



Geschäftsbericht 2009

OdA G ZH; Stand 31.12.2009

A-Mitglieder:

Curaviva Kanton Zürich
Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich
Kantonsspital Winterthur
Spitex Verband Kanton Zürich
Stadt Zürich, vertreten durch das Gesundheits- und Umwelt-
departement
Verband Zürcher Krankenhäuser
Vereinigung Zürcher Privatkliniken

B-Mitglieder:

Bildungszentrum Careum, Zürich
Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und -männer
SBK, Sektion Zürich/Glarus/Schaffhausen
Schweizerische Vereinigung der Fachleute für medizinisch
technische Radiologie, Sektion Ostschweiz
Schweizerischer Verband Medizinischer Praxisassistentin-
nen, Sektion Zürich/Glarus
Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen Kanton
Zürich, Winterthur
Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften, Depar-
tement Gesundheit

Delegierte:

Heidi Abel, Kantonsspital Winterthur
Erich Baumann, Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich
Gregor Frei, Verband Zürcher Krankenhäuser
Wilhelm G. Kaufmann, Zürcher Privatspitäler
Simon Kuppelwieser, Curaviva Kanton Zürich
Elsi Meier, Verband Zürcher Krankenhäuser
Kurt Meier, Stadt Zürich
Carmen Oggier, Verband Zürcher Krankenhäuser
Elisabeth Pickel, Spitex Verband Kanton Zürich
Lukas Rist, Verband Zürcher Krankenhäuser
Willy F. Rufer, Verband Zürcher Krankenhäuser
Felix Schlatter, Curaviva Kanton Zürich
Sonya Schürmann, Stadt Zürich
Matthias Spielmann, Verband Zürcher Krankenhäuser
Michael Tschopp, Verband Zürcher Krankenhäuser
Elisabeth Walder, Curaviva Kanton Zürich
Rudolf Wegmann, Verband Zürcher Krankenhäuser
Claudio Zogg, Curaviva Kanton Zürich

Vorstand:

Graziano Brandenburg, Kantonsspital Winterthur
Annemarie Fischer, Spitex Verband Kanton Zürich
Lukas S. Furler, Stadtspital Waid Zürich, Präsident
Markus Malagoli, Kinderspital Zürich
Andreas Paintner, Curaviva Kanton Zürich, Vizepräsident
Marianne Schurter, Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich
René Zaugg, Pflegezentren der Stadt Zürich

Aufsichtskommission Z-INA:

Regina Sauer, Präsidentin, Universitätsspital Zürich
René Alpiger, Stadtspital Triemli Zürich
Graziano Brandenburg, OdA G ZH
Denise Haller, Kantonsspital Winterthur
Yvonne Huber, Kinderspital Zürich
Marco Maggiorini, Prof. Dr. med., Universitätsspital Zürich
Franz Peter, GZO Spital Wetzikon
Franziska von Arx-Strässler, Kinderspital Zürich
Andreas Zollinger, Prof. Dr. med., Stadtspital Triemli Zürich

Qualitäts- und Koordinationskommission Sekundarstufe II:

Markus Wittwer, Präsident, Kantonsspital Winterthur
Heidi Berger, OdA G ZH
Gabi Bögli, Kinderspital Zürich
Gaby Clesle-Blum, Zentrum für Ausbildung im Gesundheits-
wesen Winterthur
Verena Kläy, Careum Bildungszentrum
Sibylle Kull, ÜK-FaGe, c/o Verband Zürcher Krankenhäuser
Peter Lehmann, Pflegezentren der Stadt Zürich
Barbara Ochsner-Bühler, Universitätsspital Zürich
Kaspar Senn, Mittelschul- und Berufsbildungsamt Zürich
Irmgard Schieber, Psychiatrische Universitätsklinik Zürich
Sabine Vinke, Spitexzentrum Zürich 2

Mitarbeitende:

Heidi Berger, Geschäftsführerin 70%
Brigitte Zanetti, Assistentin 60%
Susanne Schuhe, Leiterin Z-INA 50%

Inhaltsverzeichnis

- 04 Bericht Präsident
Interview Lukas S. Furler
- 06 Ausblick
Interview Andreas Paintner
- 08 Geschäftsstelle
Interview Heidi Berger
- 10 Jahresplanung Projekte
- 12 ÜK FaGe
Interview Christine Zimmermann
- 14 Projekte
Interview Martina Pfiffner
- 16 Z-INA
Interview Susanne Schuhe
- 18 Bilanz / Erfolgsrechnung OdA G ZH
- 20 Bilanz / Erfolgsrechnung ÜK FaGe
- 22 Statistiken ÜK
- 23 Revisionsbericht

Impressum

© 2010
Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Zürich

Herausgeberin:
Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Zürich

Gesamtleitung & Koordination:
Heidi Berger
Lukas S. Furler

Texte:
Philipp Dreyer, Journalist und Redaktor BR

Fotografien:
Pflegezentren der Stadt Zürich
Spitex Verband Schweiz
Stadtpital Waid Zürich

Titelbild:
Stadt Zürich, Pflegezentrum Bachwiesen
Fotografie: Susi Lindig

Konzept und Design:
TBS Identity, Zürich

«In den nächsten Jahren benötigen wir 350 zusätzliche Lehrstellen»

Seit Januar 2008 ist Lukas S. Furler Präsident der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Zürich (OdA G ZH). Ein wichtiges Anliegen für den Vizedirektor des Waidspitals ist, genügend Nachwuchs für die Berufe im Gesundheitsbereich zu finden.



Herr Furler, Sie sind Präsident des Branchenverbands in Sachen Bildung für die Gesundheitsbetriebe im Kanton Zürich. Wofür stehen Sie ein?

Wir vertreten deren Zielsetzungen in Sachen Berufsbildung bei den nicht-universitären Gesundheitsberufen. Zu diesen Berufen gehören zum Beispiel die Ausbildungen in Pflege und Betreuung, Physiotherapie, Ergotherapie, Biomedizinischer Analytik, Operationstechnik, in Rettungsdienst, in Dentalhygiene oder medizinisch-technischer Radiologie. Hinzu kommt eine breite Palette von Institutionen mit ihren unterschiedlichsten Bedürfnissen: High-tech-Universitätsspital, Landkrankenhaus, Alters- und Pflegezentrum oder Spitex.

Haben Sie ein konkretes Beispiel zum Thema Bildung?

Auf Lehrbeginn August 2010 werden die überbetrieblichen Kurse für Fachpersonen Gesundheit (FaGe) unter der direkten Verantwortung der OdA G ZH durchgeführt. Diese Kurse sind das Bindeglied zwischen der Berufsfachschule und der praktischen Ausbildung. Sie helfen, innerhalb der beliebten Berufslehre für FaGe das theoretische

Erlernte mit der Praxis zu verknüpfen. Unsere Mitglieder profitieren indes von weiteren Bildungsangeboten.

Die wären?

Ab Herbst 2010 bieten wir auf Tertiärstufe Nachdiplomstudiengänge der Höheren Fachschule an. Der neu aufgebaute Bildungsanbieter Z-INA wird die Studiengänge Intensiv-, Notfall-, und Anästhesiepflege nach neuem Rahmenlehrplan anbieten. Ein geplantes Angebot für Studierende an den Höheren Fachschulen sind Module im Lernbereich Training und Transfer (LTT).

Wozu braucht es diesen Lernbereich?

Nebst Theorie in der Schule und Praxis bei den Patienten oder Klienten stellen die Studierenden in diesen Modulen den Theorie-Praxis-Transfer sicher. Dies zum Beispiel beim Aufarbeiten von konkreten Fallbeispielen. Eine hohe Priorität bei der OdA G ZH hat das Thema Nachwuchssicherung und Lehrstellenmarketing.

Was ist darunter zu verstehen?

Wir möchten in den nächsten Monaten in Zusammenarbeit mit der Gesund-



heitsdirektion dreissig neue Lehrstellen für FaGe schaffen. Momentan bietet der Gesundheitsbereich im Kanton Zürich 450 Lehrstellen zur Ausbildung als «Fachfrau/Fachmann Gesundheit» an. Durch die demografischen Veränderungen benötigen wir in den nächsten Jahren 800 Stellen. Es werden grosse Anstrengungen von verschiedenster Seite notwendig sein, um diese Lehrstellen zu schaffen. Auch die Politik ist gefordert, Anreize für die Ausbildung zu schaffen. Sonst kommt es zu einem Personalnotstand, vor allem bei den Pflege- und Betreuungsberufen. Die OdA G ZH trägt Mitverantwortung, wenn es darum geht, diese Entwicklung zu verhindern. Deshalb wirken wir auch inhaltlich an den Gesundheitsberufen mit.

Zum Beispiel?

In Zusammenarbeit mit der Bildungsdirektion, der Schweizerischen OdA und dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) arbeiten wir an der Reglementierung und Überarbeitung der Inhalte der verschiedenen Ausbildungen mit. Wir bringen die sich wandelnden Bedürfnisse und Anforderungen der Branche in das Bildungssystem ein. Auch beteiligen wir uns an kantonalen oder nationalen Vernehmlassungen immer mit dem Ziel, die Qualität, Weiterentwicklung und Bedarfsorientierung in der Berufsbildung im Gesundheitsbereich zu fördern. <

«Es werden grosse Anstrengungen von verschiedenster Seite notwendig sein, um diese Lehrstellen zu schaffen.»

«Der Druck der EU-Länder auf die Schweiz wird zunehmen»

Für Andreas Paintner, Vizepräsident der OdA G ZH, kann der hohe Qualitätsstandard im Schweizer Gesundheitswesen nur mit genügend Nachwuchs gewährleistet werden. Verbände, Arbeitgeber und Politiker sind gefordert.



Herr Paintner, wie viel Personal im Gesundheitsbereich fehlen in den nächsten Jahren?

Die Prognosen und Zahlen auf gesamtschweizerischer Ebene sprechen für sich: In den nächsten zehn Jahren benötigen wir im Gesundheitsbereich jährlich 12'000 neue Mitarbeitende.

Warum diese hohe Zahl?

Eine Ursache ist die demografische Entwicklung. Es gibt immer mehr Betagte und Hochbetagte. Sie nutzen die Spitex-Dienste oder leben in Alters- und Pflegeheimen. Hinzu kommt, dass Mitarbeiterinnen, die in den 70er-Jahren ihre Ausbildung absolviert haben, nun pensioniert werden. Das alles sind Faktoren, weshalb es an Nachwuchs fehlt. Auch bleiben heute Mitarbeitende nicht mehr so lange in ihrem erlernten Beruf wie dies früher der Fall war.

Weshalb?

Das liegt unter anderem auch an der veränderten Ausbildung. Schulabgänger können heute direkt nach der Sekundarschule die FaGe-Ausbildung beginnen. Sie stehen früher im Berufsleben und steigen vielleicht auch früher in einen anderen Beruf um. Viele Frauen werden

während ihrer beruflichen Laufbahn Mutter und unterbrechen ihre Arbeit. Besonders im Langzeitbereich werden uns Mitarbeitende fehlen, denn viele junge Menschen sind der Ansicht, im Akutspital zu arbeiten sei attraktiver, man könne dort mehr bewegen.

Gibt es kantonale Unterschiede in der Nachwuchsförderung?

Das ist mehrheitlich ein schweizweites Problem. Es finden sich aber auch kantonale Unterschiede. So werden etwa im Kanton Bern Betriebe, die Lehrlinge ausbilden, finanziell unterstützt. Selbst für Schnupperlehrlinge gibt es eine Entschädigung. Finanzielle Anreize sollten geschaffen werden, damit sich kein Berufstourismus zwischen den Kantonen bildet.

Wie ist das Image der Gesundheitsberufe?

Das Ansehen ist noch intakt. Das zeigt das grosse Interesse an der FaGe-Ausbildung. Dieser neue und moderne Beruf kann auf Sekundarebene erlernt werden. Er liegt bei den Jugendlichen – nach der kaufmännischen Lehre – auf Platz Zwei der Beliebtheitsskala. Die Ausbildung ist professioneller und

den heutigen Bedürfnissen angepasst worden. Aus diesem Grund genießt der Beruf «Fachfrau/Fachmann Gesundheit» auch bei den Ärzten eine grössere Akzeptanz.

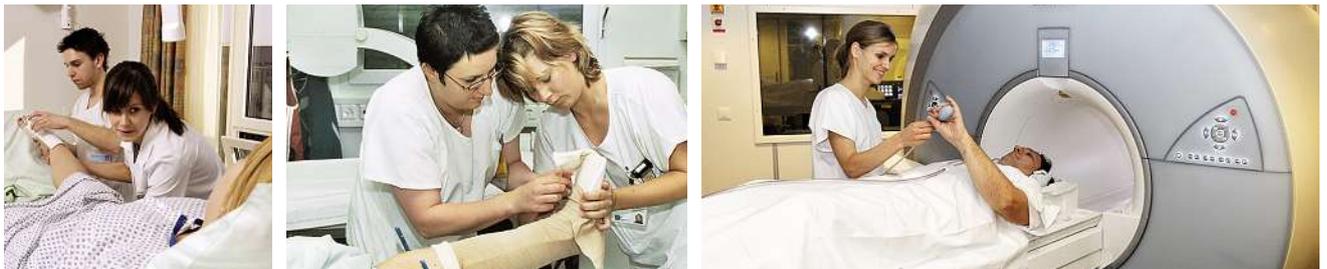
Wie sehen die Strategien der OdA G ZH in Sachen Nachwuchs aus?

Wir werden gemeinsam mit unseren Mitgliedern und Verbänden mit Imagekampagnen verstärkt an die Öffentlichkeit treten. Hier ist auch die Zusammenarbeit mit anderen Partnern wichtig. So entwickelt zum Beispiel das Zentrum für Ausbildung in den Gesundheitsberufen (ZAG) in Winterthur ein Magazin für Lernende und einen entsprechenden Internetauftritt, an dem sich auch Partner beteiligen können.

Welches Szenario prognostizieren Sie für die nächsten Jahre?

Der Druck der EU-Länder auf die Schweiz wird zunehmen. Sie wollen vermeiden, dass weiterhin Fachpersonal abwandert. Auch die Arbeitgeber sollten ihre Hausaufgaben machen, damit der Beruf attraktiv bleibt. So müssen zum Beispiel Arbeitszeiten noch flexibler gestaltet werden. Decken wir den Personalbedarf in den nächsten Jahren nicht, können wir die hohe Qualität im Schweizer Gesundheitsbereich nicht mehr gewährleisten. <

«In den nächsten zehn Jahren benötigen wir im Gesundheitsbereich jährlich 12'000 neue Mitarbeitende.»



«Wir sind Anlauf- und Informationsstelle für Arbeitgeber»

Heidi Berger ist seit Januar 2009 Geschäftsführerin der OdA G ZH. Der Aufbau der Geschäftsstelle war im vergangenen Jahr eine ihrer wichtigsten Aufgaben. Dabei kam der gelernten Pflegefachfrau ihre grosse Erfahrung im Managementbereich zugute.



Frau Berger, was sind Zweck und Ziele der OdA G ZH?

Als Branchenverband vertreten wir die Interessen unserer Mitglieder bei Fragen rund um die Berufsbildung im Gesundheitsbereich im Kanton Zürich, aber auch gegenüber den eidgenössischen und kantonalen Behörden. Zudem beteiligen wir uns massgeblich an der Umsetzung der Berufsbildungsprogramme wie beispielsweise der überbetrieblichen Kurse für Lernende. Auch arbeiten wir mit anderen Branchenverbänden an vorderster Front bei der Umsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes mit. In einem Satz gesagt: Wir sind Anlauf- und Informationsstelle und bieten Unterstützung für Arbeitgeber der verschiedenen Gesundheitsinstitutionen.

Seit Januar 2009 sind Sie Geschäftsführerin der OdA G ZH. Was hatte Priorität?

In erster Linie ging es darum, die Geschäftsstelle mit der nötigen Infrastruktur aufzubauen. Offerten mussten eingeholt, das Informatik- und Buchhaltungssystem installiert und das Personalwesen aufgebaut werden, um nur einige wichtige Bereiche zu nennen.

Das war alles eine persönliche Herausforderung. Besonders auch mein beruflicher Wechsel vom Management in den Bildungsbereich. Seit Februar 2009 unterstützt mich in meinen vielfältigen Tätigkeiten eine Teilzeitassistentin.

Was sind Ihre zentralen Aufgaben als Geschäftsführerin?

Nun geht es darum, die Geschäftsstelle zu konsolidieren und auf das zukünftige Wachstum vorzubereiten. Ein weiteres wichtiges Ziel ist, dass die OdA G im Kanton Zürich wahrgenommen wird. Das möchten wir in Zukunft vermehrt nach Aussen kommunizieren wie auch positive Entwicklungen in den Gesundheitsberufen, um das Berufsimage zu verbessern.

Zudem sind Sie Mitglied der Arbeitsgruppe Nachwuchswerbung Gesundheitsberufe. Wo sehen Sie Handlungsbedarf?

Das Berufsimage in den Gesundheitsberufen hat in den letzten Jahren etwas gelitten. Der zunehmende wirtschaftliche Druck macht die Aufgabe des Pflegepersonals nicht leichter. Wir wollen dem spannenden Beruf wieder ein po-

sitives Image verleihen. Aus diesem Grund ist zum Beispiel in Zusammenarbeit mit der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich auf der Homepage www.puls-berufe.ch ein neuer Image-spot mit dem Titel «Berufe am Puls des Lebens» für angehendes Pflegepersonal aufgeschaltet. Auch sind wir jedes Jahr mit einem Informationsstand an der Berufsmesse in Zürich Oerlikon präsent, um jungen Menschen die Pflegeberufe näher zu bringen.

Sie sind ehemalige Leiterin Pflegedienst und ausgebildete Pflegefachfrau. Würden Sie diesen Beruf wieder erlernen?

Selbstverständlich. Mit Menschen zu arbeiten ist faszinierend und eine grosse Herausforderung. Diese Bereicherung fördert die eigene Lebenserfahrung. Kaum ein anderer Arbeitsbereich bietet dieselbe Vielfältigkeit wie der Gesundheitsberuf. <

«Kaum ein anderer Arbeitsbereich bietet dieselbe Vielfältigkeit wie der Gesundheitsberuf.»



Jahresplanung Projekte

Projekt	2009												2010											
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Integration ÜK FaGe																								
Z-INA																								
LTT Modulangebot																								
Illigare (Stufe HF)																								
Zentralisierung der Räumlichkeiten																								
Informatik ausbauen Geschäftsstelle																								
Attest EBA Gesundheit und Soziales																								
Lehrstellenlobbying FaGe																								
Erweiterung Homepage OdA G																								
Berufsmesse																								
Intensivierung Zusammenarbeit AG Nachwuchswerbung																								
FaGe Lehrabschlussfeier																								

Projekt	2011												2012											
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Integration ÜK FaGe																								
Z-INA																								
LTT Modulangebot																								
Illigare (Stufe HF)																								
Zentralisierung der Räumlichkeiten																								
Informatik ausbauen Geschäftsstelle																								
Attest EBA Gesundheit und Soziales																								
Lehrstellenlobbying FaGe																								
Erweiterung Homepage OdA G																								
Berufsmesse																								
Intensivierung Zusammenarbeit AG Nachwuchswerbung																								
FaGe Lehrabschlussfeier																								



«Wir legen grossen Wert auf die Zufriedenheit der Lehrbetriebe»

Christine Zimmermann vom Verband Zürcher Krankenhäuser ist seit 2003 Pionierin der ersten Stunde bei der Umsetzung der überbetrieblichen Kurse «Fachfrau/Fachmann Gesundheit» (ÜK FaGe).

Frau Zimmermann, was hat sich mit der neuen Bildungsverordnung für die überbetrieblichen Kurse verändert?

Die im Jahr 2002 vom Schweizerischen Roten Kreuz erlassene Bildungsverordnung FaGe war kantonal umgesetzt. Mit der Einführung des neuen Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2004 mussten sämtliche Bildungsverordnungen in der Schweiz überarbeitet und an die neue Gesetzgebung angepasst werden. Die revidierte, vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie genehmigte, gesamtschweizerisch gültige FaGe-Bildungsverordnung ist seit dem 1. Januar 2009 in Kraft.

Was ist anders?

Mit der Einführung der Kompetenzen-Ressourcen-Methode (KoRE) bringt die Reform eine wesentliche Änderung im Bildungsplan mit sich. Die Ausbildung ist neu kompetenzorientiert, das heisst auf Situationen im Arbeitsalltag ausgerichtet.

Zum Beispiel?

Im Kompetenzbereich «Pflege und Betreuung» wird in der Kompetenz «Unterstützung der Klienten bei der Körperpflege» eine typische Situation anschaulich beschrieben. Diese Situa-

tion mit Eventualitäten muss eine FaGe im Arbeitsalltag meistern können.

Welche Module sind bei den Lernenden besonders beliebt?

Das sind die Module der Medizinaltechnik, wo die Lernenden praxisnah arbeiten und üben können. Dazu gehören zum Beispiel die gegenseitige Blutentnahme oder das Messen des Blutdrucks.

Was ist der Auftrag der ÜK?

Die ÜK sind neben dem Lehrbetrieb und der Berufsfachschule der dritte Lernort in der Ausbildung. In den ÜK wird das Theorie- und Praxiswissen in eine Verbindung gebracht, geübt und reflektiert.

Wer hat Anrecht auf die überbetrieblichen Kurse?

Die ÜK sind für alle Lernenden obligatorisch. Die Lehrbetriebe sind verpflichtet, sie hierfür freizustellen. 2009 besuchten insgesamt 1193 Jugendliche die neun überbetrieblichen Kurse zu jeweils fünf Tagen. Diese sind auf 18 Kalenderwochen verteilt. Sie wurden von 163 Instruktorinnen und Instruktoren unterrichtet, die mir durch den regen Kontakt während der Jahre ans



«In unserem ersten Lehrgang 2003 zählten wir 127 FaGe-Lehrlinge.»

Herz gewachsen sind. Übrigens: In unserem ersten Lehrgang 2003 zählten wir 127 FaGe-Lehrlinge.

Nach welchen Kriterien werden neue ÜK ins Programm aufgenommen?

Grundlage für die ÜK ist der Bildungsplan einer Grundbildung. In der Bildungsverordnung sind die Anzahl ÜK-Tage festgelegt. Beides zusammen bildet die Grundlage für den Inhalt und die Dauer der ÜK. Der bestehende Spielraum wird mit den Bedürfnissen der Lehrbetriebe ausgefüllt.

Wie hat sich der Gesundheitsberuf seit 2003 verändert?

Wir stellen vor allem einen vermehrten Wandel vom Gesundheits- zum Pflegeberuf fest, was auch der Berufsmotivation der Lernenden und dem Einsatzbereich in den Lehrbetrieben entspricht.

Was liegt Ihnen als Leiterin der ÜK besonders am Herzen?

Dass die Lernenden das Rüstzeug erhalten, das in den ÜK Gelernte in der Praxis umzusetzen und wir damit die Berufsbildnerinnen und -bildner in den Lehrbetrieben entlasten. Wichtig ist für mich, allen Beteiligten den bestmöglichen Service zu bieten. Wir legen grossen Wert auf die Zufriedenheit der Lehrbetriebe, der Lernenden ebenso wie der Instruktoren und Instruktoren. <

«Auf die OdA G ZH wartet eine bunte und vielseitige Zukunft»

Martina Pfiffner Müller arbeitet als externe Beraterin und Projektleiterin für die OdA G ZH seit Januar 2009. Sie begleitet Unternehmen aktiv in der Umsetzung ihrer Ziele mit dem Fokus, dass Lösungen besser umsetzbar sind, wenn sie von den Betroffenen selber entwickelt werden.



Frau Pfiffner, wie nehmen Sie die OdA G ZH wahr?

Ich erlebe sie als neue und junge Organisation, an die hohe Erwartungen gestellt werden. Die OdA G ZH meistert vielfältige und komplexe Aufgaben und positioniert sich somit als neuer und wichtiger Mitspieler in der Berufsbildung im Gesundheitsbereich. Das Wachstumspotenzial und die damit verbundenen Aufgaben sind enorm. Auf die OdA G ZH wartet eine bunte und vielseitige Zukunft.

Ein neues Angebot der OdA G ZH ist der Lernbereich Training und Transfer. Was ist Ihre Funktion in diesem Projekt?

In den letzten Monaten haben sich verschiedene Praxisbetriebe an die OdA G ZH gewendet, mit dem Wunsch, dass vereinzelte betriebliche LTT-Tage im Sinn eines Outsourcings zentral durch die OdA G ZH angeboten werden. Ich habe daraufhin im Herbst letzten Jahres eine Bedarfsanalyse durchgeführt, um abzuklären, um welches Mengengerüst es sich dabei handelt.

Wie sieht der weitere Fahrplan aus?

In einer zweiten Phase leite ich nun dieses Projekt mit der Zielsetzung, bis Ende 2010 ein LTT-Angebot für Betrie-

be, die Studierende der Höheren Fachschule Pflege ausbilden, zu entwickeln. Dies gelingt uns aber nur dann, wenn wir gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Praxis ein LTT-Angebot entwickeln und praxisnah umsetzen. Die dazu notwendigen Projektvorbereitungen laufen zurzeit an.

Wie beschreiben Sie die LTT-Ausbildung?

Der Lernort Training und Transfer, als sogenannter dritter Lernort, wurde geschaffen, damit die Verbindung von schulischem und praktischem Lernen sichergestellt werden kann. Damit soll erreicht werden, dass das im Betrieb gelernte Wissen und Können mit vertiefter Reflexion angeeignet werden kann.

Sie waren auch an der Umsetzung der Z-INA beteiligt. In welcher Form?

Im Projekt Z-INA habe ich von Januar 2008 bis Sommer 2009 das Vorprojekt geleitet. Im Juni 2009 hat die neue Leiterin Z-INA ihre Stelle angetreten. Ich habe sie anschliessend eingearbeitet und in der Umsetzungsphase begleitet.

Was sind Ihre Beratungsschwerpunkte? Ich habe mich spezialisiert auf Bil-

dungseinrichtungen, öffentliche Verwaltungen und Nonprofit-Organisationen sowie Unternehmen im Gesundheitsbereich. Eines davon ist auch die Projektleitung für die Integration der überbetrieblichen Kurse FaGe in die OdA G ZH.

Wie sieht Ihre Arbeitsmethodik aus?

Ich setze mich stark dafür ein, dass Konzepte zusammen mit dem Kunden entwickelt werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass das Neue später auch umgesetzt und gelebt werden kann. Als Projektleiterin plane, steuere und kontrolliere ich die Aufgaben und stelle diese dem Zeitplan und den Kosten gegenüber. In Projekten ist eine konstruktive Zusammenarbeit mit den Projektteams wie auch ein gutes Projektmarketing von grosser Wichtigkeit.

Liegt bei der OdA G ZH ein zusätzlicher Handlungsbedarf?

Die OdA G ZH hat in den letzten Monaten ein grosses Wachstum erfahren. Die Schaffung und Überführung von neuen Bildungsprodukten hat im Speziellen auf die Geschäftsstelle grosse Auswirkungen. In diesem Zusammenhang denke ich an die Weiterentwicklung des Rechnungswesens, des Personalmanagements, an die Ausweitung der IT-Infrastruktur, aber auch an die Durchführung von PR- und Marketing-Aktivitäten. <

«Die OdA G ZH hat in den letzten Monaten ein grosses Wachstum erfahren.»



«Unser Nachdiplomstudium ist stark praxisorientiert»

Im April 2009 wurde Susanne Schuhe zur Leiterin der Höheren Fachschule für Intensiv-, Notfall-, und Anästhesiepflege Zürich (Z-INA) gewählt, die aus drei Bildungsanbietern entstanden ist. Im September 2010 nimmt die Schule den Betrieb auf.



Frau Schuhe, wo setzen Sie die Schwerpunkte?

Primär im Aufbau eines funktionierenden Betriebes, damit der Start im September 2010 reibungslos über die Bühne geht. Die Studiengänge werden neu konzipiert, Themen festgelegt sowie verschiedene Module entwickelt, die sich auf die praktische Anwendung abstützen. Kurz: die Curricula-Reform wird umgesetzt, ohne die eine Z-INA nicht entstanden wäre.

Wo lagen bei der Fusion zu einer Höheren Fachschule die Schwierigkeiten?

Da sich der Verein OdA G ZH, der die Trägerschaft der Z-INA übernommen hat, ebenfalls im Aufbau befindet, kann ich auf keine bestehenden Strukturen zurückgreifen. Darin liegt jedoch auch eine grosse Herausforderung.

Die wäre?

Als zukünftige Leiterin der Z-INA kann ich die Höhere Fachhochschule massgeblich mitgestalten und prägen. Beim Aufbau habe ich freie Hand. Das ist etwas sehr Spannendes. Unterstützt werde ich durch kompetente Fachpersonen der Geschäftsstelle der OdA G ZH und der heutigen Trägerspitäler.

Wo befindet sich die Z-INA?

Der Hauptstandort ist das Bildungszentrum des Universitätsspitals Zürich. Als Nebenstandorte figurieren das Stadtspital Triemli und für die Intensivpflege Pädiatrie das Kinderspital.

Welche Aufnahmekriterien stellen Sie als Bedingung?

Interessierte müssen nach ihrer Grundausbildung im Pflegeberuf mindestens ein Jahr Praxis im Akutbereich – wenn möglich in einem Schweizer Spital – aufweisen.

Was bietet die Z-INA den Studierenden?

Das zweijährige Nachdiplomstudium für diplomiertes Pflegepersonal ist sehr praxisorientiert. So sind Bildungsverantwortliche aus der Praxis massgeblich an der Curricula-Entwicklung beteiligt. Ein zentraler Punkt sind die fünf Ausbildungsmodule. Wir legen Wert darauf, dass die theoretischen Lerninhalte in unseren rund dreissig «Vertragsspitälern» zeitnah in der Praxis angewendet und umgesetzt werden können.



Werden die Dozenten aus den drei früheren Bildungsgängen übernommen? Kompetente Fachdozenten sind das Herzstück unserer Bildungsinstitution. Daher sind wir bestrebt, alle rund achtzig Dozenten zu übernehmen. Anders verhält es sich mit den fest angestellten Studiengangsleitungen und Lehrpersonen. Diese mussten sich neu bewerben.

Welche beruflichen Chancen bieten sich den Studenten nach Abschluss? Mit ihrer Zusatzausbildung können sie auch in anderen Fachbereichen arbeiten. Die Rega verlangt beispielsweise für ihre Mitarbeitenden im Pflegebereich eine Anästhesie- oder Intensivpflegeausbildung.

Wie wird die Z-INA zu einem führenden Bildungsanbieter für AIN-Pflege in der Schweiz?

Durch Qualität. Das ist das A und O. Das fängt bei der professionellen Begleitung

in der Curriculums-Entwicklung an und hört bei der Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen auf. Geplant ist zudem, dass wir 2011 mit der EFQM-Zertifizierung starten. Dieses Qualitätsmanagementsystem verbessert unter anderem die Arbeitsabläufe, die Teamzusammenarbeit und Feedbackkultur.

Was wünschen Sie sich «Ihrer» Schule? Dass die Studierenden, Lehrkräfte und Fachdozenten zufrieden sind und sagen können: Was wir lernen und was wir lehren ist praxistauglich. <

«Als zukünftige Leiterin der Z-INA kann ich die Höhere Fachhochschule massgeblich mitgestalten und prägen.»

Bilanz 2009

OdA G ZH

Bilanz	2008	2009
Aktiven		
Umlaufvermögen		
Flüssige Mittel	68'966	106'583
Forderungen		
Mitgliederbeiträge	26'075	9'880
Kautions Die Post	506	515
VST	106	180
Aktive Rechnungsabgrenzung	10'049	1'727
	105'702	118'885
Anlagevermögen		
Mobile Sachanlagen	20'338	13'956
Projektaufbau Z-INA		67'193
	20'338	81'149
Total Aktiven	126'040	200'034
Passiven		
Kurzfristiges Fremdkapital		
Kreditoren	-22'537	-28'096
AHV	-4'450	-8'250
UVG	-416	-1'244
KTG	-807	-1'581
BVG	0	0
Passive Rechnungsabgrenzungen		-4'655
	-28'210	-43'825
Eigenkapital		
Vereinsvermögen	-97'829	-156'209
Jahresgewinn	-97'829	-58'379
Total Passiven	-126'040	-200'034

Erfolgsrechnung 2009

OdA G ZH

Erfolgsrechnung	Budget 2009	Jahresrechnung 2008	Jahresrechnung 2009
Mitgliederbeiträge	361'048	365'025	382'356
Übriger Ertrag	0		117'073
Betriebsertrag	361'048	365'025	499'429
Beitrag GD an Berufsmesse	65'000	65'000	65'000
Beitrag MBA an BiVo FaGe	18'000	0	14'060
Ertrag fremdfinanzierte Projekte	83'000	65'000	79'060
Total Ertrag	444'048	430'025	578'489
Personalaufwand	214'000	155'142	308'590
Beratungsaufwand	50'000	0	58'638
Miet- und Energiekosten	15'000	16'521	15'251
Treuhand und Revision	10'000	13'746	7'994
Büro- und Verwaltungsaufwand	35'900	36'697	34'689
Werbeaufwand/PR	20'000	32'767	16'083
Übriger Betriebsaufwand	5'000	6'496	3'446
Betriebsaufwand	349'900	261'369	444'692
Berufsmesse	51'237	59'303	45'460
BiVo FaGe	43'000	3'086	23'783
Aufwand fremdfinanzierte Projekte	94'237	62'389	69'242
Total Aufwand	444'137	323'758	513'934
Betriebsergebnis (vor Abschreibungen und Zinsen)	-89	106'267	64'555
Abschreibungen	8'800	8'721	6'382
Finanzaufwand und -ertrag	-350	-283	-207
Total Abschreibungen und Zinsen	8'450	8'438	6'175
Betriebserfolg	-8'539	97'829	58'379

Sämtliche Kosten für den Projektaufbau Z-INA sind in die Jahresrechnung 2009 eingeflossen.

Von CHF 117'073.05 sind CHF 49'879.58 von Dritten eingegangen. Die restlichen CHF 67'193.47 sind effektiv als Aufwand Projektkosten Z-INA der Erfolgsrechnung belastet worden, werden als Ertrag wieder neutralisiert und in der Bilanz als Projektaufbau Z-INA aktiviert.

Bilanz 2009

ÜK FaGe

Bilanz per 31. Dezember 2009	Aktiven	Passiven
Kasse	838.70	365'025.00
ZKB, Kontokorrent	1'398'899.10	
Debitoren		
5. Lehrgang 2007–2010	600.00	
6. Lehrgang 2008–2011	4'800.00	
7. Lehrgang 2009–2012	1'800.00	
Übrige Forderungen	2'558.55	
Saldovorträge		
Aufwandüberschüsse 2003–2007	1'337'753.20	
Aufwandüberschuss 2008	475'081.95	
Aufwandüberschuss 2009	564'106.00	
Kreditoren		
Kontokorrente		1'253.80
Übrige Verpflichtungen		209'064.70
Vorauszahlungen Lehrbetriebe		
5. Lehrgang 2007–2010, Überzahlung 3. LJ		0.00
5. Lehrgang 2007–2010, Vorauszahlung 3. LJ/IPA, 323 x 120		38'760.00
6. Lehrgang 2008–2011, Überzahlung 2. LJ, 377 x 100		37'700.00
6. Lehrgang 2008–2011, Vorauszahlung 2. LJ, 5655 x 125		706'875.00
7. Lehrgang 2009–2012, Überzahlung 1. LJ, 455 x 75		34'125.00
7. Lehrgang 2009–2012, Vorauszahlung 1. LJ, 4550 x 125		568'750.00
Passive Rechnungsabgrenzung		64'580.00
Subventionen		
Staatsbeiträge 2003–2007		811'208.00
Bundesbeiträge 2003–2007		485'957.00
Staatsbeiträge 2008		323'111.00
Bundesbeiträge 2008		185'053.00
Staatsbeiträge 2009, Akontozahlung		220'000.00
Bundesbeiträge 2009, Akontozahlung		100'000.00
	3'786'437.50	3'786'437.50
	3'786'437.50	3'786'437.50

Erfolgsrechnung 2009

ÜK FaGe

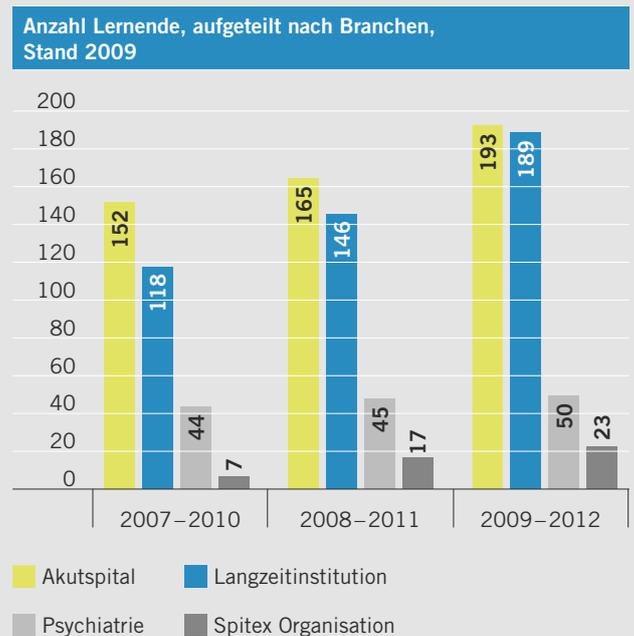
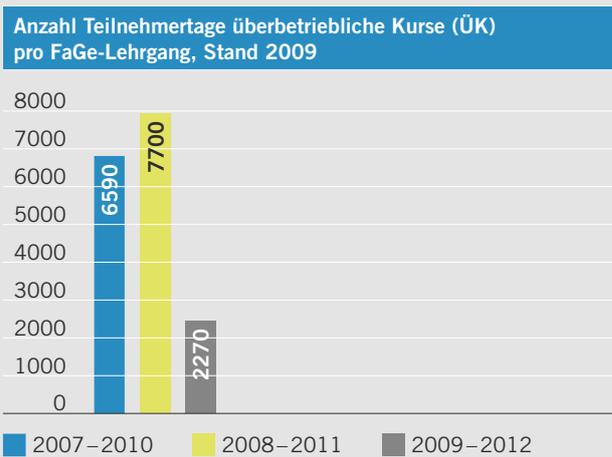
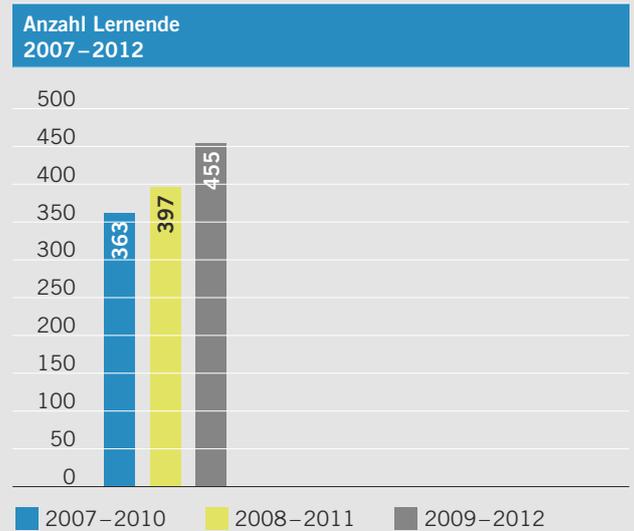
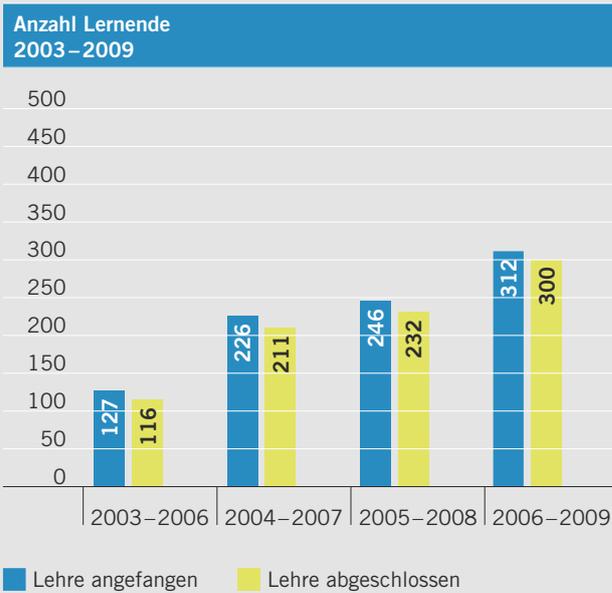
Jahresrechnung	Rechnung 2008	Voranschlag 2009	Rechnung 2009
Besoldungen, Sozialleistungen	1'485'874.85	1'666'883.00	1'699'332.60
Raumaufwand	366'166.85	474'332.00	444'637.00
Übriger Aufwand	296'020.75	343'761.00	315'291.65
Total Aufwand	2'148'062.45	2'484'976.00	2'459'261.25
Kursgelder Lehrbetriebe	1'659'428.00	1'890'941.00	1'844'644.00
Übriger Ertrag	13'552.50	12'000.00	50'511.25
Total Ertrag	1'672'980.50	1'902'941.00	1'895'155.25
Ertragsüberschuss			
Aufwandüberschuss	475'081.95	582'035.00	564'106.00

Finanzierung	Verfügung 30.4.2009	Version 21.4.2009	
Ertragsüberschuss			
Aufwandüberschuss	475'081.95	582'035.00	564'106.00
Staatsbeitrag Zürich	320'201.00	393'932.00	361'344.00
Bundesbeitrag Zürich	185'053.00	188'103.00	204'339.00
Beiträge übrige Kantone	2'910.00		
Unterdeckung		0	
Überdeckung	33'082.05		1'577.00

Statistiken

ÜK FaGe

Entwicklung der Anzahl Lernenden FaGe seit 2003 in allen Gesundheitsbereichen



Revisionsbericht

revisionsteam^{*}

Bericht der Revisionsstelle zur
eingeschränkten Revision
an die Delegiertenversammlung der
**Organisation der Arbeitswelt
Gesundheit Zürich**
Emil-Klöti-Strasse 14
8037 Zürich

Zürich, 23. April 2010

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung (Bilanz, Erfolgsrechnung) der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Zürich für das am **31. Dezember 2009** abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist die Delegiertenversammlung verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, diese zu prüfen. Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Befähigung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Revision erfolgte nach dem Schweizer Standard zur Eingeschränkten Revision. Danach ist diese Revision so zu planen und durchzuführen, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung erkannt werden. Eine Eingeschränkte Revision umfasst hauptsächlich Befragungen und analytische Prüfungshandlungen sowie den Umständen angemessene Detailprüfungen der beim geprüften Unternehmen vorhandenen Unterlagen. Dagegen sind Prüfungen der betriebliche Abläufe und des internen Kontrollsystem sowie Befragungen und weitere Prüfungshandlungen zur Aufdeckung deliktischer Handlungen oder anderer Gesetzesverstosse nicht Bestandteil dieser Revision.

Bei unserer Revision sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Jahresrechnung nicht Gesetz und Statuten entsprechen.

revisionsteam gmbh



E. Tirendi
Mandatsleiterin



C. Antonica

revisionsteam gmbh
Birmensdorferstrasse 272
CH 8055 Zürich

fon +41 (44) 389 20 40
fax +41 (44) 389 20 41
www.revisionsteam.ch

