



Geschäftsbericht 2010

OdA G ZH; Stand 31.12.2010

A-Mitglieder:

Curaviva Kanton Zürich
Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich
Spitex Verband Kanton Zürich
Stadt Zürich, vertreten durch das Gesundheits- und
Umweltdepartement
Verband Zürcher Krankenhäuser
Zürcher Privat Kliniken
Kantonsspital Winterthur

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 Praxisassistentinnen,
Sektion Zürich/Glarus
Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen Kanton Zürich,
Winterthur
Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften,
Departement Gesundheit

Delegierte:

Heidi Abel, Kantonsspital Winterthur
Erich Baumann, Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich
Guido Bucher, Verband Zürcher Krankenhäuser
Ursula Buchs, Zürcher Privatspitäler
Wilhelm G. Kaufmann, Zürcher Privatspitäler
Heidi Kropf-Walter, Verband Zürcher Krankenhäuser
Simon Kuppelwieser, Curaviva Kanton Zürich
Elsi Meier, Verband Zürcher Krankenhäuser
Kurt Meier, Stadt Zürich / GUD
André Müller, Curaviva Kanton Zürich
Carmen Oggier, Verband Zürcher Krankenhäuser
Elisabeth Pickel, Spitexverband Kanton Zürich
Lukas Rist, Verband Zürcher Krankenhäuser
Willy F. Rufer, Verband Zürcher Krankenhäuser
Sonya Schürmann, Stadt Zürich
Matthias Spielmann, Verband Zürcher Krankenhäuser
Michael Tschopp, Verband Zürcher Krankenhäuser
Susanne Tschopp, Curaviva Kanton Zürich
Elisabeth Walder, Curaviva Kanton Zürich
Claudio Zogg, Curaviva Kanton Zürich

Vorstand:

Graziano Brandenburg, Kantonsspital Winterthur
Annemarie Fischer, Spitexverband Kanton Zürich
Lukas S. Furler, Stadtspital Waid Zürich, Präsident
Markus Malagoli, Kinderspital Zürich
Andreas Paintner, Curaviva Alter und Pflege Stadt Winterthur,
Vizepräsident
René Zaugg, Pflegezentren der Stadt Zürich

Aufsichtskommission Z-INA:

Regina Sauer, MScN, Präsidentin, Universitätsspital Zürich
René Alpiger, Stadtspital Triemli Zürich
Graziano Brandenburg, OdA G Zürich
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 Blum, Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen
Winterthur
Verena Kläy, Careum Bildungszentrum
Sibylle Kull, OdA G ZH
Peter Lehmann, Pflegezentren der Stadt Zürich
Barbara Ochsner-Bühler, Universitätsspital Zürich
Kaspar Senn, Mittelschul- und Berufsbildungsamt Zürich
Irmgard Schieber, Psychiatrische Universitätsklinik Zürich
Regula Waldis, OdA G ZH
Sabine Vinke, Spitexzentrum Zürich 2

Mitarbeitende

Geschäftsstelle

Heidi Berger, Geschäftsführerin OdA G ZH, 80 %
Franziska Wüst, Personalfachfrau, 60 %
Brigitte Zanetti, Sekretariat, 60 %

ÜK-FaGe

Regula Waldis Giarrita, Leiterin ÜK FaGe, 80 %
Sibylle Kull, ÜK-Koordinatorin, 100 %
Brigitte Zanetti, ÜK-Organisation, 40 %
Barbara Höbel, Kursadministration, 80 %
Monika Anderes, Kursadministration, 60 %
Bruno Wüthrich, Lagermitarbeiter, 80 %
Beatrice Künzli, Lagermitarbeiterin, 70 %
Vincenzo Amato, Lagermitarbeiter, auf Abruf

Z-INA

Susanne Schuhe, Leiterin Z-INA, 100 %
Dirk Becker, Studiengangsleiter NDS HF Notfallpflege, 70 %
Daniela Meier-Müller, Studiengangsleiterin NDS HF
Intensivpflege Schwerpunkt Pädiatrie, 50 %
Alfons Scherrer, Studiengangsleiter NDS HF Anästhesiepflege, 70 %
Hedwig Zahner, Studiengangsleiterin NDS HF Intensivpflege
Schwerpunkt Erwachsene, 100 %
Astrid Engel, Lehrperson NDS HF Intensivpflege Schwerpunkt
Erwachsene, 60 %
Christine Fries, Lehrperson NDS HF Notfallpflege, 40 %
Rita Gübeli, Lehrperson NDS HF Intensivpflege Schwerpunkt
Pädiatrie, Ausleihvertrag
Patrik Honegger, Lehrperson NDS HF NotfallpflegeA, 30 %
Dominique Mauron, Lehrperson NDS HF Intensivpflege
Schwerpunkt Erwachsene, 30 %
Ines Rossknecht, Lehrperson NDS HF Anästhesiepflege, 30 %

Inhaltsverzeichnis

04	Editorial	Lukas S. Furler, Präsident
06	Spitex	Interview Annemarie Fischer
08	Z-INA	Interview Regina Sauer
10	Geschäftsstelle	Interview Heidi Berger
12	ÜK FaGe	Interview Regula Waldis
14	ÜK FaGe	Interview Sandra Schumacher
16	ÜK FaGe	Interview Tamara Müller
18	Bilanz	
20	Erfolgsrechnung	
24	Statistiken ÜK	
25	Revisionsbericht	
26	Organigramm	

Impressum

© 2011
Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Zürich

Herausgeberin:
Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Zürich

Gesamtleitung & Koordination:
Heidi Berger
Lukas S. Furler

Texte:
Senta van de Weetering, Zürich

Fotografien:
Pflegezentren der Stadt Zürich
Spitex Verband Schweiz
Stadspital Waid Zürich
KZU Kompetenzzentrum Pflege und Gesundheit
OdA G ZH

Titelbild:
Stadspital Waid Zürich
Fotografie: Roland Brändli

Konzept und Design:
TBS Identity, Zürich

Ein Jahr des Wachstums und des Aufbaus

Lukas S. Furler ist Präsident der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Zürich (OdA G ZH). Er blickt auf ein bewegtes Jahr zurück, in dem vieles seinen Anfang nahm.



Das Jahr 2010 war für die OdA G von einem explosionsartigen Wachstum geprägt. Gewachsen ist die Anzahl der Mitarbeitenden – die OdA G ist ein KMU geworden. Gewachsen sind auch unsere Aufgaben

mit der Übernahme der Trägerschaft der überbetrieblichen Kurse (ÜK) und dem Start Nachdiplomstudiengänge auf Niveau der höheren Fachschule in Intensiv-, Notfall- und Anästhesiepflege (Z-INA) – die OdA G ist ein auch ein Bildungsanbieter geworden.

Ein weiteres Aufbaujahr also, zudem beschäftigten uns die Vorbereitungen für weitere richtungweisende Projekte, welche im Jahr 2011 realisiert werden sollen. Dabei haben vor allem die Suche nach einer geeigneten Lokalität, wo die Geschäftsstelle und die Kurslokalitäten zusammengefasst werden können, und die Reorganisation des Ablaufs der überbetrieblichen Kurse alle Mitarbeitenden und den Vorstand intensiv gefordert. Alle Involvierten haben durch ihre engagierte Arbeit und den überdurchschnittlichen Einsatz das vorliegende Ergebnis ermöglicht.

Am neuen Standort an der Schärenmoosstrasse in Zürich-Oerlikon konnten gute Voraussetzungen für die Durchführung der Bildungsangebote geschaffen werden und der Standort ermöglicht die wachsende Zahl von Auszubildenden aufzunehmen.

Im Herbst 2011 soll in diesem neuen Bildungszentrum auch das erste Modul für den Lernbereich Training und Transfer Praxis (LTT) für Studierende der Höheren Fachschule Pflege durchgeführt werden. Das Angebot soll die Betriebe bei der praktischen Ausbildung entlasten und den Lernenden im Rahmen dieses „dritten Lernortes“ die Verknüpfung von Theorie und Praxis erleichtern. Mit Mitteln der OdA G wurde die Anschubfinanzierung für das Projekt sichergestellt. Wie alle unsere Bildungsangebote müssen auch die LTT-Module nach dem Aufbau kostendeckend angeboten werden.

Als letzter Meilenstein der Eingliederungen aller Gesundheitsberufe in die nationale Systematik wird die Ausbildung zur Assistentin/zum Assistenten Gesundheit und Soziales EBA im Kanton Zürich lanciert. Die Vorbereitungen dazu wurden in einem gemeinsamen Projekt des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes (MBA), der OdA Soziales und der OdA Gesundheit vorangetrieben. Der Lehrgang, welcher nach zwei Jahren zu einem Eidgenössischen Berufsattest (EBA) führt, beginnt im Sommer 2011 und kann in der Pilotphase mit 60 Auszubildenden geführt werden. Die Nachfrage seitens der Lehrstellensuchenden wie auch der Ausbildungsbetriebe war erfreulich gross und es kann davon ausgegangen werden, dass die Zahl der Lehrstellen in den kommenden Jahren noch erhöht werden kann. Die OdA Soziales und die OdA Gesundheit werden für diesen Lehrgang die notwendigen ÜK erstmals gemeinsam durchführen. Die altrechtliche Ausbildung in Pflegeassistenz wird auslaufen und nicht mehr angeboten werden.

Der Bildungsanbieter Z-INA hat im Berichtsjahr seinen Betrieb aufgenommen und damit die mehrere Jahre dauernden Vorbereitungen erfolgreich abgeschlossen. Die bisherigen Schulen am UniversitätsSpital, am Stadtspital Triemli und am Kinderspital wurden zu einem neuen Bereich innerhalb der OdA G zusammengeführt. Erfahrungsgemäss ein schwieriger Prozess, welcher dank der umsichtigen Arbeit von Schulleitung, Aufsichtskommission und Projektleitung erstaunlich reibungslos realisiert werden konnte. Es gilt nun die Prozesse zu konsolidieren und die gemeinsame Kultur weiter auszubauen. Eine Aktivität in dieser Richtung ist das Anerkennungsverfahren beim Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT), welches erfreuliche Fortschritte macht.

Die ÜK für Fachpersonen Gesundheit wurden auf Lehrbeginn 2010 vom Verband der Züricher Krankenhäuser (VZK) übernommen und bereits nach einigen Wochen fanden die ersten Kurse unter Verantwortung der OdA G statt. Der VZK hatte dieses Angebot in der Pionierphase 2003 aufgebaut und seither überaus erfolgreich durchgeführt. Im Rahmen der neu geregelten Zuständigkeiten des Berufsbildungsgesetzes wurde die erwähnte Übergabe bereits 2007 vereinbart. Die Durchführung der ÜK in Wochenblöcken erwies sich aus räumlich-logistischen Gründen und wegen der steigenden Zahl ÜK-Gruppen als nicht mehr zweckmässig. Eine Arbeitsgruppe mit Vertretungen der Betriebe, der Berufsfachschulen ZAG und Careum und der Geschäftsstelle erarbeitete eine neue Ablauforganisation mit kürzeren ÜK-Intervallen. Dabei hat sich die bereits positiv etablierte Zusammenarbeit zwischen den Berufsfachschulen ZAG und Careum und der OdA G als überaus nützlich erwiesen. Wir konnten nach intensiven Verhandlungen zu einer tragfähigen Lösung finden.

Alle beschriebenen Projekte stehen im Zusammenhang mit der Sicherung des Nachwuchses in den Gesundheitsberufen. Die Prognosen der diesbezüglichen Bedarfe weisen enorme Zuwachsraten aus. Wir werden deshalb gefordert sein die benötigten Fachpersonen auch auszubilden. Die Produkte der OdA G sind also unbestritten notwendig, sie benötigen in der Wachstumsphase zunehmend personelle Ressourcen und verursachen damit höhere Kosten. Die Delegiertenversammlung hat im November 2010 einer Erhöhung des Mitgliederbeitrages zugestimmt und der Vorstand musste den ÜK-Tagesatz um Fr 20.– erhöhen. Mit Sicherheit unpopuläre Massnahmen, sie waren jedoch notwendig um den wachsenden Aufgaben noch gerecht zu werden. Der Vorstand und die Geschäftsstelle werden auch in Zukunft gefordert sein die gute Balance zwischen wichtigen Projekten und finanziellen Möglichkeiten zu finden.

Im Berichtsjahr konnte viel erreicht werden, dies nur dank dem Engagement von vielen Mitarbeitenden und Partnern. Besonders zu erwähnen sind alle Mitarbeitenden der Geschäftsstelle, des Bereiches ÜK und der Z-INA, sie tragen die Hauptlast der anspruchsvollen Aufbauarbeit. Den Mitgliedern des Vorstandes, der Aufsichtskommission Z-INA und der Qualitäts- und Koordinationskommission gilt ein besonderer Dank für das Einbringen ihrer Expertise und die aktive Mitarbeit.

Die herausfordernden Projekte wären nicht realisierbar ohne die nachhaltige Unterstützung durch unsere Partner, vorab der Bildungsdirektion - insbesondere des MBA, der Gesundheitsdirektion, der Bildungszentren ZAG und Careum und aller Mitgliedsbetriebe. <

«Ein Lehrbetriebsverbund kann den Betrieben viel Arbeit abnehmen.»

Annemarie Fischer ist Geschäftsleiterin des Spitex Verbands Kanton Zürich und Vorstandsmitglied der OdA G ZH. Nachwuchssicherung ist für die Spitex ein wichtiges Thema mit besonderen Schwierigkeiten. Deshalb schafften der Spitex Kantonalverband und Curaviva Kanton Zürich für 2011 gemeinsam den Lehrbetriebsverbund Spicura für FaGe-Lernende. Im August ziehen beide Organisationen und Spicura in die Räume der OdA G ZH in Oerlikon.



Wie kam es zum Projekt Spicura?

Curaviva und die Spitex wollten dazu beitragen, dass mehr Lehrstellen für FaGes geschaffen werden. Die Notwendigkeit liegt auf der Hand, da gerade in unseren Bereichen in den kommenden Jahren mehr Personal gebraucht wird. In der Spitex rechnet man mit einem um 20 Prozent steigenden Bedarf bis ins Jahr 2020. Für kleinere Heime und Spitexorganisationen bedeutet es jedoch einen enormen Aufwand, selber eine Lehrstelle zu schaffen. Hier kann ihnen ein Verbund viel Arbeit abnehmen.

Wann begann das Projekt?

Im ersten halben Jahr 2010 gab es eine intensive Planungsphase, begleitet von einem Berater, den die Bildungsdirektion für solche Projekte zur Verfügung stellt. Im Juli stellten wir das Projekt den Heimen und Spitexorganisationen vor und gründeten im Oktober den Verein Spicura.

Wie wird es finanziert?

Der Verbund finanziert sich insbesondere aus den Beiträgen der Lehrbe-

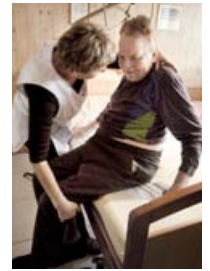
triebe. Wir haben von der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich ein zinsloses Darlehen und vom Bund eine Anschubfinanzierung erhalten. Von Seiten des Bundes gibt es Vorgaben für einen Lehrstellenverbund. So müssen wir über die ersten drei Jahre jährlich 20 neue Lehrstellen schaffen. Die Lernenden wechseln innerhalb eines Lehrstellenverbundes die Ausbildungsorte. Diese Vorstellung ist für die Betriebe neu und es ist für manche ungewohnt.

Wie kam die Zusammenarbeit mit Curaviva zu Stande?

Curaviva und der Spitexverband wollten schon lange enger zusammenarbeiten. Der Ausbildungsverbund hat sich als gemeinsames Projekt geradezu angeboten.

Wie lief die Rekrutierung der Betriebe?

Schwieriger, als wir erwartet hatten. Aber wir haben es geschafft. Und die 20 Lehrstellen sind auf Lehrbeginn 2011 mit 9 Spitexorganisationen und 11 Heimen besetzt. Für den Lehrbeginn 2012



suchen wir immer noch dringend zusätzliche neue Betriebe, die sich als Ausbildungsbetrieb zur Verfügung stellen. Alle Informationen dazu findet man auf der Website: www.spicura.ch

Welche Vorteile bringt es für einen Betrieb, sich dem Lehrbetriebsverband anzuschliessen?

Spicura – beziehungsweise die Geschäftsführerin Maya Pfeiffer-Schlatter – übernimmt die Rekrutierung der Lernenden, trifft unter den Bewerbungen eine Vorauswahl, die dann vom Betrieb nach einem Selektionspraktikum bestätigt wird. Es geht darum, eine regional und inhaltlich stimmige Stelle zu finden. Man muss ja morgens um 7 Uhr anfangen können. Und eine Lehrstelle zum Beispiel im Lighthouse setzt eine gewisse Reife voraus. Spicura stimmt diese Vorbereitungen ab und erledigt darüber hinaus den grössten Teil der administrativen Aufgaben. Ein weiterer Vorteil ist, dass der Betrieb keine Ausbildungsbewilligung beantragen muss, weil sie beim Verbund liegt.

Was sind die besonderen Herausforderungen, wenn eine Spitexorganisation eine Lehrstelle anbieten will?

Anders als im Spital oder Heim ist eine Lernende ab einem bestimmten Punkt allein unterwegs. Da kann man nicht noch vom Nebenbett aus ein Auge auf ihre Arbeit werfen. Ein Ausbilder oder eine Ausbilderin muss deshalb sehr

genau abschätzen können, ob die Lernende nun so weit ist. An manchen Orten stellt sich auch die Schwierigkeit, dass man für die Spitex-Arbeit auf ein Auto angewiesen ist und die Lernenden noch keinen Fahrausweis haben. Aber das sind lösbare Probleme.

Gab es für den Lehrstellenverband Vorbilder in anderen Kantonen?

In dieser Form nicht. Wir haben uns am KV-Lehrbetriebsverband der Ostschweiz orientiert, der schon viel Erfahrung hat, und an den Unterlagen, die das MBA erarbeitet hat. Auch die SBB haben zusammen mit 50 weiteren Verkehrsunternehmen den Ausbildungsverbund login gegründet, der allerdings riesig ist. Trotzdem konnten wir von dort einiges übernehmen.

Worauf sind Sie am meisten stolz?

Dass wir es geschafft haben, innerhalb eines Jahres 20 Lehrstellen zu schaffen und in drei Jahren hoffentlich 60 Lehrstellen mehr haben werden. Und dass Curaviva Zürich und der Spitex Verband in diesem Projekt ganz praktisch und unkompliziert eng zusammengearbeitet haben.

www.spicura.ch

<

«Curaviva und der Spitexverband wollten schon lange enger zusammenarbeiten. Der Ausbildungsverbund hat sich als gemeinsames Projekt geradezu angeboten.»

«Der Aufbau der Z-INA war nur dank ganz viel Engagement möglich»

Regina Sauer präsidiert die Aufsichtskommission der Z-INA, die neu die Nachdiplomstudiengänge Intensiv-, Notfall- und Anästhesiepflege NDS HF anbietet. Am 1. September 2010 nahm die Z-INA an der Gloriosastrasse 19 in Zürich unter der Trägerschaft der Oda G ihren Betrieb auf.



Das Jahr 2010 war zunächst durch den Aufbau und dann durch den Start des Schulbetriebs geprägt. Was waren die wichtigsten Aufgaben vor Beginn des Semesters?

In der ersten Jahreshälfte galt es, die Curricula für die neurechtlichen Nachdiplomstudiengänge in enger Zusammenarbeit mit der Praxis und Mitarbeitenden der bisherigen Schulen zu entwickeln und die Eingabe für die Anerkennung durch das Bundesamt für Bildung und Technologie vorzubereiten. Zum Aufbau des Schulteams wurden parallel dazu Bewerbungen gesichtet, Bewerbungsgespräche geführt und Personalentscheidungen getroffen. In den Teilprojekten Räume/Infrastruktur, Marketing und Informatikumgebung wurden die notwendigen Massnahmen zum Betrieb der Z-INA eingeleitet. Wir gestalteten Abläufe und trafen Vereinbarungen mit allen beteiligten Partnern. Für mich war es zudem wichtig, die Zusammenarbeit zwischen der Schulleiterin, Susanne Schuhe, und der Aufsichtskommission zu klären. Es war für alle am Aufbau der Z-INA Beteiligten ein sehr intensives Jahr.

Wie gestaltete sich die Teamentwicklung?

Das Schulteam setzt sich aus Mitarbeitenden der drei bisherigen theoretischen und praktischen Bildungsanbieter im Kanton Zürich zusammen. Es gelang schneller als erwartet, eine neue, gemeinsame Kultur zu entwickeln. Den Austausch haben alle als Bereicherung erlebt, kam doch viel Erfahrung aus den unterschiedlichen Betrieben zusammen. Die Schulleiterin hat in hervorragender Weise den Entwicklungsprozess gezielt gesteuert und Raum dafür gegeben, dass alle Erfahrungen einfliessen konnten. Ohne das grosse Engagement unserer Mitarbeitenden wäre der Aufbau der Z-INA nicht möglich gewesen. Jeder und jede Einzelne hat sich für das gemeinsame Ziel enorm eingesetzt.

Wo lagen die Probleme?

Hauptsächlich in der Menge der zu bewältigenden Arbeit. Wir mussten einerseits die neurechtlichen Bildungsgänge entwickeln, andererseits war es uns ein grosses Anliegen, die altrechtlichen auf gleich hohem Qualitätsniveau weiterzuführen. Ich bin überzeugt, dass uns dies gelungen ist. Es war jedoch nur



dank sehr viel Engagement von allen Seiten und dank zahlreichen geleisteten Überstunden möglich. Eine Herausforderung zeigte sich bei der Finanzierung der Aufbaukosten. Von der Gesundheitsdirektion erhielt die Z-INA für Zweidrittel des Aufwandes ein zinsloses Darlehen, welches ab Mitte 2014 über fünf Jahre zurück zu zahlen ist. Der Beitrag des Lotteriefonds, welcher aufgrund politischer Empfehlung beantragt wurde, blieb aus: Das Gesuch wurde abgelehnt. Es konnten in der Folge noch nicht alle notwendigen Investitionen in der Aufbauphase realisiert werden. Die Aufsichtskommission wird die Mittelsbeschaffung der Z-INA im Jahr 2011 weiter unterstützen und nach zusätzlichen Finanzierungsmöglichkeiten suchen müssen. Eine weitere Schwierigkeit stellen die altrechtlichen Studiengänge dar, welche aufgrund der bisherigen Studiengebühren einen negativen Kostendeckungsgrad aufweisen. Die Z-INA wurde verpflichtet, die altrechtlichen Studiengänge der drei Bildungsanbieter mit den bisherigen Konditionen zum Abschluss zu führen.

Wie viele Studierende werden aktuell an der Z-INA unterrichtet? Wie viele Mitarbeitende beschäftigen Sie?

In einer Festanstellung sind 11 Mitarbeitende. Diese unterrichten mit 115 Dozentinnen und Dozenten 60 Studierende in den neurechtlichen, 184 in den altrechtlichen Studiengängen.

Welche Rückmeldungen erhalten Sie von den Studierenden?

Sie äussern sich sowohl zu den Unterrichtsinhalten als auch zu den Kompetenzen der Dozierenden sehr positiv. Neu ist, dass fächerübergreifende Lektionen in einer Aula als Vorlesung gehalten werden. Für die meisten bisherigen Dozentinnen und Dozenten bedeutet dies eine Anpassung in der Art der Wissensvermittlung.

Wie stellen Sie sicher, dass die Z-INA ihren hohen Qualitätsansprüchen gerecht wird?

Es wird jedes einzelne Modul evaluiert. Die Rückmeldungen der Studierenden zum Inhalt und zu strukturellen Fragen werden kontinuierlich eingeholt und ausgewertet. Im Team überprüfen wir zudem alle Abläufe nach Verbesserungsmöglichkeiten und Ressourcenoptimierung. Rückmeldungen von unseren Partnern, den praktischen Bildungsanbietern, erhalten wir spontan und an unseren Informationsveranstaltungen. Ab 2011 werden diese in eine strukturierte Evaluation miteinbezogen.

«Jeder und jede Einzelne hat sich für das gemeinsame Ziel enorm eingesetzt.»

«Es ist eine schöne Aufgabe und eine riesige Verantwortung»

Heidi Berger ist Geschäftsführerin der OdA G ZH und auf Seiten der Geschäftsstelle verantwortlich für das Projekt Zentralisierung.



Als Sie im Januar 2009 die Geschäftsstelle der OdA G ZH übernahmen, war die Zentralisierung ja bereits ein Thema. Was ist dann geschehen?

Im Sommer 2009 fingen wir intern mit der Suche nach geeigneten Räumen an. Im März 2010 schrieben wir das Projekt aus, im Juli fiel die Entscheidung für die Räume an der Schärenmoosstrasse in Oerlikon. Ende Jahr war der Mietvertrag so weit vorbereitet, dass wir ihn Anfang 2011 unterschreiben konnten.

Hat sich das Projekt während der Planungsphase noch weiterentwickelt?

Das Projekt hat sich kontinuierlich weiterentwickelt. Einerseits kamen immer mehr Untermieter hinzu. So werden Spitex und Curaviva des Kantons Zürich sowie die OdA Soziales Zürich ihre Geschäftsstellen zu uns ins Gebäude verlegen. Mit der OdA Soziales arbeiten wir momentan intensiv am Pilotprojekt Assistentin/Assistent Gesundheit und Soziales, weshalb es mich besonders freut, dass wir in Zukunft auch räumlich enger zusammenrücken.

Andererseits werden wir neben den überbetrieblichen Kursen für Fachfrauen/Fachmänner Gesundheit neu auch LTT-Kurse auf der Stufe Höhere Fachschule in unseren Räumen durchführen. Eine Bedarfsabklärung hatte gezeigt, dass von Seiten der Pflege

eine Nachfrage nach LTT-Schulungen besteht. Neben den LTT-Kursen in Pflege werden zukünftig auch die LLT-Kurse der Psychiatrie in unseren Schulungsräumen abgehalten.

Wie ging die Suche vor sich?

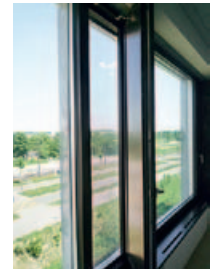
Für die Suche nach geeigneten Räumlichkeiten nahmen wir die Hilfe der Firma Immopro AG in Anspruch. Von den uns unterbreiteten 35 Vorschlägen kamen jedoch aufgrund der besonderen Ansprüche an das Mietobjekt nur wenige Objekte in Frage. In die engere Auswahl kamen schliesslich ein Mietobjekt an der Hardturmstrasse und dasjenige in Oerlikon. Den Ausschlag gaben letztendlich finanzielle Überlegungen.

Welche Auswirkungen hatte das auf den Raumbedarf?

Ursprünglich gingen wir für 2011 für FaGe-Lernende von einem Bedarf von 1 500 m² aus, hochgerechnet auf 2015 kamen wir auf etwas über 2 000 m². Nun übernehmen wir ab August 2011 insgesamt 3 500 m² mit allen Untermietern. Darüber hinaus besteht die Option, weitere 500 m² dazuzumieten.

Welches waren die Kriterien für die Wahl des Standorts?

Ausschlaggebende Kriterien für die Wahl des Standortes waren die gute Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, die Eignung der Räum-



lichkeiten als Unterrichtszimmer, die allgemeine Umgebung und dann wie bereits erwähnt auch der Preis und der Bezugstermin.

Wie kann man sich das neue Bildungszentrum vorstellen?

Wir mieten insgesamt 3 500 m², verteilt auf drei Stockwerke. Zwei ganze Stockwerke mit je ca. 1 500 m² und das dritte mit 470 m². Die Räume der Geschäftsstelle befinden sich im dritten Stock, die 20 Unterrichtsräume verteilen sich über die ersten zwei Stockwerke und das Lager mit seinen 325 m² befindet sich im ersten Stock. Die zwischen 77 und 105 m² grossen Unterrichtszimmer sind dank ihrer Ausstattung flexibel nutzbar. So sind beispielsweise die Pulte mit Rollen versehen und somit leicht zu verschieben. Die Unterrichtszimmer sind alle mit einem fest installierten Beamer, einem Whiteboard und Flipchart ausgestattet.

Wie geht es jetzt weiter?

Die letzten paar Wochen und Monate waren geprägt von sehr viel Detailarbeit was den Ausbau des Bildungszentrums und die Möblierung betrifft. Ende April konnte nun mit dem Ausbau des Bildungszentrums begonnen werden. Der Umzug ist dann für Ende Juli geplant. Das ist ein recht sportliches Ziel, muss aber klappen, da im

August bereits die ersten überbetrieblichen Kurse für die Attest-Lernenden stattfinden. Es werden nun in der letzten Etappe nochmals viel Arbeit und Planung gefragt sein. Umso mehr freue ich mich, dass ich mit Martina Pfiffner, pfiffner beratung GmbH, und mit Désirée von Allmen, der neuen Projektleiterin der OdA G ZH, während des gesamten Projekts tatkräftige und kompetente Unterstützung habe.

Es ist eine schöne Aufgabe und gleichzeitig eine riesige Verantwortung, die die Geschäftsstelle hier trägt.

Freuen Sie sich auf den neuen Arbeitsort?

Ja, auf jeden Fall. Das Gebäude entspricht meinem Stil; es ist modern und sehr hell. Und ich freue mich darauf, dass wir dort auch die Lernenden direkter miterleben als jetzt. <

«Die letzten paar Wochen und Monate waren geprägt von sehr viel Detailarbeit was den Ausbau des Bildungszentrums und die Möblierung betrifft.»

«Der Austausch wird einfacher werden»

Regula Waldis hat die Leitung und Organisation der Überbetrieblichen Kurse Fachfrauen/ Fachmänner Gesundheit (ÜK FaGe) am 1. August 2010 übernommen, zum gleichen Zeitpunkt, als die Verantwortung für die ÜKs an die Oda G ZH übergang.



Was stand für Sie im Zentrum, als Sie Ihre Stelle antraten?

In erster Linie ging es darum, den operativen Betrieb zu gewährleisten. Zum Glück läuft die Planung langfristig, da war vieles schon aufgegleist, und die meisten Mitarbeitenden hatten vorher beim VZK für die ÜKs gearbeitet. Sehr schnell wurde das Thema Zentralisierung aktuell.

Warum ist diese aus Ihrer Sicht notwendig?

Die Zahl der Lernenden ist kontinuierlich gestiegen. Jeder ÜK bringt im Moment einen enormen logistischen Aufwand mit sich: Ein Umzugsunternehmen transportiert das gesamte Material vom Lager zum Unterrichtsort und nachher wieder zurück. Da die Zahl der Lernenden weiter zunehmen wird – was ja erfreulich ist – können wir die alten Strukturen auf die Dauer nicht beibehalten. Es ist nicht mehr möglich, bei weiterer Zunahme von FaGe Lernenden innerhalb von zwei Kalenderwochen einen ganzen Lehrgang mit über 500 Lernenden zu schulen: Die Räume und das Übungsmaterial reichen auch bei einer dezentralen Organisation nicht mehr aus und der Instruktorenbedarf ist punktuell sehr hoch.

Wo liegen – neben dieser enormen logistischen Vereinfachung – die

Tücken des Umzugs in das neue Unterrichtsgebäude in Oerlikon im August 2011?

Die ÜKs müssen stärker über das Kalenderjahr verteilt werden, was bedeutet, dass wir die ÜK-Tage rund um die Schultage in den Bildungszentren planen, damit der Unterricht dort nicht tangiert wird. Im Herbst entwarfen wir verschiedene Varianten zur Neuverteilung der ÜK-Tage für die Zeit nach der Zentralisierung. In der Diskussion mit Vertreterinnen aus den Bildungszentren Careum und ZAG zeichnete sich schnell ab, dass auch die Zentren an Rahmenbedingungen gebunden sind, welche sich auf die Neuverteilung der ÜKs auswirken. Dazu ein Beispiel: Die Schultage der einzelnen Klassen ändern von Ausbildungsjahr zu Ausbildungsjahr, es ist daher nicht mehr möglich, die ÜK-Tage bereits bei Ausbildungsbeginn für drei Jahre festzulegen. Herausgekommen ist ein Kompromiss, den alle Seiten akzeptieren. Ein Nachteil für die Betriebe ist, dass wir nun von Jahr zu Jahr und vergleichsweise kurzfristig planen.

Was bedeutet das konkret?

Bisher fanden die ÜKs immer wochenweise statt. Innerhalb von zwei Kalenderwochen wurden jeweils alle Lernenden eines FaGe-Lehrganges im ÜK geschult. Jetzt verteilen sich die



Kurse über drei bis vier Wochen und wir bieten, nebst je einer ÜK-Woche im ersten und zweiten Lehrjahr, zwei- und dreitägige ÜK-Einheiten an. Die Hälfte der Daten können wir länger im Voraus planen. Die Einteilung der restlichen Kurse nehmen wir vor, sobald die Schultage der einzelnen Klassen bekannt sind. Es ist nicht möglich, für die Durchführung der ÜKs wiederholt den Unterricht an den Berufsfachschulen ausfallen zu lassen, weil die Lernenden dann nicht auf die gesetzlich vorgeschriebene Anzahl Schulstunden kämen. Es ist uns gelungen, trotz der Neuverteilung der ÜK-Tage die Bildungspläne der Berufsfachschulen und die ÜKs wieder sinnvoll aufeinander abzustimmen. Die Neuverteilung zieht keine Veränderungen am Prüfplan und den Kompetenznachweisen nach sich.

Wie haben die Betriebe die Neuerungen aufgenommen?

Für mich erstaunlich positiv. Ich hatte mehr Widerstand erwartet, weil die Lehrbetriebe die ÜK-Daten später erhalten – mir ist bewusst, dass dies für sie einschneidend ist.

Was bedeutet die Änderung für die Instruktoren und Instruktorinnen?

Der Unterricht findet im selben Gebäude statt, in dem wir unsere Büros haben, das wird den Austausch vereinfachen.

Ein Vorteil ist auch, dass die Instruktoren und Instruktorinnen wissen, was sie in den Unterrichtsräumen erwartet, sprich wie die Zimmer ausgerüstet sind. Das Pendeln an immer wieder neue Kursorte entfällt.

Was war für Sie die grösste Herausforderung?

Mich in die neue Aufgabe einzuarbeiten, den operativen Betrieb mit einer knappen personellen Situation zu garantieren, die Leute in die neue Firma zu integrieren und gleichzeitig die riesige Veränderung, welche die Zentralisierung mit sich bringt, aktiv vorzubereiten. Es gibt Handlungsbedarf an allen Ecken und Enden, ich musste Prioritäten setzen und manches gezwungenermassen zurückstellen.

Welche Schwerpunkte planen Sie für die Zeit nach dem Umzug?

Wir sind jetzt schon daran, die Prozesse zu verschriftlichen. Das dient reibungslosen Abläufen und vereinfacht die Qualitätskontrolle, die wir ausbauen werden. Dann möchte ich den Austausch mit den Instruktoren und Instruktorinnen einerseits und den Kontakt zu den Ausbildungsbetrieben andererseits verstärken. <

«Die Zahl der Lernenden ist kontinuierlich gestiegen. Jeder ÜK bringt im Moment einen enormen logistischen Aufwand mit sich.»

«Am schönsten ist, wenn die Lernenden stolz sind auf das, was sie gelernt haben»

Sandra Schumacher ist im Spital Männedorf Pflegefachfrau mit Zusatzfunktion im Bereich Ausbildung und Instruktorin für Überbetriebliche Kurse (ÜK), welche die OdA G anbietet.



Was ist die Aufgabe der ÜKs?

Die ÜKs sind das Bindeglied zwischen der theoretischen Wissensvermittlung an der Berufsschule und der betrieblichen Ausbildung in der Praxis. Bevor die angehenden FaGes direkt mit Patientinnen und Patienten arbeiten, haben sie hier die Möglichkeit, die Theorie mit den Praxisinputs der Instruktorinnen und Instruktoren zusammenzusetzen und so zu üben.

Wie kann man sich einen Unterrichtstag vorstellen?

Es geht hauptsächlich um aktives Tun. Zuerst stelle ich den Ablauf des Tages vor und schaue dann, dass die Lernenden möglichst schnell selber etwas machen können. Dass sie zum Beispiel eine Viertelstunde Zeit haben, um den Blutdruck zu messen, und wir anschliessend besprechen, was sie gehört haben, wo die Schwierigkeiten lagen. Da erhalte ich einen guten Eindruck, wo die verschiedenen Teilnehmenden stehen. Wichtig ist für mich, dass ich am Anfang die verschiedenen Erfahrungen der FaGe-Lernenden zusammentrage. Sie machen ihre Ausbildung ja in unterschiedlichen Betrieben; in Spitex, Akutspital, Heim und Psychiatrie. Da kommt sehr viel Wissen zusam-

men, und es gibt ihnen einen Eindruck davon, was ausserhalb ihres Betriebes läuft. Immer wieder kommt es vor, dass Lernende nach einem Mal das Gefühl haben, sie seien jetzt bereit, das auch am Patienten anzuwenden. Es ist aber wichtig, dass man etwas mehrmals macht und so auch wirklich sicher ist. Der ÜK ist ja gerade der Ort, an dem man dazu die Gelegenheit hat.

Übt man da auch gegenseitig aneinander, wo das möglich ist?

Bei invasiven Tätigkeiten ist dies freiwillig. Ich versuche jedoch immer, die Lernenden dazu zu motivieren, weil es keine wertvollere Erfahrung gibt als die eigene. Die Bereitschaft dazu ist unterschiedlich. Meine letzte Klasse wollte zuerst gar nicht stechen, aber am Nachmittag haben sie es dann doch gewagt. Die Klasse vorher hätte es am liebsten den ganzen Tag gemacht.

Wie erkennen Sie, ob alle etwas verstanden haben?

Einerseits erhält man einen visuellen Eindruck und andererseits frage ich nach. Bei manchen Dingen gibt es Hilfsmittel, wie zum Beispiel ein Blutdruckgerät, bei dem zwei Personen gleichzeitig hören können. Das ist sehr

wichtig; ich muss wissen, dass jemand die richtigen Töne hört, wenn er oder sie nachher in die Praxis geht. Die Zeiten, in denen die Lernenden üben, sind für mich sehr intensiv. Ich beobachte ständig, achte aber auch darauf, dass ich nicht direkt hinter ihnen stehe und ihnen über die Schulter schaue, das mögen die Lernenden verständlicherweise nicht. Aber man kann mich jederzeit rufen, und wenn ich sehe, dass die einen etwas schon sehr gut können und andere nicht, führe ich sie auch zusammen, damit sie von einander lernen.

Wo liegen die Herausforderungen?

Im Normalfall kenne ich die Klasse nicht, bevor ich den Unterrichtsraum betrete. Da gilt es dann zuerst einen Eindruck davon zu erhalten, wer sie sind und wie sie als Gruppe funktionieren. Nach einer halben Stunde merkt man, in welche Richtung es geht, wer sich exponiert, wer gar nichts sagt, wo man locken und wo man bremsen muss. Das ist sehr anspruchsvoll. Es macht schon einen grossen Unterschied, wenn man eine Klasse zwei Tage hintereinander unterrichtet, weil man sich besser kennenlernt und sich ein roter Faden entwickelt. Das merke ich sogar, wenn ich nach einem Jahr dieselbe Klasse noch einmal unterrichte.

Merkt man im Unterricht, dass die Lernenden aus verschiedenen Fachbereichen kommen?

«Manchmal ist es eben auch unsere Aufgabe, die Lernenden darauf aufmerksam zu machen, wo politische Entscheide Konsequenzen für unsere Arbeit haben.»

Ja, das merkt man oft deutlich. Immer wieder sagt mir jemand: «Das werde ich nie brauchen», und jemand anderes erwidert: «Damit habe ich täglich zu tun.» Manchmal muss man da auch etwas Hintergrundinformationen geben, als Motivation. Zum Beispiel hatte eine Lernende aus einem Pflegeheim den Eindruck, das Thema Drainage betreffe sie nicht. Da machte ich sie darauf aufmerksam, dass mit der Einführung der Fallpauschale Patientinnen und Patienten das Spital nach immer kürzerer Zeit verlassen und punktuell jetzt schon Patienten nach einer Hüftoperation nach drei Tagen mit Drainage wieder im Heim sind, kurz, dass das Thema in Zukunft also sehr wohl auf sie zukommen kann. Manchmal ist es eben auch unsere Aufgabe, die Lernenden darauf aufmerksam zu machen, wo politische Entscheide Konsequenzen für unsere Arbeit haben. Auf diese Weise gelang es mir dann, sie zu motivieren und für das Thema zu interessieren.

Was ist für Sie das Befriedigendste am Unterrichten?

Wenn es mir gelungen ist, die Lernenden zu motivieren und ich sehe, dass sie stolz sind auf das, was sie gelernt haben. <



«Man lernt sich im ÜK fast besser kennen als in der Schule»

Tamara Müller ist FaGe-Lernende im dritten Jahr. Ihre Ausbildung macht sie im Stadtspital Waid und am Careum Bildungszentrum.



Können Sie mir ein Beispiel geben, was Sie am letzten Überbetrieblichen Kurs (ÜK) gelernt haben?

Im Dezember haben wir zum Beispiel einen Tag lang das Thema Infusionstherapien behandelt und gelernt, wie man eine Infusion anschliesst, wie man sie richtet, welche Hygienevorschriften beachtet werden müssen und welche Komplikationen es geben kann. Die Infusionen, an denen wir geübt haben, waren natürlich nicht an einen Patienten angeschlossen, sondern der Inhalt lief in einen Behälter.

Wie kann man sich einen ÜK-Tag vorstellen?

Meist wiederholen wir zuerst die Theorie zum Thema – die kennen wir ja jeweils schon vom Unterricht im Bildungszentrum – und dann wird praktisch geübt. Wenn ich nach dem ÜK ins Spital zurückkomme, kann ich das Gelernte im Normalfall hier gleich anwenden. Dabei überprüft zuerst eine Ausbilderin, ob ich alles korrekt ausführe; an einer Patientin zu arbeiten ist ja doch etwas anderes als im ÜK. Wenn meine Ausbilderin sieht, dass ich es gut mache, kann ich von da an selbständig arbeiten, also zum Beispiel Infusionen richten.

Haben Sie im ÜK jeweils genügend Zeit, etwas zu üben?

Ja, für mich ist es oft eher zu lang. Infusionen durfte ich zum Beispiel vorher schon im Spital richten, da war mir vieles bereits bekannt. Aber für die Kolleginnen, die ihre Ausbildung im Pflegezentrum machen und im Alltag wenig mit Infusionen zu tun haben, war es natürlich super, einen ganzen Tag Zeit zu haben.

Gab es auch schon Themen, für die Sie mehr Zeit gebraucht hätten, als zur Verfügung stand?

Nein, eigentlich nicht. Ich finde die Übungseinheiten fast immer zu lang. Eigentlich ginge der Unterricht bis 17 Uhr, aber wir sind meistens schon um 16.15 Uhr fertig und bauen dann noch ein anderes Thema ein, das wir früher schon behandelt haben. Natürlich gibt es Ausnahmen. Zum Beispiel haben wir einen Tag lang über Gewalt gesprochen und gelernt, wie man reagieren kann, wenn ein Patient oder eine Patientin gewalttätig wird. Dafür war ein Tag nicht zu lang.

Welches Thema war für Sie besonders spannend?

Ich habe mich auf das Thema Blutentnahme sehr gefreut. Im ÜK konnten wir da an einer Puppe üben. Und Verbandswechsel. Das mache ich gern, deshalb finde ich es in der Chirurgie auch so spannend. Im ÜK haben wir

«Im ÜK haben wir von Wundreinigung bis zum Anlegen verschiedener Verbände, zum Beispiel bei Druckstellen oder bei Nähten, alles gelernt.»

von Wundreinigung bis zum Anlegen verschiedener Verbände, zum Beispiel bei Druckstellen oder bei Nähten, alles gelernt. Zurück im Spital hat mich die Ausbilderin bei diesem Thema mehrmals begleitet, weil es ja viele verschiedene Verbände gibt und weil es sehr wichtig ist, dass man die Hygiene beachtet. Im ersten Lehrjahr war die Körperpflege ebenfalls interessant. Man denkt ja, jemanden waschen kann nicht so kompliziert sein. Ohne den ÜK hätte ich das halt einfach irgendwie gemacht.

Wie lange braucht es, bis Sie sich nach dem ÜK im behandelten Bereich sicher fühlen?

Das ist unterschiedlich. Bei der Blutentnahme hat mich die Ausbilderin nur einmal begleitet und gesehen, dass ich es gut machte. Seither entnehme ich Blut selbständig. Wie gesagt, beim Verbandswechsel brauchte es etwas mehr Begleitung, weil das Thema breiter ist. Bei den Infusionen fühlte ich mich ebenfalls nach einem Mal sicher.

Gibt es Dinge, die man in den ÜKs besser machen könnte?

Wir wiederholen immer, was wir schon in der Schule behandelt haben, das finde ich unnötig. Mir wäre stattdessen mehr Praxis lieber. Super fände ich es, wenn sich zum Beispiel Patienten zur Verfügung stellen würden, so dass man direkt mit ihnen arbeiten könnte. Dass die Kurse jetzt zentralisiert werden, finde ich gut. Diese Ortswechsel brachten für manche jeweils eine sehr lange Anreise mit sich.

Was finden Sie an den ÜKs spannend?

Ich bin immer gerne gegangen. Einerseits, weil wir praktische Dinge lernen, andererseits aber auch, weil es dort manchmal einfacher ist, Fragen zu stellen. Im Betrieb ist man ja immer diejenige, die fragt. In den ÜKs hingegen sind andere in der gleichen Situation. Schön ist auch, dass man eine ganze Woche mit den gleichen Leuten zusammen ist. Da lernt man sich fast besser kennen als an der Schule, wo man sich immer nur tageweise sieht. Bei mir kamen im ÜK zudem Kolleginnen aus Bereichen, von denen ich sonst wenig wusste, zum Beispiel aus dem Altersheim. So findet auch ein anderer Austausch statt als an der Schule. <



Bilanz 2010

OdA G ZH

Bilanz	31.12.2010 CHF	Vorjahr CHF
Aktiven		
Umlaufvermögen		
Kasse	3'298.95	1'342.40
Bank	1'953'384.27	1'504'978.27
Flüssige Mittel	1'956'683.22	1'506'320.67
Forderungen Kursgelder	113'550.00	7'200.00
Forderungen Mitgliederbeiträge	–	9'879.58
Andere kurzfristige Forderungen	181'110.45	3'253.50
Forderungen	294'660.45	20'333.08
Transitorische Aktiven	39'243.70	1'727.15
Aktive Rechnungsabgrenzungen	39'243.70	1'727.15
Umlaufvermögen	2'290'587.37	1'528'380.90
Anlagevermögen		
Mobilien und Einrichtungen	3'900.00	3'000.00
EDV	45'052.76	4'500.00
Mobile Sachanlagen	48'952.76	7'500.00
Projektaufbaukosten	528'820.31	67'193.47
Immaterielle Anlagen	528'820.31	67'193.47
Gründungskosten	4'304.00	6'456.00
Aktivierter Aufwand	4'304.00	6'456.00
Aufwandüberschüsse	–	2'376'941.15
Anlagevermögen	582'077.07	2'458'090.62
Aktiven	2'872'664.44	3'986'471.52

Bemerkungen: Die Bilanz enthält die Bereiche Geschäftsstelle, ÜK FaGe und Z-INA

Bilanz	31.12.2010 CHF	Vorjahr CHF
Passiven		
Fremdkapital		
Kreditoren	264'715.75	238'414.15
Sozialversicherungen	10'358.40	11'074.90
Verbindlichkeiten	275'074.15	249'489.05
Vorauszahlungen Lehrgänge	2'060'249.03	1'386'210.00
Badges	2'600.00	–
Vorauszahlungen	2'062'849.03	1'386'210.00
Transitorische Passiven	277'008.10	69'234.70
Passive Rechnungsabgrenzungen	277'008.10	69'234.70
Kurzfristiges Fremdkapital	2'614'931.28	1'704'933.75
Staats- und Bundesbeiträge	–	2'132'170.15
Subventionen	–	2'132'170.15
Darlehen Gesundheitsdirektion ZH	500'000.00	–
Darlehen	500'000.00	–
Langfristiges Fremdkapital	500'000.00	2'132'170.15
Eigenkapital		
Vereinskapital am 1.1.	149'367.62	89'411.23
Jahresergebnis	-391'634.46	59'956.39
Vereinskapital am 31.12.	-242'266.84	149'367.62
Passiven	2'872'664.44	3'986'471.52

Bemerkungen: Die Bilanz enthält die Bereiche Geschäftsstelle, ÜK FaGe und Z-INA

Erfolgsrechnung 2010

OdA G ZH (konsolidiert)

Erfolgsrechnung	2010 CHF	Vorjahr CHF
Mitgliederbeiträge	389'955.40	382'355.80
Kursgelder	2'576'695.27	1'844'644.00
Subventionen	598'770.00	565'683.00
Übrige Erträge	167'513.35	167'584.30
Betriebsertrag	3'732'934.02	2'960'267.10
Total Ertrag	3'732'934.02	2'960'267.10
Löhne	2'333'876.95	1'829'939.65
Sozialversicherungsaufwand	239'364.58	159'724.90
Übriger Personalaufwand	59'574.15	4'414.85
Personalaufwand	2'632'815.68	1'994'079.40
Lehrmittel/Verbrauchsmaterial/Transport	225'268.15	255'264.85
Mietaufwand	579'323.60	459'888.00
Dienstleistungen Dritte / Beratungsaufwand	227'630.48	76'896.00
Büro- und Verwaltungsaufwand	325'136.04	102'710.18
Werbeaufwand	33'083.06	15'114.75
Übriger Betriebsaufwand	1'436.20	-
Finanzerfolg	-1'109.50	-206.62
Abschreibungen	155'588.02	6'382.00
Betriebsaufwand	1'546'356.05	916'049.16
Total Aufwand	4'179'171.73	2'910'128.56
Betriebsergebnis	-446'237.71	50'138.54
Ertrag fremdfinanzierte Projekte	94'151.00	79'060.00
Aufwand fremdfinanzierte Projekte	39'547.75	69'242.15
Jahresverlust/-gewinn	-391'634.46	59'956.39

Bemerkungen: Die Erfolgsrechnung enthält die Bereiche Geschäftsstelle, ÜK FaGe und Z-INA

Erfolgsrechnung 2010

Geschäftsstelle

Erfolgsrechnung	2010 CHF	Vorjahr CHF
Mitgliederbeiträge	389'955.40	382'355.80
Übrige Erträge	180'650.65	117'073.05
Betriebsertrag	570'606.05	499'428.85
Total Ertrag	570'606.05	499'428.85
Löhne	324'875.70	247'301.10
Sozialversicherungsaufwand	59'042.93	43'030.85
Übriger Personalaufwand	7'512.60	4'414.85
Personalaufwand	391'431.23	294'746.80
Mietaufwand	21'673.00	15'251.00
Dienstleistungen Dritte / Beratungsaufwand	172'719.32	76'896.00
Büro- und Verwaltungsaufwand	48'159.29	42'683.38
Werbeaufwand	22'685.81	15'114.75
Finanzerfolg	-245.35	-206.62
Abschreibungen	12'864.80	6'382.00
Betriebsaufwand	277'856.87	156'120.51
Total Aufwand	669'288.10	450'867.31
Betriebsergebnis	-98'682.05	48'561.54
Ertrag fremdfinanzierte Projekte	94'151.00	79'060.00
Aufwand fremdfinanzierte Projekte	39'547.75	69'242.15
Jahresverlust/-gewinn	-44'078.80	58'379.39

Erfolgsrechnung 2010

ÜK FaGe

Erfolgsrechnung – ÜK FaGe	2010 CHF	Vorjahr CHF
Kursgelder	2'067'915.00	1'844'644.00
Subventionen	598'770.00	565'683.00
Übrige Erträge	385.00	50'511.25
Betriebsertrag	2'667'070.00	2'460'838.25
Total Ertrag	2'667'070.00	2'460'838.25
Löhne	1'613'838.80	1'582'638.55
Sozialversicherungsaufwand	130'298.35	116'694.05
Übriger Personalaufwand	38'914.15	–
Personalaufwand	1'783'051.30	1'699'332.60
Lehrmittel/Verbrauchsmaterial/Transport	225'268.15	255'264.85
Mietaufwand	511'582.20	444'637.00
Dienstleistungen Dritte / Beratungsaufwand	54'911.16	–
Büro- und Verwaltungsaufwand	210'794.55	60'026.80
Übriger Betriebsaufwand	1'436.20	–
Finanzerfolg	-809.90	–
Abschreibungen	4'304.95	–
Betriebsaufwand	1'007'487.31	759'928.65
Total Aufwand	2'790'538.61	2'459'261.25
Jahresverlust/-gewinn	-123'468.61	1'577.00

Erfolgsrechnung 2010

Z-INA

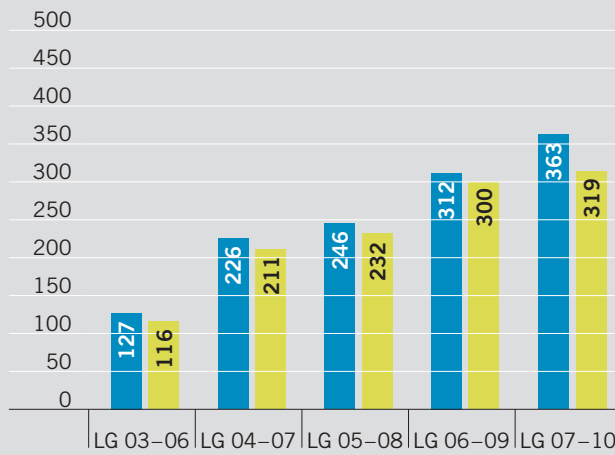
Erfolgsrechnung – Z-INA		2010 (9.–12.) CHF
Kursgelder		508'780.27
Übrige Erträge		24'750.00
Betriebsertrag		533'530.27
Total Ertrag		533'530.27
Löhne		433'434.75
Sozialversicherungsaufwand		50'023.30
Übriger Personalaufwand		13'147.40
Personalaufwand		496'605.45
Mietaufwand		46'068.40
Büro- und Verwaltungsaufwand		66'182.20
Werbeaufwand		10'397.25
Finanzerfolg		-54.25
Abschreibungen		138'418.27
Betriebsaufwand		261'011.87
Total Aufwand		757'617.32
Jahresverlust		-224'087.05

Statistiken

ÜK FaGe

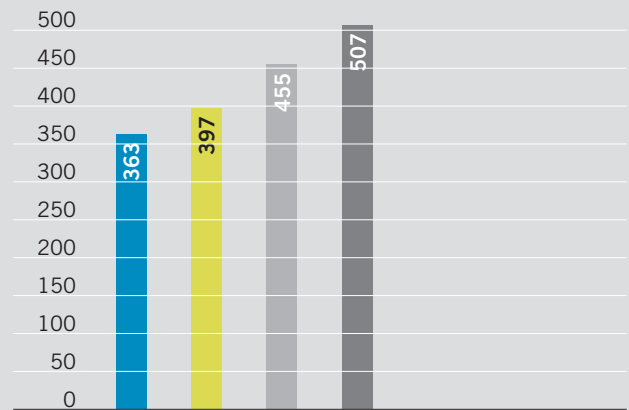
Entwicklung der Anzahl Lernenden FaGe seit 2003 in allen Gesundheitsbereichen

Anzahl Lehrabschlüsse 2003–2010



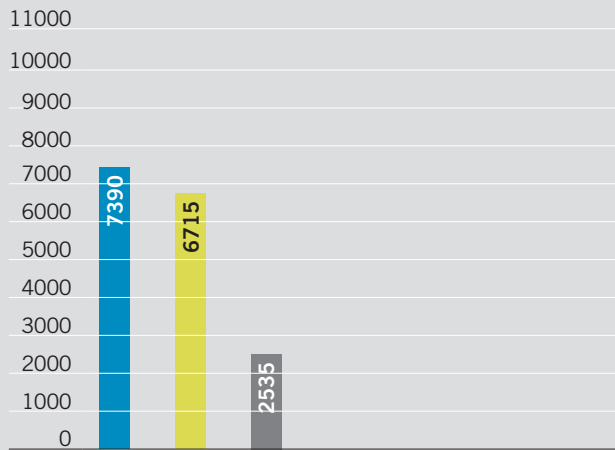
■ Lehre angefangen
 ■ Lehre abgeschlossen
 LG = Lehrgang

Lehreintritte 2007–2013



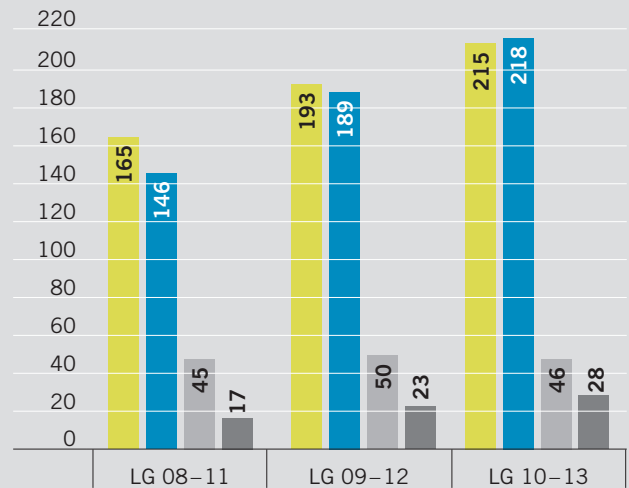
■ LG 07–10
 ■ LG 08–11
 ■ LG 09–12
 ■ LG 10–13

Anzahl Teilnehmertage überbetriebliche Kurse (ÜK) pro FaGe-Lehrgang (LG) im Jahr 2010



■ LG 08–11
 ■ LG 09–12
 ■ LG 10–13

Anzahl Lernende, aufgeteilt nach Branchen Stand 2010



■ Akutspital
 ■ Langzeitinstitution
 ■ Psychiatrie
 ■ Spitex Organisation

Revisionsbericht

revisionsteam*

revisionsteam gmbh
Birmensdorfstrasse 272
8055 Zürich

T: +41 44 389 20 40
F: +41 44 389 20 41
E: info@revisionsteam.ch

MWST-Nr.: 696490
RAB Reg.-Nr.: 502950

Organisation der Arbeitswelt
Gesundheit Zürich
Emil-Klöti-Strasse 14
8037 Zürich

Zürich, 16. Mai 2011

Revisionsbericht

Sehr geehrte Damen und Herren

In Ausübung des uns übertragenen Mandates haben wir die per 31. Dezember 2010 abgeschlossene Rechnung, umfassend den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2010, geprüft und erstatten hiermit Bericht. Die Prüfung umfasst folgende Bereiche:

Geschäftsstelle OdA G ZH, - Z-INA und – ÜK FaGe

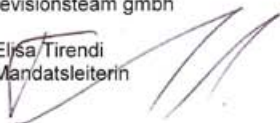
Nachdem wir in der Buchhaltung und Belege stichprobenweise Einsicht genommen haben, bestätigen wir, dass

- die Bilanz und Erfolgsrechnung mit den Büchern und Beständen übereinstimmen
- die Buchhaltung ordnungsgemäss und sauber geführt ist

Aufgrund der Ergebnisse der Prüfung beantragen wir, die Jahresrechnung mit einem Verlust von CHF 391'634.46 zu genehmigen und der Organe Déchargee zu erteilen. Der Verlust ist mit dem Gewinnvortrag zu verrechnen. Der Verlustvortrag auf den 1.1.2011 ist somit CHF 242'266.84.

Freundliche Grüsse
revisionsteam gmbh

Elsa Tirendi
Mandatsleiterin



Camilo Antonica



Organigramm

