

## Jahresbericht 2011 SBK Bern

### Bericht der Präsidentin

#### Wie schnell verrinnt ein Jahr im SBK?

«Je älter man wird, desto schneller scheint die Zeit zu verrinnen. Aber das liegt nicht am Alter – jedenfalls nicht direkt», sagen F. Thomas Bruss und Ludger Rüschenhoff (5/2001© Spektrum der Wissenschaft Verlagsgesellschaft, [www.spektrumverlag.de/artikel/827604](http://www.spektrumverlag.de/artikel/827604)).

«Die Zeit vergeht im Prinzip mit konstanter Geschwindigkeit: eine Sekunde pro Sekunde, was sonst? Die Physik, vor allem in Gestalt der Relativitätstheorie, scheint zwar an der Einfachheit der Zeitdefinition zu rütteln, stellt aber ihre Arithmetik nicht auf den Kopf. Unter gleichen Bedingungen des Beobachters dauern fünf Minuten fünfmal so lang wie eine Minute.

Unser Zeitgefühl scheint jedoch ein anderes zu sein. Frohe Stunden vergehen schnell, zwanzig Minuten Warten auf den Bus erscheinen lang und eine Minute Schmerz noch viel länger. Vor allem aber: Je älter man wird, desto schneller scheint die Zeit zu verrinnen. Fast jeder Mensch erlebt das so. Aber woran liegt es?

Die typische Erklärung führt das Phänomen auf das Altern zurück, insbesondere das Nachlassen der körperlichen und geistigen Kräfte. Demnach würde eine Person im fortgeschrittenen Alter, die geistig und körperlich genauso frisch wäre wie mit zwanzig Jahren, eine Zeitbeschleunigung nicht empfinden» (ebd.).

Die beiden Wissenschaftler haben eine andere Erklärung gefunden. Unser Zeitgefühl steht proportional zur Anzahl neuer Ereignisse in unserem Leben. Eine berufliche Reise von drei Tagen bleibt besser in Erinnerung als drei Tage zu Hause oder am gewohnten Arbeitsplatz und «verlängert» die Zeit. Scheinen uns Kindheitsjahre deshalb länger als die Erwachsenenjahre, weil wir damals fast alles zum ersten Mal, als neu erlebten?

#### Wie schnell verrinnt ein SBK-Geschäftsjahr, im Speziellen 2011?

Ganz gewiss scheint uns auch dieses Jahr wie im Flug vorbei gegangen zu sein. Im Verständnis der oben erwähnten Theorie heisst das, dass vieles vom Vielen nicht neu war. Ein grosser Teil unserer Arbeit hat Aspekte der Wiederholung. Zum Beispiel Kommissionsarbeit, bei welcher die äusseren Umstände mehr oder weniger gleich sind. Die Inhalte setzen sich fort. Zum Beispiel Ausbildungsentwicklungen und -evaluationen, Folgerungen, Anpassungen.

Über die Jahre lassen sich Pendelbewegungen erkennen. Einmal wird eher über theoretische Erkenntnisse gesteuert, einmal mehr über berufspraktisch-, arbeitsmarkt-orientierte Forderungen. Manche Themen brauchen einen jahrelangen Weg. Zum Beispiel die Langzeitpflege. Wann wird die inzwischen alte Erkenntnis, dass diese Pflege eigentlich die Krone der Profession ist, politisch, wirtschaftlich, strukturell und organisatorisch wahrgenommen?

Oder das Thema der Professionalisierung. Wann verstehen wir, dass es unsere tägliche Arbeit ist, im Team und individuell, in allen Versorgungsbereichen, auf allen Qualifikationsstufen, die unsere Profession beweist? «Professionelle Pflege basiert auf Evidenz, reflektierter Erfahrung und Präferenzen der Betreuten, bezieht physische, psychische, spirituelle, lebensweltliche sowie soziokulturelle, alters- und geschlechtsbezogene Aspekte ein und berücksichtigt ethische Richtlinien» ([www.nursing.unibas.ch](http://www.nursing.unibas.ch)).

Dieser Anspruch bzw. dieses Berufsverständnis ist so alt wie die Pflege selbst und zugleich ständig neu. Denn die sich verändernden historischen Umstände erfordern Klugheit und Beweglichkeit, damit wir dem professionellen Anspruch so weit wie möglich genügen können. Das war und ist zu jeder Zeit hart genug. Aber immer wichtig und sinnvoll.

Unser Jahr war also schnell und langsam zugleich. Sowohl über routinierte Abläufe als auch inhaltlich Neues lesen Sie in den Berichten aus den Bereichen. Die an der letzten Generalversammlung präsentierten Ziele haben wir konsequent verfolgt. Sämtliche Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle sowie die Vorstandsmitglieder und die Delegierten haben in ausserordentlich intensiver Arbeit gemeinsam am Strick «SBK» gezogen. Das Team wird seit März 2011 von Monika Müller administrativ verstärkt. Im Vorstand haben Christoph Höfler und Daniel Koertjé Ruth Haldimann ersetzt.

Hervorheben möchte ich an dieser Stelle drei Punkte:

Wir haben den Bereich Kommunikation grundlegend überarbeitet und sektionsumfassend verankert, das bedeutet eine höhere und professionellere Medienpräsenz, und damit systematischere und raschere Information der Mitglieder via Newsletter und Homepage.

Zum Zweiten: Qualitativ hochstehender Service für unsere Mitglieder und Partnerorganisationen war immer unser zentrales Anliegen. Durch die Verbesserung einer Reihe von Abläufen verstehen wir unsere einzelnen Angebote vermehrt als integralen Bestandteil der ganzen Sektion. Und drittens: Die Organisation der Geschäftsstelle wurde den revidierten Statuten angepasst, unter Einbezug der bewährten Abläufe. So bilden die Leiterinnen der Fachbereiche gemeinsam mit der geschäftsführenden Präsidentin die Geschäftsleitung, was die direkte Zusammenarbeit der Bereiche fördert und die verschiedenen Gesichtspunkte in die Entscheide einbezieht.



Unsere Arbeit soll unsere Mitglieder unterstützen, fördern, beraten. Wir kämpfen für Aus- und Weiterbildungen, die solide Fundamente legen und Rahmenbedingungen, welche eine befriedigende Ausübung der Profession ermöglichen.

Im Namen des Vorstands danke ich allen Mitgliedern, unseren Mitarbeiterinnen und Delegierten sowie den Kolleginnen und Kollegen des SBK und anderer Verbände für ihre Arbeit in der Profession und für die Profession.

Dr. Barbara Dätwyler  
Präsidentin

## **Sozialpartnerpolitik**

Das Jahr 2011 begann mit dem erfreulichen Umstand, dass per 1.1.11 der revidierte Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bernischer Spitäler in Kraft getreten ist. Im Jahresbericht 2010 berichteten wir über die inhaltlichen Änderungen.

Der Spitalbereich hat uns auch dieses Jahr stark beschäftigt. Ankündigungen von Stellenabbau sowie von Umstrukturierungen im Inselspital und in verschiedenen Regionalen Spitalzentren haben uns stark gefordert. Enger Kontakt mit den Betriebskommissionen, Einberufen von Personalversammlungen, Gespräche mit den Direktoren sowie das Aushandeln von Sozialplänen, resp. flankierenden Massnahmen waren 2011 an der Tagesordnung.

Am 3. Mai dieses Jahres haben wir mit anderen Personalverbänden des Gesundheitswesens an einem Aktionstag vor negativen Folgen der neuen Spitalfinanzierung gewarnt. Am Morgen verteilte das Spitalpersonal den Pendlerinnen und Pendlern «Präventol», ein «Medikament», das bei Fallpauschalen gegen Lohn- und Qualitätsdumping wirkt. Am Mittag wurden in den Spitätern Karten an Bundesrat Didier Burkhalter unterschrieben. Er wurde aufgefordert, die Lohn- und Anstellungsbedingungen des Personals und die hohe Qualität im schweizerischen Gesundheitswesen zu schützen.

Auch der Spitex-Bereich hielt uns in Atem. Im Sommer führten wir mit grossem Erfolg erstmals eine Personalversammlung durch. Umso ernüchternder war dann der Abbruch der Verhandlungen über einen Gesamtarbeitsvertrag durch die Arbeitgeberseite, nachdem mit dem Spitex-Verband Kanton Bern sowie zeitweise auch mit Spitex-privee Suisse über rund anderthalb Jahre hinweg zahlreiche Gespräche geführt worden waren. Wir werden alles daran setzen, im ganzen Spitex-Bereich für einheitliche, befriedigende Anstellungsbedingungen weiter zu kämpfen.

Erfreulicher liefen die Verhandlungen für unsere freiberuflichen Mitglieder. Im Rahmen der neuen Pflegefinanzierung konnten wir als eine der einzigen Sektionen des SBK einen Leistungsvertrag mit der Gesundheits- und Fürsorgedirektion aushandeln. Auch wenn zeitlich alles sehr knapp war und am Ende Hektik aufkam, sind wir doch ausgesprochen zufrieden mit dem Erreichten. Der Leistungsvertrag wird jedes Jahr neu verhandelt.

Der Langzeitbereich ist uns wichtig, vertreten wir darin doch die Interessen vieler Mitglieder. So sind wir denn auch erfreut, dass erste Gespräche über die Aushandlung eines Gesamtarbeitsvertrages für den Langzeitbereich stattfinden konnten.

Ein Ausblick auf das Jahr 2012 zeigt, dass wir im Spitalbereich durch die per 1.1.12 in Kraft tretende neue Spitalfinanzierung mit weiteren Umwälzungen rechnen müssen. Eine starke Sozialpartnerschaft wird uns helfen, diese ungewisse Zeit zum Wohle unserer Mitglieder zu meistern.

Im Spitex-Bereich werden wir uns auf die gute Zusammenarbeit mit unseren Sozialpartnern Spitex Bern und Biel konzentrieren. Eine Verschlechterung der Anstellungsbedingungen bedingt durch das Scheitern der GAV-Verhandlungen werden wir nicht tolerieren.

Im Langzeitbereich hoffen wir auf konstruktiv verlaufende Verhandlungen und im Leistungsvertrag für unsere Freiberuflichen Mitglieder werden wir Optimierungen einzubringen versuchen.

### **Rechts- und Lohnberatung**

---

Auch das Jahr 2011 war geprägt von einer starken Inanspruchnahme der Rechts- und Lohnberatung. Beim Verfassen dieses Berichtes zeichnet sich ein neuer Rekord an Erstanrufen ab – sowohl von Mitgliedern als auch Nichtmitgliedern. 722 Anrufe (569 von Mitgliedern, 153 von Nichtmitgliedern) wurden bis Ende November registriert. Per Ende Jahr kann von rund 820 Anrufen ausgegangen werden. (Im Vergleich dazu: Ende Dezember 2010 waren 761 Anrufe erfasst (590 von Mitgliedern, 171 von Nichtmitgliedern).)

Regelmässig ist das Telefon während der Telefonöffnungszeiten voll ausgelastet. Dies führt dazu, dass viele Mitglieder mehrmals versuchen müssen, mit ihrem Anruf durchzukommen oder aber ihre Kontaktdaten auf dem Telefonbeantworter hinterlassen. Durch die hohe Zufriedenheit der Beratenen können wir diesen Umstand jedoch wettmachen.

Es hat sich auch in diesem Jahr gezeigt, dass die sorgfältige Abklärung und Bearbeitung der Anfragen ausserhalb der Sprechstunde einen beträchtlichen Teil der zeitlichen Ressourcen in Anspruch nehmen. Manche Anfragen können sofort beantwortet werden, komplexe Beratungen können sich jedoch über Wochen oder sogar Monate hinziehen.

Die Zunahme der Anrufe und der eingereichten Rechtsschutzgesuche korrelieren offensichtlich mit den Entwicklungen, welche wir in der Sozialpartnerpolitik beobachten. Verschärfe wirtschaftliche Bedingungen in den Betrieben, eine höhere Arbeitsbelastung bedingt durch Stellenabbau und Umstrukturierungen, die Belastung durch Pikettdienste, welche gerade aus dem Spitex- und Langzeitbereich rückgemeldet wird, führen vermehrt zu schwierigen Situationen. Es ist denn auch eine starke Zunahme an Beratungen zum Thema Kommunikation mit den Vorgesetzten zu verzeichnen. Anfragen zu Arbeits- und Ruhezeiten sind ebenfalls überdurchschnittlich hoch, ebenso zu Überstunden- und Pausenregelungen.

Umso wichtiger war auch dieses Jahr die gute Zusammenarbeit mit den Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, mit der Mobbingzentrale Schweiz in Bolligen sowie mit der Psychologin, die wir für Krisensituationen beziehen.

Die Laufbahnberatung, welche wir vor einem Jahr externalisiert haben, erfreut sich bei unseren Mitgliedern grosser Nachfrage und Beliebtheit.

Als sehr wertvoll erweisen sich in der Rechtsberatung die im Fachrichteramt für arbeitsrechtliche Streitigkeiten bei den Schlichtungsbehörden Bern Mittelland gewonnenen Erfahrungen.



Schwierig gestaltet sich ab und zu der Umstand, dass bei Konflikten mit Mitgliedern Vorgesetzte involviert sind, welche ebenfalls Mitglieder unseres Verbandes sind. Damit sich alle Beteiligten ernstgenommen fühlen, ist hier eine sehr sorgfältige Kommunikation unabdingbar.

Wir hoffen, dass wir unseren Mitgliedern gerade auch in der momentanen Umbruchssituation im Gesundheitswesen des Kantons Bern mit kompetenter und persönlicher Rechtsberatung die bestmögliche Unterstützung bieten können.

Sabine Weber  
Leiterin Sozialpartnerpolitik und Rechtsberatung

## Mitglieder

---

Von 2007 bis 2010 hat der Mitgliederbestand kontinuierlich von 5479 auf 5260 abgenommen. Das Jahr 2011 bricht erfreulicherweise diesen Abwärtstrend.

Durch die Statutenrevision im Frühjahr 2010 wurde beim SBK Bern eine dreimonatige Kündigungsfrist eingeführt. So ist bis Ende Jahr nur noch mit Zugängen zu rechnen, wodurch sich jeweils bereits Anfang November der Mitgliederbestand auf Ende Jahr abschätzen lässt.

Mitglieder zu gewinnen und zu halten, war wie jedes Jahr ein zentrales Thema. Wir wollen allen Mitgliedern einen sehr guten Service zukommen lassen. Besondere Aufmerksamkeit widmen wir auch den Mitgliedern, die ihre Mitgliedschaft kündigen. Jedes einzelne Mitglied ist uns wichtig und wird nach seinem Grund, die Mitgliedschaft zu beenden, befragt.

Über 60% der Kündigungen betreffen Pflegende, die ihren Beruf aufgeben (ca. 30%) oder in Pension gehen bzw. aus Altersgründen ausscheiden (ca. 30%). Diese Zahlen unterstreichen die Wichtigkeit, auch jüngere Pflegende für eine Mitgliedschaft und ein Engagement im Berufsverband zu begeistern.

Auch macht sich die Stabilisierung der Wirtschaftslage bemerkbar. Die Steigerung der Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen (2009: 11%; 2010: 14%) kehrte sich um. So waren es 2011 nur noch knappe 10%, die kündigten, weil ihnen die Mitgliedschaft zu teuer war.

Die Kündigungen im Jahr 2011 werden durch Eintritte ausgeglichen. Hier freut besonders der hohe Anteil an Mitgliedern unter 30 Jahren. 35 % der Eintritte kamen aus dieser Altersklasse und nur 19 % der Austritte. Die Anzahl der 30- bis 40-jährigen Mitglieder nahm ab, bedingt durch Familienpause und Berufsaufgabe.

21 neue Mitglieder sind dem SBK Bern auf Empfehlung ihrer Kolleginnen und Kollegen beigetreten. Herzlichen Dank für dieses Engagement.

## Bildung

---

Der Bereich Bildung hatte im Jahr 2011 in den Sparten «Fachfortbildungen», «Intermediate Care (IMC) und Notfall», «Palliative Care» und «Führung und Spezialtrainings» insgesamt 85 Kurse im Angebot. Sie erfreuten sich einer guten Nachfrage.

Auch 2011 war es unser Ziel, schnell auf den Bedarf der Pflegenden zu reagieren. So konnten erneut einige Kurse mehrfach angeboten werden. Priorität hatte die gewohnte Qualität der Kurse, die wir unseren hochqualifizierten Dozentinnen und Dozenten verdanken.

Der Grundkurs «Wiedereinstieg in die Pflege» konnte 2011 erneut erfolgreich durchgeführt werden. Nach wie vor gilt dafür der Anfang 2010 eingeführte Abrechnungsmodus der Gesundheits- und Fürsorgedirektion (Subjektfinanzierung und 3 Jahre ohne aktive Berufstätigkeit als Bedingung). Die dreifache Durchführung und das starke Interesse an ergänzenden Kursen zeigen, wie beliebt das Wiedereinstiegs-Angebot ist. Die Teilnehmenden werden individuell entsprechend ihrer Qualifikation und ihrem zukünftigen (Wunsch-) Arbeitsgebiet beraten und ausgebildet. Besonders freut uns, dass bisher über 70% der Teilnehmenden ihren Wiedereinstieg in die Pflege starten konnten.

Zwei Fachtagungen waren die Meilensteine des Jahres 2011. Im Frühjahr wurde die von vielen Pflegenden gewünschte «Wund-Tagung» durchgeführt. Die Herbsttagung stellte sich dem Thema «Palliative Care». An beiden Tagungen nahmen mehr als 200 Pflegende teil.

Mit unserer Input- und Diskussionsveranstaltung für Freiberuflische, Langzeit und Spitex zum Thema «Pflegedokumentation – Beleuchtung aus allen relevanten Sichten» trafen wir das Bedürfnis der Pflegenden – die Veranstaltung war ausgebucht.



Unser neu aufgelegtes Weiterbildungsprogramm «Fortschritte 2012» bietet wie gewohnt praxisnahe Kurse «Aus der Palette der Profession». Diesem Motto für 2012 werden wir gerecht mit insgesamt 79 Kursen, davon 9 neu im Programm. Wichtig ist uns auch, den Nicht-Diplomierten eine Weiterbildungsplattform zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig den diplomierten Pflegenden vertiefende Kurse für die Profession anzubieten. Konsolidierung und Konzentration auf die wichtigen Bereiche für die Pflegenden stehen dabei im Mittelpunkt.

Karin Zech  
Leiterin Mitglieder und Bildung

## Stellenvermittlung

---

Die SBK Stellenvermittlung ist gut im Markt verankert und kann auch für das Jahr 2011 eine positive Bilanz ausweisen. Dies, obwohl auch wir den Spardruck in der Akutpflege zu spüren bekommen und zwei neue auf Pflegeberufe spezialisierte Stellenvermittlungen im Raum Bern eröffnet wurden.

Knapp hundert Personen waren 2011 im Mitarbeiterpool der Stellenvermittlung SBK Bern beschäftigt. Viele waren nur für befristete Einsätze von ein bis drei Monaten bei uns und sind danach wieder ausgetreten. Rund dreissig PoolmitarbeiterInnen, von der Pflegehelferin bis zur Pflegefachfrau DN II sind dauerhaft bei uns angestellt und übernehmen die für uns wertvollen Tageseinsätze.

Nach wie vor sind Sitzwachen nur gefragt, wenn die Spitäler alle ihre andern Möglichkeiten ausgeschöpft haben. Dieses Jahr waren es immerhin wieder knapp vierzig Einsätze, wobei vermehrt nach Pflegehilfen gefragt wurde. Die budgetierten Einnahmen wurden bereits im September erreicht, so dass wir bis Dezember einen guten Überschuss erzielen konnten.

Bei den Festanstellungen fanden dreissig Pflegende mit Unterstützung und Beratung der Stellenvermittlung neue Arbeitsplätze. Dies vorwiegend in der Langzeitpflege. Auch hier wurden die Budgetvorgaben erreicht.



Mit Erfolg haben wir im Oktober das Audit von Swissstaffing (Verband der PersonaldienstleiterInnen) bestanden und sind somit für die nächsten drei Jahre weiterhin eine zertifizierte Stellenvermittlung.

Die harte Konkurrenz unter den Stellenvermittlungen erfordert, dass wir im Jahr 2012 im medialen Markt gut vertreten sind, neue Kunden und gut qualifiziertes Personal für uns gewinnen können. Trotzdem sehen wir mit Zuversicht in die Zukunft.

Kathrin Hauser  
Leiterin Stellenvermittlung