

Jahresbericht 2012 SBK Bern

Ça bouge, ça tourne, ça roule*¹

Ça bouge, ça tourne, ça roule. So ist es im SBK Bern. Nur kann hier keineswegs von *Repeating Boredom* gesprochen werden, wie die Künstler ihre Performance *Tight* untiteln. Langweilig war das Jahr 2012 nicht. Es war intensive Verbandsarbeit – wie alle Jahre zuvor.

Zuerst sind einige übergeordnete politische Schwerpunkte des vergangenen Jahres zu erwähnen. Ein Blick auf die Organisation der Sektion schliesst daran an, gefolgt von den personellen Bewegungen auf der Geschäftsstelle.

Politik

Abgeleitet von unserem statutarisch gestützten Anspruch, dass die gesamte Bevölkerung mit professioneller, kunstgerechter Pflege versorgt werde, beansprucht der SBK Bern eine massgebende Rolle in der Definition und Umsetzung von professionellen Standards der Pflege im Kanton. Dies bezieht sich sowohl auf die Pflegequalität als auch auf die Rahmenbedingungen. Dies ist in qualitativer wie quantitativer Hinsicht durch die Verbesserung von Arbeitsumfeld und -bedingungen der Pflegenden zu verwirklichen. Die Arbeit auf jeder Ebene der Sektion und in den Bereichen hat sich auch im vergangenen Jahr nach dieser Leitstrategie gerichtet, das heisst in den politischen Kommissionen, in der Zusammenarbeit mit anderen Verbänden, der Sozialpartnerpolitik sowie in unseren Dienstleistungsbereichen.

In der Vernehmlassung zur Revision des Spitalversorgungsgesetzes setzte sich der SBK Bern einerseits stark für die Reglementierung der Rahmenbedingungen durch einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder mindestens durch GAV-ähnliche Rahmenbedingungen und andererseits für die gesetzlich geregelte Ausbildungspflicht ein.

Ein Schwerpunktthema des vergangenen Jahres stellte die Einreichung der Löhne in der Pflege dar. Hier wurde zusammen mit unseren Partnerverbänden des GAV eine Studie zu Lohnungleichheiten bei AbsolventInnen von Fachhochschulen und höheren Fachschulen der Pflege und MTT Berufe durchgeführt. Die Analyse der kantonalen Gehaltsordnung zeigte, dass die Pflege- und die medizinisch-technischen sowie die medizinisch-therapeutischen Berufe im Vergleich zu Berufen mit einem äquivalenten Ausbildungsniveau eher tief eingestuft sind.

Für unsere Sektion stellt die Einstufung des Pflegepersonals seit Jahren einen Stein des Anstosses dar. 1997 wurde die Pflege aus Kostengründen nicht wie es ermittelt worden war in die Lohnklasse 17, sondern in die Lohnklasse 15 eingestuft. Die Folgen dieses Entscheids schlagen sich in anerkannterweise zu tiefen Löhnen für die diplomierten Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner nieder. In einer Zeit des Mangels an dieser Kategorie von Fachpersonal stellt dies eine denkbar schlechte Ausgangslage für die Versorgung der Bevölkerung dar.

Zusammen mit Grossrätin Irène Marti wurde im Grossen Rat ein Vorstoss für eine Lohnvergleichsstudie der Löhne der Pflegenden lanciert. Nach dessen Ablehnung nahm der SBK Bern eine eigene Lohnstudie in Angriff. Die Ergebnisse werden im März 2013 vorliegen. Sie dienen als Grundlage für die Entscheidung über eine Lohnklage.

¹ Ausstellung *Tight, Repeating Boredom* von Koenraad Dedobbeleer & Rita McBride. Kunsthalle Bern, 2008

In der Bildung verfolgt unsere Sektion eine strategische Linie, die die politische Realität abbildet, wie sie vom BBT vorgegeben ist. Wir haben auch in diesem Jahr nach unseren Möglichkeiten das geltende Bildungssystem unterstützt, damit sichergestellt werden kann, dass auf jeder Stufe genügend Fachkräfte ausgebildet werden (FH / HF / FaGe). Die Zusammenarbeit mit pflegebern wurde intensiviert und konsequent das Logo von pflegebern gemeinsam mit dem Logo von SBK Bern eingesetzt. Mit vermehrten Auftritten im Unterricht an den Pflegeschulen wurde die Mitgliederrekrutierung verstärkt. Vor dem Hintergrund der kantonalen Altersplanung, welche für das Jahr 2035 nur noch für 15% der über achtzigjährigen Menschen ein Pflegebett voraussagt, ist die Personalfrage qualitativ, quantitativ und betreffend Arbeitsteilung eine Aufgabe erster Priorität.

Organisationsstruktur

Damit die politischen Ziele so kraftvoll und effizient wie möglich vertreten werden können, muss die Organisation der Sektion optimal strukturiert und personell besetzt sein.

Im vergangenen Jahr wurde die Organisation mit der 2010 gewählten Form der Geschäftsleitung konsolidiert, in welcher die Bereichsleiterinnen zusammen mit der geschäftsführenden Präsidentin die operative Führung der Sektion gewährleisten. Im Organisationsreglement, welches mit externer Beratung erarbeitet wurde, sind die Aufgaben der verschiedenen Funktionsebenen geregelt.

Für eine kleine Organisation von ca. 800 Stellenprozenten stellt die aktuelle Form eine optimale Lösung dar. Zum einen fällt gegenüber einem Modell mit einer Geschäftsführerin und einer Präsidentin eine erhebliche Reihe von Schnittstellen weg. Damit ist der Informationsfluss einfacher. Ein weiterer wesentlicher Vorteil liegt in den geringeren Lohnkosten. Die hier eingesparten Ressourcen lassen sich in Dienstleistungen für die Mitglieder umlegen, wie zum Beispiel Kurse und Tagungen. Mit der personellen Aufstockung im Bereich Kommunikation steigerte sich durch konsequente und vermehrte Präsenz die Sichtbarkeit der Pflege in der Öffentlichkeit sowie die Nähe zu den Mitgliedern.

Personelle Veränderungen

Den PräsidentInnenwechsel sorgfältig zu planen und zu organisieren, damit die Sektion in den erfolgreichen Bahnen weiter geführt werden kann, war dem Vorstand sehr wichtig.

Ein erster Grundsatzentscheid beinhaltete die Fortführung des geschäftsführenden Präsidiums, unter der Voraussetzung, dass sich eine geeignete Person würde finden lassen. Vor diesem Hintergrund wurde beschlossen, ein professionelles Selektionsverfahren inklusive Assessments durchzuführen. Die Stelle wurde ausgeschrieben. Ein Ausschuss des Vorstandes wurde zur Bearbeitung der Dossiers eingesetzt. Ziel des Verfahrens war eine Einerkandidatur. Die vom Vorstand erstellte Übergangsplanung sieht vor, dass die neue Präsidentin oder der neue Präsident die geschäftsführenden Aufgaben nach der Einführung in die präsidialen Funktionen übernehmen wird. Um einen geordneten und möglichst nahtlosen Übergang zur neuen Führung der Sektion zu gewährleisten, bleibt die Geschäftsführung in den ersten Monaten Aufgabe der ehemaligen geschäftsführenden Präsidentin.

Soviel zum Personellen im Bereich Führung. Monika Raschke hat den SBK Bern im Sommer verlassen, um sich zusammen mit ihrem Mann den Traum von unbefristetem Reisen zu erfüllen. Marion Ebel verabschiedete sich im Herbst, weil sie sich nach ihrer Ausbildung zur Floristin den Traum eines eigenen Blumengeschäftes erfüllte. Theresa Bonanomi hat Ende Jahr nach 9 Jahren als Rechnungsführerin in den Unruhestand gewechselt. Wir danken allen drei Frauen sehr herzlich für ihr Engagement, das die Sektion weiter gebracht hat.

Wir sind glücklich, dass wir hervorragende Nachfolgerinnen gewinnen konnten. Ulrike Kunz arbeitet im Bereich Bildung, Valerie Favre im Bereich Kommunikation und IT-Support, Gabriela Pieren ist unsere neue Rechnungsführerin.

Ich danke allen sehr für ihre grosse Arbeit im vergangenen Jahr für die Sache der Pflege und der Pflegenden, meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für ihre kompetente und engagierte Arbeit und die Mehrarbeit, welche mit dem PräsidentInnenwechsel verbunden ist, allen Mitarbeitenden, von denen jede in ihrer Funktion ihr Bestes geleistet hat, unseren Delegierten für ihre stete Mitarbeit, unseren Mitgliedern der Interessengruppen – gesamthaft eine grosse Summe vom Besten.

Ça bouge, ça tourne, ça roule – so soll es auch in Zukunft sein.

Im Folgenden lesen Sie die Berichte aus den verschiedenen Bereichen der Geschäftsstelle.

Dr. Barbara Dätwyler, Präsidentin

Mitglieder

Durch die Änderung der Kündigungsfrist ab dem Jahr 2011 wurden einige Kündigungen, die ab Oktober 2011 eintrafen, erst jetzt berücksichtigt. Der dadurch gestoppte Abwärts-trend von 2011 setzte sich deshalb im Jahr 2012 überproportional fort. Die Mitgliederzahl fiel erstmals seit dem Jahr 2003 auf unter 5'200.

Rund 60 % der Kündigungen wurden wegen Berufsaufgabe (32 %) und Pensionierung (27 %) ausgesprochen. Hier machten sich zwei wichtige Faktoren bemerkbar: Die mitgliederstärkste Altersgruppe kommt in den Ruhestand, und immer mehr Pflegende verlassen ihren Beruf.

Die Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen nahmen deutlich ab. In 2012 waren dies nur noch rund 6 %, während dies 2011 noch für 10 % und in 2010 sogar noch für 14 % den Austrittsgrund darstellte.

Jedes Mitglied ist wichtig, weshalb mit allen Mitgliedern, die austreten wollen, persönlich Kontakt aufgenommen wird. Die Kündigungsgründe und Kommentare geben wichtige Hinweise für die Verbesserung der Dienstleistungen. Ausserdem konnten durch diese Gespräche rund 3 % der austritswilligen Mitglieder von der Wichtigkeit, weiterhin Mitglied zu bleiben, überzeugt werden.

Die Attraktivität des Pflegeberufes zu erhalten und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, sind hohe Ziele. Ein weiteres ist, vor allem junge Pflegende für ein Engagement in ihrem Berufsverband zu begeistern. Die neu erarbeitete Leistungs Broschüre „Stark für die Pflege“ zeigt den Einsatz des SBK Bern für die Pflegenden auf, und welchen Nutzen sie daraus ziehen. Die Aktion „mit mehr Biss“ zum Tag der Pflege unterstrich ebenfalls die Wichtigkeit der Pflege und sollte alle Pflegenden auffordern, mit mehr Biss und Selbstbewusstsein ihren Berufsstand zu vertreten.

Seit Mitte des Jahres wird das Engagement, neue Mitglieder für den SBK Bern zu gewinnen, ganz besonders honoriert. Werberinnen und Werbern schenken wir einen Weiterbildungstag im Wert von bis zu CHF 290.-. Und auch die Neumitglieder profitieren vom Weiterbildungsangebot. Jedem Neuzugang winkt ein Gutschein im Wert von CHF 100.-. Bereits jetzt hat sich die Anzahl geworbener Mitglieder seit Einführung der Aktion im Vergleich zum selben Zeitraum im Vorjahr verdoppelt.

Karin Zech, Leiterin Mitglieder und Kommunikation

Sozialpartnerpolitik

Bereits letztes Jahr zeichneten sich aufgrund der per 1.1.2012 in Kraft tretenden neuen Spitalfinanzierung weitere Umwälzungen im Spitalbereich ab. Starke Sozialpartnerschaften ermöglichten es, innerhalb dieser Veränderungsphase die Interessen unserer Mitglieder zu wahren – was auch weiterhin so bleiben wird.

Die Mitglieder profitierten vom Umstand, dass der SBK Bern durch den Gesamtarbeitsvertrag bernischer Spitäler (GAV) im sozialpartnerschaftlichen Austausch mit unseren Partnern stand. Insbesondere in einzelnen Institutionen, z.B. im Spital Zentrum Biel, kam es durch Stellenabbau und Umstrukturierung in einzelnen Bereichen zu sehr schwierigen Situationen. Nur durch enge Zusammenarbeit mit der Betriebskommission, durch zahlreiche Telefonate mit den betroffenen Mitgliedern und dem stetigen Kontakt mit der Direktion gelang es, Verbesserungen zu erreichen oder zumindest weitere Verschlechterungen zu vermeiden.

Im Oberland änderte sich die Spitallandschaft durch die Schliessung des Spitals Zweisimmen per Ende Oktober gravierend. Zwar konnte die STS AG die Schliessung ohne Entlassungen durchführen, was wir als Berufsverband begrüssen. Trotzdem brachte dies zum Teil grosse Umstellungen für die Mitarbeitenden mit sich, wie beispielsweise massiv längere Arbeitswege oder die Auseinandersetzung mit einer anderen institutionellen Kultur.

Einen weiteren Meilenstein stellt der Zusammenschluss des Inselspitals Bern mit der Spital Netz Bern AG (SNB) dar. Auch hier konnten unsere Mitglieder von der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit profitieren. Der SBK Bern wurde von der Direktion und dem neu geschaffenen Verwaltungsrat regelmässig über die aktuelle Entwicklung informiert und in wichtige Entscheidungen einbezogen. Die grösste Herausforderung lag im Umstand, dass die Mitarbeitenden von SNB dem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, diejenigen des Inselspitals hingegen nicht. In einem nächsten Schritt wird eine Management AG geschaffen. Das bedeutet, dass die Verhandlungen zukünftig nicht mehr einzeln

mit SNB oder dem Inselspital als Sozialpartner stattfinden, sondern mit der neuen AG. Wir sind überzeugt, die gute Zusammenarbeit des SBK Bern mit beiden Institutionen wird den Interessen der SBK-Mitglieder dienlich sein.

Damit den Gesundheitsbereich im momentan schwierigen wirtschaftlichen Umfeld nicht weitere gravierende Sparmassnahmen treffen, wurde zusammen mit anderen Personalverbänden eine Plakataktion im Hinblick auf die Abstimmung zur Motorfahrzeugsteuer und zur Initiative „Faire Steuern für Familien“ lanciert. Das Stimmvolk hat anders entschieden; nun sind erneut negative Auswirkungen auf den Gesundheitsbereich zu befürchten.

Nach wie vor stark beschäftigt war der SBK Bern 2012 mit dem Spitex-Bereich. Es besteht eine unerfreuliche Tendenz, die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit aufzukündigen. Diese Entwicklung bereitet uns Sorge; wir sind überzeugt, der Einbezug der Personalverbände ist für unsere Mitglieder absolut zentral in einem sich durch Konkurrenz und in verringertem Umfang vorhandenen finanziellen Mitteln verschärfenden Klima.

Erfreulicher liefen die Geschäfte im Langzeitbereich. Die Verhandlungen zu einem Gesamtarbeitsvertrag sind im Gange.

Die freiberuflichen Mitglieder konnten auch dieses Jahr davon profitieren, dass die Sektion Bern jährlich einen Leistungsvertrag mit der Gesundheits- und Fürsorgedirektion aushandelt. Zusätzlich wurde ein neuer Kurs für freiberuflische Mitglieder aufgebaut. Sie werden in ganz praktischer Art und Weise in die Bearbeitung der zahlreichen Abrechnungsformulare, welche sie für die Beiträge des Kantons ausfüllen müssen, eingeführt.

Sabine Weber, Leiterin Sozialpartnerpolitik

Rechts-und Lohnberatung

Auch das Jahr 2012 war geprägt von einer starken Inanspruchnahme der Rechts- und Lohnberatung, sowohl von Mitgliedern als auch von Nichtmitgliedern.

Die hohe Zufriedenheit der Beratenen zeigt, dass die Rechts- und Lohnberatung eine wichtige Dienstleistung des SBK Bern ist und die Mitglieder direkt und individuell davon profitieren. Ebenfalls von Vorteil ist für sie die enge personelle Verknüpfung der Rechtsberatung mit der Sozialpartnerpolitik, was einen stets umfassenden Informationsstand gewährleistet. Positiv wirken sich auch die im Fachrichteramt Arbeitsrecht gesammelten Erfahrungen auf die Beratung aus.

Die Rechtsschutzversicherung für arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Streitigkeiten ist eine weitere zentrale Dienstleistung für die Mitglieder des SBK Bern. 2012 haben sich die Rechtsschutzgesuche verdoppelt. Auffallend sind die zunehmenden Anfragen betreffend Streitigkeiten mit Krankentaggeldversicherungen.

Kein einziges Gesuch wurde abgelehnt, was zeigt, dass die Rechtsberatung kompetent triagiert und die jeweilige Situation richtig einschätzt. In nahezu allen Fällen konnte eine zufriedenstellende Lösung für die Betroffenen erreicht werden.

In der täglichen Praxis werden viele Fragen zu den Arbeitszeiten, insbesondere zu Pikettdienst und Einhaltung der Ruhezeiten gestellt. Komplexe Beratungen finden zu den Themen Kündigung und Mobbing statt. Das Begutachten von Arbeitszeugnissen ist relativ aufwändig, aber ausgesprochen hilfreich für die Mitglieder, da es für einen juristischen Laien oft schwierig ist, unzulässige Formulierungen zu erkennen. Lohnauskünfte sind häufig und können anhand der positiven Rückmeldungen der Mitglieder als unterstützend und hilfreich angesehen werden. Gut vorbereitet in ein Lohngespräch mit der Arbeitgeberin zu gehen, gibt ein Gefühl der Sicherheit und führt zu besseren Ergebnissen beim Verhandeln.

Wir sind sicher, unseren Mitgliedern mit kompetenter und persönlicher Rechtsberatung weiterhin eine erstklassige Dienstleitung bieten zu können.

Sabine Weber, Leiterin Rechts- und Lohnberatung

Bildung

In Zeiten wirtschaftlicher Krisen, Umstrukturierungen und Sparmassnahmen ist es meist die Weiterbildung der Mitarbeitenden, die in den Hintergrund rückt. Der Wandel in der Bildung sowie immer mehr Anbieter auf dem Markt tun ihr Weiteres um die Bildung des SBK Bern zu immer neuen Ideen und Verbesserungen herauszufordern.

Das Jahr 2012 stand unter dem Motto „Aus der Palette der Profession“. Vor allem breit sollte unser Angebot sein, um den vielseitigen Ansprüchen und Bedürfnissen der Pflegenden gerecht zu werden, aber auch inhaltlich tief. Unsere Weiterbildungen gelten schon seit Jahren als qualitativ hochwertig, mit direktem Praxisbezug und DozentInnen, die Experten auf ihren Gebieten sind. Diesen Standard wollen wir halten.

Immer wieder erhalten wir in unseren Kursevaluationen sehr positive Rückmeldungen der Teilnehmenden. Die Kundenzufriedenheit spricht sich herum - unser Einzugsgebiet ist inzwischen die gesamte Schweiz.

Der SBK Bern ist hellhörig für die Wünsche und Bedürfnisse der Pflegenden. Sobald ein Thema im Raum steht, das für die Pflege Relevanz hat, wird ein entsprechender Kurs geplant. Dazu wird nicht das nächste Weiterbildungsprogramm „Fortschritte“ abgewartet, sondern die Idee sofort umgesetzt. Im Jahr 2012 entstanden so die Kurse „Vernetzt denken – kompetent pflegen“ sowie „Wickel und Kompressen in der Palliative Care“. Ist ein Kurs ausgebucht aber weiterhin gefragt, wird ebenfalls gleich eine neue Durchführung organisiert. So freute es uns, den „Grundkurs Kinaesthetics“ im gleichen Jahr drei Mal anbieten zu können. Für 2013 wurden nach Erscheinen der „Fortschritte“ bereits zwei weitere neue Kurse geplant: „Freiberufliche Pflege im Kanton Bern“ und „Dysphagie – Wenn die Nahrungsaufnahme zum Problem wird“.

Besonders erfreulich ist die sehr gute Auslastung der Kurse: Über 30 % waren ausgebucht. Ziel ist es, möglichst jeden Kurs stattfinden zu lassen. Als nicht gewinnorientierter Bildungsanbieter möchte der SBK Bern Kurse, die für die Pflege wichtig sind, jedoch nur von wenigen Teilnehmenden gebucht werden, dennoch durchführen. So fanden im Jahr 2012 fast 95 % aller geplanten Kurse tatsächlich auch statt. Dies gibt den Teilnehmenden grosse Planungssicherheit im Hinblick auf ihre Weiterbildungen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Bildung des SBK Bern sind die beiden jeweils im Frühjahr und Herbst stattfindenden Tagungen. Diese waren im Jahr 2012 wieder sehr gut besucht. Das Thema „Tägliche Herausforderung in der Pflege –Schmerz“ im Frühjahr führte rund 160 und „Menschen mit Demenz – pflegen“ im Herbst rund 210 Pflegende in den Hörsaal.

Auch die Betreuung der Wiedereinsteigenden in die Pflege ist weiterhin ein zentrales Thema und eine wichtige Aufgabe des SBK Bern. Gilt es doch das Potenzial an ehemaligen Pflegenden zu entdecken, ihnen ihre Möglichkeiten aufzuzeigen und sie zu befähigen, wieder kompetent und selbstbewusst ihren Pflegeberuf auszuüben.

Im vergangenen Jahr war eine Zunahme der innerbetrieblichen Weiterbildungen zu verzeichnen. Die Betriebe profitieren dabei vom Dozentenstamm des SBK Bern und können mit solchen Veranstaltungen sämtliche Mitarbeitenden in einem Durchgang auf den gleichen Wissensstand bringen.

Karin Zech, Leiterin Bildung

Stellenvermittlung

Die Stellenvermittlung des SBK Bern steht Berufsleuten, von der Pflegehelferin SRK bis zur diplomierten Pflegefachfrau, zur Verfügung. Unser Engagement gilt der Vermittlung von Festanstellungen, temporären Einsätzen über einige Monate wie auch tageweisen Einsätzen in allen Berufszweigen, sei es in der Spitäler, der Psychiatrie, der Langzeit- oder in der Akutpflege.

Der MitarbeiterInnen-Pool des SBK Bern umfasste im Berichtsjahr sechsundsechzig aktive, qualifizierte Pflegende. Der grösste Teil von ihnen war temporär ein bis drei Monate im Einsatz. Die Nachfrage für tageweise Einsätze ist etwas zurückgegangen. Bei den Sitzwachen stabilisierte sich die Anzahl der Einsätze. Trotz oft äusserst kurzfristigen Kundenanfragen können wir in über 90 % eine geeignete Pflegende einsetzen, ein guter Leistungsausweis sowohl für die Vielseitigkeit und Flexibilität der Pool-MitarbeiterInnen als auch die Effizienz der Stellenvermittlerinnen.

Die Einführung des Gesamtarbeitsvertrags Personalverleih auf den 1. Januar 2012 freut uns als Berufsverband besonders. Für die PoolmitarbeiterInnen heisst das unter anderem, dass sie in den Genuss eines sehr grosszügigen Weiterbildungsangebots kommen.

Bei den Festanstellungen fanden dreiundvierzig Personen mit Unterstützung und Beratung der Stellenvermittlung neue Arbeitsplätze.

Die harte Konkurrenz unter den Stellenvermittlungen, die Sparmassnahmen der Betriebe und die rückläufige Zahl diplomierter Pflegender stellen eine grosse Herausforderung dar. Trotzdem konnten auch im Jahr 2012 die Budgetvorgaben erneut übertroffen werden.

Das Team der Stellenvermittlung SBK Bern bleibt mit Freude und grossem Engagement im Einsatz für die Pflegenden und Institutionen. Auch in Zukunft wird die Stellenvermittlung des SBK Bern einen qualitativ hochstehenden Service bieten.

Kathrin Hauser, Leiterin Stellenvermittlung