



DIE SPITÄLER DER SCHWEIZ
LES HÔPITAUX DE SUISSE
GLI OSPEDALI SVIZZERI

Hintergrundinformationen zum H+ Vorstandsbeschluss vom 25.11.2010

1. Strategieprozess

Der H+ Vorstand hat am 16.8.2007 die Fachkommission Bildung (FKBI) eingesetzt. Sie nahm eine Situationsanalyse vor und stellte fest, dass sich mittel- und längerfristig eine Personalverknappung abzeichnet wird. Im Februar 2008 beschloss die Kommission, eine bildungspolitische Strategie zu erarbeiten.

Im Verlauf der Arbeiten zeigte es sich, dass auch personalpolitische Massnahmen erforderlich sind, um der Personalverknappung wirkungsvoll begegnen zu können. Die Kommission erweiterte deshalb den Fokus und erarbeitete eine bildungs- und personalpolitische Strategie. Diese lag im Juli 2009 vor und bildete die Grundlage bei der Neuformulierung der Strategie der OdASanté, welche H+ präsidiert.

Die H+ Geschäftsstelle informierte den Vorstand an den Sitzungen vom 12.6.2008 und 2.4.2009 über die Zwischenergebnisse der Arbeiten. Nun legt sie ihm das neu ausformulierte bildungs- und personalpolitische Leitbild und die in der FKBI erarbeitete Strategie zur Genehmigung vor.

2. Problemlage

Das H+ Strategiepapier und der nationale Versorgungsbericht der GDK und der OdASanté beschreiben die künftigen personellen Ressourcenprobleme ausführlich. Daraus geht hervor, dass sich zwischen dem prognostizierten Personalbedarf und dem aktuell zu erwartenden Angebot an ausgebildetem nichtuniversitärem Gesundheitspersonal markante Lücken auftun. Gemäss dem Bericht „Ärztedemographie und Reform der ärztlichen Berufsbildung“ des schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates muss auch bei den Ärzten mit empfindlichen personellen Engpässen gerechnet werden.

H+ will den sich abzeichnenden Trends mit einer konsistenten und bedarfsorientierten bildungs- und personalpolitischen Strategie begegnen und personellen Versorgungsproblemen gezielt und wirksam vorbeugen.

3. Bisherige Aktivitäten von H+

Die bisherigen Aktivitäten von H+ lassen sich wie folgt zusammenfassen:

3.1. Bildungspolitik

Nichtuniversitäre Gesundheitsberufe

Als Gründungsmitglied und mit der Übernahme des Präsidiums der OdASanté hat H+ für den Bereich nichtuniversitäre Berufsbildung eine führende Rolle bei der Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes übernommen. H+ Delegierte wirken im Bereich der beruflichen Grundbildung und der Höheren Berufsbildung an der Entwicklung von Bildungsverordnungen, Bildungs- und Rahmenlehrplänen mit. Zudem ist H+ in den Qualitätssicherungs- und Entwicklungskommissionen vertreten.

Gestützt auf die H+ Strategie hat die H+ Geschäftsstelle eine führende Rolle bei der Erarbeitung und Neuformulierung der Strategie der OdASanté gespielt, welche die OdASanté im Frühjahr 2010 verabschiedete. Die Strategie sieht eine verstärkte Einflussnahme der Branche auf die Fachhochschulbildung, insbesondere im Bereich der Masterstudiengänge vor.

Andere Berufe und Weiterbildungen

H+ engagiert sich seit Jahren für Berufsbildungen, die nicht zu den Gesundheitsberufen gehören, jedoch für die Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen von Bedeutung sind. H+ ist Träger in einer Branchenlösung der kaufmännischen Grundbildung und ist Co-Träger von eidgenössischen Prüfungen der höheren Berufsbildung. Dazu gehören die Spitalköche und -köchinnen, Spitalfachmann/-fachfrau, Spitalexpertin/-experte, Sicherheitsbeauftragte und medizinische Codierer und Codiererinnen.

Die Prüfungsorganisation hat H+ an die Bildungszentren Espace Compétences SA und H+ Bildung delegiert, welche für die erwähnten Prüfungen Vorbereitungskurse anbieten. Zusätzlich vergeben die Bildungszentren eigene Zertifikate (u.a. Sterilisation und medizinische Sekretärin). Die praxisnahe Weiterbildung von Spitalkadern ist neben fachlichen Weiterbildungen ein wichtiger Schwerpunkt der Bildungszentren, der angesichts der drohenden Personalverknappung an Bedeutung zunehmen dürfte.

Universitäre Berufe

Die Berichte "Für eine zukunftsorientierte Hochschulmedizin" (2006) und „Ärztedemographie und Reform der ärztlichen Berufsbildung“ (2007) stellen fest, dass unter anderem mit Blick auf die europäische Entwicklung in Teilbereichen die Aus- und Weiterbildung der Ärzte grundlegend reformiert und besser aufeinander abgestimmt werden müssten.

Die Definition von Berufsprofilen und die Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsgängen erforderten eine stufenübergreifende Betrachtung der Rollen- und Aufgabenprofile der Absolventen in der Versorgungskette. Die Abstimmung zwischen den nichtuniversitären und universitären Berufen – insbesondere den Ärzten – ist unerlässlich für die Qualität, Wirtschaftlichkeit und Finanzierbarkeit der künftigen Gesundheitsversorgung.

H+ ist Mitglied mit beratender Stimme im Vorstand des im 2009 gegründeten Schweizerischen Instituts für ärztliche Weiter- und Fortbildung (SIWF). H+ ist zudem Mitglied der nationalen Plattform für ärztliche Weiterbildung des BAG. In dieser Plattform sollen politische Weichen für Reformen in der Weiterbildung der Ärzte gestellt werden.

Das Engagement von H+ für universitäre Gesundheitsberufe befindet sich in einem Anfangsstadium. Die Rolle von H+ ist zu klären und das bildungspolitische Engagement im Bereich der ärztlichen Aus- und Weiterbildung strategisch auszurichten.

3.2. Personalpolitik

H+ hat in der Personalpolitik bisher folgende Schwerpunkte gesetzt:

- H+ Branchenlösung Arbeitssicherheit gemäss EKAS-Richtlinie 6508,
- Interessenvertretung bei den Revisionen des Arbeitsgesetzes,
- Mitwirkung im Schweizerischen Arbeitgeberverband.

H+ hat die Branchenlösung Arbeitssicherheit ab 1999 aufgebaut und professionalisiert. Neben der Entwicklung von praxisorientierten Konzepten für die Betriebe zur Umsetzung der Arbeitssicherheit wird jährlich ein Jahresthema aufgenommen, um die Betriebe in Fragen der Arbeitssicherheit zu sensibilisieren. H+ setzt sich zudem für praktikable Regelungen des Arbeitsgesetzes ein. Themen sind vor allem die Arbeits- und Ruhezeiten.

Schliesslich ist H+ seit 2004 Mitglied des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, in dem sich H+ an der Willensbildung beteiligt und die Mitgliedschaft zum Informationsaustausch nutzt, namentlich in den Bereichen der Arbeitsrechtspolitik, der Arbeitssicherheit, der Bildungspolitik und der allgemeinen Sozialpolitik.

4. Strategische Analyse und Schlussfolgerungen

Für die Branche zeichnen sich mittel- und langfristig ernsthafte personelle Ressourcenprobleme ab.

Um diese Probleme wirkungsvoll anzugehen, ist ein zukunftsorientiertes unternehmerisches Verhalten der Betriebe und des Verbandes erforderlich. Mit dem neu formulierten Leitbild und der darauf beruhenden „Bildungs- und personalpolitischen Strategie für die nachhaltige Sicherung der personellen Ressourcen“ setzt H+ einen klaren Kontrapunkt gegenüber den drohenden Personalproblemen.

Die konsequente Umsetzung der im Leitbild formulierten Ziele und Grundsätze leistet einen relevanten Beitrag zur beruflichen Nachwuchssicherung, zur Optimierung des Personaleinsatzes und zur Personalerhaltung. Die strategische Ausrichtung hält personalwirtschaftlichen Anforderungen stand, was im Hinblick auf die Finanzierung des Personalbedarfs von zentraler Bedeutung ist.

Die Chancen für eine erfolgreiche Strategieumsetzung und Problemlösung sind umso grösser, je besser es gelingt, Brancheninteressen und betriebliche Interessen zu verbinden und ein System des gegenseitigen Supports aufzubauen. Die H+ Mitglieder stärken den Verband fachlich und politisch, indem sie in verbandsinternen Gremien und Projekten aktiv sind und H+ in externen Gremien und Projekten vertreten. Umgekehrt kann der Verband die Mitglieder mit Massnahmen unterstützen, welche zur Realisierung strategisch relevanter bildungs- und personalpolitischer Ziele beitragen.

Die gemeinsam zu verfolgenden bildungs- und personalpolitischen Ziele lassen sich zusammenfassend wie folgt darstellen:

5. Bildungs- und personalpolitische Ziele

Versorgungsziel (Vision)				
Den Betrieben aus den verschiedenen Versorgungsbereichen soll bedarfsgerecht aus-, weiter- und fortgebildetes Fachpersonal in genügender Anzahl zu Verfügung stehen.				
Teilziel 1		Teilziel 2	Teilziel 3	Teilziel 4
Teilziel 1a Rekrutierungspotenzial ausschöpfen und Fachpersonal bedarfsgerecht in genügender Zahl aus-, weiter- und fortbilden.	Teilziel 1b Kooperation mit ausländischen Staaten und Organisationen in Bildungsfragen aufbauen.	Den Personaleinsatz und die Zusammenarbeit innerhalb und zwischen den Berufsgruppen optimieren.	Personal erhalten und die Berufsausübungsdauer erhöhen.	Konkurrenzfähigkeit am Bildungs- und Arbeitsmarkt sichern.
Finanzierung: Finanzierung von Massnahmen zur Realisierung des Versorgungsziels und seiner Teilziele sicher stellen.				
Information und Kommunikation: Die Information und Kommunikation unter den Akteuren und mit der Öffentlichkeit fördern.				
Koordination: Die Aktivitäten und Massnahmen der Akteure zeitlich und inhaltlich koordinieren.				

Rollen, Aufgaben und Zusammenarbeit

Die Rollen- und Aufgabenteilungen und die Zusammenarbeitsformen sind unter den Partnern der verschiedenen Ebenen noch nicht durchwegs klar. H+ setzt sich für ihre Optimierung ein und hat im Bereich der Bildungspolitik bereits massgebliche Erfolge erzielt.

Finanzierung

Die Finanzierung der Strategieumsetzung ist eine Schlüsselgrösse. Hier besteht unmittelbarer Zusammenhang zur Tarifpolitik (Leitbild Ziff. 7.5 und Ziff. 8.4). Die Geschäftsstelle hat dem Vorstand am 28. Oktober 2010 im Hinblick auf die Einführung der neuen Spitalfinanzierung und SwissDRG ein Finanzierungskonzept zur Sicherung der betrieblichen Bildung unterbreitet, das dieser gutgeheissen hat. Dringende Finanzierungsfragen stellen sich bei der ärztlichen Weiterbildung. Für weitere Finanzierungsfragen verweisen wir auf Ziff. 3.2 der Strategie.

Strategische Handlungsfelder

Die FKBI hat insgesamt 20 strategische Handlungsfelder identifiziert, in denen Massnahmen verstärkt oder neu ergriffen werden müssen, um die strategischen Ziele mit Aussicht auf Erfolg realisieren zu können (Anhang zum Strategiepapier). Diese strategischen Handlungsfelder bilden in der OdASanté die Grundlage zur Koordination von Massnahmen im Bildungsbereich.

6. H+ Handlungsschwerpunkte und Prioritäten

Die FKBI hat Handlungsschwerpunkte definiert, welche die strategische Ausrichtung des Verbandes anhand konkreter Massnahmen des Verbandes deutlich macht (Beilage). Die inhaltlichen und zeitlichen Prioritäten der Massnahmen sollen gemäss lit.c. des vorliegenden Antrages mit den Mitgliedern diskutiert und festgelegt werden.

Vision 2015

Im Sinn der Vision 2015 stellt der Vorstand mit seiner Zustimmung zum vorliegenden Antrag der Geschäftsstelle die Weichen zur Sicherung der personellen Ressourcen. Die Kombination von bildungs- und personalpolitischen Zielen, die optimale Koordination der Massnahmen und ihre Finanzierung bilden entscheidenden Erfolgsfaktoren, um die sich abzeichnenden Ressourcenprobleme mittelfristig zu entschärfen und langfristig zu lösen.

Über umzusetzende Massnahmen und ihre Finanzierung entscheiden der Vorstand und die Generalversammlung im Rahmen der Budgets.