

## **Jahresbericht 2009 SBK Bern**

### **Bericht der Präsidentin**

Barbara Dätwyler

#### **Raues Klima, gefühlte Kälte**

Panta rhei. Yes, we can. Yes, we do. Alles ist im Wandel. Wir können. Wir tun. Die drei Sätze haben die Arbeit unseres Verbandes im Berichtsjahr begleitet, dienten als Vorgabe, als Motto, Orientierungshilfe, waren Feststellung und Ermutigung. Wir haben sie gebraucht, brauchen sie weiter.

Vom globalen Klimawandel hört jede Frau und jeder Mann ständig, auch wenn er (noch) nicht unmittelbar und täglich zu spüren ist. Schmerzhaft und unmittelbar spürt die Pflegeprofession einen rapiden Klimawandel in der Gesundheitspolitik. Es ist kälter geworden, rauer. Unsere Mitglieder spüren es an ihren Arbeitsplätzen, unsere Vertreterinnen und Vertreter in Kommissionen und Arbeitsgruppen erfahren es bei ihren Einsätzen, die Mitarbeiterinnen in der Geschäftsstelle merken es bei der täglichen Arbeit, ebenso wie Geschäftsstellenleiterin und Präsidentin.

Rauer Wind im Gesicht: Das Stichwort für die wirtschaftliche Grosswetterlage heisst Krise, heisst Ressourcenmangel, heisst sehr oft und ganz profan „weniger Geld“. Von der ganz grossen Politik färbt das ab auf die Schweiz, vom Bund auf den Staat Bern, vom Kanton auf die Sektion Bern des SBK.

Diesen Wandel spüren wir im Jahr 2009 nicht nur als Geldknappheit. Er wirkt sich auch in anderer Form auf die Arbeit unseres Verbandes aus. Geschäftsfelder, die uns vor kurzer Zeit noch Einnahmen brachten, liegen zunehmend trocken. Das betrifft die Stellenvermittlung. Das betrifft die Weiterbildung, weil eine grosse Zahl anderer, finanziell gut gepolsterter und organisatorisch wohlgerüsteter Anbieter auf den Markt drängen.

Wir stehen in Wind und Regen und beissender gefühlter Kälte. Und müssen uns klar sein: Das ist nicht schlechtes Wetter, das ist das gewandelte Klima.

In dieser Situation sind drei Dinge vor allen anderen wichtig: Erstens, sich über die Lage ein klares, ungeschöntes Bild zu machen. Zweitens: Nicht meinen, Jammern und Klagen brächte früheren Sonnenschein zurück. Drittens: Die Binsenwahrheit nicht vergessen, dass als schlecht empfundenenes Wetter und gefühlte bittere Kälte auch von ungeeigneter Ausrüstung kommen können, die dann eben anzupassen ist.

Wir tun. Yes, we do. Wir können es auch positiv sehen. Gerade die Schwierigkeiten und Probleme, denen die Pflegenden und ihre Vertreterinnen auf allen Stufen begegnen, beweisen, wie wichtig und notwendig eine hartnäckig geführte, nachhaltige Politik unserer Profession ist.

Da sind wir am Tun, am Arbeiten:

Ein Teil dieser Arbeit ist die **Vertretung der Pflegeprofession in den verschiedenen Kommissionen und Arbeitsgruppen**, welche die Arbeit unserer Verbandsmitglieder direkt betreffen: s. dazu die Tabelle ‚politische Kontakte‘.

Die **Sozialpartnerpolitik** hat uns in diesem Jahr ausserordentlich stark gefordert. Im Rahmen der DRG<sup>1</sup>-Petition haben wir bei der Firma SHCplus eine Studie über den Stand der Kenntnisse über die für eine angemessene Pflegeversorgung notwendige Zusammensetzung der Pflegeteams (Skill- und Grademix) in Auftrag gegeben.<sup>2</sup>

Im Bereich der **Ausbildung** scheinen die Abschlüsse auf Sekundarstufe II (FAGE und Attest) und Tertiärstufe A und B (Fachhochschule und höhere Fachschule) ihren Platz im Bildungssystem mehr oder weniger gefunden zu haben. In der Praxis dagegen ist die Ausdifferenzierung der Funktionen zwischen Absolventinnen der höheren Fachschule und der Fachhochschule noch nicht durch und durch geklärt.

Unsere Tagung ‚Ich als Pflegende nach der Bildungsreform‘ vom 27. Oktober 2009 hat einerseits gezeigt, dass der Bedarf nach Information über die Folgen der neuen Bildungssystematik besteht. Andererseits scheint bei den Berufsleuten in der Praxis nicht die oft zitierte Verunsicherung über den eigenen Wert, sondern die Frage der korrekten Integration der neuen Berufskategorien im Vordergrund zu stehen.

Im Bereich der **Weiterbildungen** ist bezüglich Positionierung und Anerkennung der Abschlüsse vieles noch nicht klar.

Im **Berner Bildungszentrum Pflege BZP** hat unser Verband die Möglichkeit, im Verwaltungsrat aktiv mitzuarbeiten. Die vornehmste Aufgabe des Gremiums ist es, die strategische Ausrichtung und Ausgestaltung der sehr grossen, im Umbruch befindlichen Institution zu bestimmen. Diese Aufgabe fordert Zeit und Engagement. Erfreulich, aber auch zusätzlich belastend ist, dass der Verwaltungsrat den Vorsitz im Beirat des BZP der Präsidentin des SBK anvertraut hat.

Der Vorstand erwägt den Beitritt zur **Oda Gesundheit Bern**, nachdem sich der Verein in diesem Jahr neue Statuten gegeben hat. Neben der Kategorie der Arbeitgeberverbände und der Gesundheits- und Fürsorgedirektion wurden die Kategorien Kaderverbände,

---

<sup>1</sup> DRG: Diagnosis Related Groups

<sup>2</sup> Der Bericht kann ab Februar 2010 beim SBK bezogen werden.

Berufsverbände und Gewerkschaften geschaffen. Es stellt sich die Frage, inwieweit eine Einflussnahme auf die Entscheidungen des Gremiums möglich ist.

Der SBK Bern ist die **grösste Sektion innerhalb des SBK Schweiz**. Daraus ergibt sich seine besondere Stellung und Verantwortung. Anders als unser Dachverband sind wir direkt für die Vertretung unserer Mitglieder verantwortlich, müssen also den Aufgaben und den Zeitumständen entsprechend schnell handeln und uns organisieren können.

**Wir haben aber auch alles Interesse, den schweizerischen SBK stark, agil und auf nationaler Ebene geachtet zu sehen.** Dessen Aufgabe ist alles andere als einfach: Das Gesundheits- und das Bildungswesen in der Schweiz sind sehr stark kantonal geprägt, die Pflege-Kulturen in der Suisse Romande und der Suisse Alémanique sind anders strukturiert, innerhalb der Sektionen bestehen unterschiedliche Auffassungen namentlich in der Bildungs- und der Aufnahmepolitik, verbandsintern sind über die Jahre eine Anzahl von Substrukturen gewachsen, die nicht leicht zu überblicken sind. Im SBK Schweiz ist das erkannt, er hat das Projekt „Orientation“ auf den Weg geschickt, um zeitgerechtere Lösungen zu finden.

Unsere Delegierten haben an der **a.o. Delegiertenversammlung vom 27. November 2009** die beiden richtungweisenden Anträge des Zentralvorstandes unterstützt. Einerseits werden die Sektionen nach den neuen Statuten Angehörige anderer Berufskategorien der Pflege aufnehmen können. Zum anderen werden die Fachverbände (bisher ordentliche Interessengruppen) den Sektionen gleichgestellt. Das heisst, dass eine Mitgliedschaft im SBK über den Eintritt in eine Sektion oder oder einen Fachverband möglich sein wird.

Auch **unsere eigenen Statuten** sind dringend der Revision bedürftig. An der Hauptversammlung im März 2009 wurde dies besonders deutlich. Seither ist intensiv dafür gearbeitet worden, mit unserem juristischen Berater, im Gespräch mit dem SBK Schweiz und an einer besonderen Veranstaltung im Gespräch mit interessierten Mitgliedern unserer Sektion. Dem Zentralvorstand des SBK Schweiz obliegt die Vorprüfung kantonalen Statutenentwürfe. Er hat die Vorprüfung des Statutenentwurfes an seiner Novembersitzung 2009 durchgeführt. Damit wird der Vorstand der Hauptversammlung 2010 einen Statutenentwurf ohne Vorbehalte des SBK Schweiz vorlegen können.

## **Sozialpartnerpolitik**

Manuela Kocher

Die Aussicht auf die Einführung der neuen Spitalfinanzierung im 2012 und deren Auswirkungen hat die nationalen Gesundheitsverbände zur Lancierung der **DRG-Petition**<sup>3</sup> veranlasst. Mit dieser Unterschriftensammlung soll dafür gesorgt werden, dass die Arbeits-

---

<sup>3</sup> <http://www.drg-petition.ch/>

und Anstellungsbedingungen gut bleiben und sich nicht, unter dem wirtschaftlichen Druck der neuen Finanzierung, verschlechtern. Ein zentraler Punkt in den Forderungen der Petition ist die Definition der Personalschlüssel. Es darf aus Restrukturierungsgründen nicht zu einem Abbau in der Pflege kommen, ohne dass dabei auch das Angebot angepasst wird und die Aufgaben und Kompetenzen der Einzelnen Berufsgruppen definiert sind. Auf kantonaler Ebene haben wir versucht, die Komplexität der neuen Finanzierung dem Personal in Versammlungen näher zu bringen. Dabei war es dem SBK Bern wichtig aufzuzeigen, dass der Mechanismus der DRG nicht das Grundproblem ist, sondern die Ausgestaltung des Finanzierungsmodus und dessen Anwendung.

**Mitte des Jahres beschloss der Regierungsrat, dass im Gesundheitsbereich einige Millionen eingespart werden müssen.** Für die Psychiatrieinstitutionen hatte dies bereits für das laufende Jahr Konsequenzen. Sie mussten Lösungen für Einsparungen präsentieren. Die Regionalenspitalzentren erhielten die Ankündigung, dass der durchschnittliche Basispreis zur Berechnung des Fallpreises, Base Rate, um 2% bzw. schlussendlich um 3% gesenkt würde.

Die **Auswirkungen von Mindereinnahmen** erlebten wir sehr deutlich am Beispiel der **Spitalnetz Bern AG**. Wie in den Medien zu lesen war, sah sich diese Spitalgruppe zu einer **Massenentlassung** gezwungen. Der SBK Bern hat sich in der Umsetzung des Gesamtarbeitsvertrags in dieser Spitalgruppe stark engagiert und versucht Lösungen zu suchen, damit es zu keinen Entlassungen kam. Oberste Priorität hatte aber die ganze Zeit der Abschluss eines Sozialplans mit der Spitalnetz Bern AG. Zum Zeitpunkt der Verfassung dieses Berichtes standen wir in den Verhandlungen über den im GAV vorgesehenen Sozialplan. Es ist ausserordentlich bedauerlich, dass sich der wirtschaftliche Druck und die Restrukturierungen direkt und unvorbereitet auf das Personal auswirken.

Die anfangs Jahr gestellten Lohnforderungen von 2,5% mussten nach der Ankündigung von Sparmassnahmen gegen unten korrigiert werden. Im Kantonsbudget waren noch 1% Lohnsummenerhöhung vorgesehen. Diese Summe reicht im Gesundheitswesen für eine zusätzliche Stufe in der Gehaltstabelle des Kantons. Da alle Mitarbeitenden aber auch durch hohe Prämienanstiege bei den Krankenkassen und durch die Wirtschaftskrise verursachten Einbussen bei den Pensionskassen Sanierungsbeiträge leisten müssen, entschied die Regierung die Summe in 0.3% für die Teuerung und 0.7% für individuelle Anstiege aufzuteilen. Wir können mit diesem Resultat nicht zufrieden sein, zumal dies für die Verhandlungen mit den Gesamtarbeitsvertragsparteien als Richtschnur dient. Mit den GAV-Institutionen schlossen wir in diesem Jahr einen speziellen Lohnbeschluss ab. Die sehr unterschiedlichen Ausgangslagen der GAV-Spitäler, die Unklarheit bezüglich der Finanzierung der Lohnerhöhung und der späte Beschluss der Regierung führten zu folgendem **Lohnbeschluss**: 0,3% Teuerung für alle. Der individuelle Teil von 0,7% wird per

1.7.2010 in Stufenanstiegen verteilt. Jene Spitäler, die dies nicht realisieren können, zeigen bis 31. 3. 2010 auf wie die Mittel für das Personal verwendet werden und treten mit den Verbänden in Verhandlungen.

Veränderungen kommen auch in der **Finanzierung bei der Spitex und im**

**Langzeitbereich:** Die neue Pflegefinanzierung wird per 2011 eingeführt. Die Gesundheits- und Fürsorgedirektion hat für die Spitexorganisationen den Wechsel hin zu einer leistungsbezogenen Beitragsfinanzierung beschlossen. Der SBK Bern hat in diesem Zusammenhang mit anderen Verbänden am 9. Dezember 2009 eine Informationsveranstaltung für das Personal durchgeführt. Wir fordern von den Verantwortlichen klare Vorgaben wie definierte Personalschlüssel und Arbeits- und Anstellungsbedingungen als Basis für die Betriebsbewilligungen. In diesem Sinne haben wir das Gespräch mit dem kantonalen Spitexverband bezüglich eines Gesamtarbeitsvertrags für den Spitexbereich gesucht. Unsere Bemühungen führten zu einer positiven Antwort des Spitexverbands. Wir werden zusammen mit anderen Verbänden im April 2010 in dieser Sache Verhandlungen aufnehmen.

## **Geschäftsstelle**

Ursula Jost

Das Jahr 2009 war von einigen organisatorischen und personellen Veränderungen geprägt. Der Rücktritt des Geschäftsstellenleiters war bereits anfangs Jahr beschlossene Sache und in den Bereichen Stellenvermittlung und Mitgliederberatung zeichnete sich zu diesem Zeitpunkt ebenfalls der Austritt von zwei Mitarbeiterinnen mit Schlüsselfunktionen ab. Im Frühjahr trat die neue Geschäftsstellenleiterin ihre Stelle an, und Mitte Jahr konnte die offene Stelle in der Mitgliederberatung mit einer kompetenten Juristin besetzt werden. Die Wiederbesetzung der Vakanz in der Stellenvermittlung erfolgte im Herbst. Durch personelle Veränderungen im administrativen Bereich der Bildung und der Mitglieder wurden Synergien geschaffen und zwei Funktionen in einer Stelle zusammengefasst. Das SBK-Team Sektion Bern war somit gerüstet, mit vereinten Kräften, hoher Motivation und klarer Zielorientierung die Herausforderungen im 2010 in Angriff zu nehmen.

Organisatorisch galt es in den Bereichen Mitglieder, Bildung und Stellenvermittlung die Arbeitsprozesse zu überprüfen und anzupassen. Die Arbeitsabläufe konnten dadurch noch effizienter gestaltet und die Zuständigkeiten auch mit der Überarbeitung der Stellenbeschreibungen klar geregelt werden.

Die Erweiterung der Büroöffnungszeiten verlangte einige organisatorische Anpassungen und vom Team erhöhte Flexibilität und Einsatzbereitschaft. Durch das Bekanntgeben der

Telefonnummern der Mitarbeiterinnen in der Geschäftsstelle ist es nun möglich, die gewünschte Person direkt zu erreichen.

Unsere Zeitung, die „Schrittmacherin“, erhielt auf Mitte Jahr ein kleines „Lifting“ und zeigte sich seitdem in leicht verändertem Kleid. Mit dem monatlichen „Newsletter“ und unserem Internetauftritt waren wir bestrebt, unsere Mitglieder rasch über die Aktualitäten zu informieren und Hintergrundinformationen zur Verfügung zu stellen.

Im Rahmen der Führungsverantwortung, eine zentrale Aufgabe der Geschäftsstelle, wurden regelmässig Sitzungen in der erweiterten Geschäftsleitung und im Team durchgeführt. Es zeigte sich klar, dass diese Sitzungen als Führungsinstrument sehr gut geeignet waren, um die gemeinsame Ausrichtung und die Teambildung positiv zu beeinflussen. Im Dezember fanden zudem die Zielvereinbarungs- bzw. Leistungsbeurteilungsgespräche statt.

## **Mitglieder**

Karin Zech

Der Mitgliederbestand der Sektion Bern von 5412 Ende 2008 konnte in etwa gehalten werden<sup>4</sup>. Die Altersverteilung der Mitglieder zeigt, dass das Alterssegment der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner von 20 – 45 Jahren rund die Hälfte ausmacht. Die andere Hälfte beinhaltet die Mitglieder, die zwischen 45 und 70 Jahre alt sind. Besonders ausgeprägt mit ca. 40% ist die Alterskategorie von 50 – 60 Jahre vertreten. Der Anteil an Pflegefachmännern beläuft sich auf 7%. Das heisst, die Rekrutierung von jungen Mitgliedern ist für den SBK ‚lebenswichtig‘.

Mitglieder zu gewinnen und zu halten beschäftigte uns wie auch in den vergangenen Jahren stark. Die schwierige und instabile Wirtschaftslage wirkte sich auch auf die Mitgliedergewinnung aus. Einerseits überlegen sich die Pflegenden vermehrt, ob sie sich den Mitgliederbeitrag überhaupt leisten können oder wollen. Rund 10% der uns bekannten Kündigungen werden so begründet. Andererseits ist den Mitgliedern bewusst, dass in der aktuellen, unsicheren Arbeitssituation die Deckung durch den Rechtsschutz sehr von Nutzen sein kann und die Beratung unentgeltlich beansprucht werden kann. Bei den Austritten gaben rund 1/3 den Kündigungsgrund nicht bekannt, obschon wir diese Mitglieder schriftlich kontaktierten und sie baten, uns den Grund bekannt zu geben. Von den Kündigungen, deren Gründe uns bekannt sind, erfolgten rund 34% wegen Berufsaufgabe oder 31% wegen Pensionierung. Rund 12% fanden den Mitgliederbeitrag zu hoch oder die Dienstleistungen

---

<sup>4</sup> Die genaue Zahl liegt zur Zeit der Verfassung des Berichtes noch nicht vor.

zu wenig attraktiv. Etwas mehr als 16% gaben mangelndes Interesse an. Die restlichen 7% entfielen auf die Gründe: zu wenig Service oder Todesfall.

Der Mitgliedergewinnung und –haltung wurde auch im 2009 viel Aufmerksamkeit geschenkt. Nebst telefonischen Nachfragen bei unseren Mitgliedern wurde an 35 verschiedenen Schulen zu den Themen Berufspolitik, Recht und/oder Vorstellung des SBK und der Aktivitäten der Sektion Bern unterrichtet. Dieser Unterricht – und damit unsere Präsenz - ist ein wichtiges Element in der Mitgliederwerbung, denn die Konkurrenz-Verbände sind ebenfalls aktiv und bieten ihre Dienstleistungen an.

## **Mitgliederberatung**

Sabine Weber

Auch 2009 wurde die Mitgliederberatung rege frequentiert: rund 700 Personen nahmen unsere Dienstleistung in Anspruch. Bei etwa einem Viertel der Fälle waren mehrere Kontakte notwendig.

Häufige Fragen stellten sich rund um die Arbeitszeiten -insbesondere Pikettdienst, Vertragsänderungen, Fragen in Bezug auf Krankheit und Schwangerschaft sowie Ferien- und Überstundenregelungen. Im Sommer 2009 wurden Fragen rund um die Pandemie aktuell. Ebenfalls regelmässig wurden unsere Dienste für Arbeitszeugnisberichtigungen in Anspruch genommen. Erfreulicherweise konnte durch unsere Intervention bei den Arbeitgebenden häufig ein positives Resultat für die Betroffenen erreicht werden.

Fragen zu Kündigungen oder drohenden Kündigungen und damit verbundenen Verwarnungen waren mehrmals zu verzeichnen. Einige Mitglieder äusserten in diesem Zusammenhang ihre Sorge über zunehmenden Druck am Arbeitsplatz. Etliche Anfragen kamen zu den Themen Mobbing und Burnout.

Auch unsere jüngsten Mitglieder, die Lernenden, wandten sich an uns. Dies vor allem mit Fragen bezüglich Rekurse gegen Promotionsbeschlüsse.

Rechtsschutz mussten wir in drei Fällen beantragen. Auch dieses Jahr freuten wir uns über die äusserst positive Zusammenarbeit mit unserer Anwältin und mit der Psychologin.

In den allermeisten Fällen fanden unsere Beratungen auch 2009 wieder telefonisch und/ oder per Mail statt. Persönliche Gespräche oder Begleitungen konnten wir in komplexen Situationen anbieten, aus Kapazitätsgründen ist dies jedoch auch weiterhin nur in Ausnahmefällen möglich.

Im Weiteren stellten wir ein zunehmendes Bedürfnis nach Laufbahnberatung resp. Standortbestimmung fest.

Per 1. Oktober verlängerten wir die Öffnungszeiten für die Beratung, damit wir den Bedürfnissen unserer Mitglieder als auch der Nichtmitglieder noch besser entgegenkommen können. Etliche Male kam es durch einen Erstkontakt über die 0900-Nummer zu Neumitgliedschaften.

Zusätzlich zu den Beratungen unterrichteten wir an Berner Pflegefachschulen. Es ist erfreulich, über die Schulen soviel motivierte, junge Leute zu erreichen. Dadurch erhalten wir die Gelegenheit, ihnen ihre Rechte als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer näherzubringen und sie gleichzeitig für die Bedeutung des SBK zu sensibilisieren.

## **Bildung**

Monika Oeggerli Rosenland

Die Abteilung Bildung führte in diesem Jahr 76 Kurse durch, was 127 Kurstagen entsprach. Die Belegung der Kurse belief sich auf rund 84 % Ende November 2009. Die SBK Sektion Bern bot auch dieses Jahr qualitativ hochstehende und praxisbezogene Kurse an, die von den Teilnehmenden fast ausschliesslich positiv beurteilt wurden. Im Vergleich zum Vorjahr wurde das Angebot der Kurse leicht erhöht. Zu erwähnen gilt es auch, dass 37 qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder für uns tätig waren und es noch sind.

Im Frühjahr wurde mit der Gestaltung des Weiterbildungsprogramms „Fortschritte 2010“ begonnen. Für die Mitarbeiterinnen und die Ausbilderinnen und Ausbilder eine intensive Zeit. Es galt die Konzeption der Kurse zu überprüfen oder neu zu gestalten und die Organisation der Räume in die Wege zu leiten. Parallel dazu wurde die Tagung „Ich als Pflegende nach der Bildungsreform“ organisiert und Ende Oktober durchgeführt. Da sich weniger Teilnehmerinnen als geplant anmeldeten, konnte die Tagung in Seminarform abgehalten werden.

Ebenfalls in diese Zeit fiel das Audit für die erneute Zertifizierung „eduQua“. Ende November 2009 durften wir die Zertifizierungsurkunde in Empfang nehmen, die nicht nur für die Bildung sondern für die gesamte Geschäftsstelle Gültigkeit hat.

Die Sparmassnahmen des Kantons Bern erreichten auch uns. Es wurden von der Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF) weniger Gelder als in den Vorjahren für die Wiedereinsteigerinnen-Kurse gesprochen. Mit dem Spitalversorgungsgesetz hat sich der Modus der Förderbeiträge geändert. So werden diese nicht wie bisher aufgrund eines globalen Antrages, sondern nach Abschluss dieser Kurse pro teilnehmende Wiedereinsteigerin berechnet.

Die neuen Voraussetzungen und das veränderte Umfeld im Bildungsmarkt erfordern eine Standortbestimmung. In einem Projekt wird die Ausrichtung des Bereichs Bildung neu überdacht und einer „Renovation“ unterzogen.

Zum Abschluss des „Bildungsjahres“ luden wir die Ausbilderinnen und Ausbilder zu einem Apéro mit kurzem Workshop ein. Gemeinsam suchten wir nach Ideen für unser Bildungsangebot 2011. Diese Ideen und die Analyse aus der Zertifizierung werden in die Projektarbeit einfließen und uns in der Ausarbeitung eines neuen Bildungsangebotes stark unterstützen. Wir freuen uns auf diese Herausforderung.

## **Stellenvermittlung**

Ursula Jost

Die negative Konjunkturlage hat sich auf die Stellenvermittlung ausgewirkt. Unsere Kunden, die Spitäler, Langzeiteinrichtungen und die Spitex mussten sich im 2009 mit grossem Spardruck auseinandersetzen, was sich unmittelbar auf die Vermittlung von temporären Mitarbeitenden auswirkte. Ebenfalls die Vermittlung von Festanstellungen verlief vor allem im zweiten Halbjahr zähflüssig. Auf Grund der Arbeitsmarktsituation im Gesundheitswesen in den Spitälern erhöhte sich die Anzahl von Stellensuchenden, d.h. wir verfügen seit Herbst 2009 über mehr Kandidatinnen und Kandidaten, die zu vermitteln sind. Zudem gerieten wir durch den zeitweise personellen Engpass an die Kapazitätsgrenze.

Im Bereich der Temporärvermittlungen konnte das Budget nicht ganz erreicht werden. Der Ertrag in der Feststellenvermittlung schwankte in den letzten drei Jahren enorm. 2009 verlief durchschnittlich, d.h. das Ergebnis vom Berichtsjahr liegt im Rahmen der Jahre 2005 und 2007. Im Jahre 2006 wurde ein Tiefstwert und im Jahr 2008 ein sehr hoher Wert an Vermittlungen ausgewiesen. Im Berichtsjahr konnten der Umsatz und die Erträge des Vorjahres jedoch nicht erreicht werden.

Die konsequente Bearbeitung des Marktes auf Arbeitgeberseite sowie die kontinuierlich mediale Präsenz für die Stellensuchenden bringen gute Voraussetzungen für die Zukunft. Die SBK Stellenvermittlung steht in harter Konkurrenz mit anderen Personaldienstleistern und muss mindestens so gut sein wie diese, damit sie sich längerfristig und mit Erfolg in diesem Markt positionieren kann. Die Diversifizierung soll uns zusätzliche Möglichkeiten eröffnen.

Das Kerngeschäft im Auge behalten aber parallel dazu neue Märkte eröffnen – diese Strategie wird unsere Devise für das 2010 sein.

**Dank**

Allen Mitarbeitenden der SBK Sektion Bern danken wir herzlich für ihren grossen Einsatz, ihre Bereitschaft, Veränderungen und Neuerungen mitzutragen sowie die Zukunft der Sektion mitzugestalten. Namentlich sind dies die Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle, die Vorstandsmitglieder, die Delegierten, die Ausbilderinnen und Ausbilder. Wir danken für die Arbeit im Zentralvorstand, anderen Gremien und in den Interessengruppen. Und wir danken vielen Mitgliedern für ihre Rückmeldungen im Laufe des Jahres. Wir freuen uns auf ein gemeinsames erfolgreiches und konjunkturell hoffentlich positiveres Jahr 2010.

Die Präsidentin

Die Geschäftsstellenleiterin

Dr. Barbara Dätwyler

Ursula Jost