

«Übergeordnetes Ziel ist, einen Fachkräftemangel zu vermeiden»

Urs Sieber, Geschäftsführer von OdASanté, gibt sich zum Jubiläum seiner Organisation optimistisch. Der drohende Mangel an Fachkräften sei seit längerem erkannt, die Massnahmen eingeleitet und die ersten Resultate positiv. – Interview von Kathy Horisberger

OdASanté wird 2015 zehn Jahre alt. Welche grossen Ziele haben Sie erreicht?
Übergeordnet war das sicher die Überführung der Bildungssystematik in das neue Berufsbildungsgesetz, welches 2004 in Kraft trat. Vorher war die GDK dafür zuständig gewesen. Wir haben alle Bildungserlasse und Bildungsverordnungen auf das neue Gesetz abgestimmt. Dann ging es auch darum, die neue Verbundpartnerschaft einzurichten und im Rahmen der Berufsbildung den Betrieben eine Stimme zu geben.

An der SwissSkills 2014 in Bern hatten Sie einen grossen Auftritt. Spüren Sie noch Nachwirkungen?

Das war ein toller Erfolg! Der Auftritt unterstützte das Networking und kam in der Branche sehr gut an. Man nahm uns als professionelle Organisation wahr, die einerseits diese Schweizer Meisterschaft durchführte und andererseits viele Informationen zu den Berufen kommunizieren konnte. Die Siegerin wird dieses Jahr an die WorldSkills nach São Paulo fahren. Und 2016 wird es erneut eine Schweizer Meisterschaft geben.

In der Schweiz tun sich zwischen dem prognostizierten Personalbedarf zur Gesundheitsversorgung und den aktuellen Bildungsabschlüssen beträchtliche Lücken auf. Wo sehen Sie Möglichkeiten, diese zu schliessen?

Insgesamt sind wir recht gut unterwegs. Wir haben als erste Branche schon vor sechs, sieben Jahren erkannt, dass wir einen Fachkräftemangel insbesondere im Pflegebereich haben werden, wenn wir nichts machen. Wir haben dann 2009 einen Versorgungsbericht erarbeitet, in dem wir darlegten, wie hoch der Bedarf sein wird und wie sich die aktuelle Ausbildungssituation präsentiert. Darauf wurde ein Massnahmenpaket eingeleitet, um die errechnete Lücke zu schliessen. Das ist in den vergangenen Jahren ange laufen und greift auch schon sehr gut. Bei den FaGe mit 4000 Abschlüssen sind wir bereits sehr nahe an den angepeilten 4300 pro Jahr. Von der Bildungssystematik her muss man wissen, dass sich heute rund 50 Prozent der FaGe

in der Diplompflege weiterbilden. Auch bei der Diplompflege haben wir Anzeichen, dass das Interesse anzieht. Es ist regional unterschiedlich, aber langsam können die Klassen gefüllt werden.

«Man darf in Bezug auf Qualität auch in Zukunft keine Kompromisse machen.»

Bei den FaGe hätten wir von der Nachfrage her die Möglichkeit, noch mehr Leute auszubilden, dafür bräuchten wir aber noch mehr Lehrstellen. Die Betriebe haben zwar in den letzten Jahren extrem viele Ausbildungsplätze geschaffen, hier gilt es aber weiterhin innovativ zu sein. Bei der Diplompflege HF wollen wir noch mehr Interessentinnen gewinnen, es müssen aber auch mehr Praktikumsplätze dazukommen.

Was halten Sie von der Ausbildungs verpflichtung, die in verschiedenen Kantonen eingeführt wurde? Müsste man das flächendeckend machen?

Grundsätzlich ist es ein gutes Modell. Wichtig ist aber, dass die Institutionen, also die Arbeitgeber, mit den zuständigen Stellen bei den Kantonen in Kontakt sind und die Verpflichtung bedarfsgerecht organisieren. Jetzt ist sie sinnvoll, aber nach einer gewissen Zeit muss man das wieder anschauen. Sonst könnte es zu einer gewissen Demotivation führen bei den Betrieben, denn die finanziellen Rahmenbedingungen und der Aufwand müssen auch stimmen.



Besteht nicht die Gefahr, dass die Qualität leidet, wenn man so viele FaGe ausbildet?

Sie sprechen etwas Wichtiges an. Es wird immer gefordert, dass noch mehr ausgebildet wird. Das ist nachzuvollziehen. Ausbildung bedeutet aber auch Innovation bei den Betrieben. Gewisse Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, was Begleitung und zeitliche Ressourcen der Auszubildenden angeht.

Und wie stehts mit der Qualität bei den Interessenten?

Ich höre, dass man im Moment immer noch sehr gute Interessenten hat. Aber sicher darf man dort in Zukunft keine Kompromisse machen. Man sollte nur diejenigen nehmen, die tatsächlich geeignet sind.

Um dem Personalmangel vorzubeugen, könnte man auch Wiedereinsteigerinnen gewinnen. Was braucht es, damit sie in ihren Beruf zurückkehren können?

Da sind vor allem die Betriebe gefordert. Es ist zum Beispiel wertvoll, wenn man mit den ehemaligen Angestellten in Kontakt bleibt und ab und zu nachfragt, ob ein Wiedereinstieg in Frage käme und entsprechende Angebote unterbreitet. Viele Betriebe haben entsprechende Kurse und Weiterbildungen dafür, andere bieten den Wiedereinstieg «on the job» an, mit vollem Salär.

Auch Quereinsteiger wären willkommen. Doch oft können sich diese die Ausbildung nicht leisten, weil sie bereits familiäre Verpflichtungen haben. Gibt es hier Ideen zur Unterstützung?

Bei Quereinsteigern in die HF Pflege, die bereits einen Sekundärabschluss wie etwa das KV haben, ist es nicht so einfach. Diese Leute haben in der Regel bereits einen recht hohen Lebensstandard und können nicht

plötzlich von einem Lehrlingslohn leben. Da besteht tatsächlich noch Handlungsbedarf.

Eine Ihrer Aufgaben ist die Positionierung der weiterführenden Abschlüsse in der Pflege.

Das ist richtig. In den letzten zehn Jahren waren wir vor allem mit dem Grundbildungs- und HF-Bereich beschäftigt. Insgesamt haben wir 16 Berufe neu aufgestellt. Aktuell arbeiten wir am Weiterbildungsbereich. Da sind einerseits die Nachdiplomstudiengänge wie Anästhesie-, Intensiv- und Notfallpflege zu erwähnen, die gut laufen. Daneben haben wir diverse Abschlüsse wie Diabetes-, Onkologie-, Mütter/Väter- und Palliative Care-Beratung, die wir im Moment bearbeiten. Diese hat die Branche im Rahmen der eidgenössischen Prüfungen positioniert. In nächster Zeit werden wir die Kompetenzprofile in die Prüfungsordnungen überführen.

«Arbeit in einem Spital ist immer Teamarbeit.»

Wer fällt diese Entscheide?

Diese Positionierungsentscheide fällt der Vorstand von OdASanté, immer auch mit den Partnern im Umfeld. Wenn wir die Kompetenzprofile erarbeiten, gehen wir auf unsere Mitgliederorganisationen zu und holen dort die Fachleute herein. Diese erarbeiten dann in Projektgruppen einen Vorschlag, über den der Vorstand schliesslich entscheidet.

Die Spitäler und Institutionen sind auch einbezogen, wenn wir eine Ausbildungsverordnung überprüfen und aktualisieren. Das geschieht in der Regel alle fünf Jahre. Diesen Prozess haben wir im Moment gerade bei den Ausbildungen zur FaGe und Pflege HF. Die Projektgruppen bereiten die Rückmel-

dungen auf, diskutieren die Stellungnahmen dazu und mitten sie ein. So sehen wir, wie gross der Anpassungsbedarf ist.

Wo besteht im Moment der grösste Bedarf an Fachkräften?

Im Operationsbereich. Hier lancieren wir zusammen mit H+ eine Umfrage zur Abklärung, woher die Probleme kommen und was es braucht. Wir sind immer wieder mit Anfragen oder Hinweisen aus den Betrieben konfrontiert, aus denen klar wird, dass der Fachkräftemangel eine sehr grosse Herausforderung ist. In der Analyse zur Umfrage wird sehr sorgfältig abgeklärt, ob es sich dabei um strukturelle Probleme handelt oder ob Handlungsbedarf im Bereich der Bildung besteht. Wir können uns vorstellen, dass auf beiden Seiten an Lösungen gearbeitet werden muss: in den Institutionen und bei der Bildung.

OdASanté hat sich seit ihrer Gründung für Eidgenössische Prüfungen im Gesundheitsbereich eingesetzt.

Ja, früher gab es keine eidgenössischen Prüfungen, im Weiterbildungsbereich kannte man die Verbandsabschlüsse. Durch den Wechsel zum neuen Berufsbildungsgesetz musste man entscheiden, welche Abschlüsse eidgenössisch reglementiert werden, welche Verbandsprüfungen bleiben können und welche für ein Nachdiplomstudium geeignet sind. Den Bereich der eidgenössischen Prüfungen organisieren wir jetzt neu.

Sie waren in der Vernehmlassung nicht ganz zufrieden mit dem Vorentwurf zum neuen Bundesgesetz über die Gesundheitsberufe. Wie ist der Stand?

Der Bundesrat hat kürzlich die Resultate der Vernehmlassung zur Kenntnis genommen und weitere Abklärungen in Auftrag gegeben. Das betrifft auch unsere zwei Kernanliegen: das aktive Berufsregister und den Master-Studiengang Pflege. Über das Berufsregister sollen künftig Karrierewege von Pflegefachkräften besser nachvollzogen werden können. Beim zweiten Anliegen bezüglich des Master-Studienganges geht es um dessen Aufnahme in das neue Bundesgesetz über die Gesundheitsberufe. Wir würden dies nämlich begrüßen, denn diese Leute üben in ihrem Beruf eine selbstständige Tätigkeit aus.

Die Registrierung ist dringend nötig, damit die Berufswege verfolgt werden können.

Nationale Dachorganisation

OdASanté ist die nationale Dachorganisation der Arbeitswelt Gesundheit. Sie vertritt die gesamtschweizerischen Interessen der Gesundheitsbranche in Bildungsfragen für Gesundheitsberufe. Sie übernimmt im Auftrag ihrer Trägerorganisationen als Partnerin von Bund, Kantonen und Bildungsanbietern eine federführende Rolle bei der Gestaltung, der Angebotssteuerung und

der Weiterentwicklung der Berufsbildung im Gesundheitswesen. Sie wurde 2005 gegründet und besteht aus den Spitzenverbänden der Arbeitgeberorganisationen im Gesundheitswesen sowie der GDK. 2012 wurden die kantonalen und regionalen Organisationen der Arbeitswelt Gesundheit der Deutschschweiz und der lateinischen Schweiz Mitglied von OdASanté. ■



Gesundheitsberufe erfreuen sich eines grossen Zuspruchs: Urs Sieber informiert Schülerinnen im Berufswahlalter über die beruflichen Möglichkeiten in der Gesundheitsbranche.

Interdisziplinäres Arbeiten wird in den Spitälern immer wichtiger. Wie kann dies bei den Ausbildungen berücksichtigt werden?

Man muss sensibilisieren – in der Ausbildung vor allem in der Kommunikation – und darauf hinweisen, dass Arbeit in einem Spital immer Teamarbeit ist.

Sie betreiben auch die Plattform gesundheitsberufe.ch. Wie sind Ihre Erfahrungen damit?

Das Berufsmarketing ist unser dritter wichtiger Auftrag. Mit der Internetplattform wol-

len wir vor allem die Jungen, aber auch andere Interessierte ansprechen.

Welches Ziel möchten Sie bis zum 20-Jahr-Jubiläum erreichen?

Wir sind daran, die Strategie 2015 zu überarbeiten und werden an unserer Tagung im November die neuen Ziele für 2025 vorstellen. Es wird auch in Zukunft vor allem darum gehen, dass wir genügend gut qualifiziertes Gesundheitspersonal ausbilden können. Das Ziel ist, dass wir gar nicht in einen Fachkräftemangel hineingeraten. Das Problem wurde frühzeitig erkannt, die Massnahmen laufen und sind am Greifen. ■

Neuer Beruf in der Pipeline

In Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Gesellschaft für Sterilgutversorgung führt OdASanté einen neuen Beruf im Bereich der Zentralsterilisation ZSVA ein: «Medizinproduktetechnologie EFZ» lautet die Bezeichnung vorläufig. Die Einführung ist notwendig, weil in den letzten Jahren die Anforderungen an die Mitarbeitenden der Zentralsterilisation laufend gestiegen sind. Gründe dafür sind

die stetige Erweiterung des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs, die immer komplexeren und vielfältigeren chirurgischen Instrumente, die strengerer rechtlichen Vorschriften und Normen sowie die daraus folgenden strikteren Kontrollen des Wiederaufbereitungsprozesses. Die neuen Kompetenzen lassen sich im Rahmen einer dreijährigen Grundbildung erwerben. Infos: www.odasante.ch ■

Urs Sieber, Geschäftsführer OdASanté, Bern;
031 380 88 88; urs.sieber@odasante.ch

Eviter la pénurie annoncée, c'est le but

L'OdASanté, l'organisation faîtière nationale du monde du travail en santé, fête ses dix ans. Son secrétaire général, Urs Sieber, relève que la tâche la plus importante de ces années a été l'adaptation du système de formation à la nouvelle loi sur la formation professionnelle, entrée en vigueur en 2004. Il s'est agi aussi de mettre en place le nouveau partenariat fédéral et de donner une voix au monde du travail en santé dans le cadre de la formation professionnelle.

Pour lutter contre la pénurie annoncée de professionnels de la santé, OdASanté a élaboré il y a déjà quelques années un rapport sur les besoins futurs. Sur cette base, un paquet de mesures a été introduit, qui montre déjà son utilité quand on regarde le nombre d'assistants en soins et santé communautaires (ASSC): «Nous espérons 4300 contrats d'apprentissage par année, nous en avons déjà 4000.»

OdASanté prend aussi des décisions stratégiques pour le positionnement des professions de la santé, élabore des profils de compétences, vérifie des ordonnances en matière de formation professionnelle. En outre, depuis sa fondation, elle est utilisée pour des examens fédéraux du domaine de la santé qui n'existaient pas auparavant. Last but not least, elle a un rôle à jouer dans le marketing professionnel, et a notamment participé avec succès aux SwissSkills de l'automne dernier. Avec la plateforme internet professionsante.ch, OdASanté s'adresse avant tout aux jeunes mais aussi à toute personne intéressée.

Pour les dix prochaines années, Urs Sieber déclare: «Dans le futur, il s'agira aussi avant tout de pouvoir former suffisamment de personnel soignant bien qualifié pour éviter la pénurie. Le problème a été reconnu à temps, les mesures sont en cours et portent leurs fruits.» ■