

Botschaft zur Vernehmlassung der revidierten Bildungsverordnung Fachfrau/Fachmann Gesundheit FaGe

1 Ausgangslage

1.1 Überführung in neues Bundesrecht

Als Folge des neuen Berufsbildungsgesetzes wird die Bildungsverordnung Fachangestellte/Fachangestellter Gesundheit FaGe einer Revision unterzogen und in eine ordentliche Verordnung über die berufliche Grundbildung überführt, die in allen Teilen dem neuen Bundesrecht entspricht.

Die Nationale Dach-Organisation der Arbeitswelt Gesundheit (OdASanté) hat vom BBT das Vorticket für die Revision am 2. Juni 2006 erhalten, das Ticket für Vernehmlassung und Erlass wurde im September 2007 erteilt.

1.2 Projektauftrag und Ziele

Der Projektauftrag für die Revision der Bildungsverordnung FaGe ist in einem Positionspapier formuliert, welches am 08. März 2006 einstimmig durch die kantonalen/überkantonalen OdA und am 05. April 2006 einstimmig durch den Vorstand der OdASanté genehmigt wurde. Das Positionspapier kann auf der Homepage der OdASanté unter der Rubrik „berufliche Grundbildung/Projekt Revision BiVo FaGe“ heruntergeladen werden.

Mit dem Reformprozess sollen die folgenden Ziele erreicht werden:

- Es wird rasch eine verbindliche Grundlage für die Umsetzung einer gesamtschweizerisch konsolidierten FaGe-Ausbildung geschaffen. Bestehende Unsicherheiten aus der Pilot- und Pionierphase werden beseitigt.
- Die FaGe ist eine Generalistin, sie übt einen Gesundheitsberuf aus. Die vier Tätigkeitsfelder der FaGe sind weiterhin Pflege und Betreuung, Lebensumfeld- und Alltagsgestaltung, Administration und Logistik sowie Medizinaltechnik. Die Gewichtung der vier Tätigkeitsfelder in der Ausbildung ist grundsätzlich richtig und soll beibehalten werden.
- Wie bei zahlreichen anderen Berufsbildungen auch können sich in der Praxis differenzierte Ausprägungen ergeben, ohne dadurch die generalistische Ausrichtung in Frage zu stellen. Differenzierungen sollen in begrenztem Rahmen auch in den überbetrieblichen Kursen möglich sein.
- Die heutige Lektionenzahl und Zahl der ÜK sind als Maximalwert zu betrachten. Eine bessere Abstimmung der Aufgaben der drei Lernorte ist zu realisieren.
- Die Ausbildung ist für Lehrstellensuchende attraktiv, klar und rechtssicher. Sie entspricht in allen Teilen den qualitativen und formalen Anforderungen der Bundesgesetzgebung. Die Ausbildung wird mit einem einheitlichen EFZ abgeschlossen.
- Die FaGe ist ein attraktiver und gut eingeführter Gesundheitsberuf und entwickelt sich zum nachhaltigen Pfeiler in der Gewährleistung der Versorgungssicherheit in den Institutionen des Gesundheitswesens.
- Die Nahtstellen zu den vor- und nachgelagerten Ausbildungen (namentlich HF und FH Gesundheit, insbesondere die Pflegeausbildungen, sowie die Attestausbildung Gesundheit) sind geklärt.

- Am Ende des Revisionsprozesses 2009 tritt eine Bildungsverordnung über die berufliche Grundbildung Fachfrau/Fachmann Gesundheit in Kraft. Die Inhalte der Ausbildung und ihre Zuordnung auf die drei Lernorte Schule, ÜK und Betriebe sind definiert. Die Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben sind geschult. Betriebe und Schulen können die neue Verordnung umsetzen und anwenden.

1.3 Projektorgane

Das Projekt wird gemäss den Vorgaben des Handbuchs Verordnungen des BBT durch eine Reformkommission gesteuert. Sie umfasst 15 Mitglieder (5 davon aus der lateinischen Schweiz) und arbeitet unter dem Vorsitz von Robert Völker, Mitglied des Vorstands der OdASanté. Sie ist für die Projektsteuerung, -aufsicht und -verantwortung in formaler, inhaltlicher und zeitlicher Hinsicht zuständig.

Die Facharbeit wurde durch die Mitglieder der Arbeitsgruppen Bildungsplan und Bildungsverordnung geleistet. Sie wurden durch die Reformkommission gewählt und bringen die nötigen Fachkenntnisse und Erfahrungen mit der Umsetzung der FaGe-Ausbildung in den Kantonen und/oder der Ausbildung von FaGe mit. Das Begleit- und Informationskonzept wurde durch einen Ausschuss der Reformkommission erarbeitet.

Die Projektleitung wurde von Peter Dolder als externer Projektleiter in Zusammenarbeit mit Urs Sieber, Geschäftsführer OdASanté, als interner Projektleiter wahrgenommen, die pädagogische Begleitung nahm Andreas Grassi, EHB (Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung) wahr. Seitens des BBT wurde das Projekt durch Armin Schöni begleitet.

Die Projektorganisation kann auf der Homepage der OdASanté unter der Rubrik „berufliche Grundbildung/Projekt Revision BiVo FaGe“ heruntergeladen werden.

2 Die wesentlichen Neuerungen

2.1 Auftrags- und zielkonformes Ergebnis

Der Reformkommission und den Arbeitsgruppen ist es gelungen, die Vorgaben des Positionspapiers und die an die Reform gestellten Ziele einzuhalten. Die Reform bringt damit keine grundlegende Neuorientierung der FaGe-Ausbildung, sondern sie führt vorab zu einer gesamtschweizerischen Konsolidierung und inneren Optimierung. In zahlreichen Fragen – beispielsweise zur Berufsrolle der FaGe oder ihren Aufgaben in Administration und Hauswirtschaft – wurden Klärungen erreicht, welche eine gesamtschweizerisch gleiche Ausprägung erlauben.

Die Ausbildung ist in der reformierten Form sowohl für die Lernenden wie auch für die drei Lernorte und hier namentlich die Lehrbetriebe attraktiv. Sie ist geeignet, um der im Gesundheitswesen besonders ausgeprägten Herausforderung „Sicherstellen des Berufsnachwuchses“ wirkungsvoll zu begegnen.

2.2 Das pädagogische Konzept

Die Reformkommission hat sich entschieden, den Bildungsplan FaGe nach der Methode Kompetenzen – Ressourcen (KoRe) auszuarbeiten. Dieser Entscheid wurde aufgrund einer sorgfältigen Analyse der Ist-Situation und der absehbaren Entwicklungen getroffen.

Die wichtigsten Gründe, die für die Wahl der KoRe-Methode sprechen, sind im Folgenden kurz aufgeführt:

- Die bestehenden Ausbildungs- und Prüfungsregelungen für die FaGe sind unterschiedlich gestaltet. Aus ihnen ergibt sich somit kein Präjudiz für einen Methodenentscheid.
- Kompetenzorientiert aufgebaute Ausbildungen haben im Gesundheitswesen Tradition. Die weiterführenden Ausbildungen auf tertiärer Stufe sind kompetenzorientiert aufgebaut. Mit einer kompetenzorientierten FaGe-Ausbildung werden optimale Nahtstellen geschaffen.
- Kompetenzorientierte Ausbildungen orientieren sich an Situationen. Kenntnisse und Fähigkeiten sind immer in einen situativen Kontext gebettet, Ziel der Ausbildung ist das Bestehen von Situationen und nicht von einzelnen Wissensteilen oder einzelnen technischen Fertigkeiten.
- Bezüglich des Qualifikationsverfahrens bietet die KoRe-Methode grundsätzlich Wahlfreiheit. Zwingend ist allerdings, dass es inhaltlich konsistent ist und Kompetenzen situativ prüft.
- Das Verfahren für die Anrechnung von Bildungsleistungen (validation des acquis) wird durch eine kompetenzorientiert aufgebaute Ausbildung erleichtert.
- Mit ihrer Orientierung auf Kompetenzen hat die KoRe-Methode Vorteile im Dienstleistungsbereich. Da sie auch die Haltung einbezieht, hat sie im Gesundheits- und Sozialbereich besondere Stärken. KoRe korrespondiert mit dem Konzept des problemorientierten Lernens.
- Im Kopenhagen Prozess geht die Entwicklung in Richtung Kompetenz-orientierter Ausbildungen. Die KoRe-Methode entspricht somit den internationalen Entwicklungen.

Vertiefte Angaben zur Methodenwahl finden sich im Papier „Entscheidgrundlagen für den Methodenentscheid“ der Reformkommission, welches auf der Homepage der OdASanté heruntergeladen werden kann.

Mit der KoRe-Methode ist ein pädagogisches Modell verknüpft. Dieses ist im Papier „Leitfaden zur Erläuterung der Ausbildungsgrundlagen“ der Reformkommission dokumentiert. Es kann auf der Homepage der OdASanté heruntergeladen werden.

Einführung und Umsetzung der neuen Ausbildung setzen eine sorgfältige Schulung der Auszubildenden mit dem pädagogischen Konzept und dem situationsorientierten Unterricht voraus. Der situationsorientierte Unterricht bedeutet für den Lernort Schule eine Neuorientierung und die Abkehr vom fächerorientierten Unterricht. Ein gemeinsames Ausbildungsverständnis und eine gut koordinierte Ausbildung durch die drei Lernorte setzen voraus, dass die drei Lernorte gemeinsam ausgebildet werden.

2.3 Die Erarbeitung der neuen Ausbildungsgrundlagen

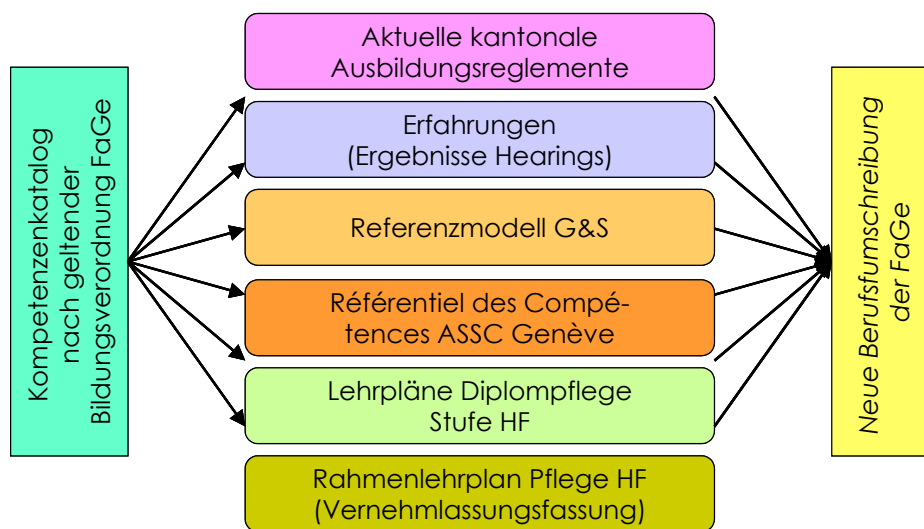
Die Reform der FaGe-Ausbildung konnte sich gemäss dem bereits erwähnten Positionspapier an der bisherigen Grundlage orientieren, welche als gute Ausgangslage galt. Die Revision soll vorab eine Klärung in all jenen Bereichen erreichen, welche heute gesamtschweizerisch uneinheitlich gehandhabt werden, und sie soll das Berufsprofil der FaGe stärker fokussieren.

Die Berufsfelder und die Arbeitsprozesse in den verschiedenen Institutionstypen des Gesundheitswesens unterliegen zurzeit nicht zuletzt wegen der Auswirkungen der umfassenden Bildungsreform NBS einem starken Wandel. Dieser Wandel schlägt selbstverständlich auch auf das Berufsfeld und die Arbeitsprozesse der FaGe durch und ist bei der Reform mit zu berücksichtigen. Einen konkreten Ausdruck finden die Wirkungen der NBS-Reform in den Referenzmodellen der Deutsch- und der Westschweiz sowie in den neuen Ausbildungsgrundlagen für die Diplompflege.

Schliesslich konnten die Erfahrungen mit der FaGe-Ausbildung und dem Einsatz der FaGe in den Betrieben in der Zwischenzeit evaluiert werden. Auch diese Erfahrungsberichte wurden bei der Revision der FaGe-Ausbildung mit berücksichtigt.

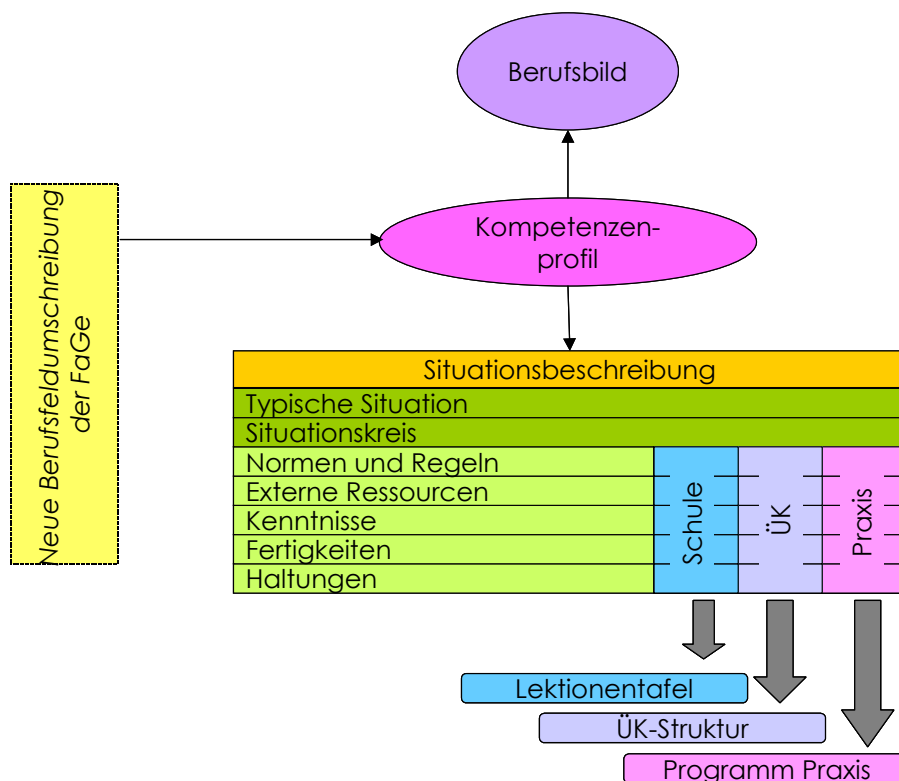
Die unten stehende Grafik zeigt, auf welchem Weg die Berufsfeldumschreibung der FaGe erarbeitet wurde. Sie entspricht inhaltlich einer eigentlichen Berufsfeldanalyse, wobei dazu auf zahlreiche, in der Grafik dargestellte Vorarbeiten zurückgegriffen werden konnte.

Grafik 1: Einflussfaktoren für die aktualisierte Berufsfeldumschreibung FaGe



Aus der Berufsfeldumschreibung konnten das Kompetenzprofil und das Berufsbild abgeleitet werden, beides Elemente, die in der Bildungsverordnung festgehalten sind. Der eigentliche Bildungsplan schliesslich ist entsprechend der KoRe-Methode als Katalog von Situationsbeschreibungen formuliert.

Grafik 2: Der Aufbau der neuen Ausbildungsgrundlagen FaGe



Der Bildungsplan soll Selbstkontrolle und selbstverantwortetes Lernen zulassen. Er ist so ausgelegt, dass er für die Lernenden lesbar und verständlich ist.

Vertiefte Informationen zum Aufbau der Ausbildungsgrundlagen finden sich im bereits erwähnten „Leitfaden“, einsehbar auf der Homepage der OdASanté.

2.4 Berufsbezeichnung

Die Berufsbezeichnung lautet neu Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ, die Abkürzung bleibt unverändert FaGe. Diese Anpassung ist bereits im Positionspapier vorgesehen. Sie entspricht der üblichen Terminologie der BBT-Berufe auf Stufe EFZ, die Normalisierung drückt sich damit bereits in der Berufsbezeichnung aus. Mit der unveränderten Abkürzung bleibt die „Marke FaGe“ erhalten.

2.5 Berufsbild und Status der FaGe

Das Berufsbild ist überarbeitet. Die FaGe bleibt eine Generalistin mit den vier Tätigkeitsbereichen Pflege und Betreuung, Alltagsgestaltung, Administration und Logistik sowie Medizinaltechnik. Die Umschreibung des Berufsbildes bringt nun besser zum Ausdruck, dass die Medizinaltechnik Bestandteil der Pflege ist. Schliesslich wird der Status der FaGe geklärt:

- Die FaGe hat aufgrund ihrer Kompetenzen den Status als qualifiziertes Fachpersonal. Sie wird mit mehrjähriger Berufserfahrung im Rahmen ihrer erworbenen Kompetenzen zur Expertin.
- Die FaGe ist grundsätzlich in Betrieben und innerhalb einer betrieblichen Gesamtverantwortung tätig. Anders als die tertiären Gesundheitsberufe kann sie nicht zur selbständigen Berufstätigkeit zugelassen werden. Im Betrieb ist die FaGe in die betriebliche Hierarchie und die betrieblichen Kompetenzenregelungen eingebunden.
- Die Gesamtverantwortung für die Pflege und Betreuung liegt beim diplomierten Pflegepersonal, die Diplompflege ist Prozesseigner.

Mit dieser Klärung findet eine Normalisierung und Annäherung an die Situation in allen anderen Berufen statt, ohne dadurch die im Gesundheitswesen gebotene ausserordentlich hohe Sorgfaltspflicht in Frage zu stellen. Wie für die anderen Berufe erübrigt es sich darum auch für die FaGe, den Status in den Ausbildungsbestimmungen festzuschreiben. Ihre Befähigung wird durch die ausgebildeten Kompetenzen festgelegt, ihr Einsatz ist im Rahmen dieser Befähigung durch den Betrieb festzulegen.

2.6 Das Kompetenzprofil der FaGe

In inhaltlicher Hinsicht wurde das Kompetenzprofil geschärft und geklärt, die Situationsbeschreibungen formulieren die Ressourcen, über welche die FaGe zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben verfügen muss.

Gegenüber dem bisherigen Kompetenzprofil sind namentlich die folgenden Anpassungen zu erwähnen:

- In Administration und Logistik übernimmt die FaGe administrative und logistische Aufgaben, die mit ihrer kundenbezogenen Arbeit einen direkten Bezug haben. Sie ist somit vorab mit der Administration und Logistik der Station, der Wohngruppe oder des Stützpunkts betraut. Ein Einsatz im eigentlichen Back-Office der Institutionen ist nicht vorgesehen. Die Kenntnisse und Fertigkeiten wurden dementsprechend festgelegt.
- Für die EDV bedeutet dies, dass die FaGe vorab in der Lage sein muss, mit branchenspezifischer Software zu arbeiten. Den Betrieben kommt eine entsprechende Ausbildungsaufgabe zu.
- Im Tätigkeitsbereich Hauswirtschaft nimmt die FaGe alltägliche Aufgaben im Wohnumfeld der Klienten (Station / Wohngruppe / Wohnung des Spitex-Klienten) wahr.
Die hauswirtschaftlichen Aufgaben der FaGe haben immer einen Klientenbezug und sind durch einen Beziehungsaspekt geprägt. Ressourcennutzung und Prävention, Sicherheit und Hygiene sind die Stichworte, mit denen sich der Kontext der hauswirtschaftlichen Tätigkeiten der FaGe beschreiben lässt.
Mit ihrer Tätigkeit im hauswirtschaftlichen Bereich unterstützt und fördert die FaGe die Selbständigkeit der Klienten.
- Die Kompetenzen in Pflege und Betreuung sind weitgehend gleich geblieben. Die Rolle und Aufgaben der FaGe sind aber geklärt. Prozesseigner von Pflege und Betreuung ist und bleibt die Diplompflege. Innerhalb der rechtlichen und betrieblichen Delegationsnormen nimmt aber die FaGe die an sie delegierten Aufgaben selbständig wahr.
- In analoger Form wurden auch in der Medizinaltechnik die Aufgaben und die Rolle der FaGe geklärt.

2.7 Das Qualifikationsprofil

Die Verankerung eines Qualifikationsprofils im Bildungsplan ist eine neue Vorgabe des BBT, die erst nach dem Start der Revision der Bildungsverordnung FaGe erlassen wurde. Sie kann damit für unsere Revision auch nachgereicht werden.

Die Anforderungen an ein Qualifikationsprofil sind noch wenig klar. Aus diesem Grund wurde - nach einigen Vorarbeiten – die Formulierung eines Qualifikationsprofils vorerst ausgesetzt.

2.8 Ausbildungsmodell, Schulorts- und Lehrortsprinzip

Bei der Einführung des Berufs der FaGe bestand die Befürchtung, die Schulabgängerinnen/-abgänger (16-Jährige) könnten von den pflegerischen und betreuerischen Aufgaben überfordert sein, galt doch bis anhin eine Altersgrenze von 18 Jahren, um in Gesundheitsberufen eine Ausbildung anzufangen. Als Folge davon wurden in der Regel stark degressive Ausbildungsmodelle eingeführt.

Die Befürchtung der Überforderung bewahrheitete sich nicht, die Praxis bietet genügend Aufgaben, die einen stufengerechten Einsatz der Lernenden erlauben. Weiter zeigt die Erfahrung, dass die Lernenden nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit schulmüde sind und vor allem praktisch tätig sein wollen. Hohe Schulanteile am Beginn der Ausbildung sind demotivierend. Schliesslich erschweren stark degressive Ausbildungsmodelle einen wirkamen Transfer zwischen den drei Lernorten Schule, ÜK und Praxis, der in KoRe-orientierten Ausbildungen besonders wichtig ist.

Im revidierten Bildungsplan wird darum das folgende, schwach degressive Ausbildungsmodell vorgeschlagen:

1. Lehrjahr	2 Schultage	Theorie: Praxis = 40% : 60%
2. Lehrjahr	2 Schultage	Theorie: Praxis = 40% : 60%
3. Lehrjahr	1 Schultag	Theorie: Praxis = 20% : 80%

Das Ausbildungsmodell kann auch in Schul- und Praxisblöcke gegliedert werden. Massgebend ist, dass das vorgegebene Verhältnis von Theorie zu Praxis in den einzelnen Lehrjahren eingehalten wird.

Das Ausbildungsmodell kann sowohl im Schulorts- wie auch im Lehrortsprinzip umgesetzt werden und berücksichtigt damit die unterschiedlichen Gegebenheiten in der Gesamtschweiz.

2.9 Lektionentafel Schule

Die bestehende Bildungsverordnung weist 1800 Lektionen aus. Die Erfahrungen zeigen, dass diese Zahl hoch ist:

- Es kommt immer wieder zu Überschneidungen zwischen *Bereichsübergreifende Berufskunde* und *Allgemeinbildung* (z.B. in den Bereichen *Informatik*, *Kommunikation* und *Administration*).
- Auch innerhalb des Berufskunde-Unterrichts kommt es zu Überschneidungen zwischen den Fächern, wenn viele Lehrpersonen sich das Unterrichtspensum teilen. Einzelne Bereiche sind mit einer so grossen Stunden-dotation versehen, dass der Unterricht inhaltlich mehr Tiefe anstreben muss, als dies für die Lernziele nötig wäre.
- In der Praxis äussern die Lernenden die Ansicht, gewisse Inhalte würden in Schule und ÜK zu breit behandelt. Auch die Praxis nimmt zahlreiche Überschneidungen wahr, z.B. im Themenbereich *Ernährung* zwischen *Pflege und Betreuung* und der *Hauswirtschaft*.
- Der Einsatz von Spezialistinnen/Spezialisten (z.B. Informatik, Hauswirtschaft) birgt die Gefahr in sich, dass der Unterricht sich zu wenig am Berufsbild der FaGe orientiert.

Die Lektionenzahl wird darum um 200 Lektionen auf 1'600 Lektionen gesenkt. Durch die obligatorischen Rahmenlehrpläne des Bundes sind für den allgemeinbildenden Unterricht 360 Lektionen, für Turnen und Sport je eine Lektion pro Schultag, somit insgesamt 200 Lektionen vorzusehen. Für den Berufskunde-Unterricht stehen folglich noch 1'040 Lektionen zur Verfügung. Die Lektionentafel mit der Verteilung der Schwerpunkte der Ausbildung in den drei Lehrjahren ist in Teil D des Bildungsplans dargestellt.

Die obligatorische Einführung einer zweiten Sprache ist nicht vorgesehen. Zweisprachiger Unterricht in der Landessprache des Schulortes und in einer weiteren Landessprache oder in Englisch ist empfohlen.

2.10 Dritter Lernort ÜK

Für den dritten Lernort schreibt die aktuelle Bildungsverordnung 45 ÜK-Tage vor. Die Erfahrungen zeigen, dass diese Zahl zu hoch liegt:

- In einzelnen Themenbereichen müssen die Inhalte „gestreckt“ oder so vertieft werden, dass Ungleichgewichte entstehen.
- Verschiedene Stoffe, die im ÜK-Programm vorgesehen sind, würden für eine praxisbezogene Gestaltung aufwendige Infrastrukturen (wie z.B. Schulküchen) erfordern. Diese stehen heute in der Regel nicht zur Verfügung. Die Verlagerung der entsprechenden Inhalte in die Praxis ist sinnvoll.
- Gewisse Inhalte (z.B. Hauswirtschaft), die bisher im ÜK vermittelt wurden, werden im neuen Bildungsplan gekürzt.

Die ÜK sollen bezüglich Inhalt und eingesetzter Methodik/Didaktik auf ihren ursprünglichen Sinn und Zweck fokussiert werden. Ziel der ÜK-Tage soll sein, im geschützten Rahmen berufliche Grundfertigkeiten exemplarisch einzuüben und soweit zu festigen, dass sie in der Praxis einfacher und in einem bereits geklärten Kontext eingeführt werden können.

Die revidierte Bildungsverordnung sieht neu ein Maximum von 34 ÜK-Tagen vor. Die Formulierung eines Maximalwertes erlaubt es, die Zahl der ÜK-Tage bei Bedarf nach unten zu korrigieren, ohne gleich die Bildungsverordnung revidieren zu müssen. Der Bildungsplan regelt die Zahl der ÜK-Tage verbindlich.

5 dieser 34 ÜK-Tage können für spezifische Bedürfnisse der verschiedenen Institutionstypen eingesetzt werden. Diese spezifischen ÜK-Tage dienen nicht der Spezialisierung, sondern sollen ermöglichen, im ÜK Inhalte der generalistischen Ausbildung zu vermitteln, die in den jeweiligen Praxisfeldern der verschiedenen Institutionstypen zu wenig oft geübt werden können.

Das ÜK-Programm und die grundlegende Organisation der ÜK sind in Teil F des Bildungsplans formuliert.

2.11 Berufsbildner/innen

Aufgrund der revidierten Bildungsverordnung darf ein Betrieb dann ausbilden, wenn eine qualifizierte Berufsbildner/in zu 80 Prozent oder zwei qualifizierte Berufsbildner/innen zu je mindestens 60 Prozent beschäftigt werden. Diese Bestimmung nimmt darauf Rücksicht, dass in Pflege- und Betreuungsberufen Teilzeitpensen die Regel sind. Sie gewährleistet die Ausbildungsqualität und stellt sicher, dass sich auch kleinere Betriebe an der Ausbildungstätigkeit beteiligen können.

2.12 Qualifikationsverfahren

Das Qualifikationsverfahren muss auf das pädagogische Konzept abgestimmt sein. Für Ausbildungen nach der KoRe-Methode bedeutet dies, dass sie auf Handlungssituationen und nicht auf Fachbereichswissen fokussieren und dass die drei Lernorte im Qualifikationsverfahren gut vernetzt sind. In seinen Richtlinien zur KoRe-Methode („Handlungsorientiertes Modell“) formuliert das BBT die folgende Anforderung: „Die Beurteilung der Handlungskompetenzen hat durch handlungsorientierte Prüfungsverfahren in möglichst realen Situationen zu erfolgen.“

Diese Ausgangslage stellt besondere Anforderungen an die Schlussprüfung Berufskennnisse. Hier müssen für eine KoRe-basierte Ausbildung theoretisches Wissen und praktisches Handeln vernetzt werden. Im Lösungsvorschlag gemäss dem neuen Bildungsplan konnte ein ausreichender Situationsbezug hergestellt werden, indem sich die Berufsfachkundeprüfung an den in der praktischen Arbeit geprüften Situationen orientieren muss.

Für die praktische Arbeit selber gelten die beiden Auflagen, dass sie im Berufsalltag eingebettete Situationen prüft und zwischen 4 bis 6 Stunden dauern soll. Im Weiteren ist die Form der praktischen Prüfung frei.

Das Qualifikationsverfahren ist in Teil E des Bildungsplans dargestellt. Bei diesem Verfahren handelt es sich weder um eine individuelle praktische Arbeit (IPA) noch um eine vorgegebene praktische Arbeit (VPA), sondern um einen originären dritten Weg.

2.13 Verkürzte Ausbildung mit Anrechnung

FaGe sollen eine verkürzte Ausbildung mit Anrechnung absolvieren können. Die Einführung einer verkürzten Ausbildung mit Anrechnung ist der einzige Punkt der gesamten Revisionsvorlage, zu welcher in der Reformkommission kein Konsens gefunden werden konnte. Zu dieser Frage bestanden die beiden folgenden, ungefähr gleichgewichtig vertretenen Standpunkte:

- Die eine Gruppe der Reformkommission schlägt vor, die Anrechnung für eine verkürzte Ausbildung in der Bildungsverordnung festzuschreiben. In der beruflichen Grundbildung kann ein Jahr angerechnet werden für Lernende, die das 22. Altersjahr vollendet haben und die über eine mindestens dreijährige Praxis in Form einer Anstellung von mindestens 60 Prozent im Berufsfeld Pflege und Betreuung verfügen. Durch die verkürzte Lehre könnten mehr Erwachsene für den Beruf gewonnen werden.
- Die andere Gruppe der Reformkommission geht davon aus, dass die im Bundesgesetz über die Berufsbildung vorgesehenen Möglichkeiten genügen. Auf die Erwähnung der Anrechnung in der Bildungsverordnung ist zu verzichten (Art. 2 al. 3 und 4).

Die Frage, ob die Anrechnung für eine verkürzte Ausbildung in der Bildungsverordnung festgeschrieben werden soll oder nicht, ist durch die Vernehmlassung explizit zu beantworten.

2.14 Titelumwandlung EFZ Hauspflege

Das Reglement vom 5. Februar 2001 über die Ausbildung und den beruflichen Unterricht, die Praktika und die Lehrabschlussprüfung der Hauspflegerin / des Hauspflegers wird aufgehoben.

Inhaberinnen und Inhaber eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses als „Gelernte Hauspflegerin / Gelernter Hauspfleger“, welche ihre gesamte Ausbildung gemäss dem Reglement über die Ausbildung und den beruflichen Unterricht, die Praktika und die Lehrabschlussprüfung vom 5. Februar 2001 absolviert haben, erhalten von der kantonalen Behörde auf Antrag das eidgenössische Fähigkeitszeugnis «Fachfrau / Fachmann Gesundheit».

2.15 Entwicklungsmöglichkeiten der FaGe

Der FaGe stehen nach dem Ausbildungsabschluss vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten offen. Diese liegen auf drei Ebenen:

- Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten: Die FaGe wird gemäss ihren Kompetenzen ihre Position im Betrieb finden und sich so weiterentwickeln. Berufliche Entwicklungen sind möglich in den Bereichen: Fachvertiefung, Ausbildung und Führung.
- Der FaGe stehen die Ausbildungen in tertiären Gesundheitsberufen offen. Sie hat zu allen Bildungsgängen auf Stufe Höhere Fachschule direkten Zugang. Für den Zugang zu den Studiengängen auf Stufe Fachhochschule muss sie über einen Berufsmatur-Abschluss verfügen. In der Höheren Fachschule Pflege stehen ihr verkürzte Ausbildungsgänge offen.
- Die OdASanté prüft und koordiniert mit ihren Mitgliederverbänden Weiterbildungen für die Fachpersonen Gesundheit.

3 Weiteres Vorgehen

3.1 Terminplan

Der Terminplan für die weitere Bearbeitung von Bildungsverordnung und Bildungsplan präsentiert sich wie folgt:

- | | |
|-------------------|---|
| 16. November 2007 | <ul style="list-style-type: none">• Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens. Dieses dauert bis Ende Februar 2008. |
| Woche 13 (2008) | <ul style="list-style-type: none">• Ergebnisse der Vernehmlassung: Richtungsweisung im Rahmen des Positionspapiers durch die Reformkommission. Sofern das Positionspaper verletzt werden müsste, erfolgt die Richtungsweisung durch den Vorstand.• Anschliessend Einbau der Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens in Bildungsplan und Bildungsverordnung. |
| Woche 24 | <ul style="list-style-type: none">• Verabschiedung der definitiven Fassung von Bildungsplan und Bildungsverordnung sowie der Umsetzungsgrundlagen gemäss Informations- und Ausbildungskonzept durch die Reformkommission.• Vorlage der Grundlagen an den Vorstand OdASanté zur Genehmigung. |
| Anschliessend | <ul style="list-style-type: none">• Schlussitzung, Erlass und Publikation von Bildungsplan und Bildungsverordnung durch das BBT.• Start Umsetzung in den Kantonen / Regionen. Den drei Lernorten steht somit ein ganzes Jahr zur Einführung der neuen Ausbildungsgrundlagen zur Verfügung. |

3.2 Begleitkommunikation zur Vernehmlassung

Das BBT wird die neue Bildungsverordnung bei den Kantonen vernehmlassen. Parallel dazu führt die OdASanté mit eigenen Kommunikationsmassnahmen die Vernehmlassung in der Branche durch. Die Begleitkommunikation informiert über:

- die Gründe und Ziele der Revision
- die Vorgaben an die Reformkommission (Positionspapier der OdASanté vom 5. April 2006)
- die Diskussionen und Entscheide in der Reformkommission. Die gemeinsame Haltung der Reformkommission soll zum Ausdruck kommen.
- die wichtigsten Inhalte bzw. Änderungen von Bildungsverordnung und Bildungsplan
- die Auswirkungen auf die Betriebe und Schulen
- das weitere Vorgehen (Ablauf Vernehmlassung und Ablauf Umsetzung)

Damit trägt die Begleitkommunikation zum Verständnis von Bildungsverordnung und Bildungsplan bei.

3.3 Informations- und Ausbildungskonzept

Die Erarbeitung und Umsetzung eines Informations- und Ausbildungskonzept für die Einführung der revidierten Ausbildungsgrundlagen ist obligatorisch und muss dem BBT mit dem Ticket-Antrag eingereicht werden. Das entsprechende Konzept liegt vor, es kann auf der Homepage der OdASanté unter der Rubrik „berufliche Grundbildung/Projekt Revision BiVo FaGe“ heruntergeladen werden.