet und an zwei intensiven Workshops (19.6.2020 und 11.6.2021) mit den Präsidiien und Geschäftsführenden der OdA erarbeitet.

1. Umfeldanalyse

1.1 Entwicklungen im Gesundheitswesen

- Steigender Anteil von Betagten und Hochbetagten in der Schweizer Bevölkerung
- Steigender Anteil von Menschen mit
 - Demenzerkrankungen
 - chronischen Krankheiten
 - psychischen Krankheiten
 - Multimorbidität
- Neue epidemiologische Herausforderungen (Corona, Zika)
- Alternative Wohn- und Betreuungsformen
- Verlagerung von stationär zu ambulant in allen Versorgungsbereichen
- Medizinischer Fortschritt ungebrochen
- Personalisierte Medizin mit neuen ethischen und ökonomischen Fragestellungen
- Ökonomisierung der Medizin, Finanzdruck
- Steigende Qualitätsanforderungen
- Digitale Transformation
- Falschversorgung durch Fehlanreize im aktuellen Finanzierungssystem
- Wichtigkeit der Berufsverweildauer im Kontext zum Ausbildungsbedarf
- Alternative Modelle:
 - Integrierte Versorgung
 - Patientenpfade
 - Recovery
- Steigende Bedeutung von Interprofessionalität und Interdisziplinarität

1.2 Entwicklungen in der Berufsbildung Gesundheit

- Die Dynamik des Arbeitsmarktes überholt die regulierenden Instanzen im Bildungsreich
- Die Entwicklungen in der Branche werden erst mit grosser Verzögerung in die Bildungserlasse aufgenommen
- Berufsbildungssysteme in der deutschen- und französischsprachigen Schweiz haben sich unterschiedlich entwickelt
- Unklare Zuständigkeiten zwischen den etablierten Branchenverbänden und den neu geschaffenen Organisationen der Arbeitswelt national und kantonal
- Branchenverbände treten weiterhin als Bildungsanbieter auf
- Ein grosser Fachkräftebedarf besteht weiterhin

- Mögliches Fachkräftepotential mit Gender-Shift; durch mehr Männer in der Pflege
- Starke berufsständische Sichtweise bei der Entwicklung aller Gesundheitsberufe
- Generalisten versus Spezialisten, Fragestellung immer noch virulent
- Sinnhaftigkeit der unterschiedlichen Berufsprofile HF versus FH
- Berufsprüfungen als neuer Abschluss für spezifische Versorgungsbereiche
- Leistungserbringer übertragen gewisse Aufgaben an neue Berufsgruppen (z.B. im ambulanten Bereich der Spitäler an MPA's)
- Digitale Transformation
- Forderung nach Flexibilisierung und Modularisierung
- Initiative von Bund, Kantonen und OdA «Berufsbildung 2030»
- Grenze zwischen Aus- und Weiterbildung fließend
- Weiterbildungsbereich nur wenig geregelt (NDS, HFP), zusätzlich lancieren die FH Weiterbildungsangebote nach eigenem Ermessen

1.3 Feststellungen mit Beispielen

Die vor 15 Jahren auch für die Gesundheitsberufe eingeführte nationale Bildungssystematik wird in einem sich rasant verändernden Berufsfeld Gesundheit umgesetzt. Die Weiterentwicklung der Berufe und deren Neureglementierung erfolgt erst mit grosser zeitlicher Verzögerung. Die Dynamik im Berufsfeld beeinflusst dieses Geschehen, dabei sind folgende Entwicklungen beobachtbar.

- **Zunehmende Fragmentierung des Berufsfeldes.**
Durch die Einführung neuer Abschlüsse (z.B. BP) ist der Grundsatz «kein Abschluss ohne Anschluss» nicht mehr durchgehend umsetzbar. Für die Leistungserbringer ist der Einsatz des Personals im Hinblick auf den Skill- und Grademix sehr anspruchsvoll.
- **Neue Abschlüsse schaffen neue Fragen.**
Diese zeigen sich zum Beispiel beim praktischen Einsatz von EBA/EFZ/BP/HF, bei Stellenwechsel, bei der Besoldung, bei der Klassifizierung durch die GD (Tertiär/Sek2) und beim Zugang zu weiterführender Bildung.
- **Uneinheitliche Umsetzung der Kompetenzbereiche**
Arbeitgeber definieren die Kompetenzbereiche anders als in den Bildungserlassen vorgesehen sind. Z.B. Einschränkungen in der Handlungskompetenz D4 bei den FaGe in einem Kantonsspital.
- **Uneinheitliche Umsetzung der Aufgaben- und Verantwortungsbereiche**
Leistungserbringer übertragen ganze Aufgabenbereiche an neue Berufsgruppen oder definieren «interne Berufe». Z.B. Einsatz von MPA im Akutspital oder Schaffung des neuen Berufes «klinische Fachspezialistin» (Physician Assistant) in einem Kantonsspital.
- **Druck auf Regulator durch Schaffen von Fakten**
Schaffen von Fakten, welche den Regulator der Berufsbildung unter Druck setzt. Z.B. Ausschreibung eines Bildungsmoduls Akutpflege, welches an die noch nichtexistierende «BP Akut» angerechnet werden soll.
- **Abweichungen von vereinbarten Standardisierungen**
Neben den Bildungserlassen wird die Ausbildung auf Sekundarstufe 2 stark durch die

Lehrmittel standardisiert. Bei der Lancierung des neuen Berufes Fachperson Gesundheit ist es erstmalig gelungen, ein einheitliches nationales Lehrmittel (d/f/i) bereitzustellen. In den Berufsfachschulen der Kantone gibt es zunehmend Tendenzen von dieser Standardisierung abzuweichen und individuell Lehrmittel zu verwenden.

2. Haltung der KOGS

Die kantonalen OdA's sind die Umsetzer der Bildungssystematik und nahe bei den Leistungserbringern in allen Versorgungsbereichen. **Für sie besteht der Konsens, dass im Bildungsreich des Gesundheitswesens ein Handlungsbedarf besteht.**

Die Situation am Arbeitsmarkt muss laufend beobachtet und bedarfsgerecht an die aktuellen und zukünftigen Entwicklungen im Gesundheitswesen angepasst werden.

Die Innovations- und Veränderungszyklen im Gesundheitswesen werden vermutlich in Zukunft noch kürzer werden. Damit diese Veränderungen in der Arbeitswelt rechtzeitig in die Ausbildung einfließen können, müssen neue Wege bei der Entwicklung, Vernehmlassung und Reglementierung unter den verschiedenen Anspruchsgruppen gefunden werden (Berufsbildung 2030). Die aktuellen Gremien (Entwicklungskommissionen RLP und SKBQ's) überprüfen die Bildungserlasse nach einem festen Zeitplan. Dies ist sehr zeitaufwändig und hat den Fokus immer nur auf einen einzelnen Beruf. Die Überprüfungen berücksichtigen dabei mehrheitlich die Vergangenheit und nicht die zukünftigen Herausforderungen.

3. Handlungsfelder aus Sicht der kantonalen/regionalen OdAs

- Grundsätzliche Überprüfung der Bildungssystematik Gesundheit vor allem in Bezug auf die Berufe in Pflege und Betreuung
 - Überprüfung der Profile, Einsatzbereiche bei den Pflegediplomen HF und FH
 - Überprüfung der Profile und der Zusammenarbeitsschnittstellen beim EBA, EFZ
 - Vermehrt proaktive anstatt reaktiver Anpassungen der Profile
 - Klärung der Schnittstelle zwischen dem Projekt «Abschlüsse Pflege» und den etablierten Entwicklungsgremien
- Implementierung eines transparenten Rückkoppelungszyklus zwischen dem Regulator und den Umsetzern in den Kantonen
- Intensivierung einer transparenten Kommunikation in allen Gremien
- Vereinfachung von Neureglementierungen mit angepasstem Zeitplan
- Vermeidung von Doppelspurigkeiten bei den Vernehmlassungen
- Einbezug des Erfahrungswissens aus der beruflichen Praxis

Genehmigt am Round-Table der Präsidien und Geschäftsführenden vom 11.5./9.11.2022