

# Schrittmacher:in

2/2023



**SEITE 2-3**  
Verband

**SEITE 4-5**  
Fokus

**SEITE 6**  
Rechtsberatung

**SEITE 7**  
Weiterbildung

**SEITE 8**  
Kolumne

**SEITE 9**  
Mitgliederporträt

**SEITE 10**  
News

**SEITE 11**  
SBK 60plus

**SEITE 12**  
Inserate

# Editorial

## Gleich lange Spiesse?

Vor zehn Jahren wurde die neue Spitalfinanzierung mit diagnosebezogenen Fallgruppen schweizweit eingeführt. Im Vorfeld wurde allerdings viel über «gleich lange Spiesse» diskutiert. Die Privatspitäler fürchteten eine Ungleichbehandlung gegenüber den kantonalen Spitälern, weil die Investitionskosten bei diesen bisher vom Kanton finanziert wurden. Daher forderten die Privatspitäler, dass es eine Gleichbehandlung braucht und der Druck wirkte. Das DRG-System wurde angepasst und beinhaltet auch die Investitionskosten.

So weit so gut.

Trotzdem ist der finanzielle Handlungsspielraum für die Institutionen eingeschränkt. In den Lohnverhandlungen Ende Jahr haben wir dies wieder einmal feststellen müssen. Eigentlich wären die Arbeitgeber bereit, dem Personal den Teuerungsausgleich zu bezahlen. Aber die zu tiefen Tarife (ambulant und stationär), die Ertragsausfälle durch Covid-19, die unbesetzten Betten und die Teuerung haben die Betriebe zusätzlich in eine schwierige Lage versetzt.

Die Verantwortlichen der Institutionen sind sich dem Handlungsbedarf bewusst und wollen in bessere Arbeitsbedingungen investieren, aber die Sparübungen der letzten Jahre können nicht so rasch rückgängig gemacht werden.

Nun, das Verhandlungsergebnis mit den GAV-Institutionen ist zufriedenstellend, ganz im Gegensatz zur Lohnrunde für die Spitexbetriebe und die Langzeitinstitutionen.

In diesen Bereichen entscheiden nicht die Betriebe, sondern der Grosse Rat auf Antrag der Regierung. Dies ist ein grosser Nachteil, denn die Kantonsfinanzen sind in dieser Diskussion höher gewichtet als die Lohnentwicklung. Im Vergleich zu den Spitalangestellten, erhalten die Mitarbeitenden der Spitex und Langzeit zum wiederholten Male eine tiefere Lohnentwicklung.

Es braucht «gleich lange Spiesse» in der Finanzierung der Lohnrunden. Denn, um den demografischen Wandel zu bewältigen, werden wir in Zukunft auf die spitalexterne und die Langzeitpflege angewiesen sein. Die Löhne sollen konkurrenzfähig sind, denn wir wollen eine gute Pflege – überall.



WKOedertA

Manuela Kocher Hirt

# Rückblick auf die des SBK Bern vom

**Am 21. März hat im Kongresszentrum Kreuz die ausserordentlich gut besuchte GV des SBK Bern stattgefunden. Nach einem kurzen Rückblick auf das vergangene und einem Ausblick auf das kommende Jahr, stimmten die Mitglieder über verschiedene Traktanden ab. Der Jahresbericht und die Jahresrechnung wurden genehmigt. Der Vorstand und die Geschäftsstelle wurden entlastet und der freiwillige Sonderbeitrag der HCA-Mitglieder angenommen. Das Budget 2023, der Finanzplan 2024/25 sowie die Wahl der Revisionsstelle wurden genehmigt. Es gab die Wiederwahl und Neuwahl der Delegierten sowie die Neuwahl in den Vorstand von Andrea Adrian Camisa.**

## Dienstleistungen

Einige unserer Dienstleistungen sind in den Statuten verankert, andere sind historisch gewachsen und dienen lange Zeit der Sicherung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit unserer Mitglieder – so die Stellenvermittlung. Als Kernaufgaben betrachten wir die Berufs- und Bildungspolitik und die Rechtsberatung.

Wir wollen unsere Beratungsangebote weiter professionalisieren und deren Erreichbarkeit niederschwellig erhöhen. Wir prüfen deshalb die bestehenden Dienstleistungsangebote. Wo möglich und sinnvoll prüfen wir zudem Kooperationen mit anderen Sektionen oder externen Partnern. Bestandteil dieser Überprüfung war die Diskussionsrunde im zweiten Teil der GV.

## Geschäftsstelle und Overhead

Bereits 2022 hat sich die Geschäftsstelle neu aufgestellt und gruppiert, sowie die strategische und operative Ebene noch deutlicher getrennt. So wurden die Voraussetzungen geschaffen, möglichst schlank und agil den neuen Heraus-

# Generalversammlung 21. März 2023



forderungen zu begegnen. Der seit 2021 laufende Change-Prozess führte jedoch zu einer erhöhten Personalfluktu-  
ation. Dies ist einerseits bedauernswert, andererseits jedoch bekannte Folge von institutionellen Entwicklungs-  
prozessen. Personelle Änderungen bieten auch Chancen.

Die Geschäftsstelle wird 2023 eine weitere organisatorische Veränderung erfahren. Nach dem Weggang von  
Thomas Gurtner werden wir die Geschäftsführung nicht mehr in dieser Form weiterbesetzen, sondern ihre Aufga-  
ben auf die Bereichsleitungen verteilen. Klar ist, dass die Geschäftsstelle eine Führungsstruktur braucht. Diese ist  
noch nicht genau definiert, wird sich jedoch in Richtung einer agilen Organisationsform entwickeln. Dies kann  
ein Rollenmodell oder Kreismodell oder eine CO-Leitung sein – selbstverständlich werden die Bereichsleitungen  
(Michéle Giroud, Leitung Weiterbildung ab 1. Mai und Flurina Klopfenstein, Leitung Sozialpartnerschaft ab 1. Juli)  
in diesen Prozess einbezogen. Die Querschnittsaufgaben werden in einem Pool zusammengefasst und als Office  
Management organisiert.

## Entscheidungen

Der Vorstand hat bereits eine Vorentscheidung getroffen: wir wollen und müssen uns auf die Dienstleistungen,  
welche für unsere Mitglieder den grössten Mehrwert bieten und finanzierbar sind, konzentrieren. Das sind:  
die Sozialpartnerschaft, Rechtsberatung, Weiterbildung sowie die Berufs- und Bildungspolitik. Die Stellenvermitt-  
lung wird in der zweiten Jahreshälfte eingestellt.

Der Vorstand des SBK Bern legt den Fokus seiner Arbeit in den Jahren 2022–2024 primär auf den Bereich Berufs-  
und Bildungspolitik. Er will aktiv an der Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Pflege mitarbeiten, soweit  
möglich auf eine höhere finanzielle Abgeltung für pflegerische Leistungen Einfluss nehmen und die tertiären  
Berufsabschlüsse fördern, um dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegen zu wirken. Er strebt zudem den  
Abschluss eines GAV Spitex an, um die Anstellungsbedingungen für das Personal auch in diesem Bereich zu  
vereinheitlichen und zu verbessern.

## Das «World Café»

Ziel des World Cafés an der GV war es, vertieften Einblick in die aktuelle Situation des SBK Bern und den kommen-

den Herausforderungen zu erhalten und in Kleingruppen mögliche Szenarien zu diskutieren. Mit dem Einbezug  
der Mitglieder erhofften wir uns, eine zusätzliche «Aus-sicht» auf die Lage unserer Sektion zu erhalten. Wo  
stehen wir?

Beim SBK Bern läuft seit 2022 ein extern begleiteter Reorganisationsprozess. Die Bedürfnisse unserer Mit-  
glieder und das Umfeld haben sich im Bereich unserer Dienstleistungen verändert, und unsere Mitgliederzahlen  
sind leicht rückläufig. Dies hat uns dazu veranlasst, unser Dienstleistungsportfolio und auch unseren Overhead zu  
überprüfen. Es zeigte sich dabei, dass in beiden Bereichen Einsparungen vorgenommen werden müssen, um  
den Verband auf eine gesunde finanzielle Basis zu stellen.



**Manuela Kocher Hirt**  
Präsidentin SBK Bern  
manuela.kocher@sbk-be.ch

## Einbezug

Auch weiterhin legen wir als Verantwortliche ganz besonders viel Wert auf den Dialog mit unseren  
Mitgliedern. Es ist uns ein zentral wichtiges An-  
liegen, unsere Sektion gemeinsam mit Ihnen und  
Ihren Bedürfnissen und Erwartungen auszurichten.  
Aus diesem Grund rufen wir Sie dazu auf, weiterhin  
auf allen Kanälen Ihre Überlegungen einzubringen.  
Rufen Sie uns an, schreiben Sie uns, sprechen Sie  
uns an – wir freuen uns auf Ihren Beitrag!

# Ungleiche Spiesse bei Lohnerhöhungen aufgrund unterschiedlicher Finanzierung



## Andrea Lienhardt

arbeitet als Pflegeexpertin MScN in der stationären Langzeitpflege. Sie ist Vorstandsmitglied des SBK Bern. In der aktuell herausfordernden Zeit für die Pflege ist es ihr ein besonderes Anliegen, Brücken zwischen den Pflegenden und den Arbeitgebenden zu bauen. Das gegenseitige Verständnis erachtet sie als zwingend, damit am selben Strick gezogen werden kann, um die notwendigen Veränderungen in der Pflege einzufordern und umzusetzen: «nume zäme geits!».

**In der Langzeitpflege besteht punkto Lohnerhöhungen nicht dieselbe Ausgangslage wie in den privaten und öffentlichen Spitälern, Psychiatrien und Rehabilitationszentren. Hier entscheidet der Grosse Rat über den Teuerungsausgleich, welcher mit 0,5% im Vergleich zur effektiven Teuerung von 3% dieses Jahr enttäuschend ausfiel. Je nachdem, wie hoch der Teuerungsausgleich vom grossen Rat definiert wird, muss der Kanton auch die dadurch anfallenden höheren Personalkosten tragen.**

Natürlich sind die betroffenen Institutionen theoretisch nicht an diesen minimalen Teuerungsausgleich gebunden und könnten die Löhne ihrer Mitarbeitenden an die effektive Teuerung anpassen.

Doch ist dieser Effort für die Institutionen auch tragbar? Ein Beispiel: Ein mittelgrosser, nicht gewinnorientierter Betrieb weist jährliche Personalkosten von CHF 6 Millionen auf. Würde der Betrieb den Teuerungsausgleich auf den effektiven Teuerungsausgleich von 3% erhöhen, ergäben sich jährliche Zusatzkosten von CHF 150'000. Diese müssten alleine durch die Institution getragen werden. Bedenkt man die aktuellen politischen, ökologischen und ökonomischen Entwicklungen, so wird rasch deutlich, dass solche Beträge für einen Betrieb dieser Gröszenordnung kaum tragbar sind:

## 1. Inflation und Energiepreise

Die Teuerung macht auch vor den übrigen Ausgaben der Institutionen nicht halt, und so entstehen Mehrausgaben im Bereich aller materiellen Güter wie z.B. Lebensmittel oder Reinigungs- und Pflegeprodukte. Als Folge des Ukrainekriegs und der letztjährigen Dürreperiode steigen zudem die Strompreise stark an.

## 2. Auslastung

Die Auslastung oder Bettenbelegung hängt wie ein Damoklesschwert über den Langzeitinstitutionen. Die Betten müssen belegt sein, da davon die Existenz der Institutionen abhängt. Doch was, wenn aufgrund des Fachkräftemangels Betten geschlossen werden müssen? Leider ist hier das Argument, dass durch den Fachkräftemangel ja Personalkosten gespart und dadurch die Bettenschliessungen zu verkraften seien, verfehlt.

Denn ein leeres Bett ist nicht mit einer Pflegeperson gleichzusetzen: Der monatliche finanzielle Verlust eines leeren Bettes übersteigt den Lohn einer Pflegefachperson. Ausserdem kann in einem 24-Stunden-Betrieb nicht in diesen Massstäben gedacht werden, da über den Tag verteilt mehrere Pflegenden für die Pflege einer Person anwesend sind.

Wie viele Personen pro 24 Stunden mindestens anwesend sein müssen, ist im sogenannten Richtstellenplan vom Kanton vorgegeben. Die Institutionen sind verpflichtet, diesen knapp bemessenen Richtstellenplan einzuhalten. Institutionen, die sich aus Qualitäts- und Gesundheitsmanagementgründen dafür entscheiden, den Richtstellenplan zu überschreiten, befinden sich mit den Lohnausgaben immer an der oberen Grenze des Machbaren. Des Weiteren wird das Budget vom wiederkehrenden Einsatz von temporären Mitarbeitenden belastet. Diese kosten die Institution viel mehr als die regulären Mitarbeitenden, weswegen auch dort wieder höhere Ausgaben getätigt werden müssen.

## Kostenoptimierung in der Langzeitpflege

Wo können Kosten optimiert werden, um die Löhne der Teuerung anzupassen? Möglichkeiten gibt es mehrere, allerdings mit folgenschweren Konsequenzen:

### 1. Erhöhung der Kosten für die Heimbewohnenden

Die Institution kann Pauschalbeiträge für «spezielle» Ereignisse, z. B. eine Eintrittspauschale oder eine Pauschale nach Exitus (Versterben) bei den Bewohnenden erheben. Diese Ereignisse binden viele Ressourcen, werden vom Kanton oder den Krankenkassen aber nicht vergütet.

Die Konsequenzen dieser zusätzlichen Einnahmen tragen die Bewohnenden. 60% aller Heimbewohnenden in der Schweiz beziehen Ergänzungsleistungen (EL), damit sie ihren Heimaufenthalt finanzieren können. Durch die Verrechnung von Zusatzkosten kann es dazu kommen, dass die festgelegte EL-Obergrenze überschritten wird und die Bewohnenden sich den Heimaufenthalt nicht mehr leisten können.

### 2. Kosten einsparen durch weniger qualifizierte Personen

Dabei handelt es sich um eine leider häufig angewendete Massnahme. Obschon auch sie nach wie vor unterbezahlt sind, verdienen diplomierte Pflegefachpersonen doch mehr als Fachpersonen Gesundheit oder unqualifiziertes Pflegeassistentenpersonal.

Die Konsequenzen dieser Massnahmen tragen die Pflegenden ebenso wie die Bewohnenden:

Weniger diplomiertes Personal führt zu verminderter Pflegequalität und Bewohnerzufriedenheit. Medizinische Komplikationen und vermeidbare Hospitalisationen nehmen dadurch zu. Die Verantwortung, die auf den wenigen diplomierten Pflegepersonen lastet, ist riesig. Nicht selten übernehmen Fachangestellte Gesundheit oder Assistenzpersonen dann Aufgaben, für die sie nicht ausgebildet wurden. Stress und Überforderung bis hin zum Berufsausstieg sind in solchen Fällen leider keine Seltenheit.

Die Finanzierung der Langzeitpflege setzt sich zusammen aus Pensionskosten, Betreuungskosten und Pflegekosten. Die Pensions- und Betreuungskosten und ein kleiner Anteil an die Pflegekosten von max. CHF 23 pro Tag werden von den Heimbewohnenden bezahlt. Die übrigen Pflegekosten werden von den Krankenkassen und der Gemeinde/Kanton getragen. Der Anteil der Krankenkassen ist abhängig von der Pflegebedürftigkeit der Heimbewohnenden. Je höher die Pflegestufe der Heimbewohnenden ist, desto mehr Geld erhält die Institution. Anders als in der Akutversorgung (Spitäler/Psychiatrie/Reha) erfolgt die Vergütung nicht auf Basis von Fallpauschalen, sondern basiert auf der beim Heimbewohnenden verbrachten Zeit. Der Pflegeaufwand pro Person und Minuten wird in der deutschsprachigen Schweiz hauptsächlich mittels RAI oder BESA erhoben. Je nach zeitlichem Aufwand erhalten die Heimbewohnenden eine Stufe von 0–12.

In den Pensionskosten enthalten sind die sogenannten Hotellerie-Kosten wie Zimmermiete, Energie, Reinigung, Wäscheservice, sämtliche Mahlzeiten, ein Anteil Amortisation sowie die Hauswartung.

Die Betreuungskosten enthalten die Pflegeleistungen des Heims, die nicht von den Krankenkassen übernommen werden. Einige Beispiele sind: Gespräche führen, Tätigkeiten für eine sinnvolle Tagesgestaltung, ein Pikettendienst 24 h (ist nur teilweise KLV-pflichtig)

### Wie weiter?

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es für Langzeitinstitutionen in der aktuellen Lage schwierig ist, wirtschaftlich zu arbeiten. Die Abhängigkeit vom Kanton Bern in Bezug auf die jährliche Teuerung verschärft dieses Problem zusätzlich. Betriebe, die die Mitarbeitenden mit dem vollen Teuerungsausgleich «belohnen» wollen, riskieren längerfristig ihre eigene Existenz. Daher werden die Mitarbeitenden in den meisten Fällen einen Teil ihrer Kaufkraft einbüßen. Ein weiterer Schlag ins Gesicht der Pflegenden.

Umso wichtiger ist es, dass wir jetzt nicht den Mut verlieren. Die Pflege ist und bleibt einer der vielseitigsten, erfüllendsten und – im besten Sinne – anspruchsvollsten Berufe. Wir müssen uns solidarisieren und unsere Arbeit gegenseitig wertschätzen, egal in welcher Rolle oder Funktion wir tätig sind. Nur so können wir Pflegepersonen gegenüber der Gesellschaft und den Entscheidungstragenden in der Politik geschlossen auftreten und unsere Forderungen kundtun.

# Alles was Recht ist ...

## Aus der Praxis unserer Rechtsberatung und der Weiterbildung

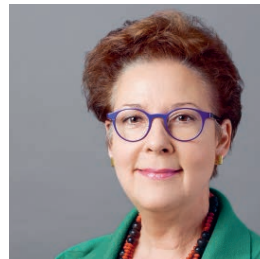
### So gelingt der Wiedereinstieg in den Pflegeberuf auch nach vielen Jahren

Das Thema wird immer wieder an uns herangetragen. Meist sind es Mütter, die nach einer längeren Berufspause – von Arbeitspause kann im Ernst niemand sprechen – in unserer Lohnberatung nach angemessener Lohnreihung oder nach einem unserer Wiedereinsteiger:innen-Kurse fragen.

Bei der Lohnreihung spielt es eine wichtige Rolle, was und wie viel während der Berufspause gearbeitet worden ist. Ist die Pflegefachperson weiterhin mindestens in Teilzeit im bisherigen Beruf tätig, z. B. als Nachtwache, in der privaten Pflege von Angehörigen oder ähnlichem, können gewisse Jahre als Berufsjahre angerechnet werden. Liegt die Tätigkeit jedoch völlig ausserhalb des angestammten Pflegeberufes, können höchstens pauschal Erfahrungsjahre in der Familie, der Organisation eines Betriebes, der Führung von Mitarbeitenden oder freiwilliger Engagements angerechnet werden.

Wie sieht der Wiedereinstieg als Pflegefachfrau nach längerer Berufsabwesenheit idealerweise aus? Sicher ist es nicht möglich, unmittelbar mit allen technischen und administrativen Gegebenheiten voll einsatzfähig zu sein. Das ist bei jedem Stellenwechsel der Fall, nicht nur bei langjährigen Berufsabwesenheiten. Aber hier kommt oft hinzu, dass neben der objektiven Unvertrautheit mit den pflegerischen Skills auch eine subjektive Unsicherheit in den persönlichen Kenntnissen und Fertigkeiten einhergeht: Wiedereinsteiger:innen trauen sich nichts mehr zu und sind ängstlich, Fehler zu begehen oder Wichtiges zu übersehen.

Hier hilft die sorgfältige Begleitung von Wiedereinsteiger:innen im ersten Monat ihrer Anstellung: in dieser Zeit begleiten sie eine erfahrene Pflegefachperson bei deren täglichen Aufgabe, sie «laufen mit», wie es heisst. Parallel dazu lesen sich die Wiedereinsteiger:innen in die Dossiers der Patient:innen ein, konsultieren Fachliteratur und frischen ihr vorhandenes Grund- und Erfahrungswissen zielgerichtet wieder auf. Wichtig sind ebenso Weiterbildungen z. B. in der Blutabnahme, Wundversorgung, Medikamentenlehre, Diabetologie usw. Das Grundwissen in Anatomie und Physiologie ist vielleicht nicht mehr präsent, aber ganz sicher nicht «verschwunden». Ein Wiedereinstieg ist anforderungsreich ohne eigene Anstrengung, ohne ab und zu aufkommende Selbstzweifel ist er nicht zu haben. Die wohlwollende Begleitung durch erfahrene Kolleg:innen, durch Vorgesetzte und Bildungs-



**Andrea Frost-Hirschi**  
Leiterin Rechtsberatung  
andrea.frost@sbk-be.ch

verantwortliche, aber auch die Unterstützung durch die Familie, die liebgewonene Privilegien abgeben muss, helfen bei der Herausforderung, im einstigen Beruf wieder Fuss zu fassen, Freude an der Arbeit zu haben und Verantwortung übernehmen zu können.

In der aktuellen Situation des Personalmangels beobachten wir vermehrt eine neue Situation: Es werden ehemalige Berufsleute angestellt, ohne dass ein ernsthaftes Einführungs- und Weiterbildungskonzept aufgestellt wird. Die Begleitung durch erfahrene Kolleg:innen und Vorgesetzte: Fehlanzeige! Neue und Wiedereinsteiger:innen werden vielmehr alleine gelassen und von Anfang an fachlich überfordert. Was nicht selten zum Misserfolg und Abbruch des Wiedereinstiegs führen kann.

Es muss klar sein, dass die Einführung neuer Mitarbeitenden immer Mehraufwand bedeutet. Die Einführung von Wiedereinsteiger:innen, die zurück in ihren Beruf kommen, ist ebenso anspruchsvoll. Sie erfordert intensive fachliche und menschliche Begleitung, die sorgfältige Abklärung von Ausbildungs- und Weiterbildungsanforderungen, die zeitliche Freistellung für interne und externe Kurse, die personell aufwändige Doppelbesetzung von Schichten.

Mit einer Einarbeitungszeit von etwa drei Monaten muss gerechnet werden, je nach Einsatzgebiet und Komplexität der Pflege und Betreuung kann diese Phase etwas kürzer oder länger dauern.

Aus Sicht des Berufsverbandes kann es nicht angehen, diese notwendige Zeit und die dafür notwendigen Ressourcen nicht aufzuwenden!

Wir beraten alle Interessent:innen dahingehend, dass sie als Wiedereinsteiger:innen unbedingt auf die 1:1 Begleitung durch erfahrene Berufsleute und ein zielgerichtetes, auf sie und ihre Aufgabengebiete individuell zugeschnittenes Aus- und Weiterbildungsprogramm bestehen.

## Wiedereinstieg in die Pflege

Wollen Sie nach einer längeren Zeit in der Familienarbeit oder in pflegefernen Tätigkeiten wieder in den Pflegeberuf einsteigen? Der SBK Bern unterstützt Ihren Wiedereinstieg mit einer gezielten praxisnahen Weiterbildung. Auch die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) hat ein Interesse daran, Ihren Wiedereinstieg erfolgreich mitzugestalten und übernimmt die Kosten der Weiterbildung, wenn Sie die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- ohne Anstellung in einer Pflegeinstitution zum Zeitpunkt der Anmeldung
- seit mindestens 3 Jahren nicht mehr in der Pflege tätig
- wohnhaft im Kanton Bern

**11. Mai, 22. Mai, 30. Mai, 12. Juni und 29. Juni 2023**

**Mehr Informationen unter [skb-be.ch](http://skb-be.ch)**

Der Besuch unseres Wiedereinsteiger:innen-Kurses kann für Sie auch dann sinnvoll sein, wenn Sie bereits eine neue Stelle angetreten haben. Ursprünglich dazu gedacht, VOR Beginn einer Anstellung besucht zu werden, kann der über eine Zeitdauer von rund 1 Monat stattfindende Kurs mit seinen Modulen berufsbegleitend als Aus- und Weiterbildungsprogramm sinnvoll sein. Hier erhalten Sie fachlichen Rat, was Sie benötigen und die Möglichkeit, Fehlendes gezielt aufzubauen.

Der Kanton Bern finanziert die Kurse derjenigen Teilnehmer:innen, die noch keinen Arbeitgebenden haben. Es ist jedoch gut denkbar, dass auch Wiedereinsteiger:innen, die bereits eine Arbeitsstelle begonnen haben, den Kurs parallel zur Arbeit besuchen. Die Kosten (Mitglieder bezahlen CHF 1100, Nichtmitglieder CHF 1700) können selbst getragen oder vom Arbeitgeber übernommen werden. Eine maximale Verpflichtung von 2 Jahren scheint uns dafür angemessen zu sein. Dabei sollte die Kurszeit mindestens teilweise als Arbeitszeit bezahlt werden.

**Wenn Sie unsicher sind, rufen Sie uns an. Wir helfen Ihnen gerne weiter.**

Die **Rechtsberatung** steht unseren Mitgliedern am Montag und Dienstag von 9.00 bis 12.00 und von 13.00 bis 17.00 Uhr und am Mittwoch von 9.00 bis 12.00 Uhr unter der Nummer 031 380 54 61 telefonisch zur Verfügung. Bei Bedarf vereinbaren wir andere Termine.

Nichtmitglieder beraten wir zu denselben Zeiten unter der kostenpflichtigen Nummer 0900 31 61 61 (1. Minute gratis, danach 3.90 pro Minute)

**«Ihr Aus- und Weiterbildungs-institut IKP: wissenschaftlich – praxisbezogen – anerkannt.»**

**Mit Option zum eidg. Diplom**  
**Neu: Finanzierung Ihrer Ausbildung durch Bundesbeiträge**



**Dipl. Körperzentrierte/r Psychologische/r Berater/in IKP**  
Psychosoziale Beratungskompetenz kombiniert mit Körperarbeit (Erleben und Erfahren über den Körper), Entspannungsübungen, Sinnfindung, Ressourcenstärkung (3 Jahre, SGfB anerkannt).



**Dipl. Ernährungs-Psychologische/r Berater/in IKP**  
Angewandte Psychologie: Sie erwerben praxisnahe Kompetenzen in Ernährung und Psychologie, mit welchen Sie Menschen mit Ernährungsproblemen ganzheitlich beraten. (4 Jahre, ASCA und SGfB anerkannt).



**Dipl. Paar- und Familienberater/in IKP**  
Ganzheitliche systemische Psychologie: Lösungs- und ressourcenorientierte psychosoziale Beratung in Beziehungen. (3 Jahre, SGfB anerkannt).



**Dipl. Ganzheitlich-Integrative/r Atemtherapeut/in IKP**  
Ressourcenorientierte Prozessbegleitung; Atem- und Körpertherapie. (3 Jahre, ASCA und EMR anerkannt).

Alle vier Weiterbildungen können mit einem eidg. Diplom abgeschlossen werden.

IKP Institut für Körperzentrierte Psychotherapie

Mehr Infos?  
**ikp-therapien.com**  
TEL 031 305 62 66

EDUQUA 

**Seit 40 Jahren anerkannt**

---

## ... auf ein Wort mit Patricia Tschannen

---



Foto: Eye Kohler

### Erfolgsfaktor Team

Es ist 6.40. Noch eine knappe Stunde bis zu meinem Dienstende. Während ich die mit Blut gefüllten Laborröhrli mit den Etiketten versehe, geht der Alarm los. Schnell beende ich meine Arbeit und renne los. Der Alarm wurde in einem Zimmer am anderen Ende des Ganges ausgelöst. Während ich renne und mir unterwegs noch den REA-Wagen schnappe, denke ich. «Jetzt noch eine REA, wir sind nur zu 4. im Dienst. So kurz vor Schluss sind wir alle müde. Das wird Kraft kosten.» Trotzdem renne ich, stelle mich innerlich darauf ein, an meine körperlichen Grenzen zu gehen.

Seit einem Jahr bin ich wieder hier auf der Station. Nach einem Jahr Unterbruch, in welchem ich mich in der Führung versucht habe. Nach einem Jahr, das mir so unendlich Vieles abverlangt hat, mich an meine persönlichen Grenzen gebracht hat. Nicht nur beruflich, auch privat bin ich als Mensch auseinandergefallen und setze mich gerade wieder zusammen. Nichts ist mehr, wie es war. Vor allem ich nicht.

Ich bin zurückgekehrt. In «mein» Team. Diese Entscheidung habe ich nicht leichtfertig getroffen. Kurzzeitig habe ich auch mit einem Temporärbüro geliebäugelt. Ich könnte dort meinen Dienstplan selber schreiben, meine Ferienwünsche wären garantiert. Ich würde wohl auch besser verdienen.

Warum ich es nicht gemacht habe? Entscheidender Faktor ist dieses Team. Dieses Team, in dem Hilfsbereitschaft, Kollegialität, Professionalität und Pflegequalität hohe Werte sind. Das Team ist immer in Bewegung. Es gibt zwar einen «harten Kern» aber darum herum kommen und gehen viele. Wir sind ein «Sprungbrett» für junge Pflegende, die sich weiterbilden wollen. Und für einige ist es zu hektisch bei uns. Und trotz dieser Dynamik bleiben unsere Werte konstant.

Ich bin mit diesem Team durch einen harten Sommer, als wir plötzlich mit hochkomplexen Patient:innen überschwemmt wurden. Ich bin mit diesem Team durch fast die gesamte Pandemie. Und manchmal wussten wir alle nicht mehr, ob wir lachen oder weinen sollten. Mehrheitlich haben wir uns fürs Lachen entschieden.

Es ist 6.42. Ich erreiche das Zimmer, in dem meine Kollegin den Alarm ausgelöst hat. Es war Fehlalarm. Ich drehe mich um und bemerke erst da, dass die Tagschicht meines Teams hinter mir gerannt ist. Und wieder weiss ich, das ist eines der stärksten Teams, in dem ich je gearbeitet habe.

E-Mail: [info@patriciatschannen.com](mailto:info@patriciatschannen.com)  
Blog: [www.patriciatschannen.com](http://www.patriciatschannen.com)



# Wer sind unsere Mitglieder?

## Lerne Rosmarie Ritzli kennen!



Rosmarie Ritzli

Mein Name ist Rosmarie Ritzli. Ich arbeite als Verantwortliche für die Sparte «Wohnen mit Pflege» in der Stiftung Sunneschyn in Meiringen. Nach der Ausbildung zur Pflegefachfrau Psychiatrie und Weiterbildungen zur Gesundheitsschwester und Diabetesfachfrau HöFa1, habe ich vor einigen Jahren das DAS «in Demenz und Lebensgestaltung» an der Berner Fachhochschule erfolgreich abgeschlossen.

### Wie war dein Weg ins Gesundheitswesen?

Schon als kleines Kind hat mich Krankheit und Pflege interessiert. Mein Teddybär musst damals als Patient dienen. Aufschneiden, zunähen, verbinden und trösten. Auch meine anderen Spielsachen habe ich professionell betreut, untersucht und verarztet. Während der Schulzeit durfte ich die Spitex-Schwester begleiten und bekam dabei einen tiefen Einblick in die Materie.

### Deine Gedanken zur Gesundheit?

Mich fasziniert die Überlegung, was ist Gesundheit und wer ist gesund? In meinen unterschiedlichen Berufssituationen habe ich viel mit chronisch kranken Personen zu tun gehabt und hier stellt sich oft die Frage: Was ist «sich krank fühlen»? Was ist Gesundheit? Trotz einer chronischen Krankheit sich «fit und zwäg» fühlen? Ich finde es sehr wichtig, den Fokus auf eine gute Lebensqualität trotz Einschränkung zu legen. Diese Erfahrungen haben auch Auswirkungen auf mein persönliches Leben. Dadurch schätze ich meine eigene Gesundheit umso mehr und es lehrt mich, mit dem Leben zufrieden zu sein.

### Was macht dir am meisten Freude?

Weiterbildungen waren und sind für mich extrem wichtig. Ich habe in den unterschiedlichsten Institutionen/Fachbereichen und Positionen gearbeitet und viele tolle Menschen kennen gelernt. Ob Patient:innen oder Mitarbeiter:innen, es ergaben sich Freundschaften, welche mich Jahrzehnte später noch begleiten. In der Pflege haben wir die Möglichkeit so viele spannende und vielfältigen Ausbildungen zu absolvieren.

Als Mitarbeiterin und als Führungsperson habe ich die Erfahrung gemacht, dass die Arbeitgeber für Weiterbildungen immer ein offenes Ohr haben. Motivierte und wissenshungrige Mitarbeiter:innen werden gerne unterstützt.

### Wo liegen deiner Ansicht nach die grössten Herausforderungen im Gesundheitswesen?

Der Fachkräftemangel ist die grösste Herausforderung. Wir haben jetzt nicht genügend Personal und müssen auch die zahlreichen Pensionierungen in den nächsten Jahren einplanen. Wir müssen neue Wege und kreative Lösungsansätze finden, um Pflegende nach der Pensionierung mit kleineren Pensen im Gesundheitswesen zu behalten. Wir müssen die Pflegenden auch besser schützen. Die Arbeit am Bett ist körperlich und psychisch sehr anstrengend und hier braucht es eine bessere Entlohnung und mehr Erholungszeiten.

### Was frustriert dich?

Mich deprimiert die fehlende Akzeptanz in der Gesellschaft für die Berufe in der Alterspflege. Die Menschen werden immer älter, die Betreuung kostet viel Geld und es benötigt ausreichend Zeit, eine qualitative hochwertige Pflege zu leisten. Doch wir haben oftmals keine Zeit für eine menschliche und würdige Betreuung der Bewohnenden. Es braucht ein Umdenken in der Politik und der Gesellschaft für eine gute Pflege für unsere älteren Mitmenschen.

Trotz allem, der Pflegeberuf ist für mich immer noch der schönste Beruf.

### Was erwartest du vom Berufsverband?

Für mich ist es ganz wichtig, dass wir einen starken Berufsverband haben. Wir sind nur so weit gekommen, weil wir eine grosse Vernetzung und einen starken Berufsverband haben. Als «Frauenberuf», als «Hilfsberuf», brauch(t)en wir eine starke Stimme, welche sich für unsere Anliegen einsetzt. Der SBK Bern agiert im politischen Umfeld und macht unsere Anliegen einer breiten Öffentlichkeit bekannt. Die Annahme der Pflegeinitiative war extrem wichtig. Jetzt braucht es eine rasche und konsequente Umsetzung.

### Was sind deine Erwartungen für das Gesundheitswesen?

Ich wünsche mir, dass wieder vermehrt junge Menschen den Pflegeberuf erlernen und ihn lange ausüben. Die Betriebe sollen Weiterbildungen aktiv fördern und den Beruf somit interessant und abwechslungsreich gestalten.

## 12. Mai Internationaler Tag der Pflege

**Kundgebung – Rathausplatz in Bern  
12. Mai 2023 – 16.00–17.00 Uhr**

Am Freitag, 12. Mai 2023 treffen wir uns vor dem Rathaus in Bern.

**Wir fordern:**

- **Mehr Transparenz**
- **Höhere Ausbildungslöhne**
- **Zulagen für Studierende**

Die Ausbildungsinitiative wurde vom nationalen Parlament im November 2022 verabschiedet und die Umsetzung liegt jetzt bei den Kantonen. Wir fordern, dass die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion des Kantons Bern (GSI) die Anliegen der Studierenden berücksichtigt.

Kommen Sie mit uns vor das Rathaus und zeigen Sie, dass der Handlungsbedarf jetzt und unmittelbar gross ist. Bringt Transparente, Pfeifen und Plakate mit, wir wollen gesehen und gehört werden.

Seien Sie dabei, wenn wir unsere Forderungen der GSI übergeben! Zusammen stehen wir für Veränderungen in der Ausbildung sowie in der Pflege ein!



**cornelia willi**  
too  
bildung und beratung gmbh



**blockiert**  
Abschlussarbeit schreiben  
wie weiter kommen  
ich gönne mir Beratung  
clever

**Für Unterstützung beim Schreiben und Weiterkommen:**  
ungeniert 032 623 55 18 anrufen  
co@cornelia-willi.ch • www.cornelia-willi.ch

## Bewerbungs- atelier

**Was gehört in den Lebenslauf? In welcher Form und Grösse schicke ich meine Arbeitszeugnisse und Diplome? Werden heute noch Referenzen verlangt?**

Diese und viele andere Fragen beantworten wir Ihnen im Bewerbungsatelier!

Sie erhalten individuelle Unterstützung in allen Bereichen des Bewerbens. Wir stellen Ihnen Vorlagen zur Verfügung, geben Ihnen Tipps zum Layout und zu den Texten, wir scannen Ihre Dokumente und zeigen Ihnen, wie Sie PDFs zusammenstellen. Sie erhalten von uns auch einen Gutschein für ein vergünstigtes Bewerbungs-Fotoshooting.

**Nächste Termine:**

- Dienstag, 23. Mai 2023, 15.30–17.00 Uhr**
- Dienstag, 27. Juni 2023, 15.30–17.00 Uhr**

Mehr Informationen finden Sie unter [www.sbk-be.ch/bewerbungsatelier](http://www.sbk-be.ch/bewerbungsatelier).

**Anmeldung** unter 031 380 54 60

## Für Stellensuchende

Bei uns finden Sie attraktive Fest- und Temporärstellen, oder Sie können sich für flexible Einsätze im Pflegepool anmelden.

Gerne beraten wir Sie persönlich, unterstützen Sie mit den Bewerbungsunterlagen und finden die für Sie passende Stelle. Profitieren Sie von unserem langjährigen Netzwerk. Spannende Dauerstellen und Temporäreinsätze erwarten Sie.

**Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme!**

**Tania Mäder**

Leiterin Stellenvermittlung  
stellenvermittlung@sbk-be.ch  
Telefon 031 380 54 60  
[www.sbk-be.ch/stellenvermittlung](http://www.sbk-be.ch/stellenvermittlung)



# SBK 60plus

## Rückblick auf die Tagung vom 8. März 2023

### AHV-Reform 21

Die sehr gut besuchte Tagung im Berner Bildungszentrum Pflege war ein voller Erfolg: Das äusserst kompetente Referat von Frau Andrea Frost-Hirschi, lic.jur., Rechtsberaterin des SBK Bern, erläuterte die Folgen der AHV-Reform 21 auf die bereits Pensionierten, auf Pensionierte der sogenannten «Übergangsjahre» und auf alle anderen. Die anschliessenden Fragen und die Diskussion rund um dieses Referat zeigten eindrücklich, wie stark das Thema das Zielpublikum interessierte.

#### Umgang mit Veränderungen im Alter und davor

Kann es wirklich sein, dass man sich mit der Pensionierung für die nächsten 25 Jahre zur Ruhe setzt oder von einer Kreuzfahrt zur nächsten hetzt? In seinem leichtfüssigen und zugleich tiefgründigen Plädoyer rief der Autor und Philosoph Ludwig Hasler<sup>1</sup> dazu auf, im Alter aktiv an der Zukunft mitzuwirken, auch wenn diese nicht mehr die eigene sein wird. Er referierte über die Hauptthesen aus seinem Buch «Für ein Alter, das noch was vorhat»: Die Dramaturgie des Alterns verändert sich derzeit. Befreit vom Takt des Erwerbslebens haben sie Zeit und Geld, können tun und lassen, wie es ihnen gefällt – Reisen, Jassen, Sport, Kino, Schlauchbootabenteuer, Yoga, Grillparty. Aber irgendwie will sich das Glück trotzdem nicht richtig einstellen. Der Mensch lebt davon, dass er etwas vorhat. Für diese Einsicht bietet der Autor eigene Erfahrungen, philosophische Traditionen und aktuelle Studien auf: Menschen werden zufrieden, wenn sie etwas mehr bewegen als nur sich selbst. Er sieht deshalb nur eine Lösung: Wirke an einer Zukunft mit, die dich überdauern wird, wirke an der Zukunft der Familie, der Gemeinde, der Bienen, der Traditionen, der Biodiversität, der Poesie – an der Zukunft unserer Menschenwelt.

Der SBK 60plus, Organisator der Tagung, zieht ein ausgesprochen positives Fazit: Die Vorträge waren gehaltvoll und interessierten, das Publikum beteiligte sich, die Organisation klappte reibungslos und das Olivenbrot wurde in kürzester Zeit und mit grossem Genuss «verputzt». Ein grosser Dank geht an die engagierten Mithelfer:innen! Gerne rufen wir die Leser:innen der Schrittmacher:in dazu auf, sich mit möglichen Veranstaltungsthemen für eine nächste Tagung, voraussichtlich im Frühling 2024, zu melden: kommunikation@sbk-be.ch. Ebenso freut sich der SBK 60plus auf weitere Mitglieder ab 50 Jahren, die gerne noch im Berufsleben tätig sind und Inputs aus der Praxis einbringen können. Der Aufwand beträgt 5–6 Sitzungen à 1,5 Stunden im Jahr plus die Mithilfe an Tagungen.

## Aktivitäten des SBK 60plus

Wir organisieren am **Dienstag, 5. September einen Ausflug**. Von Iseltwald geht es zu Fuss (oder für diejenigen, die nicht so gut zu Fuss sind mit dem Schiff) zum Giessbachhotel.

#### Programm

Bern

Abfahrt 08.04 Uhr nach Interlaken Ost,  
dort Ankunft 08.58 Uhr

Für Zusteigende

Thun Abfahrt 08.24 Uhr,  
Spiez Abfahrt 08.34 Uhr

Interlaken Ost

See mit dem Schiff Abfahrt 09.07 Uhr nach  
Iseltwald

#### Für Fussgänger

1,5 Std. Wanderung dem Seeufer entlang zum  
Hotel Giessbach

#### Für Nichtfussgänger

Abfahrt Schiff Iseltwald 10.09 Uhr  
Ankunft Giesssbach 10.20 Uhr oder  
via Brienz Ankunft 11.16 Uhr Giessbach

#### 12.00 Essen

im Hotel Giessbach, danach Spaziergang zu den  
Giessbachfällen

Abfahrt Giessbach 15.51 Uhr

Abfahrt Interlaken Ost ab 17.00 Uhr

Ankunft in Bern um 17.52 Uhr

**Anmeldungen** an Marianna Iff per SMS oder  
Whatsapp: 079 583 51 19 oder Mail: m.iff@gmx.ch

Der SBK 60plus ist zudem damit beschäftigt, die Idee eines **Besuchsdienstes** auszuarbeiten: Ziel ist es, regelmässige Besuche älterer Berufskolleg:innen zu organisieren.

Weiterhin findet regelmässig das **«Café 60plus»** am ersten Dienstag des Monats von 10.00–11.00 Uhr statt (Haus der Generationen, Haupteingang rechts, Bibliothek und Café).

#### Nächste Daten:

**9. Mai, 6. Juni, 4. Juli und 8. August, 3. Oktober (1. August entfällt), 5. September Ausflug**

<sup>1</sup> Ludwig Hasler: Für ein Alter, das noch was vorhat.  
Verlag rüffer&rub, 2019. ISBN 978-3-906304-53-3

# Setzen Sie auf stabile Werte

Finanzielle Pensionsplanung, unabhängige Vermögensverwaltung, Steueroptimierung, Zweitmeinung zu Bank- oder Versicherungsangeboten – bei uns erhalten Sie alle Entscheidungsgrundlagen aus einer Hand. Damit Sie entspannt in die Zukunft blicken können.

Buchen Sie jetzt Ihren Termin:

[www.glauserpartner.ch/termin](http://www.glauserpartner.ch/termin) – 031 301 45 45

Wir freuen uns auf Sie!

## GLAUSER+PARTNER

VORSORGE | STEUERN | VERMÖGEN

[www.glauserpartner.ch](http://www.glauserpartner.ch)



Beratungsqualität vom SBK getestet und für gut befunden.  
Mit Sonderkonditionen für Verbandsmitglieder.

## WIEDEREINSTIEG IN DIE AKUTPFLEGE

FÜR DIPLOMIERTE PFLEGEFACHPERSONEN

Nach einer vollständigen oder teilweisen Arbeitspause wollen Sie wieder in die Akutpflege einsteigen. Ihr theoretisches Wissen und pflegetechnisches Handling wollen Sie dazu auffrischen. Wir unterstützen Sie dabei.

**Ab 24. August 2023 können Sie unseren Wiedereinstiegskurs in die Akutpflege besuchen.**

Alle Informationen finden Sie unter:  
[lindenhofgruppe.ch/wiedereinstieg](http://lindenhofgruppe.ch/wiedereinstieg)



Ob die GSI sogar die Kosten für Ihre Teilnahme übernimmt, sagen wir Ihnen gerne in einem persönlichen Gespräch.



LINDENHOFGRUPPE



### Impressum

**Herausgeber**  
SBK Bern  
Monbijoustrasse 30, 3011 Bern  
Tel. 031 380 54 64  
[verband@sbk-be.ch](mailto:verband@sbk-be.ch), [www.sbk-be.ch](http://www.sbk-be.ch)  
**Redaktion**  
Annina Meerstetter

**Auflage**  
5000 Exemplare  
**Layout**  
Grafik Monika Walpen  
**Druck**  
A. Walpen AG, 9200 Gossau

**Erscheinungshäufigkeit**  
4 Ausgaben pro Jahr  
**Abo-Preis**  
Der Abonnementspreis ist im Mitgliederbeitrag enthalten.