

Veränderungen konstruktiv mitgestalten

Vom italienischen Schriftsteller Giuseppe Tomasi di Lampedusa (1896–1957) soll das Zitat stammen «Wenn wir wollen, dass alles so bleibt, wie es ist, müssen wir zulassen, dass sich alles verändert». So widersprüchlich diese Aussage klingen mag, enthält sie doch ein gutes Stück Wahrheit. Sicher gehören Heime und soziale Institutionen im allgemeinen, nicht zu jenen Organisationen, welche sich durch eine hohe Innovationsfreudigkeit auszeichnen. Gemessen an den Innovationssprüngen, wie wir sie in der Informatik und Telekommunikation erleben, verglichen mit Unternehmen der meisten Wirtschaftssparten, weisen unsere Institutionen doch eher eine hohe Konstanz und ein beträchtliches Beharrungsvermögen aus.

Aber die Welt hat sich innerhalb der letzten Jahre radikal verändert, und die damit verbundenen gesellschaftlichen Veränderungen sind auch an unseren Institutionen nicht spurlos vorbeigegangen. Gerade jene Führungskräfte, welche schon längere Zeit im Sozial- und Gesundheitswesen tätig sind, spüren deutlich, wie in den letzten Jahren eine fast unheimliche Dynamik unsere Organisationen erfasst und umgekrempelt hat. Wie gehen wir als Leiterinnen und Leiter mit diesen Veränderungen um? Lassen wir uns einfach mitreißen und überrollen oder gelingt es uns, den rasanten Wandel in unseren Heimen und Institutionen mitzugestalten und zu beeinflussen? Erleben wir uns einfach als hilflose Opfer von Entwicklungen, welche uns von «ausen» übergestülpt werden, oder behalten wir als Führungskräfte das Steuer in der Hand?

Innerhalb dieses sich verändernden Umfeldes hat der Begriff des «Change Managements» an Bedeutung gewonnen. Ausgehend davon, dass Veränderungen ebenso unvermeidlich wie notwendig sind, geht es darum, das Management zu befähigen, den Wandel in den Unternehmungen aktiv und konstruktiv mitzugestalten. Dies kann nur gelingen, wenn Führungskräfte bereit sind, die altvertrauten Muster der Wahrnehmung, des Denkens und Handelns zu sprengen und ihre Aufgaben und Rollen neu zu definieren. Gerne berufen wir uns in kritischen Situationen auf unsere Erfahrung, vergessen aber dabei, dass Erfahrungen nicht nur klug sondern genauso oft dumm machen, weil sie uns den Blick auf neue Erkenntnisse verstellen.

Gefragt nach den Kompetenzen und dem Profil zukünftiger Manager, hat Peter F. Drucker sie einmal mit folgendem Satz umschrieben: «Sie müssen lernen, mit Situationen zurechtzukommen, in denen sie nichts befehlen können, in denen sie selbst weder kontrolliert werden noch selbst Kontrolle ausüben können.»

Was unsere Institutionen brauchen sind nicht Verwalter des Status Quo sondern Führungskräfte mit einer guten Portion unternehmerischer Frechheit, Zivilcourage, unkonventionellem Denken und Verhalten, mit Mut zur Konfrontation und Bereitschaft zu persönlichem Risiko.

Dies alles wünscht Ihnen

Ernst Messerli, Präsident bvsm.ch

Selber Fragen stellen

Die Landschaft im Sozial- und Gesundheitsbereich verändert sich rasant. Zurzeit kennen wir die Zielrichtung nur ungenau. Kommt der NFA, kommt er nicht? Aber was ist wenn er kommt? Was ist wenn er nicht kommt? Wir rennen den Fragen hintendrein anstatt selber neue Fragen zu stellen.

Der bvsm.ch will für die kommenden Jahre in Zusammenarbeit mit andern Verbänden die Qualität unserer Arbeit erhalten und wo möglich erhöhen. Neue Berufsbilder (siehe FAGE Beitrag) verändern auch unser Berufsverständnis und unsere Fort- und Weiterbildungsangebote.

Je mehr wir als Sozialmanager mit andern vernetzt sind, desto mehr wissen wir was in den verschiedenen Kantonen läuft; desto mehr kennen wir die Bedürfnisse und können aktiv werden und im Sozial- und Gesundheitsbereich richtungsbestimmung sein.

Ihre Mitverantwortung, ihre Mitgliedschaft zählt.

Hubert Hürlimann

Mitglied des Vorstandes bvsm.ch

Geschäftsleiter Lukashaus, Grabs

I N D I E S E R A U S G A B E :

Die neue Ausbildung: FAGE – Fachangestellte Gesundheit | Berufsfelder im Wandel | Fachtagung Unternehmenskultur | Die Höhere Fachprüfung – ein Auslaufmodell? | Der aktuelle bvsm.ch-Buchtipps | Vorstand & Geschäftsstelle bvsm.ch | Was bezweckt der bvsm.ch | Agenda

Die neue Ausbildung: FAGE – Fachangestellte Gesundheit

Die Ausbildung zur/zum Fachangestellten Gesundheit (FAGE) dauert 3 Jahre und schliesst mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis ab. Die FAGE leistet einen wesentlichen Beitrag zur Betreuung von Menschen aller Altersstufen sowohl im stationären wie auch im privaten Bereich.

Als umfangreich ausgebildete Generalisten haben die FAGE Kompetenzen in folgenden Bereichen:

- **Pflege und Betreuung:**

Unterstützung leisten in den Aktivitäten des täglichen Lebens, z.B. bei der Körperpflege, beim Essen, bei Bewegung sowie die Wahrnehmung und der respektvollen Begegnung von speziellen und schwierigen Lebenssituationen

- **Lebensumfeld und Alltagsgestaltung:**

Einsetzen von Einfühlvermögen und praktischen Fähigkeiten, damit kranke und alte Menschen ihre Gewohnheiten und ihre Lebensqualität so weit als möglich beibehalten oder wieder erlangen können, z.B. Gestalten von Lebens- und Wohnräumen, Dekoration, Haushaltführung, Kochen, Unterhaltungs- und Aktivierungsaktivitäten

- **Medizinaltechnik:**

Mithilfe bei Verrichtungen wie z.B. Verbände, Verabreichung von Sondennahrung, Blutentnahmen, Kontrolle von Vitalzeichen und Infusionstherapie

- **Administration und Logistik:**

Bewirtschaften von stationären Materialbeständen wie Pflegeutensilien, Büromaterial und Medikamenten sowie Lebensmitteln, Führen von Stationssekretariaten mit allen anfallenden Abrechnungen und administrativen Tätigkeiten unter Einsatz von fachspezifischen Kenntnissen.

So umfangreich die Ausbildung der FAGE ist, so vielfältig und individuell können sie in einem Betrieb eingesetzt werden. Grundsätzlich ist die Stelle der FAGE zur Entlastung der diplomierten Pflegefachfrauen und -männer im hauswirtschaftlichen und administrativen Bereich gedacht. So kann z.B. die ganze Materialbewirtschaftung, das ganze Bestell- und Abrechnungswesen im stationären Pflegebereich an FAGE delegiert werden. Sie sind aber auch zur Unterstützung im Bereich Pflege und erledigen selbständig Aufgaben innerhalb von Pflegesituationen.

Bereits während der Ausbildung wird den FAGE Verantwortung über bestimmte Bereiche gegeben. Dies nicht nur zur Erreichung von Ausbildungszielen der FAGE, sondern auch, um die heutigen Pflegefachkräften an die kommende Arbeitsteilung zu gewöhnen. Der gezielte Einsatz von FAGE erfordert von allen Seiten ein Umdenken, was Kompetenzen und Kernaufgaben betrifft. Die diplomierten Pflegefachkräfte werden sich in Zukunft vermehrt um Qualitätssicherung, um Pflegeassessments, um Pflegeplanung kümmern müssen, während sie oben beschriebene Bereiche übergeben werden.

Die Ausbildung FAGE ermöglicht eine zukunftsgerichtete Umstrukturierung eines Betriebes, eine verstärkte Vernetzung der unterschiedlichen Dienstleistungen durch die Planung von unterschiedlichen Einsätzen der Auszubildenden. Die Koordination dieser Einsätze fördert die gesamtbetriebliche Kommunikation sowie das Verständnis für berufsfremde Bereiche, deckt Lücken in bestehenden Systemen auf und bringt viele Ideen und Innovationen.

In unserem Alterszentrum wurde im Jahr 2003 mit der Ausbildung von 2 FAGE begonnen. Diesen Sommer haben zwei weitere Jugendliche diese Lehre in unserem Betrieb begonnen. Die Erfahrungen, die wir machen sind sehr positiv.

Beatrice van Altena, Alterszentrum Platten in Meilen, vanaltena@az-platten.ch

Berufsfelder im Wandel

In verschiedenen Kantonen wird diese Ausbildung FAGE angeboten. Ebenfalls im Kommen ist die Ausbildung FAGE (Fachangestellte Betreuung, Soziale Lehre) oder die oder der Sozialagoge/in. Die Berufsverbände und Schulen sind sich noch uneinig wie es in den nächsten Jahren aussehen wird.

Eine gute Grundausbildung, als Generalistin und ev. im 2. oder Lehrjahr 3. Lehrjahr eine Ausbildung in der fachspezifische Themen im Vordergrund stehen, könnte aus der zum Teil verfahrenen Situation weisen. Wir laufen Gefahr uns mit zu vielen Berufsrichtungen zu verzetteln. Der Gesundheitsbegriff hat sich gewandelt.

Wir müssen mehr die Frage stellen: Was hält Menschen gesund. Statt: Was macht Menschen krank? Und in diesem Falle: Was für Berufsleute braucht es?

Die Reform in der Berufsausbildung, dass es im Gesundheitswesen einen Lehrberuf auf Sekundärstufe II gibt, ist richtig. Somit kann ein schon lang gehegter Wunsch in Erfüllung gehen und gewährleistet die Durchlässigkeit zu höheren Ausbildungen im Tertiärbereich.

Wer möchte sich schon gern von unqualifizierten Mitarbeiterinnen begleiten und pflegen lassen?

Hubert Hürlimann

IMPRESSUM

Redaktion: Hubert Hürlimann, Grabs

Gestaltung: Fausto Tisato, Heiden

Druck: Schwab Druck AG, Lyss

Redaktionsschluss nächste Ausgabe: 31. Dezember 2004

Inserate: Nur aus den Bereichen Sozial- und Gesundheitswesen. Preise und Formatangaben auf Anfrage. office@bvsm.ch

Die Höhere Fachprüfung für Heimleiterinnen und Heimleiter mit eidg. Diplom BBT – ein Auslaufmodell?

Seit 1996 finden im Abstand von zwei Jahren jeweils im Oktober die Höheren Fachprüfungen für Heimleiterinnen und Heimleiter statt. Die Prüfungen stehen unter der Aufsicht des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT und berechtigen die Absolventinnen und Absolventen zum Führen des Titels einer diplomierten Heimleiterin, eines diplomierten Heimleiters. Trägerschaft der Prüfung bilden z.Z. CURAVIVA und der Berufsverband Sozialmanagement auf Seite der Deutschschweiz und die ARFODIS in der welschen Schweiz.

Obwohl die verschiedenen Lehrgänge für die Heimleiterausbildung stets gut besucht sind und nach wie vor ein reges Interesse an diesen Ausbildungsgängen besteht, stellen wir fest, dass die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen der Höheren Fachprüfung in den letzten Jahren stark rückläufig ist. Hauptgründe für diese Entwicklung sind aus unserer Sicht die folgenden Tatsachen:

- das eidg. Diplom ist bei Kantonen und Trägerschaften (noch) nicht Voraussetzung für die Übernahme einer Heimleitung.
- der Diplomabschluss ist in den meisten Besoldungsordnungen kein gehaltsrelevantes Kriterium.
- der Zeitpunkt der Höheren Fachprüfung ist nicht koordiniert mit dem Abschluss der einzelnen Ausbildungsgänge.
- die Kosten und der zeitliche Aufwand für die Höhere Fachprüfung sind – gemessen am momentanen Nutzen – sehr hoch.

Der bvsm.ch verfolgt das Ziel, die berufliche Qualifikation und Kompetenz der Heimleiterinnen und Heimleiter zu fördern und sieht deshalb in der Höheren Fachprüfung ein wichtiges Instrument, längerfristig die Qualität von Führungspersonen im Management von sozialen Institutionen zu garantieren. Im Rahmen der laufenden Umstrukturierungen im Bildungswesen (neue Bildungssystematik), suchen wir deshalb zusammen mit unseren Partnern nach Mitteln und Wegen, das eidg. Diplom wieder attraktiver zu machen und auf eine andere Grundlage zu stellen. Im Visier steht dabei sicher einmal die inhaltliche Konzeption der Prüfung. Es geht darum, sich zu überlegen, ob die zu prüfenden Fächer, aber auch der stoffliche Umfang der einzelnen Prüfungsfächer, den Anforderungen an ein modernes Management Rechnung tragen. Auch hinsichtlich der Zulassungsbestimmungen müssen

die geltenden Bestimmungen überdacht und neu geregelt werden. Wichtigster Punkt scheint uns jedoch eine Anbindung der Höheren Fachprüfung an die Heimleiterausbildung. Soll sie nicht zu einem Auslaufmodell werden, gilt es letztlich auch, bei Behörden und Trägerschaften eine breitere Anerkennung des Diploms, und damit verbunden auch eine besoldungswirksame Honorierung zu erwirken.

Da die Umsetzung dieser Massnahmen eine längere Zeit in Anspruch nehmen wird, ist davon auszugehen, dass die Höhere Fachprüfung 2005 noch nach geltendem Reglement durchgeführt wird.

Ernst Messerli

• bvsm.ch Buchtipp aktuell • bvsm.ch Buchtipp aktuell •

Klaus Doppler, Christoph Lauterburg **Change Management –**

Den Unternehmenswandel gestalten

Bereits in der 10. Auflage, total überarbeitet und aktualisiert erscheint dieses 1994 erstmals publizierte Standardwerk über Veränderungsprozesse in Unternehmungen. Die Autoren zeigen präzise Instrumentarien, die zu effizienten Veränderungen führen. Gleichzeitig nehmen sie dem Leser schonungslos die Illusion, dass ein Unternehmenswandel ohne Wandel der Führungskraft selbst funktionieren kann. Campus Verlag Frankfurt/New York; ISBN 3-593-36819-6

Hans Rudolf Jost **Unternehmenskultur –**

Wie weiche Faktoren zu harten Fakten werden

«Soft Factors» sind nicht einfach etwas für die Softies unter den Managern. Sie sind die gesammelten Kräfte der Unternehmenskultur, die ein Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich werden lassen. Wie «weiche Faktoren» zu harten Fakten werden, zeigt Jost an vielen Beispielen und Fallstudien aus der Praxis auf und stellt erstmals Treiber und Defizite von Unternehmenskultur an Beispielen aus dem Betriebsalltag dar. Orell Füssli Verlag AG, Zürich; ISBN 3-280-05029-4

Fredmund Malik **Führen Leisten Leben –**

Wirksames Management für eine neue Zeit

Die perfekte Führungskraft gibt es nicht – und wer nach Vollkommenheit strebt, hat schon verloren. Malik erläutert, wie Unternehmen das bekommen, was sie wirklich brauchen: professionelles und wirksames Management. Denn gefragt sind keine theoretischen Konzepte, sondern praxisnahe und effektive Lösungen. «Wer sein Führungsverhalten und sein Führungssystem selbstkritisch überdenken will, kann keine anregendere Lektüre finden.» Wilhelm Heyne Verlag, München; ISBN 3-453-19684-8

Fachtagung Unternehmenskultur vom 18. Juni 2004

Die Tagung vermittelte Impulse und Anregungen zur konkreten Umsetzung von Unternehmenskultur. Die zentrale Frage dabei war, wie weiche Faktoren zu harten Fakten werden und zu wirtschaftlichem Erfolg führen.

Die Beziehungsqualität ist die wichtigste Triebkraft der Unternehmenskultur. Diese Kultur wird nicht allein, oder kaum durch das Definieren von Leitbildern geprägt. Unternehmenskultur kann nur

durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie durch deren Vorgesetzte gelebt werden.

Spätestens seit Reinhard K. Sprenger wissen wir, dass die Verantwortung wie es uns geht bei uns liegt. Doch reicht das aus?

Führen durch Empowerment. Eigenverantwortlichkeit der MitarbeiterInnen fördern. Ihnen etwas zutrauen. MitarbeiterInnen verstehen und Wertschätzung entgegenbringen. Das sind Leitgedanken der modernen Führung.

Hans Rudolf Jost hat ein empfehlenswertes Buch zu diesen Themen verfasst. Erschienen ist das Buch im Orell Füssli Verlag unter dem Titel Unternehmenskultur (siehe bvsm.ch-Buchtipps).

Die Tagungsunterlagen selbst können im bvsm-Sekretariat (info@bvsm.ch) für Fr. 35.- inkl. Porto und Verpackung auf CD bestellt werden. (Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung erhalten die Unterlagen für Fr. 20.-)

Vorstand & Geschäftsstelle bvsm.ch

G e s c h ä f t s j a h r 2 0 0 4 / 2 0 0 5

Vorstand

Ernst Messerli, Präsident bvsm.ch (ad interim)
Heimleiter APH Schüpfen
e.messerli@bvsm.ch

Hubert Hürlimann, Mitglied des Vorstands
(Redaktion Newsletter)
Geschäftsleiter Lukashaus Grabs
hubert.huerlimann@lukashaus.ch

Christine Lerch, Mitglied des Vorstands
(Bereich Bildung)
Leiterin Beschäftigungs- und Wohnheim
«Dychrain», Münchenstein
ch.lerch@dychrain.ch

Esther Honold, Mitglied des Vorstands
Heimleiterin Alterszentrum «Wiesendamm», Basel
leitung@az-wiesendamm.ch

Carlos Marty, Mitglied des Vorstands
(Vorstand E.D.E.)
Heimleiter APH Jegenstorf
carlos.marty@stiftung-rotonda.ch

Klaus Meier, Mitglied des Vorstands
(Bereich Finanzen)
Heimleiter Stapferheim Horgen
stapferheim@pop.agri.ch

Beatrice van Altena, Mitglied des Vorstands
Heimleiterin Alterszentrum «Platten», Meilen
vanaltena@az-platten.ch

Geschäftsstelle

Geschäftsstelle bvsm.ch
Postfach 45, 3054 Schüpfen
Telefon 031 872 08 08, Fax (neu!) 031 879 51 50
office@bvsm.ch, www.bvsm.ch

Leiter Geschäftsstelle: Ernst Messerli
Sekretariat: Lotti Hauser

Was bezweckt der bvsm

Der Berufsverband Sozialmanagement Schweiz vertritt die Interessen der aktiven Leiterinnen und Leiter von Heimen oder heimähnlichen Institutionen im Sozial- und Gesundheitsbereich.

Der Verband bietet seinen Mitgliedern Dienstleistungen in nachfolgenden Bereichen an:

- Wahrung und Förderung der berufspolitischen Interessen auf kantonaler, schweizerischer und europäischer Ebene.
- Beratung und Unterstützung von Leitungspersonen in Konfliktsituationen
- Einflussnahme auf Aus- & Weiterbildungsangebote.
- Informationsstelle für Berufs- und Laufbahnfragen.

A G E N D A

> März 2005 in Basel (Voranzeige)

Fachtagung zum Thema
«Psychopharmaka im Heim»
Ein Einblick in die Forschung und Entwicklung neuer Medikamente
(in Zusammenarbeit mit der Firma NOVARTIS)

> 10. Juni 2005 in Zürich

Mitgliederversammlung 2005
mit Fachreferat
Hotel «Intercontinental»

> 22. bis 24. September 2005 in Ljubljana (Slowenien)

Europäischer Kongress der Leiterinnen und Leiter von Alters- & Pflegeheimen
Thema: «Der Heimleiter als Seiltänzer»

> Oktober 2005 in Zürich

Höhere Fachprüfung für Heimleiterinnen und Heimleiter (Eidg. Diplom BBT)
(Beachten sie die Ausschreibung im Fachblatt CURAVIVA und Newsletter bvsm)

> November 2005 in Olten (Voranzeige)

Fachtagung zum Thema: «Marketing in NPO's»
Referent: Prof. Urs Bumbacher
Hotel ARTE

Weitere Informationen zu den Veranstaltungen sowie Ausschreibungen und Anmeldeunterlagen finden Sie unter www.bvsm.ch.
Auskunft erteilt die Geschäftsstelle des bvsm.ch unter info@bvsm.ch oder Telefon 031 872 08 08.

Reservieren Sie sich schon heute die Daten in Ihrer Agenda!