

# MELDEN

## Kategorienänderung Mitgliedschaft

Liebe Mitglieder

Änderungen betreffend Kategorienwechsel Mitgliedschaft (mit Kopie Arbeitgeber, Anpassung des Beschäftigungsgrades), bitte bis Ende Jahr 2007 der zuständigen Sektion melden.

## Veranstaltung für unsere Mitglieder

**Mittwoch, 31. Oktober 2007, 17.30–19.30 Uhr**  
Inselspital Bern, Kinderklinik, Kursraum 1

Input und Diskussion zum Thema:

**«Weisungsrecht und Sorgfaltspflicht – was muss ich als Pflegeperson wissen?»**

PD Dr. jur. Hardy Landolt

Rechtsanwalt und Autor des Fachbuches

«Rechtskunde für Gesundheits- und Pflegeberufe»

### Informationen aus dem SBK; Austausch

Die Veranstaltung ist kostenlos, wir bitten um Anmeldung per Telefon 031 380 54 64 oder E-Mail [verband@sbk-be.ch](mailto:verband@sbk-be.ch).

Es freuen sich auf zahlreiche Teilnehmende:

Barbara Dätwyler, Präsidentin

Susann Weishaupt, Mitgliederberaterin



## Im Bild mit Bildung

### EKG-Modul 4-tägiges Seminar

Sicherheit in der EKG-Interpretation und in der Überwachung der monitorisierten PatientInnen ermöglicht qualitativ gute Pflege. 23.+31. Oktober, 7.+13. November 2007

### Herzmedikamente

Kenntnisse der Wirkungsweisen und möglichen Nebenwirkungen von Herzmedikamenten sind unerlässlich 28. November 2007

Der Kurstag ist Bestandteil des EKG-Moduls, kann aber auch unabhängig davon besucht werden.

Kursleitung: Hulda Klötzli

Kursort: Alterszentrum Viktoria, Schänzlistrasse 63, Bern

### DRG-Tagung

Patienten sind mehr als Fälle.

Fallpauschalen und die Folgen für die Pflege.

#### • Neue Finanzierungssysteme – neue Pflegepraxis?

Elsbeth Wandler, Geschäftsleiterin, SBK Schweiz

#### • Gesundheitsökonomie hat einen Namen: DRG

Lucien Portenier, Leiter Abteilung Pflege, SBK Schweiz

#### • DRG und die Auswirkungen auf die Pflege

Sandra Malk, Projektleiterin Pflege, MALK MEDIZIN CONTROLLING AG, stv. Pflegedienstleiterin

#### • Pflegen trotz DRG?

Präsentation einer Studie aus Deutschland

Sabine Bartholomeyczik, Prof., Dr. Pflegewissenschaftlerin

#### • Patientenedukation

Angelika Zegelin, Dr. Pflegewissenschaftlerin

#### • «Wegweisend» – Behandlungspfade und Entlassungsplanung

Jürgen Georg, Pflegewissenschaftler, MScN

#### • Case Management als Chance für die Förderung einer integrierten Versorgung

Maya Nagel, Ausbildungs- und Organisationsberaterin

#### • Mögliche Auswirkungen auf die Versorgungsstruktur im Kanton Bern

Thomas Straubhaar, lic. rer. pol., stellvertretender

Amtsvorsteher des Spitalamtes, GEF Kanton Bern

### Dienstag, 27. November 2007, 9.00–17.00 Uhr

Tagungsort: Hörsaal Ettore Rossi, Kinderklinik, Inselspital Bern

Wenn die Verabreichung von Chemotherapien nicht zur Alltagsarbeit gehört

### Chemotherapien sicher verabreichen

29. Oktober 2007

Kursleitung: Cristina Studer

Kursort: TZ Blumenberg, Schänzlistrasse 33, Bern

Anmeldung, Detailprogramme und Infos:

SBK Sektion Bern

Monbijoustrasse 30, 3011 Bern

Tel. 031 380 54 64

[bildung@sbk-be.ch](mailto:bildung@sbk-be.ch), [www.sbk-be.ch](http://www.sbk-be.ch)

## Impressum

### Adresse:

SBK Sektion Bern  
«Schrittmacherin»  
Monbijoustrasse 30  
3011 Bern  
Tel. 031 380 54 64  
Fax 031 380 54 74  
E-Mail:  
[verband@sbk-be.ch](mailto:verband@sbk-be.ch)  
[www.sbk-be.ch](http://www.sbk-be.ch)

### Redaktion:

Pierre Hugentobler

### Auflage:

6500 Ex.  
Geht an Mitglieder SBK  
Sektion Bern und  
Interessierte aus  
Gesundheit und Pflege

### Erscheinungsfrequenz:

3–4x pro Jahr

### Bestellen bei:

SBK Sektion Bern  
«Schrittmacherin»  
Tel. 031 380 54 64

### Gestaltung:

in flagranti  
werbeagentur bsw  
3250 Lyss  
[www.inflagranti.ch](http://www.inflagranti.ch)

### Druck:

Ediprim AG  
2501 Biel

gedruckt auf Edelweiss:  
Altpapieranteil 90%

# Schrittmacherin

1  
Editorial

2–3  
Schlüsselkompetenzen  
mit IESKO

5  
Eröffnung BZPflege

6–10  
Rückblickend

12  
Im Bild mit Bildung



P.P.  
2500 Biel/Bienne

## Editorial



Pierre Hugentobler,  
Geschäftsstellenleiter

Abschied ist immer auch Beginn. Das ist der Bogen, den wir über die drei so unterschiedlichen wie bemerkenswerten Beiträge in dieser Ausgabe zu schlagen versuchen.

Vieles in Katharina Gerbers Rückblick auf ein langes, kämpferisches Berufsleben ist auch heute noch hoch aktuell, und was sie uns auf den weiteren Weg mitgibt, gipfelt in der Sorge um die Erhaltung eines ausreichenden Bestandes engagierter Pflegenden. Frau Gerber weiss, dass ohne die auch vom SBK Bern geforderte solidarische Öffnung für alle in der Pflege Tätigen die künftig unentbehrliche Zusammenarbeit der Akteure unterschiedlichen Ausbildungsniveaus gefährdet ist. Zum grössten Schaden der Patienten.

Von der gleichen Sorge getragen sind die von Elisabeth Häni geschilderten Bemühungen der Fachstelle UND, um die Gewinnung von Wiedereinsteigenden. Die Anerkennung ausserberuflich, also in Familien- und Freiwilligenarbeit entwickelter Schlüsselkompetenzen und ihre angemessene Bewertung bei der Bestimmung des Lohnniveaus, sind in der Pflege von entscheidender Bedeutung. Das dafür entwickelte und erprobte Instrument IESKO ist Gegenstand eines vom SBK Bern am 22. Mai 2008 durchgeführten Tages-Workshop für Personalverantwortliche und Vorgesetzte im Pflegebereich.

«Gute Pflegende ausbilden, Pflegende gut ausbilden» schreibt sich das Berner Bildungszentrum Pflege als neue, gewichtige Institution der Höheren Fachausbildung auf die Fahne. Einem vom SBK Bern energisch vorgetragenen Anspruch gemäss, will es jährlich 450 Diplompflegende hervorbringen. Voraussetzung ist eine ausreichende Rekrutierung von Studiumswilligen. Gelingt es, ihnen zu geben, was sie erwarten: Eine faszinierende, weil praxisnahe Ausbildung, einen Abschluss und Titel mit Sozialprestige, die Aussicht auf einen erfüllenden und gut bezahlten Arbeitsplatz? Voraussetzung ist auch die Erhaltung und Gewinnung eines kompetenten, erfahrenen Lehrkörpers, der Anerkennung und Wertschätzung erfährt. Der SBK Bern setzt sich an vorderster Front für Anstellungsbedingungen am BZP ein, die der ausgewiesenen fachlichen und methodisch-didaktischen Kompetenz des vorhandenen Lehrpersonals voll gerecht wird.

Wenn wir auch noch mit Wahlempfehlungen für die bevorstehenden Nationalratswahlen aufwarten und nochmals ganz besonders unser Mitglied Irene Marti Anliker empfehlen, geschieht es in der Überzeugung – um mit den Worten von Katharina Gerber zu schliessen – dass gewerkschaftliche Anliegen unsere Unterstützung verdienen, und die Pflege in der Politik ohnehin sträflich untervertreten ist!



## Schlüsselkompetenzen

# Schlüsselkompetenzen systematisch erfassen – Personalauswahl optimieren

**Kluge Personalentscheide sind jederzeit, aber besonders in Zeiten des Mangels an ausgebildeten Pflegefachpersonen von zentraler Bedeutung. Wiedereinsteigende sind ein unverzichtbares Potenzial. Fachkompetenz lässt sich leichter überprüfen und aktualisieren als die unerlässlichen Schlüsselkompetenzen. Mit dem Instrument IESKO kann erfasst und beurteilt werden, ob und welche Schlüsselkompetenzen – auch aus ausserberuflicher Erfahrung – vorhanden sind und in der Pflegepraxis genutzt werden können.**



Ein Bericht von Elisabeth Häni.

Die richtige Person am richtigen Ort einsetzen zu können ist das Ziel jeder Personalentscheidung. Auch im Pflegeberuf reicht die Fachkompetenz für die erfolgreiche Aufgabenbewältigung nicht aus. Schlüsselkompetenzen wie Belastbarkeit, Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit u.a. lassen sich aber im Bewerbungs- oder Potenzialbeurteilungsgespräch weniger gut feststellen als Fachkompetenz. Gefragt sind zuverlässige Verfahren und Instrumente, mit welchen Personalfachleute und Vorgesetzte Schlüsselkompetenzen erfassen und beurteilen können.

## Erfahrungsschatz nutzen

Kompetenzen werden nicht nur in der Aus- und Weiterbildung und durch Berufserfahrung entwickelt. Verschiedene Studien (u. a. G. Dohmen: Lebenslanges Lernen. Leitlinien einer modernen Bildungspolitik. Bonn 1996) belegen seit langem, dass Lernen grundsätzlich überall möglich ist. Also auch in der Familien- und Freiwilligenarbeit sowie in Freizeitaktivitäten:

Mit einer arbeitswissenschaftlichen Studie<sup>1</sup> hat die Fachstelle UND (vgl. Kasten) das Qualifizierungspotenzial der Familien- und Hausarbeit untersucht und nachgewiesen, dass ein durchschnittlicher Familienarbeitsplatz mindestens so

anforderungs- und belastungsreich ist wie zahlreiche qualifizierte Berufstätigkeiten. Entsprechend können Schlüsselkompetenzen entwickelt werden wie beispielsweise Kommunikationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Lernfähigkeit, Flexibilität, die auch im Pflegeberuf gefragt sind vgl. Ausbildungsbestimmungen der Gesundheits- und Krankenpflege: die Schlüsselqualifikationen. Die deutlichen Bewertungsunterschiede zeigten allerdings, dass nicht alle familientätigen Personen über die gleichen Kompetenzen in gleichem Ausmass verfügen. Dies ist abhängig von der Familiensituation und der Ausgestaltung der Familientätigkeit. Ein Nachweis ist deshalb unerlässlich. Kommt hinzu, dass viele Frauen und Männer die gesellschaftliche Geringschätzung der unbezahlten Familien- und Hausarbeit verinnerlicht haben: Oft fehlt es am Bewusstsein für die in der Familien- und Freiwilligenarbeit entwickelten Kompetenzen. «Ich war die letzten Jahre nur Hausfrau und habe nicht gearbeitet», sagen etwa Wiedereinsteigerinnen im Bewerbungsgespräch und verringern dadurch selber ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Der Familienarbeitsplatz muss als Lernfeld reflektiert werden, um diese Kompetenzen in den Beruf transferieren zu können.



Die Autorin: Elisabeth Häni ist dipl. Erwachsenenbildnerin und Bereichsleiterin Bildung bei der Fachstelle UND.

## Schlüsselkompetenzen bewerten

Ausgehend von den Erkenntnissen der arbeitswissenschaftlichen Studie zum Qualifizierungspotenzial der Familien- und Hausarbeit, hat die Fachstelle UND das «Instrument zur Erfassung von Schlüsselkompetenzen IESKO<sup>2</sup>» entwickelt und erprobt, das in der Personalauswahl und -entwicklung explizit auch auf die ausserberuflich entwickelten Kompetenzen angewendet wird. IESKO besteht aus drei Haupttools, die mit Hilfe eines EDV-Programms auf eine zu besetzende Stelle angepasst werden können. Im ersten Schritt wird ein tätigkeitsspezifisches Soll-Profil der Schlüsselkompetenzen erstellt. Im zweiten Schritt erfolgt die Zusammenstellung eines strukturierten Gesprächsleitfadens, anschliessend werden mit verhaltensbezogener Interviewtechnik die personenspezifischen Kompetenzen identifiziert. Anhand einer Checkliste mit kompetenzspezifischen Auswertungskriterien wird im dritten Schritt durch den Soll-/Ist-Vergleich beurteilt, inwieweit eine Person über die erforderlichen Kompetenzen verfügt. IESKO stellt eine pragmatische Ergänzung zu herkömmlichen Tools für die Personalauswahl dar, bei welchen meistens die Erfassung von Fachkompetenzen im Vordergrund steht.

## Auswahlprozesse verbessern

Die strukturierte Erfassung von Schlüsselkompetenzen mit IESKO ermöglicht laut Aussagen von Personalfachleuten und Vorgesetzten eine systematische und ganzheitliche Beurteilung. Sie trägt zur Transparenz von Auswahlprozessen und zur Einheitlichkeit des Vorgehens bei. Mit einer entsprechenden Schulung werden Personal- und Linienverantwortliche für ausserberuflich entwickelte Kompetenzen sensibilisiert. Kompetenzen aus der Familien- und Freiwilligenarbeit können berücksichtigt und auch lohnwirksam anerkannt werden, wenn sie für das Stellenprofil passen. Dieser Grundsatz wurde beispielsweise, nach mehrjähriger Erprobung einer adaptierten Version von IESKO, 2004 im Personalreglement der Stadt Bern verankert.

## Kompetenznachweis fördern

Zur Sensibilisierung für die ausserberuflich entwickelten Kompetenzen führt die Sektion Bern des SBK in Zusammenarbeit mit der Fachstelle UND seit mehreren Jahren einen Tageskurs für Wiedereinsteigende in die Pflege durch. Die Teilnehmenden lernen, wie sie Schlüsselkompetenzen aus allen, auch den ausserberuflichen Tätigkeiten nachweisen und im Pflegeberuf gezielt nutzen können. Die Erfahrung zeigt, dass das Selbstvertrauen von Wiedereinsteigenden deutlich gestärkt werden kann. Allerdings werden die ausserberuflich entwickelten Kompetenzen in der Personalauswahl und Potenzialbeurteilung auch bei den Pflegefachpersonen kaum systematisch erfasst, geschweige denn anerkannt. Gerade in Zeiten des Personal Mangels ist die Anerkennung von ausserberuflich entwickelten Kompetenzen für die Gewinnung von qualifizierten Wiedereinsteigenden ein nicht zu unterschätzender Faktor. Die Bedeutung nicht formeller Lernleistungen wird erst langsam erkannt: Grundlagen zur deren Anerkennung finden sich zum Beispiel seit 2004 im eidgenössischen Berufsbildungsgesetz und zunehmend in betrieblichen Personalreglementen. In der Berufsbildung gibt es erste Pilotprojekte (z. B. Gleichwertigkeitsverfahren und gezielte Nachholbildung zur Erlangung des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses Fachangestellte/r Gesundheit FaGe). In verschiedenen Betrieben gibt es mehrjährige positive Erfahrungen mit einem Instrument, das hier kurz vorgestellt wird:

## SBK-Kursangebot zu IESKO

Am 22. Mai 2008 führt der SBK, Sektion Bern einen Tages-Workshop zum Instrument IESKO für Personalverantwortliche und Vorgesetzte im Pflegebereich durch, in welchem die Teilnehmenden das Instrument kennen und für die eigene Praxis anwenden lernen (vgl. Fortschritte 1/2008). Im Pflegebereich kann sich die Erfassung von ausserberuflichen Lernleistungen als besonders gewinnbringend erweisen, orientieren sich doch aktuelle Pflegemodelle (z. B. Roper/Logan und Tierny) an gleichen Lebensaktivitäten wie die Familienarbeit.

## Literatur:

<sup>1</sup> Költzsch Ruch Kerstin: Familienkompetenzen – Rüstzeug für den Arbeitsmarkt. Eine arbeitspsychologische Untersuchung zum Qualifizierungspotenzial der Familien- und Hausarbeit und seiner Bedeutung für den Beruf. Edition Soziothek, Köniz 1997

<sup>2</sup> Kadishi Bernadette (Hrsg.): Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Tobler-Verlag, Albstätten 2001

**Die Fachstelle UND Familien- und Erwerbsarbeit für Männer und Frauen** mit Kontaktstellen in Basel, Bern, Luzern und Zürich führt Beratungen, Bildungsangebote, praxisorientierte Projekte durch und leistet Öffentlichkeitsarbeit. Zielgruppen sind Unternehmen, Verwaltungen, Privatpersonen, Bildungs- und Beratungsinstitutionen, Verbände. Die Fachstelle wird vom Bund mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz unterstützt.

**Kontakt:** **Fachstelle UND**  
Postfach 6060  
3001 Bern  
Tel. 031 839 23 35  
e.haeni@und-online.ch  
www.und-online.ch

Die von der Gesundheits- und Fürsorgedirektion finanzierten Wiedereinstiegs-kurse finden zweimal im Jahr statt und richten sich an Pflegefachpersonen, die seit kurzem wieder in der Pflege arbeiten oder eine Arbeitsstelle in Aussicht haben. Im Kurs wird den Wiedereinsteigerinnen das aktuelle Pflegefachwissen vermittelt, das ihnen den Einstieg in die Praxis erleichtert.



# 21. Oktober 2007: Mehr Nationalratssitze für die Berner Angestellten



«Glaubwürdige Politik bewegt, denn sie ist wirkungsorientiert!»

Christian Vifian (1954),  
Niederscherli, KV  
SP, Liste 5

«Kinder brauchen eine gute Bildung und Jugendliche benötigen genügend Lehrstellen.»

Ursulina Huder  
(1958), Steffisburg, KV  
SP, Liste 4



«Die Wirtschaft boomt: Jetzt Löhne anpassen und Renten sichern!»

Markus Meyer (1965),  
Dr. iur., Roggwil, BSPV  
SP, Liste 5



«Für einen guten Service public, sichere Sozialwerke und vernünftigen Klimaschutz!»

Martin Lerch (1955),  
Langenthal, BSPV  
SVP, Liste 2



«Jeden Tag leiste ich vollen Einsatz für das Personal und damit für den Service public!»

Matthias Burkhalter (1954),  
Rümligen, BSPV, KV  
SP, Liste 5

«Für ein soziales Gesundheitswesen – mit gut ausgebildeten Pflegefachleuten.»

Irène Marti Anliker  
(1958), Bern, SBK  
SP, Liste 4



«Un cadre de travail motivant égal un service public performant»

Annelise Vaucher-Sulzmann  
(1952), Cormoret, APEB  
UDC, Liste 1



«Rauchfreie Arbeitsplätze + sozialverträgliche Arbeitszeiten = bessere Gesundheit»

Johanna M. Wälti-Schlegel  
(1957), Burgdorf, KV  
Grüne Kanton Bern, Liste 9

«Wertschätzung und gelebte Sozialpartnerschaft motivieren und bringen uns weiter.»

Marianne Streiff-Feller (1957),  
Oberwangen (Köniz), LEBE  
EVP, Liste 12



«Soziale und wirtschaftliche Sicherheit – die Zukunft für alle!»

Yvonne Kehrli-Zopfi (1961),  
Hasliberg-Hohfluh, BSPV  
SP, Liste 4



Für einen attraktiven Service public

[www.angestellte-bern.ch](http://www.angestellte-bern.ch)

**Spielend zu mehr Nationalratssitzen für die Berner Angestellten:**  
[www.wahlspiel.ch](http://www.wahlspiel.ch)

## Eröffnung BZPfleger

# Das neue BZPfleger präsentiert sich: eine Institution, zwei Zahlen, drei Referenten

Am 3. September 2007 stellte der Verwaltungsrat des Berner Bildungszentrums Pflege die neue Institution der Öffentlichkeit vor. Der Anlass im Lindenhof hatte Gewicht: ein Regierungsrat, der Präsident des Inselverwaltungsrates und in Personalunion Präsident des BZPfleger-Verwaltungsrates, eine Schuldirektorin. Alle Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte. Nicht sehr viele Pressevertreterinnen, aber recht viele gescheite und interessierte Fragen und tags darauf ein grosses Echo. Wie tönt das Ereignis für die Ohren der Mitglieder des SBK Bern?

Diese von den Referenten mehrfach betonte Hauptaufgabe der neuen Institution ist ja nicht neu. Sie wird schon bisher wahrgenommen, und zwar gut. Auch das haben die Referenten betont.

Zwei Zahlen: Sie lauten 450 und 60. Regierungsrat und Erziehungsdirektor Bernhard Pulver bestätigte einmal mehr, dass dies die Zielgrössen für die jährlich auszubildende Anzahl Pflegefachleute sind. 450 auf der Stufe Höhere Fachausbildung, 60 auf der Stufe Fachhochschule.

## «Gute Pflegende ausbilden, Pflegende gut ausbilden».

Die Institution: Es war recht eigentlich der Stapellauf eines grossen, neuen Schiffes.

Wie immer bei solchen Ereignissen: Es gibt viel Gepränge, einen an der Bedeutung des Anlasses gemessen sehr spartanischen Apéro und einige Begleitmusik. Das Schiff ist nun im Wasser und schwimmt, aber keine Musik kann übertönen, dass an Bord noch an sehr vielen Stellen gehämmert, genietet, gemalt und geschraubt wird. Auf der Besatzungsliste sind in der Rubrik «Leitendes Personal» noch etliche Zeilen unbeschrieben. Der Kapitän hat zwar angeheuert, kann aber erst in einigen Wochen die Brücke beziehen, weil er noch anderswo engagiert ist. Das stellt die Verantwortlichen vor heikle Aufgaben, und sie stehen unter Zeitdruck. Dramatisch ist die Situation aber keineswegs. «Gute Pflegende ausbilden, Pflegende gut ausbilden».

Er liess auch keinen Zweifel aufkommen, dass es nicht eine politische Zahl für gerade jetzt ist, sondern die Absicht der Regierung auf Dauer. Für den Startevent einer nur temporär gemeinten Sache hätte er sich nicht herbemüht.

Drei Referenten: nach dem Regierungsrat der Verwaltungsratspräsident. Peter Rychiger begründete die Rechtsform der AG. Die Spielregeln der Aktiengesellschaft sind bekannt und bewährt, und auch sehr tauglich für eine Bildungsinstitution, die letztlich einem übergeordneten, öffentlichen Ziel dient: Der Versorgung der Patienten mit guten Pflegeleistungen in allen Teilen des Kantons Bern. «Die Qualität der Pflege darf der Qualität der Therapie nicht nachstehen». Rychiger verwies auf die heiklen, noch offenen Dossiers in der Arbeitsmappe des

Verwaltungsrates. Im Vordergrund steht die Frage, ob die drei in der Stadt Bern vorgesehenen Standorte nicht besser an einem einzigen Ort zusammengefasst werden. Und wenn ja, wo? – Den Bogen zurück zur Praxis schlug Muna Hauck, Vorsitzende der Geschäftsleitung und Leiterin des Standortes Berner Oberland in Thun. «Die Ausbildung HF Pflege ist praxisnah, stützt sich auf aktuelles Wissen und neueste Erkenntnisse ab».

Insgesamt: Ein erfreulicher Beginn des jungen BZPfleger mit der alten Aufgabe. Nur: Es ist nicht die Institution, nicht die Methode, nicht die Rechtsform, welche Patienten pflegt. So ist denn auch die grösste Sorge der alten Ausbildungsstätten die grösste Sorge der neuen: Wo finden, wie interessieren wir junge Frauen und Männer für unseren Beruf? Die Lösung ist so einfach: Durch das Beispiel guter und in ihrem Beruf zufriedener Pflegefachleute.

Das Rezept ist einfach, es sollte nur beherzigt werden.

Barbara Dätwyler

## Rückblickend

# Versöhnlicher Abschied einer lebenslangen Kämpferin

**Während 40 Jahren war sie aufmüpfig und angriffig, kämpferisch und kreativ. Zupacken wollte sie in Theorie und Praxis immer. Zum Abschied aus der Szene blickt die mutige Pflegefachfrau Katharina Gerber versöhnt auf ihre Karriere und auf die Pflege zurück.**

*Interview und Fotos: Alice Baumann*

**Sie blicken als pensionierte Pflegefachfrau auf 25 Jahre Erfahrung in der Langzeitpflege und insgesamt 40 Jahre Pflege zurück. Wie sehen Sie Ihre berufliche Karriere im Zeitraffer?**

«Phantastisch, unglaublich, schön und sehr vielfältig» fällt mir dazu ein. Ich fühle mich privilegiert und bin sehr dankbar für alles. Ich kann die Vergangenheit gut loslassen. Denn aus meiner Sicht habe ich keine «offenen Geschäfte». Ich hatte meistens den Mut, heisse Eisen anzupacken und im geklärten Einvernehmen weiter zu machen – oder die Konsequenzen zu ziehen. Letzteres habe ich mehrmals gemacht und nie bereut.

**Warum sind Sie oft angeeckt?**

Früher war ich eine Kämpferin. Wer mich kennt weiss, dass ich in vielem hartnäckig, eigenwillig und unbequem war – und immer noch bin. Freunde, welche die berufliche Tätigkeit «überlebten», sind die, welche meine Eigenart akzeptieren und mich in einem Gesamtkontext sehen. Diese Freundschaften sind mir wichtig und wertvoll.

**Das klingt nach Anstrengung...**

Ich wählte instinktiv immer eher schwierige Wege, welche mich herausforderten und mir Grenzen setzten. Das brauchte ich, um zu reifen. Das tönt abgeklärt, und so ist es auch. Ich geniesse dieses Gefühl. Es bestätigt mir, dass das Leben ein Lern- und Reifeprozess ist und erst beim letzten Atemzug endet.

**Welches waren die Höhepunkte in Ihrer Laufbahn?**

Es gab zahlreiche Erfolge. Ich bezeichne mich als «Pionierin im Zeitgeist». So kamen zum Beispiel die SRK-Lehrgänge für Pflegehelferinnen in den 80iger Jahren auf Anregung aus meinem damaligen Praxisumfeld zu Stande. Auch die Zusammenarbeit zwischen Pflege und Aktivierungstherapie war nicht an der Tagesordnung und erregte Aufmerksamkeit. Und das Thema «Sterbebegleitung im Pflegeheim» wurde eine Erfolgsgeschichte für die Praxis.

**Und die Tiefschläge?**

Eine Enttäuschung war vielleicht, dass ich den 1991 eingeschlagenen Weg zur beruflichen Selbstständigkeit in den Bereichen Kommunikation und Führung nicht durchhalten konnte und mich 1999 wieder in ein Anstellungsverhältnis begeben musste. Ich lernte dadurch, dass der Status der Anstellung verglichen mit der Selbstständigkeit trotz viel Druck und Arbeitslast ein Honiglecken ist und Vorteile hat, welche man im geregelten Alltag gar nicht wahrnimmt: sorglose Ferien, regelmässige Lohnzahlungen, eine bezahlte Infrastruktur und vieles mehr. Trotzdem habe ich mich auch vehement für gewerkschaftliche Anliegen eingesetzt.

**Welche Meilensteine haben Ihnen speziell Spass gemacht?**

Spontan kommen mir zwei Dinge in den Sinn: Mein Schritt in die Langzeitpflege im Jahr 1982 war ein wirklicher Meilenstein. «Bist du berufsmüde?»

fragten mich die Kolleginnen. Damals galt nämlich die Meinung, nur Erfolglose und Ausgebrannte wechseln in die Langzeitpflege. Es brauchte Mut, einen solchen Schritt zu tun!

Der zweite Meilenstein war 1993 die Berufung zur Leiterin der Schule für Angewandte Gerontologie SAG in Zürich. Das war für mich eine enorme Ehre und Herausforderung. Die Mitbegründerin der SAG, die Märchenerzählerin Karen Meffert, bot mir diese Stelle an. Die Schule wurde trotz vieler Hindernisse ein Erfolg. Sie bringt noch heute jährlich zahlreiche Gerontologinnen zum Diplomabschluss. Seit einigen Jahren gibt es auch einen SAG-Zweig in Bern.

**Der Mensch sieht die Vergangenheit gerne positiver als sie war. Wie beurteilen Sie im Rückblick die Pflege ... vor 30 Jahren?**

Auch ohne rosa Brille fällt auf, dass viele Bereiche, welche noch heute Probleme machen, schon vor 30 Jahren angegangen wurden. Zum Beispiel die Gruppenpflege als neue Form der Pflege. Die Dokumentation des Pflegeprozesses hielt Einzug: Man bemühte sich, das Denken und Handeln nach Prinzipien zu lehren und in die Praxis umzusetzen. Das ging aber harzig und nur punktuell, weil in Spitälern mit Belegarztsystem jeder Belegarzt sein Schema präsentierte und man sich als Pflegenden an dieses zu halten hatte.

**... vor 20 Jahren?**

Damals erkannte ich den mangelnden Stellenwert der Langzeitpflege in der Krankenpflege. Die Berufskrankenpflege verurteilte damals die Pflege, welche an der Basis von nicht diplomiertem Pflegepersonal geleistet wurde, als unqualifiziert. Wir erkannten, dass diese Pflegenden Fortbildung brauchten. Es entstanden viele praxisbezogene Angebote. Trotzdem erfuhren diese Pflegenden bei der Berufskrankenpflege nie viel Wertschätzung. Dagegen wehrte ich

mich. Weitere Schlagwörter waren die neuen Berufe Aktivierungstherapeutin und Betagtenbetreuerin mit dem Verein Bernischer Alterseinrichtungen VBA als Trägerinstitution. Die SRK-Richtlinienrevision war damals ein grosses Thema, und der Vorschlag zur Unterteilung der Diplome in DN1 und DN2 wurde Wirklichkeit.

**... vor 10 Jahren?**

In den 90iger Jahren folgten die Diskussionen über die neue Bildungssystematik und endlose Stellungnahmen zum neuen Beruf der FaGe Fachangestellte Gesundheit. Dann kam die definitive Abwertung des DNI als Diplom. Diese Wiederholung von kontraproduktiven Fehlentwicklungen in den Berufen der Pflege und Betreuung schmerzt mich bis heute. Ich werte mit dieser Aussage nicht die neuen Berufe ab. Aber wie es dazu kam, stimmt mich nachdenklich.

**Was unterscheidet die Langzeitpflege von der Akutpflege?**

Die Akutpflege ist geprägt von Abklärungen und Untersuchungen, Therapie und Technik, Wissenschaft und Spitzenmedizin. Die Arbeitsweise ist hektisch und schnell, denn die Patienten sollen so schnell wie möglich wieder nach Hause entlassen werden können.



*Katharina Gerber*

Die Langzeitpflege ist geprägt von zwischenmenschlichen, meist länger dauernden Beziehungen und Abhängigkeiten, von langwierigen, meist progressiven und chronischen Krankheiten. Trotzdem braucht es auch Erkenntnisse aus Wissenschaft und Medizin.

Aus diesen Gründen habe ich schon vor 20 Jahren dafür plädiert, dass sich die Langzeitpflege eigenständig organisieren soll, speziell in der Aus-, Fort- und Weiterbildung und im Management. Als Ruferin in der Wüste hielt ich entsprechende Vorträge.

**Welche Meinung haben Sie heute von der Pflege?**

Ich sehe viele gute Entwicklungen, welche in den letzten Jahren gewachsen sind. Ich denke da an die sinnvollen Pflegedokumentationen. Andererseits wiederholen sich ungelöste Probleme, beispielsweise in der Berufsbildung.

**Wohin wird sich die Pflege entwickeln?**

Sie wird sich wie bis anhin im Schatten der Medizin bewegen. Die Akademisierung ist ja voll im Gang. Die Basis wird früher oder später eigene Lösungen finden. Es ist bekannt, dass auch Chaos neue Wege in sich birgt. Das kann trotz allem hoffnungsvoll stimmen!





**Wenn Sie einen Zauberstab hätten:  
Was würden Sie auf einen Schlag  
verbessern in unseren jetzigen Pflege-  
strukturen?**

Hokus, pokus – integritus! Im Ernst: Theorie und Praxis sollten zusammenfinden. Noch wird die Theorie höher gewertet als die Praxis, was ich falsch finde.

**Zurück zur Realität: Was würden Sie als  
Bundesrätin verändern?**

Realität ist, dass die Pflege in der Politik untervertreten ist – so auch in den Räten! Und wenn sie auftritt, gibt sie oft ein uneiniges Bild ab. Das schadet ihrer Glaubwürdigkeit. Alle wissen, dass Pflege nötig ist, und viele denken: Irgendwie wird es schon weitergehen. Ich bin übrigens froh, dass ich nicht Bundesrätin bin! Diese Position ist ohnehin ungeeignet, um Reformen einzuleiten. Sind endlich einige Weichen gestellt, kommt ein neuer Bundesrat und macht die früheren Errungenschaften rückgängig. Das hat der Übergang von Frau Dreifuss zu Pascal Couchepin bewiesen!

**Und als Spitalberaterin?**

Ich habe mich nach Jahren der Beratung wieder in den Praxisalltag zurückbegeben. Der Praxisalltag ist härter denn je, die Budgets sind enger denn je! Beratung ist gut, wenn die Umsetzung finanzierbar ist.

**Würden Sie sich gerne pflegen lassen in  
einer Berner Institution?**

Ehrlich gesagt, nur ungern. Aber ich würde lernen, Vertrauen zu üben und mich wenn nötig zu wehren.

**Wann waren Sie das letzte Mal  
als Patientin in einem Spital?  
Wie haben Sie die Medizin und  
die Pflege erlebt?**

Vor zehn Tagen in der Handchirurgie im Insepspital Bern. Die Bereiche Anästhesie und Handchirurgie habe ich als sehr effizient und umfassend erlebt. Von der Pflege war ich hingegen ernüchtert: Beim Ziehen der Infusion interessierte vor allem meine strickende Begleitperson. Ich wurde im Gespräch freundlich übergangen. Und die Frisur der zuständigen Pflegefachfrau erinnerte an ein Gartenhexlein. Dazu muss man wissen, dass wir früher auch im Sommer Strümpfe tragen mussten, weil man uns mit dem fliegenden Personal der Swissair verglich!

**Wie werden sich die Rollen von  
Pflege und Medizin verändern?**

Junge Ärzte und Pflegenden haben heute weniger Berührungängste als früher. Hierarchien werden abgebaut, und die gegenseitige Wertschätzung steigt. Da sich die Diplompflege auf ein hohes Niveau hochgearbeitet hat, ist zu hoffen, dass diese Berufe vermehrt Hand in Hand arbeiten werden.

**Ihre Visionen im Bereich Berufsbildung  
und Berufspolitik?**

Es ist zu hoffen, dass die Krankenpflege einsieht, dass die Pflegenden an der Basis am Ausbluten sind und dringend Unterstützung brauchen. Wenn unterschiedliche Ausbildungsniveaus zusammenarbeiten ist es nötig, alle Beteiligten als wichtig zu erachten. Nur eine gute Zusammenarbeit bringt auch gute Resultate.



**Was kann der SBK dazu beitragen?**

Er könnte vorangehen und unterschiedlichste Ausbildungsniveaus in den Verband aufnehmen. Das wäre ein glaubwürdiges Zeichen der Solidarität mit der pflegenden Basis! Noch will die Diplomkrankenpflege unter sich bleiben. Ein beruflicher Zusammenschluss aller Berufsgruppen könnte Verbindungen schaffen, die zu echten Problemlösungen an der Basis beitragen würden.

**Sie waren ein engagiertes SBK-Mit-  
glied. Was hat Sie zur Verbandsarbeit  
motiviert?**

Verlässliche Kolleginnen, mit denen ich in die gleiche Richtung ziehen konnte. Speziell die Delegiertenversammlungen in der ganzen Schweiz waren unvergessliche Erlebnisse der gemeinsamen Zielerreichung. Bern war schon immer eine grosse und starke Sektion und oft das Zünglein an der Waage. Wir konnten etwas bewirken – das war ein gutes Gefühl.

**Wie sehen Sie die Rolle des SBK Bern?**

Die Sektion Bern hat sich für die Langzeitpflege immer sehr stark gemacht und sich eingesetzt für die Integration sämtlicher in der Pflege Tätigen. Auch war ihr politisches Engagement oft erfolgreich. Ich hoffe natürlich, dass das so bleibt.

**Was wünschen Sie dem SBK für  
die Zukunft?**

Dass er es möglich macht, eine menschenzentrierte würdevolle Pflege und Betreuung wahrzunehmen.



**Werden Sie sich weiterhin für  
die Langzeitpflege einsetzen?**

Ich habe mich aus sämtlichen Gremien abgemeldet und dieses Kapitel abgeschlossen. Meine Zeit war gut und ist jetzt abgelaufen. Ich bin sicher, dass es viele engagierte Pflegenden gibt, die sich am richtigen Ort zur richtigen Zeit einsetzen werden.

**Warum haben Sie Ihre Pflegeausbil-  
dungen laufend ergänzt durch Weiter-  
bildungen in den Bereichen Führung,  
Kommunikation und Kunst?**

Ich bin ständig zwischen eher theoretischen beratenden Tätigkeiten und konkreter Pflegepraxis hin- und her gependelt: In der Weiterbildungs- und Ausbildungsarbeit spürte ich den Wunsch der Umsetzung in die Praxis, und in der Praxis wurde mir klar, dass es Vertiefung, Aus-, Fort- und Weiterbildung braucht, um die Praxis bewältigen zu können. Mich permanent weiterzubilden war schon sehr früh eine Selbstverständlichkeit und ein echtes Bedürfnis. Diesem Prinzip nachzuleben gehörte zu meiner Glaubwürdigkeit.

**Wie gestalten Sie Ihren Lebensalltag  
heute?**

Ich geniesse die enorme Freiheit, täglich über meine Zeit verfügen zu dürfen. Ich habe mich im ersten Jahr des nachberuflichen Lebens von Stress, Druck, Zeitnot und Schlafmanko erholt und geniesse diesen Zustand unendlich. Ich kann manchmal kaum glauben, dass mir ein solches Privileg zusteht. Ich spiele ebenso begeistert Querflöte wie vor 40 Jahren, als ich die Flöte aus der Hand legte. Das braucht Zeit, schult die Aus-

dauer und ist nebenbei ein ausgezeichnetes Hirntraining. Zudem geniesse ich es, Gäste zu bekochen. Ich probiere alte und neue Rezepte aus und habe grossen Spass daran.

**Was tun Sie für Ihre Gesundheit?**

Ich mache regelmässig die Fünf Tibeter, übe mich in positivem Denken und schreibe negative Geschehnisse auf, was mich befreit. Obwohl ohne Hund, mache ich jeden Tag einen Fussmarsch von 40 bis 50 Minuten. Drei bis vier Mal pro Woche steige ich die Treppen zu meinem 18. Stockwerk hinauf und trinke jeden Tag zwei Liter Tee oder Wasser.

**Wie haben Sie Ihre langjährigen Pflege-  
erfahrungen verkraftet?**

Das war ein andauernder Prozess. Ich habe meine Gefühle jeweils sofort aufgeräumt. Zum Glück habe ich in meinem Leben viele Verarbeitungsmethoden gelernt und diese bei mir angewendet.

**Wer hat Sie bei der Verarbeitung  
unterstützt?**

In einzelnen belastenden beruflichen Situationen habe ich professionelle Hilfe in Anspruch genommen. Meine Familie und meine Lebenspartner haben mir auch sehr geholfen.

**Welche Beziehungsform leben Sie?**

Vielleicht wirke ich so unverbraucht, weil ich nie verheiratet war! Mit dem jetzigen Lebensabschnittspartner bin ich seit zehn Jahren verbunden. Wir leben nicht in der gleichen Wohnung, denn wir pflegen einen unterschiedlichen Tages-

rhythmus. Wir besuchen uns aber täglich und verbringen viel Zeit zusammen. Meine Lebenspartner sind stabile, eigenständige Menschen, welche eine Powerfrau nicht nur ertragen, sondern auch stützen, wertschätzen und akzeptieren. Dieses Glück war mir mit beiden langjährigen Partnern beschieden.

**Sie schreiben in Ihrem Flugblatt, Sie seien seit September 2006 «nachberuflich tätig». War die Pensionierung ein Problem, gar ein Schock für Sie?**

Da mein Stellvertreter der letzten zwei Jahre mein Nachfolger wurde, konnte ich leicht loslassen. Denn ich spürte, daß meine berufliche «Herzenssache» mit Achtung und Würde in eine neue Ära weitergezogen wurde. Bei der Räumung meines Büros konnte ich die über Jahre angesammelten Unterlagen zur neuen Bildungssystematik rigoros wegwerfen, denn es änderte sich sowieso alles.

Obwohl ich mich rechtzeitig mit meinem beruflichen Weggang befasste, kommt das Wort Pensionierung immer noch schwer über meine Lippen. Die Bezeichnung einer nachberuflichen Tätigkeit oder Lebensphase finde ich viel treffender.

**Was für Pläne hegen Sie?**

Mein Lebenspartner ist 78. Wir geniessen es, dass wir beide gesund sind. Wir wissen aber, dass uns das Älterwerden vor noch unbekannte Herausforderungen stellen wird und sind offen dafür, diese zu meistern.

**Welchen Rat geben Sie jungen Menschen, die sich überlegen, einen Pflegeberuf zu erlernen?**

Das Wichtigste ist eine breite Allgemeinbildung, wenn möglich durch eine Matura oder etwas Vergleichbares. Ein guter Abschluss ist nach wie vor die beste Voraussetzung für mehr Lohn, das ist leider so. Wer an der Basis pflegen möchte, bekommt rasch zu spüren, dass die Basis auch lohnmassig wenig bis keine Anerkennung geniesst. Entscheidend ist daran zu glauben, dass die Pflege von Menschen eine enorm wichtige und wertvolle Arbeit ist.

**Ihr Lebenslauf**

Katharina Gerber wurde am 8. August 1942 in Thun geboren. 1965 schloss sie die Ausbildung zur Diplomierten Krankenschwester AKP in Bern ab, 1972 erwarb sie das Britische Hebammendiplom in London, 1977 das Diplom als Berufsschullehrerin für Krankenpflege in Zürich. Zudem verfügt sie über diverse Zertifikate in den Bereichen Führung, Kommunikation und Kunst. Sie hat Erfahrung in Tropenmedizin und Child-Welfare in der 3. Welt. Frau Gerber hat in verschiedenen Disziplinen in Bern und Agglomeration gearbeitet. Spätere Aufträge führten sie nach Luzern und Zürich. Seit über 25 Jahren liegen ihre beruflichen Schwerpunkte in den Bereichen Gerontologie, Pflege und Betreuung im Langzeitbereich, Führung und Kommunikation. 1993 bis 1996 leitete sie die Schule für Angewandte Gerontologie in Zürich. Sie hat sich sowohl regional als auch national in verschiedenen Verbänden, unter anderem im SBK und beim SRK, engagiert. Viele Jahre lebte sie auf dem Land in einem Spycher oder Bauernstöckli. Seit einigen Jahren wohnt sie im 18. Stock eines Hochhauses in Bern-West.



Inserat



Hast Du Interesse an der Verbesserung Deiner Arbeitssituation und willst Du Deine Kompetenzen fördern? Bist Du motiviert, Dein berufliches Verhalten zu reflektieren und gemeinsam mit andern Lösungsansätze zu finden?

Dann besuche die fortlaufende

## Supervisionsgruppe für Pflegefachpersonen

|                |                                                                                   |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Zeit:</b>   | Jeweils Montag, 17.00–20.15 Uhr (inkl. Pause)                                     |
| <b>Daten:</b>  | siehe Planung 2008 auf <a href="http://www.ew-beratung.ch">www.ew-beratung.ch</a> |
| <b>Ort:</b>    | Areal des Inselspitals                                                            |
| <b>Kosten:</b> | Fr. 420.– pro Person/Semester<br>Fr. 790.– beim Besuch beider Semester            |

**Anmeldung und Informationen zum Gesamtangebot:**  
Elisabeth Winterberger, Berufsschullehrerin Pflege, Supervisorin BSO, in fortgeschrittener Ausbildung zur Transaktionsanalytikerin im Bereich Beratung  
Fabrikstrasse 25, 3012 Bern, Tel. 031 501 51 53  
[www.ew-beratung.ch](http://www.ew-beratung.ch)



### Keine Personalengpässe!

Die Stellenvermittlung SBK vermittelt Ihnen qualifiziertes Pflegepersonal für Tages- oder Nachteinsätze.  
Einen Tag, mehrere Tage oder Wochen

Auch Vermittlung von Fachpersonen für Dauerstellen in allen Bereichen der Pflege und Betreuung.

Sie erreichen uns per Telefon oder Mail:  
SBK Stellenvermittlung  
Monbijoustrasse 30, 3011 Bern  
Telefon 031 380 54 60  
[stellenvermittlung@sbk-be.ch](mailto:stellenvermittlung@sbk-be.ch)  
[www.sbk-be.ch](http://www.sbk-be.ch)



### Suchen Sie eine neue Stelle? Sind Sie eine Wiedereinsteigerin?

Wir beraten Sie gerne. Kontaktieren Sie uns!

Sie erreichen uns per Telefon oder Mail:  
SBK Stellenvermittlung  
Monbijoustrasse 30, 3011 Bern  
Telefon 031 380 54 60  
[stellenvermittlung@sbk-be.ch](mailto:stellenvermittlung@sbk-be.ch)  
[www.sbk-be.ch](http://www.sbk-be.ch)

## Huber & Lang – Ihre Fachbuchhandlung in Bern und Zürich

Kompetente Beratung an zentraler Lage! Besuchen Sie uns oder bestellen Sie noch heute:  
Tel. 0848 482 482, Fax 0848 483 483 (Normaltarif), [contact@huberlang.com](mailto:contact@huberlang.com), [www.huberlang.com](http://www.huberlang.com)

Charlier, S. (Hrsg.):  
**Soziale Gerontologie**  
(Altenpflege professionell)  
2007. 450 S., 160 Abb., inkl. DVD, geb.,  
ca. CHF 59.40 (Thieme) 978-3-13-143751-8

Die Altenpflege ist stark sozial ausgerichtet, daher sind soziale Themen rund um den alten Menschen besonders wichtig. Schüler erhalten mit diesem Buch die lang erwartete sozialwissenschaftliche Ergänzung zu den Pflegeinhalten.



Curriculumsverbund ABZ  
(Hrsg.):  
**Körperpflege**  
(Training & Transfer  
Pflege, Heft 2)  
2007. 224 S., Abb.,  
kart., ca. CHF 30.– (hep)  
978-3-03905-306-3

Jedes Arbeitsheft basiert auf einem Fallbeispiel, das als Ausgangslage für die Arbeitsaufträge dient. Beobachtungsschecklisten und Kurzchecklisten für die Praxis ergänzen die exakte Beschreibung der einzelnen Arbeitsgänge.

Hoefert, H.-W. (Hrsg.):  
**Führung und Management im Krankenhaus**  
2., überarb. Aufl. 2007. 293 S., kart.,  
ca. CHF 56.– (Hogrefe) 978-3-8017-2083-4

Spicker, I. / A. Schopf:  
**Betriebliche Gesundheitsförderung erfolgreich umsetzen**  
Praxishandbuch für Pflege- und Sozialdienste  
2007. 159 S., kart., ca. CHF 46.– (Springer)  
978-3-211-48643-6

**Neuer Webshop!**  
**[www.huberlang.com](http://www.huberlang.com)**

### Bestellung

Preisänderungen vorbehalten

|         |              |
|---------|--------------|
| Name    | Vorname      |
| Strasse | PLZ/Ort      |
| Datum   | Unterschrift |

**Gewünschtes Buch ankreuzen, Talon in Blockschrift ausfüllen und an folgende Adresse senden:**  
**Huber & Lang, Hogrefe AG, Fachbücher • Medien • Zeitschriften, Postfach, 3000 Bern 9**