

**Zeitschrift:** Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau

**Band:** - (2005)

**Heft:** 2

**Artikel:** Integration von Fachangestellten Gesundheit

**Autor:** Schwager, Markus

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-822419>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 19.11.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Integration von Fachangestellten Gesundheit

**Rund 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmer verfolgten am 11. März an einer Fachtagung der Schweizerischen Vereinigung der Pflegedienstleiterinnen und Pflegedienstleiter (SVPL) interessante Referate zur Integration von Fachangestellten Gesundheit in der Praxis.**

Von Markus Schwager

Einleitend führte Regula Jenzer, Präsidentin der SVPL, aus, mit dem neuen Berufsbild von Fachangestellten Gesundheit seien auch kontroverse Diskussionen entstanden, und es geht jetzt darum, die Aufgabenteilung der verschiedenen Berufsgruppen vorzunehmen. Die Pflegeorganisation müsse überdacht und die Verantwortung für den richtigen Einsatz von Fachangestellten Gesundheit wahrgenommen werden.

## Wer hat Angst vor was?

Christof Baitsch, Arbeitspsychologe aus Zürich, stellte psychologische Überlegungen zum Arbeiten in neu gemischten Teams ins Zentrum seines Referates. Er wies darauf hin, dass die Integration einer neuen Berufsgruppe mit den Befürchtungen und Ängsten der bisherigen Mitarbeitenden erschwert werden könnte. Er erwähnte u. a. Unsicherheiten in Bezug auf eine Neuverteilung der Aufgaben, die Bedrohung eingeschliffener Kooperationsstile, Unklarheit über das eigene Qualifikationsprofil und eine mögliche Furcht vor der Abwertung des Berufsstandes. Für die Leitung einer Organisation bedeutet dies, dass sie die Erwartungen des Betriebes und der Führung klar kommunizieren muss. Sie muss eine Teamentwicklung ermöglichen und Bedingungen der Teamarbeit bewusst gestalten.

Konkret müssen die Vorgesetzten den Einbezug einer neuen Berufsgruppe emotional vorbereiten. Dabei müssen Fragen beantwortet werden wie: «Was sind unsere Befürchtungen?» – «Wovon können wir Abschied nehmen?» – «Was können wir zum Gelingen beitragen?»

Für die künftige Organisation der verschiedenen Tätigkeiten ist es wichtig, die Qualifikationsunterschiede nicht zu verwischen, Kompetenzen unmissverständlich zu regeln, die Kooperation zwischen den Funktionsgruppen zu fördern, Zielvereinbarungen mit dem gesamten Team vorzunehmen und die Fachangestellten Gesundheit nicht alleine einzusetzen. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass die höher qualifizierten Teammitglieder eine kulturelle, fachliche und persönliche Vorbildfunktion wahrnehmen. Die Personalentwicklung „on the job“ ist ebenfalls eine explizite Aufgabe des diplomierten Personals. Zur nachhaltigen Sicherung der Innovation muss die Führung ihr Interesse glaubwürdig darstellen, aber auch ihre Erwartungen bekannt geben.

## Wer regelt wann was?

Urs Weyeremann, Vertreter der Geschäftsleitung des Schweiz. Verbandes der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen (SVBG), informierte über den Reglementierungsprozess der Ausbildung Fachangestellte Gesundheit. Er wies darauf hin, dass im Bereich der Bildungsverordnung noch offene Fragen in Bezug auf den Praxiseinsatz und das Berufsbild bestehen. Zum Zeitplan führte er aus, dass es im Rahmen der Vorphase bis April 2006 das Ziel sei, die Pilotprojekte auszuwerten, das Berufsbild zu definieren, einschliesslich der Abgrenzung zu anderen Berufsbildern, sowie den Reformbedarf festzulegen.

In einer zweiten Phase, welche voraussichtlich im August 2007 abgeschlossen sein wird, soll der Bundesbeitrag beantragt werden, der Verordnungsentwurf, der Bil-

dungsplan sowie ein Informations- und Ausbildungskonzept für die Berufsbildungsverantwortlichen erstellt sein. Bis zum Herbst 2008 soll die Vernehmlassung abgeschlossen und im Rahmen einer Schlussitzung verabschiedet werden. In der vierten und letzten Phase sollen bis zum Herbst 2009 die Vollzugs- und Umsetzungsarbeiten, die überbetrieblichen Kurse sowie die Information und Ausbildung der Berufsbildungsverantwortlichen durchgeführt werden.

## Das Modell Olten

Am Beispiel des Kantonsspitals Olten zeigten Kathrin Horlacher, MNSc Co-Leitung Projekt Pflegeorganisation, und Rosemarie Wullschleger Grebien, Ressortleitung Medizin, auf, wie Arbeitsprozesse zur Integration von Fachangestellten Gesundheit ablaufen können. Im Zentrum des Projektes steht der Pflegeauftrag, der detailliert beschrieben und analysiert wurde. Es gibt Kernaufträge, die alle Aufgaben rund um den Pflegeprozess beinhalten sowie Supportaufträge. Zur Umsetzung des Pflegeauftrages wird eine Form von Bezugspflege vorgesehen, welche Kontinuität im Pflegeprozess gewährleistet, die Verantwortung klar festlegt und

die direkte Kommunikation zwischen allen Beteiligten fördert.

Im «Modell Olten» sind Erarbeitung und Umsetzung des Pflegeprozesses die zukünftigen Hauptaufgaben der Pflegefachpersonen. Die Fachangestellten Gesundheit werden in erster Linie für die administrativen, hauswirtschaftlichen und für die festgelegten medizinaltechnischen Aufgaben zuständig sein. Es ist zudem vorgesehen, dass sie die Durchführung von Interventionen aus dem Pflegeprozess in bestimmten Situationen übernehmen. Als grundsätzliche Prinzipien der Arbeitsteilung wurde festgelegt, dass der Pflegeprozess nicht delegierbar ist, bestimmte Supportaufträge den Fachangestellten Gesundheit fix zugeordnet sind, die Delegation und Übernahme über Kooperation und Kommunikation erfolgen soll sowie die Verantwortung für die Qualität bei den Durchführenden liegt.

Zur Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Arbeitsteilung zwischen Fachangestellten Gesundheit und Pflegefachpersonen wird ein Tätigkeitsbewertungssystem eingesetzt. Die Referentinnen gehen davon aus, dass so für beide Berufsgruppen sinnvolle Berufsprofile erarbeitet werden können. □

## Fachangestellte Gesundheit: Ein

(ks) In jenen Kantonen, in denen die ersten Fachangestellten Gesundheit ihre Ausbildung dieses Jahr abschliessen, und in Kantonen, die mit der Ausbildung auf der Tertiärstufe beginnen (Höhere Fachschulen Gesundheit), stellt sich dringend die Frage nach der sogenannten Einschlägigkeit der FaGe-Ausbildung. Das heisst, es muss entschieden werden, ob Fachangestellte Gesundheit die Höhere Fachschule lediglich zwei statt drei Jahre besuchen müssen.

Die Meinungen gehen stark auseinander: Insbesondere die Fach-

verbände der Pflege plädieren u. a. aus Qualitätsgründen für drei Jahre. Einem Schreiben an die Berufsbildungsämter-Konferenz kann entnommen werden, dass sich das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT bei der Beratung der Rahmenlehrpläne «Pflege» dafür einsetzen wird, dass die FaGe als einschlägige Bildung aufgenommen wird, womit die Ausbildung an Höheren Fachschulen auf zwei Jahre verkürzt würde.

Entschieden werden muss die Frage definitiv im Rahmen der