pflegebern

Sektion Bern
Section de Berne
SBK
ASI

Schrittmacherin

2 / 2018

Pflege in den Verwaltungsrat
Teil 3

Seite 2
Berufspolitik

Seite 9
Sozialpartnerschaft

Seite 10
Pflegepreis

Seite 12
Weiterbildung

Seite 14
Madame Malevizia

Seite 15
Mitglieder

Seite 18
SBK 60plus

Editorial

Ein herzliches Willkommen!

Endlich ist es geschafft – auch die Sektion Bern kann Health Care Assistants, Personen mit Ausbildung auf Sekundarstufe II im Bereich der Gesundheits- oder Krankenpflege, aufnehmen.
Am 21. März 2018 stimmten die Mitglieder dem Antrag des Vorstands einstimmig zu. Sie lesen mehr dazu auf Seite 6.

Ebenfalls hoch aktuell ist das Thema «Pflege in den Verwaltungsrat». Was Frau Dr. Jacqueline Martin, Leiterin Ressort Pflege/MTT am Universitätsspital Basel dazu sagt, erfahren Sie nebenstehend.

Die Pflegeinitiative wurde vom Bundesrat ohne Gegenvorschlag abgelehnt. Ein unverständlicher Entscheid! Jetzt steht die parlamentarische Beratung an. Das letzte Wort wird das Stimmvolk haben.
Trotz winterlichen Temperaturen und rauem Gegenwind geben wir nicht auf und bleiben dran.

Ihnen einen guten Start in den Frühling!

C. Klüver

Cornelia Klüver

Dr. Jacqueline Martin arbeitet seit 1987 in verschiedenen Funktionen am Universitätsspital Basel. Ihre akademische Ausbildung absolvierte sie parallel dazu an der University of Maastricht (Master in Nursing Science, 2005), an der University of Ulster in Belfast (Doctor in Philosophy in Nursing Science, 2012) und an der Universität Kaiserslautern in Kooperation mit der pädagogischen Hochschule Zentralschweiz in Luzern (Master of Advanced Studies in Adult and Professional Education, 2011).
Sie ist seit 1995 in diversen Führungsfunktionen tätig und hat u.a. von 2006 bis 2012 das CAS «RCN Clinical Leadership Programm» an der Universität Basel geleitet. Seit 2014 ist sie Mitglied des Verwaltungsrats des Kantonsspitals Baselland.

Sie sind seit gut sechs Jahren Leiterin des Ressorts Pflege/MTT am Universitätsspital Basel und zusätzlich seit knapp vier Jahren Verwaltungsrätin im Kantonsspital Baselland. Wie ist es zu Letzterem gekommen?
Ich habe das Mandat auf eine Anfrage des Regierungsrats des Kantons Basel-Landschaft hin übernommen. Als Mitglied der Geschäftsleitung im Universitätsspital Basel stellte sich für mich allerdings die Frage nach Interessenskonflikten. Nach einigem Nachdenken und Austausch mit verschiedenen Personen, kam ich zum Schluss, dass dies auch eine Chance sein könnte, die Zusammenarbeit der beiden Spitäler zu stärken.
Mich reizte die Idee eines gemeinsamen Gesundheitsversorgungsraums von Baselland und Basel-Stadt. Dass sich das dann tatsächlich so schnell konkretisierte, hätte ich damals natürlich nicht gedacht.

Pflege in den Verwaltungsrat Teil 3

Interview mit Jacqueline Martin, Leiterin Ressort Pflege/MTT Universitätsspital Basel.
Das Interview führte Cornelia Klüver, Geschäftsführende Präsidentin des SBK Bern.

Es hat sich also gelohnt, die Chance wahrzunehmen.
Absolut. Die grosse Berufsgruppe der Pflege ist ja normalerweise in solchen Gremien eher untervertreten. Sehr gefreut hat mich an der Anfrage, dass es explizit darum ging, Mitglieder aus dem Kerngeschäft und mit medizinisch-fachlicher Kompetenz in den Verwaltungsrat zu holen – das war zu jener Zeit visionär. Aus diesem Grund wurde z.B. auch eine Vertretung der Hausärzte einbezogen.

Welches sind Ihrer Ansicht nach die wichtigsten Kompetenzen, die Verwaltungsratsmitglieder in einer Gesundheitsorganisation (Spital, Langzeitinstitution, Spitex, Rehabilitation) mitbringen sollten? Einerseits muss ja der strategischen Weiterentwicklung Rechnung getragen sein, anderseits sind aber sicher auch Dinge wie Werthaltungen und Verbindlichkeiten ein Thema.
An erster Stelle stehen für mich die Fähigkeiten zum strategischen und systemischen Denken. Zudem sind umfassende Kenntnisse über die Funktionsweise des Gesundheitswesens und die aktuelle Gesundheitspolitik nötig.

Die Regierungen beider Basel haben zwei Staatsverträge für die künftige «Gesundheitsregion beider Basel» unterzeichnet. Teil davon ist die neue gemeinsame Spitalgruppe, in welcher das Kantonsspital Baselland und das Universitätsspital Basel fusioniert werden sollen. In Kraft treten sollen die Verträge per Anfang 2020. Die neue gemeinsame Spitalgruppe wird unter dem Namen «Universitätsspital Nordwest» auftreten.

Eine weitere wesentliche Kompetenz ist das unternehmerische Denken und Handeln. Von zentraler Wichtigkeit ist auch der langfristige Blick. Sonst läuft man Gefahr, zu stark auf die betriebswirtschaftliche Perspektive zu fokussieren. Daher sollten – gerade bei einem öffentlich-rechtlichen Spital – unbedingt auch volkswirtschaftliche Gesichtspunkte miteinbezogen werden. Es muss ein Bewusstsein dafür vorhanden sein, welche Auswirkungen ein Entscheid auf die Versorgung der Gesamtbevölkerung haben wird.

Und der Gendermix?
Als Faustregel für die Zusammensetzung des Gesamtgremiums gilt allgemein: ein guter Mix verschiedener Fachkompetenzen und ein guter Gender-Mix. Letzteres scheint mir in der Schweiz bis jetzt eher seltengelungen zu sein.
Im NHS in England sind auch Vertretungen von Patienten oder der lokalen Bevölkerung in die Verwaltungsräte der Spitäler eingebunden.

Sie würden das auch für die Schweiz empfehlen?
An sich ja, da Spitäler einen öffentlichen Auftrag haben. Natürlich nicht die Privatspitäler, aber die Existenz und Mission öffentlich-rechtlicher Spitäler gründet in der medizinischen Versorgung der Bevölkerung. Deren Vertretung im Führungsgremium wäre also gut nachvollziehbar. In England, wo es ein staatlich gesteuertes Gesundheitswesen gibt, ist das sogar gesetzlich vorgeschrieben, und es werden gute Erfahrungen damit gemacht.

Wäre das hier in der Schweiz realistisch?
Auf jeden Fall wäre es spannend, dies auszuprobieren. Sicherlich müssten es Personen sein, die sich für die grösseren Zusammenhänge im Gesundheitswesen interessieren. Ich gehe aber davon aus, dass es mehr Leute gibt als man denkt, die sich für ein solches Amt zur Verfügung stellen würden.

Seit 13 Jahren untersucht die Firma guidoschilling executive search die Zusammensetzung von Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten bei den 100 grössten Schweizer Arbeitgebern. Die Resultate werden im jährlich erscheinenden schillingreport veröffentlicht.
Den Report für 2018 finden Sie unter
www.schillingreport.ch/upload/5/4173/schillingreport%202018%20-%20Medienmitteilung.pdf

Ist es Ihrer Meinung nach eine Notwendigkeit, dass die Kerndisziplinen Pflege und Medizin grundsätzlich in Verwaltungsräten von Spitälern vertreten sind? Wenn ja, warum?

Ich möchte nicht von den Professionen aus gehen, das greift zu kurz. Es braucht nicht in jedem Spital-Verwaltungsrat einen Arzt und eine Pflegefachperson. Was es aber zwingend braucht, sind Branchenkenntnisse und Fachexpertise im medizinischen Bereich. Man muss entscheiden können, was aus Sicht der Patienten und der Bevölkerung richtig und wichtig ist. Es geht um das übergeordnete Denken. Es sollten keine standespolitischen Interessen einfliessen.

Ziel ist, eine vernünftige Medizin und eine adäquate Gesundheitsversorgung zu betreiben. Um das zu erreichen, muss eine gesundheitspolitische Perspektive eingenommen werden. Von grossem Vorteil ist auch eine Auseinandersetzung mit dem Gesundheitswesen im internationalen Kontext. Was sind Trends und Entwicklungen in der Gesundheitsversorgung? Darüber Bescheid zu wissen, ist unerlässlich, um weitreichende, langfristige Entscheide treffen zu können.

Schliesslich soll der Verwaltungsrat ja nicht nur dazu da sein, abzunicken was der CEO vorlegt, aus Mangel an fundiertem Wissen. Er muss die im operativen Bereich ausgearbeiteten Vorschläge danach beurteilen können, ob sie für die längerfristige Entwicklung des Unternehmens sinnvoll sind.

Auf jeden Fall, und es geht noch einen Schritt weiter. Das betriebswirtschaftliche Denken und die operative Führung sind Aufgabe des CEO. Aber der Verwaltungsrat hat auch den Blick auf die gesamte Versorgung zu richten, auf die grösseren Zusammenhänge. Die Überlegungen beziehen sich hierbei nie nur auf ein einzelnes Geschäftsjahr, sondern immer auf die langfristige Steuerung, die auf eine sinnvolle medizinische Versorgung ausgerichtet sein sollte. Ein öffentlich-rechtliches Spital hat einen Auftrag. Es wird mit Steuergeldern finanziert, das heisst es hat eine Verantwortung gegenüber der Bevölkerung. Der Verwaltungsrat muss also die Vorlagen der Geschäftsleitung dahingehend überprüfen und auf diesem Hintergrund abwägen, was sinnvoll ist und was nicht. Das ist meines Erachtens die eine der beiden wesentlichen Funktionen des Verwaltungsrats.

Und die andere?

Ein Verwaltungsrat muss visionär sein. Gerade bezüglich innovativer Technologien und neuer Versorgungsmodelle.

Steuerung heisst mitunter Veränderung. Die interne Kultur in einer Organisation ist oft sehr tief verwurzelt, und Veränderungen können Jahre in Anspruch nehmen. Welche Wichtigkeit messen Sie Kenntnissen über die vorherrschende Kultur eines Unternehmens bei, wenn es darum geht, strategisch die richtigen Entscheidungen zu fällen?

An einem Universitätsspital gibt es zwei verschiedene Tempi, was Veränderungen betrifft. Ein Universitätsspital ist verbunden mit dem Forschungsbetrieb der Universität. Wenn eine Neuerung aus der eigenen Forschung stammt, wird sie erstaunlich schnell in der Praxis umgesetzt. Kommt sie von aussen, sieht das ganz anders aus …

Wie wird damit umgegangen?

Wenn Veränderungen eingebracht werden sollen, hilft es, mit Projekten und Pilotphasen zu arbeiten. Entscheide «von oben», die ohne Einbezug der Betroffenen gefällt werden, lösen vor allem Widerstand aus.

Um strategische Entscheide effizient umsetzen zu können, muss die Geschäftsleitung die Kultur ihres Betriebs hervorragend kennen. Sie muss die wichtigsten Meinungsbildner kennen und wissen, wer zu welchem Zeitpunkt wie informiert und integriert werden soll.

Demgegenüber braucht der Verwaltungsrat Kenntnisse über das Umfeld, die Bedürfnisse der Bevölkerung, die politischen Gegebenheiten. Er muss sich um gute Kontakte zu Gesundheitspolitikern kümmern.

Damit bei der Durchführung eines Projekts beide Perspektiven optimal zusammenwirken können, ist eine gute Zusammenarbeit von Geschäftsleitung und Verwaltungsrat wesentlich.

Kürzlich führte ich ein Gespräch mit den Inhaberinnen einer Kaderstellenvermittlung für Frauen zum Thema «Frauen in Verwaltungsräten». Eine ihrer Aussagen war: *Die bereits mit strategischer Führung befassten Frauen in der Pflege sind öffentlich zu wenig wahrnehmbar. Sie müssen als Rollenvorbilder sichtbar werden. Und die Frauen in den Führungsgremien müssen es wagen, sich zu exponieren, im Sinne des öffentlichen Auftretens, und sich abzuheben von den anderen.* ***Umgekehrt müssen Frauen bzw. Pflegende als Gemeinschaft bereit sein, fähige Einzelne hervorzuheben.*** *Es braucht das gemeinsame Ziel, diejenigen Personen aus den eigenen Reihen, die herausleuchten, zu fördern und voranzuschicken (aus Interview mit E.M. de Boer & C.J. Kaufmann 20.10.2017, Schrittmacherin 4/17).*

Wie denken Sie darüber?

Da sind wichtige Punkte genannt worden. Es ist ja eine schweizerische Eigenheit, dass Einzelne nicht hervorstechen sollten. Tut es jemand, wird das nicht geschätzt. Das trifft auch für die Pflege zu. Dass fähige Personen gefördert und vorangeschickt werden sollten, finde ich eine sehr gute Bemerkung. Es ist auch erlaubt, stolz zu sein auf herausragende Fähigkeiten, aber wir tun uns bereits schwer damit, wenn jemand herausragt. Auf die Pflege trifft das umso mehr zu, als sie ein klassischer Frauenberuf ist.

Zickenkrieg?

Nein, aber Frauen in der obersten Führung sind in der Schweiz noch immer etwas Aussergewöhnliches. Es ist ernüchternd, wie wenige Frauen – gesamthaft über alle Industriezweige gesehen –

in Führungsgremien vertreten sind. Im Ausland ist das ganz anders. Doch bei uns ist gesellschaftlich noch immer nicht verankert, dass auch Frauen es wagen, sich zu exponieren, öffentlich aufzutreten, sich abzuheben. Und wenn es eine Frau trotzdem tut, wird sie oft angefeindet, was es doppelt so schwierig macht.

Die Kampagne «Nurses on Boards» hat zum Ziel, die Vertretung der Pflege in den Verwaltungsräten des Gesundheitswesens zu fördern.

Wie schon gesagt geht es nicht um eine berufspolitische Vertretung, sondern um den Blick auf die Versorgung der Bevölkerung und der Patientinnen und Patienten. Sicher ist die Pflege dafür prädestiniert, weil sie sehr direkt mit den Patientinnen und Patienten arbeitet. Aber Therapiedienste oder Mitarbeitende des Sozialdienstes tun das auch. Der wesentliche Punkt ist letztlich, die Perspektive der unmittelbaren Patientennähe in den Verwaltungsrat zu bringen. Deshalb gab es im NHS in England eine Initiative: «From Ward to Board» (King's Fund, 2009).

Die Kampagne «Nurses on Boards» will das Bewusstsein der Entscheidungstragenden dafür wecken und verbessern, dass die Mitarbeit der Pflege für jeden Verwaltungsrat im Gesundheitswesen eine wertvolle oder sogar unverzichtbare Ressource darstellt. Bis 2020 sollen 10'000 Nurses – Pflegefachleute – in den obersten Entscheidungsgremien des Gesundheitssystems vertreten sein.
NHS = National Health Service bezeichnet das staatliche Gesundheitssystem in Grossbritannien und Nordirland.
Die Initiative: «From Ward to Board» zu finden unter: www.kingsfund.org.uk/publications/ward-board

Also doch am besten die Pflege.

Ich gehe davon aus, dass die Pflege – und somit eben auch die Frauen – zukünftig viel stärker in Verwaltungsräten vertreten sein wird. Das ergibt sich von allein. Die meisten dieser Gremien sind sehr interessiert an weiblichen Mitgliedern. Gendergemischte Führungsgremien treffen bessere Entscheidungen – das ist ein inzwischen allgemein bekannter Fakt. Dazu gibt es auch viel Literatur.
Ich habe in den vergangenen vier Jahren einige Anfragen für Verwaltungsratsmandate erhalten, alle von Spitälern. Das bestätigt mir meine Wahrnehmung und ist doch eigentlich ein positives Signal für uns Frauen.

Sie haben nicht zugesagt?

Um so ein Amt seriös ausüben zu können, muss man sich klar machen, was ressourcenmässig realistisch und machbar ist. Neben meiner Arbeit am Universitätsspital Basel und dem Verwaltungsratsmandat am Kantonsspital Baselland habe ich noch andere Engagements in Lehre und Forschung und könnte im Moment nicht mit gutem Gewissen noch ein weiteres VR-Mandat übernehmen.

Was würden Sie nun Personen aus der Pflege raten, wenn sie sich für ein Verwaltungsratsmandat interessieren?

Ich denke, der Entscheid muss kritisch reflektiert sein. Man muss sich gut überlegen: Was habe ich zu bieten, was bringe ich als Mehrwert ein? Will ich so exponiert sein? Kann ich diesen zeitlichen Aufwand erbringen?

In welchen Grössenordnungen bewegt sich der?

Schätzungsweise zwischen 5% und 20%, je nach Grösse und Situation des Betriebs. Auf jeden Fall bedeutet es viel Arbeit in der Freizeit. Ich empfehle, von vornherein zu fragen, wie gross der Aufwand sein wird.

Gibt es eine entsprechende Fortbildung?

Es gibt verschiedene gute Angebote in der Schweiz als Vorbereitung auf ein VR Mandat. Es ist auch wichtig, sich der Verantwortung, die man trägt, bewusst zu sein. Nicht zu vergessen ist auch die Haftungssituation.

Wie sieht es in Bezug auf Interessenkonflikte aus?

Am besten ist es, sie vor der Wahl zu thematisieren oder auf das Mandat zu verzichten, je nachdem wie schwer sie sind. Das ist ein sehr wichtiger Punkt, den es sorgfältig zu klären gilt.

Wir sind am Schluss des Interviews angelangt – Sie haben das letzte Wort.

(lacht) Sie erwähnten vorher irgendwann in einem Nebensatz, die gute Zusammensetzung im Verwaltungsrat sollte sich auch auf Werthaltungen und Standpunkte beziehen.

Zum einen halte ich die Diversität – ausgerichtet auf die strategischen Ziele – für eine wichtige Grundlage, zum anderen den Konsens in Bezug auf die Werte, auf Integrität. Ohne das ist für mich ein gemeinsames Funktionieren schwer vorstellbar.

Dass man sich von den Werten her einig sein muss, damit bin ich voll einverstanden. Sonst ist man mehr mit gruppeninternen Angelegenheiten beschäftigt als mit den Geschäften, die ein Verwaltungsrat zu behandeln hat.
Ich glaube aber, es resultieren bessere Entscheide, wenn Meinungen und Standpunkte heterogen sind. Oftmals ist das recht schwierig auszuhalten, denn es bedeutet auch Auseinandersetzungen zu führen. Wenn die Mitglieder eines Gremiums inhaltlich zu deckungsgleich ausgerichtet sind, besteht die Gefahr, dass zu schnell im Konsens entschieden wird. Harmoniestreben ist in so einem Gremium fatal.

Frau Martin, herzlichen Dank!

Health Care Assistants: Herzlich willkommen im SBK Bern

An der letzten Generalversammlung wurde über die Statutenänderung zur Aufnahme von Health Care Assistants (HCA) – die internationale Bezeichnung für Berufsabschlüsse in Gesundheits- und Krankenpflege auf Sekundarstufe II – abgestimmt. Die Mitglieder des SBK Bern haben den Antrag des Vorstandes zur Integration von HCAs einstimmig angenommen.

Als 2016 das oberste Organ des SBK CH, die Delegiertenversammlung (DV), mit einer Zweidrittelmehrheit dem Antrag zur Integration von HCAs zustimmte, wurde eine Überarbeitung der Statuten des SBK Schweiz erforderlich. Anfangs 2017 erhielt der Vorstand des SBK Bern die erneuerten rechtlichen Vorgaben für die Sektionsstatuten und begann mit der eigenen Statutenrevision. Die neuen Statuten des SBK Bern wurden am 24. November 2017 vom Zentralvorstand des SBK Schweiz genehmigt.
Damit war der Weg frei, die neuen Statuten des SBK Bern, in denen die Integration von HCAs ihre rechtliche Grundlage findet, den Mitgliedern an der Generalversammlung (GV) vom 21.03.2018 zur Genehmigung vorzulegen.
Wir freuen uns sehr über den einstimmigen Entscheid und heissen alle Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit, Assistentinnen und Assistenten Gesundheit und Soziales (AGS) herzlich willkommen – gemeinsam für eine starke Pflege!

Neue Mitgliederkategorie «Health Care Assistants»

Wir sind derzeit daran, unsere Prozesse und die Kommunikation anzupassen sowie eine neue Mitgliederkategorie «Health Care Assistants» zu schaffen. Die HCA werden als **nichtordentliche SBK-Mitglieder** aufgenommen. Nachfolgend die wichtigsten Neuerungen:

- Gemäss DV-Entscheid von 2016 können je Sektion maximal 3 HCA als Delegierte für die DV gewählt werden (siehe Art. 33.3 der Statuten SBK Schweiz).
- HCA können an der GV des SBK Bern teilnehmen und abstimmen. Entscheide der GV sind jedoch nur rechtsgültig, wenn auch eine Mehrheit der ordentlichen Mitglieder zustimmt. Massgebend ist das jeweilig aufgrund der Statuten erforderliche Mehr.
- HCA profitieren von sämtlichen Dienstleistungen des SBK zu den gleichen Konditionen wie ordentliche SBK-Mitglieder – beispielsweise von kostenloser Rechtsberatung, Reduktion auf alle SBK-Weiterbildungen, Kongresse und Tagungen.

Die neuen Statuten werden in Kürze auf unserer Homepage aufgeschaltet: www.sbk-be.ch/statuten

Tag der Pflege 2018

12 MAI

Der «Internationale Tag der Pflege» wird von Pflegefachpersonen weltweit am 12. Mai gefeiert, dem Geburtstag von Florence Nightingale, die als Begründerin der professionellen Krankenpflege gilt. Der ICN (International Council of Nurses) legt jedes Jahr ein Schwerpunktthema fest. Die aktuelle internationale Kampagne «Nurses: A Voice to Lead» will fördern, dass Pflegende unter anderem aktiver und lauter werden in der Politik (mehr unter www.icnvoicetolead.com).

In der Schweiz haben wir 2017 gemeinsam gezeigt, was möglich ist, wenn die Pflege laut wird. In kurzer Zeit kamen die nötigen Unterschriften für die Pflegeinitiative zusammen. Obwohl sich der Bundesrat an seiner Sitzung vom 9. März 2018 für die Ablehnung der Pflegeinitiative ausgesprochen hat, ist unser Anliegen noch lange nicht vom Tisch. Die Pflegeinitiative wird als nächstes im Parlament beraten. Der SBK, das Initiativkomitee und seine Partner werden auch diese Phase für intensives Lobbying nützen. In letzter Instanz wird das Stimmvolk entscheiden. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Film zum Tag der Pflege 2018 mit der Botschaft «Danke»

Als Dankeschön für Ihre Unterstützung der Pflegeinitiative und als Wertschätzung Ihres täglichen Engagements im Beruf produziert der SBK für den diesjährigen Tag der Pflege einen Film, der national ausgestrahlt wird – in Institutionen und auf Social Media Kanälen.

Wir wünschen uns, dass der Film möglichst viele Pflegende erreicht. Arbeiten Sie in einer Institution und haben die Möglichkeit, den Film am 12. Mai 2018 zu zeigen? Dann melden Sie sich bei uns, damit wir Ihnen rechtzeitig alle Infos zustellen können: www.sbk-be.ch/tagderpflege.

Fotokurs im Centovalli

Spezialangebot für Mitglieder

Vom 10. bis 15. Juni 2018 bietet der renommierte Fotograf Peter Schäublin exklusiv für SBK-Mitglieder einen Fotokurs in Campo Rasa (TI) an.

Für wen ist dieser Kurs geeignet?

Es ist ein Einsteigerkurs. Sie haben eine Kompaktkamera, bei der Sie die Aufnahmeparameter manuell einstellen können oder eine digitale Spiegelreflexkamera. Sie möchten wissen, wie die Kamera funktioniert und wie Sie mit diesem Wissen das Bestmögliche aus einer Aufnahmesituation herausholen können.

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage des SBK Schweiz: www.sbk.ch/Mitglieder/Spezialangebote

Lerninsel – ein Erfahrungsbericht zum Lernen in der Praxis

Was tun, wenn sich ein Absinken der Ausbildungsqualität bemerkbar macht? Das fragte sich das Leitungsteam des Betagtenheims Ried in Biel. Das städtische Alters- und Pflegeheim bildet in sämtlichen Arbeitsbereichen Lernende aus, die Mehrzahl von ihnen in der Pflege, zu Fachangestellten Gesundheit oder Assistent/innen Gesundheit und Soziales.

Nach dem bisherigen Konzept arbeiteten diese Lernenden an speziell geplanten Einsatztagen auf vier verschiedenen Abteilungen und wurden von Berufsbildnerinnen begleitet. Der morgendliche Praxiseinsatz wurde am Nachmittag unter theoretischen Gesichtspunkten diskutiert und ausgewertet. Ansonsten waren die Lernenden in die normalen Arbeitsabläufe integriert, wobei oftmals die Ausbildungsaspekte zu wenig oder gar nicht zum Tragen kamen. Das gemeinsame Nachdenken führte zur Idee, eine Lerninsel einzurichten. Sie liess sich auf einer Pflegeabteilung mit 19 Bewohner/innen verwirklichen.

In die dazu notwendigen organisatorischen Veränderungen wurden alle Mitarbeitenden sorgfältig einbezogen. Anfängliche Bedenken und Vorbehalte direkt Involvierter lösten sich so nach und nach auf.
Neu bildeten eine Bildungsverantwortliche, vier Berufsbildner/innen, zwei Pflegeassistenzen und sechs bis sieben Lernende ein Lerninsel-Team. Innerhalb des alltäglichen Praxisrahmens der Pflegeabteilung bewegten sich die Auszubildenden in einem geschützten und intensiv begleiteten Lernumfeld. Eigenständigkeit, Kooperation, Teamkultur, Disziplin, Entscheidungsfähigkeit und Fachkompetenz standen als Zielsetzungen im Mittelpunkt. Dabei war die Übernahme der Tagesverantwortung durch Lernende im dritten Lehrjahr ein wichtiges Erfahrungsmoment für alle Beteiligten. Nicht nur für die Lernenden, auch für die Berufsbildnerinnen stellte die permanente enge Zusammenarbeit eine Herausforderung dar, doch begeisterte das Modell Lerninsel allseits.

Erfreuliche Auswirkungen der Neuerung liessen sich auch bei den Bewohner/innen beobachten. Durch die stärkere Aktivierung und Förderung verbesserte sich ihre Mobilität und die Nächte wurden deutlich ruhiger. Sogar im Hinblick auf die Pflege-Administration zeigten sich positive Entwicklungen: Verordnungen wurden klarer verfasst, und die Pflegeplanung wurde konsequent auf den neusten Stand gebracht.
Auch wenn sich über die Monate hinweg der eine oder andere Stolperstein manifestierte, überzeugt die Bilanz. Die Einführung der Lerninsel war eine in jeder Hinsicht lohnende Initiative.

Weiterführende Fragen zur praktischen Umsetzung der «Lerninsel» im Betagtenheim Ried beantwortet gern:
Frau Angela Rebetez/Heimleitung
Telefon 032 344 20 70
E-Mail info@betagtenheimried.ch

Konzept Lerninsel

Lerninseln sind inmitten betrieblicher Arbeitsprozesse eingerichtete spezielle Abteilungen, in denen Lernende dieselben Aufgaben wie das Lerninselumfeld selbständig in Gruppen erfüllen. Allerdings steht ihnen dafür mehr Zeit zur Verfügung und sie werden fachlich, methodisch und didaktisch begleitet und unterstützt.
Die Lerninsel ist sowohl mit den zur Bewältigung der Arbeitsaufgabe(n) erforderlichen Arbeitsmitteln als auch mit geeigneten Lernmaterialien ausgestattet.
Die Bildungsbegleitung steht als Ansprechpartnerin jederzeit zur Verfügung, hat jedoch ausdrücklich keine lehrende Funktion. Ausbildner/innen kommt hier also eine neue Rolle zu. Ihre Aufgabe verlagert sich von der Wissensvermittlung zur Moderation der lernenden Gruppe. Im Mittelpunkt steht die eigenständige Erarbeitung der zur Bewältigung der Arbeitsaufgabe erforderlichen Kompetenzen durch die Lernenden selbst.

Erste Überarbeitung GAV Langzeitpflege per 1.4.2018

Nach mehr als vier Jahren erfolgreicher Laufzeit wurde der Gesamtarbeitsvertrag für das Personal Bernischer Langzeitpflege-Institutionen (GAV Langzeitpflege) angepasst. So wurden der Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub verlängert, ein Adoptionsurlaub eingeführt sowie ein Mindestlohn von 50'000 Franken festgelegt.

Der erste GAV für die Langzeitpflege in der Schweiz ist seit dem 1. Januar 2014 in Kraft. Dem GAV sind über 1'700 Mitarbeitende aus 8 dedica-Pflegeheimen unterstellt:

- Alterszentrum Alenia
- logisplus AG
- Stiftung Kastanienpark
- Alterszentrum Sumiswald AG
- Solina Verein
- Alterswohnen STS AG
- Alters- und Pflegheim Wattenwil
- Stiftung WiA – Wohnen im Alter

Ein GAV ist kein starres Gebilde, sondern wird fortlaufend angepasst. Im Jahr 2017 haben die Vertragsparteien SBK, VPOD und dedica (Interessensvereinigung spezialisierter Langzeitpflege-Institutionen im Kanton Bern) den GAV das erste Mal überarbeitet. Zum einen wurden zeitgemässe und branchenspezifische Anpassungen vorgenommen, zum anderen war es das Ziel, Auslegungsfragen zu klären, die sich in den letzten Jahren der Anwendung ergeben haben.

Verbesserungen

- Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs von 14 auf 16 Wochen (Art. 81)
- Verdoppelung des Vaterschaftsurlaubs von 5 auf 10 Tage (Art. 66)

Neuerungen

- Adoptionsurlaub von einem Monat (Art. 66)
- Garantierter Mindestlohn von 50’000 Franken (Art. 70)
- Mitsprache bei Kompensationen kürzer als 48 Stunden (Art. 52, Abs. 5)
- Checkliste Sozialplan

Einziger Wermutstropfen ist die Präzisierung der Regelung bei langdauernder Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall (Art. 78, Abs. 8):
Nach Ablauf der Sperrfrist kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen auf das Ende der Lohnfortzahlungspflicht (Lohn 100%) auflösen.

Was heisst das genau?

Beispiel: Mitarbeiterin im 5. Dienstjahr
Bei einer langandauernden Krankheit erhält die Mitarbeiterin 12 Monate 100% ihres Lohnes, für die Monate 13 – 24 noch 80%. Ist eine Rückkehr an den Arbeitsplatz unwahrscheinlich, kann der Arbeitgeber neu auf das Ende des zwölften Monats kündigen. Die Versicherung bezahlt zwar bis und mit Monat 24 die 80% des Lohnes, die Mitarbeiterin verliert jedoch ihre Anstellung. Diese Regelung ist wenigstens deutlich besser als das gesetzliche Minimum und findet sich auch im GAV Berner Spitäler und Kliniken.

Der GAV Langzeitpflege entwickelt sich erfreulich und es ist das gemeinsame Ziel der Vertragspartner, dass sich in diesem Jahr weitere Pflegeheime anschliessen. So tritt das Altersheim Turmhuus in Uetendorf per 1. Juli 2018 dem GAV bei.

Tamara Jacquemai, Sozialpartnerschaft

Esther Klein-Tarolli Preis für interaktive Pflege

Die Pflegepreis-Jury
v.l.n.r: Esther Klein-Tarolli, Lucien Portenier, Ursula Lädrach, Hildegard Holenstein, Stefanie Heuerding

Im Frühling 2016 wurde erstmals der von Esther Klein-Tarolli gestiftete Pflegepreis für interaktive Pflege verliehen. Mindestens bis 2024 wird er alle 2 Jahre ausgeschrieben. Eingereicht werden können Arbeiten aus der Pflegepraxis, die folgende Bedingungen erfüllen:

- Das Beziehungsgeschehen zwischen Pflegenden und Betroffenen wird aus ganzheitlicher Sicht betrachtet und die Erfahrungen auf beiden Seiten dokumentiert.
- Angewendete Methoden, Lerneffekte und Erkenntnisse sind beschrieben.
- Die innovativen Anteile sind ersichtlich.
- Nachhaltig positive Auswirkungen in der Gesundheits- und Krankenpflege werden aufgezeigt.

Wir befragten Esther Klein-Tarolli, wie die Idee eines Pflegepreises entstand.

Können Sie uns etwas zur Vorgeschichte des Esther Klein-Tarolli Preises für interaktive Pflege erzählen?
Esther Klein-Tarolli: Nach meiner Ausbildung zur Krankenschwester AKP an der Lindenhofschule Bern war ich zunächst als diplomierte Pflegefachfrau im Inselspital Bern tätig. In den frühen 1980er Jahren belegte ich den erstmals angebotenen Kurs für Kinästhetik in der Pflege, der meinen weiteren beruflichen Werdegang massgeblich beeinflusste. Ich liess mich in der Folge zur Kinästhetik-Trainerin Stufe 3 ausbilden und begann mein Wissen sowohl an meinem Arbeitsort als auch in eigenen Kursen weiter zu vermitteln.

Die Kinästhetik rückte für mich drei Aspekte der Pflege in den Mittelpunkt: empathische Begegnung mit den Patient/innen, angepasste Aktivierung statt reine Fürsorge, und Sorgfalt im Umgang mit den eigenen Ressourcen. Diese Punkte flossen mit ein in die Entwicklung meines Lagerungs-Konzepts, welches in Bezug auf Lagerungsanleitungen eine Lücke schloss. Den dazu herausgegebenen Büchern «Leitfaden Bewegtes Lagern» und «Ideenhandbuch Positions-Unterstützung» folgten die Entwicklung verschiedener Lagerungshilfsmittel und, weil diese auf Interesse stiessen, die Gründung eines kleinen Geschäftes zu deren Vertrieb.

Wie kam es zur Konkretisierung der Preisausschreibung?
Esther Klein-Tarolli: 2001/2002 nahm ich selbst teil am Wettbewerb um den Förderpreis der Stiftung zur Förderung der Krankenpflege im Kanton Bern (www.pflegepreisbern.ch). Das gab den Ausschlag für die Konzepterarbeitung, legte eine erste Spur für die Idee eines Pflegepreises. Konkretisiert wurde sie, als ich in Frühpension ging. Abgesichert durch das Einkommen aus meiner Kurstätigkeit und dem Handel mit Lagerungshilfsmittel beschloss ich, meine Übergangsrente für die Stiftung eines Pflegepreises einzusetzen.

Was sind die Hauptanliegen, für die der Pflegepreis steht?
Esther Klein-Tarolli: Die Vergabe des Preises soll Pflegefachpersonen dazu ermutigen und anregen, ihre alltägliche Pflegepraxis zu reflektieren, weiterzuentwickeln und wertvolle Erkenntnisse der Profession zur Verfügung zu stellen. Sie ist als Plattform für die Verbreitung nützlichen Wissens gedacht, das beim Begehen neuer Wege gewonnen wurde. Nicht minder wichtig ist mir aber, ein Zeichen zu setzen für die Stärkung und Anerkennung einer umsichtigen, empathischen und förderungsorientieren Pflege – gerade auch im Hinblick auf die wenig heiteren Zukunftsperspektiven des Gesundheitswesens.

Die Gewinner der Förder- und Pflegepreise gemeinsam mit der Stifterin.

Esther Klein-Tarolli und Peter Müller.

Herzliche Gratulation

An der diesjährigen Generalversammlung wurde der Esther Klein-Tarolli Preis für interaktive Pflege zum zweiten Mal von der Stifterin vergeben. Erstmalig wurden zudem drei Arbeiten mit einem Förderpreis in der Höhe von je 1'000 Franken ausgezeichnet. Herzliche Gratulation an Rita Beutler-Alessandrello, Michael Durrer, Helmut Hoffmann und Dominic Zemp für ihre herausragende Arbeit.

Den Esther Klein-Tarolli Preis für interaktive Pflege sowie das Preisgeld von 3'000 Franken konnte Peter Müller aus Zäziwil entgegennehmen. Peter Müller beschreibt in seiner Arbeit die Einführung von Pflegediagnosen im Langzeitbereich auf eine etwas andere Art. Er würdigt dabei das umsorgende Erfahrungswissen von Pflegepersonen unabhängig ihrer Ausbildung und zeigt auf, wie durch Gespräche Geschichten entstehen, aus denen Pflegediagnosen formuliert werden.

Wir gratulieren Peter Müller herzlich zum Esther Klein-Tarolli Preis 2018!

Alle Arbeiten sind einsehbar unter www.sbk-be.ch/pflegepreis.

Der nächste Preis wird an der Generalversammlung 2020 vergeben. Die Ausschreibung dazu erfolgt im Sommer 2019.

Grundprinzipien der Führung kompakt

Übernehmen Sie erste Führungsaufgaben?
Oder möchten Sie zusätzliche Sicherheit in Ihrer Führungsarbeit erlangen?

Das 6-tägige Basisseminar «Teams leiten – Mitarbeitende begleiten» und das 3-tägige Aufbauseminar **«Teams leiten – Mitarbeitende begleiten»** bereitet Sie praxisnah und kostengünstig auf Ihre Aufgaben vor. Die Inhalte unserer Führungskurse bauen aufeinander auf. Die Dozentin Frau Erika Schärer-Santschi vermittelt die Inhalte lebendig, verständlich und anwendbar.

Kursangebot im Bereich Führung

Teams leiten – Mitarbeitende begleiten (Basisseminar)
Der kurze und kompakte Lehrgang vermittelt Grundfertigkeiten in der Gesprächsführung in verschiedenen Situationen, in der Sitzungsleitung sowie der Gestaltung der Führungsaufgabe unter Berücksichtigung der organisatorischen Rahmenbedingungen. Anhand des Organigramms der Institution und ihrer Stellenbeschreibung beschreiben die Teilnehmenden strukturelle Abläufe und erkennen allenfalls Verbesserungspotenzial in Bezug auf ihre Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten.

6 Tage: 13.08./14.08. + 17.09./18.09. + 16.10./17.10.2018
Kurskosten: CHF 1350.– (Mitglieder), CHF 1650.– (Nichtmitglieder)

Teams leiten – Mitarbeitende begleiten (Aufbauseminar)
Die drei aufbauenden Tage enthalten folgende Themen: Konfliktmanagement, Veränderungsprozesse einführen und begleiten sowie Entscheidungsprozesse gestalten und Entscheidungen treffen. Damit erweitern die Teilnehmenden ihre Handlungsstrategien im Führungsalltag.

3 Tage: Daten 2019 sind ab September online
Kurskosten: CHF 700.– (Mitglieder), CHF 870.– (Nichtmitglieder)

Führen in herausfordernden Situationen
Sich in herausfordernden Situationen als Führungsperson zu orientieren steht im Zentrum dieses Kurses. Anhand eigener Beispiele der Teilnehmenden werden herausfordernde Situationen identifiziert, eingeschätzt und Steuerungsmöglichkeiten entwickelt. Gezieltes Verhalten als Führungsperson und die konstruktive Einflussnahme auf Mitarbeitende werden geübt.

1 Tag: 10.12.2018
Kurskosten: CHF 250.– (Mitglieder), CHF 320.– (Nichtmitglieder)

Führen von Gruppen und Teams
Dieser Kurs ist speziell für Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit (FaGe) konzipiert, die beispielsweise in der Langzeitpflege die organisatorische Tagesverantwortung übernehmen. Der Kurs ermöglicht den FaGe ihre Führungsrolle zu definieren, die eigenen Verantwortungsbereiche zu kennen, sich die nötigen Kompetenzen anzueignen und diese zu üben. Der Kurs eignet sich sehr gut als Inhouse-Schulung.

2 Tage: 24.10. + 15.11.2018
Kurskosten: CHF 460.– (Mitglieder), CHF 600.– (Nichtmitglieder)

Susanne Kast, Leiterin Weiterbildung

Palliative Care Niveau B1 –
zusätzliche Kurse mit Start im Herbst 2018

Aufgrund der grossen Nachfrage beginnen im Herbst 2018 zwei weitere Palliative Care B1 Kurse für Pflegefachpersonal aus allen Versorgungsbereichen.
Detailinformationen sind auf www.sbk-be.ch unter Schnellzugriff Weiterbildung/Weiterbildung Palliative Care zu finden.

Kurs 18/502-2
Palliative Care – Niveau B1

10.09.2018	11.09.2018	03.10.2018
04.10.2018	21.11.2018	22.11.2018
06.12.2018	07.12.2018	16.01.2019
17.01.2019		

Die Weiterbildung findet in Bern statt.

Kurs 18/502-3
Palliative Care – Niveau B1

06.11.2018	07.11.2018	18.12.2018
19.12.2018	08.01.2019	09.01.2019
14.02.2019	15.02.2019	13.03.2019
14.03.2019		

Die Weiterbildung findet in Bern statt.

Palliative Care

Die Weiterbildung Palliative Care Niveau B1 entspricht den Vorgaben von palliative.ch und denjenigen der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (GEF) zur Umsetzung der kantonalen Strategie für die Palliative Versorgung. Zur Mitfinanzierung der Weiterbildung wenden sich dipl. Pflegefachpersonen aus Alters- und Pflegeheimen und Spitexorganisationen sowie freiberufliche Pflegefachpersonen an die GEF.

Update Palliative Care A2 auf Stufe B1

Pflegefachpersonen mit einem Abschluss auf Niveau A2 beim SBK Bern haben die Möglichkeit, in den beiden Kursen Palliative Care B1 mit Start im Herbst 2018 einen Abschluss auf Niveau B1 zu erlangen. Sie besuchen in Absprache mit dem Fachbereich Weiterbildung des SBK Bern sechs Kurstage nach Wahl. Sie erhalten ein Zertifikat Palliative Care Niveau B1. Detailinformationen sind auf der Homepage unter Schnellzugriff Weiterbildung/Weiterbildung Palliative Care zu finden.
Kosten für die sechs Ergänzungstage:
Mitglieder CHF 1500.–, Nichtmitglieder CHF 1740.–
Anmeldefrist: 15. Mai 2018

Palliative Care in der Grundversorgung

Palliative Kenntnisse werden zukünftig zur zentralen Kompetenz jeder Berufs- und Fachgruppe im Gesundheitswesen gehören. Die Weiterbildung Palliative Care B1 des SBK Bern richtet sich an Pflegefachpersonen aller Versorgungsbereiche, die in der Grundversorgung regelmässig mit Palliativsituationen konfrontiert sind oder vermehrt Verantwortung für die Umsetzung von Palliative Care übernehmen wollen.

Spezialisierte Palliative Care

Für Pflegefachpersonen mit Interesse an erweiterten Kenntnissen in Palliative Care oder an einer Arbeit in der spezialisierten palliativen Versorgung empfiehlt es sich, mit einem Zertifikatslehrgang CAS einer Fachhochschule weiterzufahren. Die CAS der Fachhochschulen entsprechen dem Niveau B2 von palliative.ch.

Susanne Kast, Leiterin Weiterbildung

Zentrum Paul Klee

Gratiseintritte für Mitglieder des SBK Bern

Es stehen Ihnen täglich vier Gratiseintritte für das Zentrum Paul Klee zur Verfügung. Reservieren Sie Ihr Eintrittsbillet unter 031 359 01 01 und holen Sie Ihr Ticket am Museums-Infostand ab. Am Infostand steht Ihnen eine Liste zur Verfügung, in welcher Sie bitte Ihre Angaben und Mitgliedernummer eintragen.

… auf ein Wort von Madame Malevizia

«Fertig dänke!»

Das ist meine Forderung an die Politiker und Politikerinnen unseres Landes, wenn es um das Gesundheitswesen geht. Damit meine ich nicht, dass sie aufhören sollen zu denken. Hier heisst «fertig dänke» sie sollen das, was sie in der letzten Zeit so von sich gegeben haben, mal zu Ende denken.

Was geschieht, wenn der Satz **«Ein Spital kann geführt werden, wie jedes andere Unternehmen.»** wirklich durchgezogen wird?

Wagen wir doch den Blick in eine Zukunft mit Spitälern, die ausschliesslich auf den Profit ausgerichtet sind:

Patienten, die defizitär sind, weil ihre Behandlungszeit länger ist als der DRG es vorsieht, werden entlassen. Sie werden entweder von ihren Angehörigen abgeholt oder mit der Bahre aus dem Spital herausgefahren und dort, selbstverständlich nachdem die Bahre ausgekippt worden ist, ihrem Schicksal überlassen. Es werden wohl einige vor dem Spital elend verrecken. Die Toten werden dann von den Bestattern eingesammelt.

Ärzte und Pflegende machen nur noch genau das, wofür sie bezahlt werden. Eine Operation dauert länger? Wenn die bezahlte Zeit um ist, wird zugenäht. Es sei denn, der Patient hat Zusatzminuten bezahlt.

Überwachung auf Station? Nur auf Verordnung und streng nach Plan. Das Organisieren und Vernetzen der interdisziplinären Dienste übernimmt die Pflege nur, wenn der Patient dafür bezahlt. Bettwäsche, Inkontinenz- und Verbandmaterial: Alles ist abgezählt. Wer mehr benötigt muss bezahlen. Kann er dies nicht, liegt er halt im Dreck oder riskiert eine Wundinfektion.

Ihr findet meine Schilderungen bizarr und widerlich? Ja ich auch. Ich habe jedoch nur zu Ende gedacht, was Politikerinnen und Politiker in unserem Land zum Thema Gesundheitswesen sagen und tun. Es ist ein Ausverkauf der Menschlichkeit.

Mich macht das traurig. Traurig darüber, dass ein so reiches Land, das seine eigenen hohen Wertvorstellungen und ihre Moral immer wieder betont, die Menschenwürde aufs Spiel setzt. Und das auch noch für Geld.

Eure Madame Malevizia

SBK Bern auf Facebook, Twitter und Instagram:
www.facebook.com/sbkbern
www.twitter.com/sbk_bern
www.instagram.com/sbk_bern

Madame Malevizia wurde aus der Not heraus geboren. Sie ist weder bereit, den Pflegenotstand hinzunehmen, noch zu akzeptieren, dass die Pflegenden mit den daraus entstandenen Problemen alleine gelassen werden. Unabhängig von politischen Parteien und Berufsverbänden schreibt sie als Stimme aus der Pflege.

Blog: malevizia.blogspot.ch
Facebook: Madame Malevizia
Kontakt: pflegehexe@bluewin.ch

Neues Spezialangebot für Mitglieder

Für unsere Mitglieder sind wir laufend auf der Suche nach attraktiven Angeboten und freuen uns, Ihnen das neuste Spezialangebot vorzustellen: Christine Kohlbrenner und Livia Zwahlen von «clever – schulen und beraten» unterstützen, beraten und begleiten Fachkräfte im Gesundheitswesen zu persönlichen und beruflichen Fragestellungen. Wir haben den beiden vier Fragen gestellt:

Wer steckt hinter clever – schulen und beraten?

«clever – schulen und beraten», das sind wir: Christine Kohlbrenner-Borter aus Ittigen und Livia Zwahlen-Hug aus Ostermundigen. Seit dem 1. August 2017 arbeiten wir als Arbeitspartnerinnen in unserer Gemeinschaftspraxis **«clever – schulen und beraten»** in Ittigen bei Bern.

Durch unsere unterschiedlichen Grundausbildungen verfügen wir über ein grosses Spektrum an Erfahrungen und Kompetenzen. Christine Kohlbrenner-Borter hat langjährige Berufserfahrung als Pflegefachfrau HöFa I Onkologie und Kliniklehrerin in verschiedenen Spitälern gesammelt, Livia Zwahlen-Hug als Primarlehrerin an Schulen der Agglomeration Bern. Beide haben wir zudem die Ausbildung zur Transaktionsanalytikerin und Katechetin absolviert. Aus diesen unterschiedlichen und gemeinsamen Ressourcen schöpfen wir die Kreativität, Professionalität und Kraft für unser gemeinsames Tun.

Deshalb arbeiten wir in den Beratungen und Schulungen mehrheitlich mit den Konzepten und Methoden der Transaktionsanalyse. Unser Ziel ist es, die vorhandenen Ressourcen unserer KlientInnen zu stärken und sie zu ermächtigen, ihr Leben frei und selbstbestimmt zu gestalten.

Sie haben sich unter anderem auf die Unterstützung von Fachkräften im Gesundheitswesen spezialisiert. In welchen Situationen bzw. mit welchen Fragestellungen können sich SBK-Mitglieder bei Ihnen melden?

Für eine individuelle Beratung

- Beim Wunsch nach persönlicher Veränderung und Weiterentwicklung.
- In fordernden beruflichen und privaten Situationen.

Für Team-Weiterbildungen zu Themen wie

- Positive Konfliktlösung
- Kommunikation auf Augenhöhe
- Feedbackkultur
- Abgrenzung und gesund bleiben im Beruf
- Sprache und ihre Wirkung: Wie kommuniziere ich einfach, klar und deutlich?
- Eigenverantwortung und Zusammenarbeit

clever
schulen und beraten

Was macht clever besonders?

Wir arbeiten schon lange und in unterschiedlichsten Kontexten intensiv zusammen und sind uns unserer individuellen Ressourcen bewusst. Die Zusammenarbeit ist geprägt von Freude, Leichtigkeit, Humor und Motivation. Wir gehen neugierig, interessiert und achtsam auf die Menschen zu.

Wie arbeiten Sie?

Bei unserer Arbeit steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir orientieren uns am humanistischen Menschenbild. Es ist uns ein Anliegen, immer wieder unsere positive Grundhaltung uns selber, den anderen und der Welt gegenüber zu stärken. Dies ist im Einklang mit den Grundannahmen der Transaktionsanalyse. Sie basiert auf der Überzeugung, dass jeder Mensch einmalig, wertvoll und liebenswert ist und das Bedürfnis und die Fähigkeit hat, eigenständig zu denken, zu fühlen und zu handeln.

Spezialangebot

SBK-Mitglieder erhalten 15% Rabatt auf Einzelberatungen. Teilen Sie bei der Erstanfrage mit, dass Sie SBK-Mitglied sind und bringen Sie den Mitgliederausweis zum Gespräch mit.

Weitere Informationen

www.clever-schulenundberaten.ch
Christine Kohlbrenner-Borter
ch.kohlbrenner@gmail.com, Telefon 079 767 87 67
Livia Zwahlen-Hug
zwahlen.livia@gmail.com, Telefon 078 840 70 25

Weitere Vergünstigungen und Spezialangebote für Mitglieder finden Sie unter www.sbk-be.ch/spezialangebote.

Danke für Ihre Treue

Folgende SBK-Mitglieder feiern im 2. Quartal 2018 Jubiläum:

Wir danken unseren Mitglieder für die Treue. Seit …

40 Jahren

Peter Aebischer, Rubigen; Margrit Arni, Köniz; Ursula Bettschen-Flückiger, Ostermundigen; Beatrice Brechbühl-Zaugg, Unterseen; Ursula Droz-Flury, Gümligen; Astrid Egger Läng, Hinterkappelen; Christiane Gaudy, Tschugg; Ruth Hirsiger-Kunz, Wichtrach; Karin Hohloch-Zaugg, Wabern; Elisabeth Inniger, Interlaken; Doris Kämpf, Belp; Erika Keller, Muri b. Bern; Hilda Kernen-Gsponer, Zollikofen; Beatrice Krebs-Wüthrich, Ochlenberg; Veronika Messerli, Liebefeld; Marianna Schlunegger-Gerber, Grindelwald; Christine Schmid, Liebefeld; Esther Schranz, Achseten; Ruth Schweingruber, Bern, Marie-Therese Sommer-Messerli, Oberwangen b. Bern; Rösli Stadler-Regli, Bern; Rudolf Widmer, Wichtrach; Susanne Zingaro-Probst, Bolligen; Regina Zugari-Baumann, Biel

30 Jahren

Brigitte Aeberli, Brugg AG; Katrin Christen, Wilderswil; Margrit Gammenthaler-Gerber, Boltigen; Ines Lienhard-Rohrer, Hünibach; Marie-Louise Pfister, Bern; Daniela Schneiter-Baertschi, Meyriez; Ursula Stauffer, Fraubrunnen

20 Jahren

Yves Balmer, Spiegel b. Bern; Ruth Bänziger-Widmer, Bern; Liliane Bär, Biel/Bienne; Andrea Baumgartner, Ortschwaben; Karin Bernard, Bern; Monika Biedermann, Thun; Susanne Chatelain-Mathys, Mont-Crosin; Marianne Favre, Biglen; Claudine Gerber-Gerber, Niederscherli; Irene Hänni-Nordström, Interlaken; Irène Hübscher-Küenzi, Homberg b. Thun; Susanne Jaggi-Kropf, Uetendorf; Annyett König, Bern; Barbara Langenegger, Dürrenroth; Elsbeth Lüthi, Konolfingen; Elisabeth Marti Messmer, Bern; Dora Mileci-Joss, Biglen; Rosmarie Moser, Oberthal; Marlies Oester, Gümligen; Veronika Ogi-Wandfluh, Frutigen; Werner Pfister, Thun; Andrea Ruch-Heiniger, Eriswil; Hedi Rusnak, Niederscherli; Brigitte Samaras-Spahr, Thun; Christa Schmid, Grenchen; Nathalie Schröder-Aepli, Hinterkappelen; Karin Sperlich, Unterseen; Barbara Stalder-Gerber, Langnau im Emmental; Margrit Staudenmann, Bern; Ariane Steiner, Schliern; Beat Ulrich, Münsingen; Gabriela Widmer, Bern; Heidi Wüthrich, Kehrsatz; Elisabeth Zigerli-Wäfler, Bern

Steuern planen und op

«Nur wer im Frühling sät, kann im Herbst ernten.» Diese Bauernregel gilt auch für die Steuerplanung. Die Praxis zeigt, dass Lohnempfänger ihre Möglichkeiten nicht immer voll ausschöpfen. Wo liegt das Sparpotenzial? Genauer hinschauen zahlt sich aus.

Die Pensionskasse und die gebundene Vorsorge 3a bieten oft viel Sparpotenzial. Der Pensionskassenausweis weist die Einkaufssumme aus. Mit gestaffelten Einkäufen über mehrere Jahre kann die Progression gebrochen werden. Ein Ehepaar in der Stadt Bern mit einem steuerbaren Einkommen von CHF 85'000 spart mit fünf Einkäufen von je CHF 10'000 gesamthaft CHF 12'410 ein. Bei nicht verheirateten Personen mit einem steuerbaren Einkommen von CHF 65'000 beträgt die Einsparung bei fünf Einkäufen mit CHF 10'000 sogar CHF 13'220. Die Ersparnis wird allerdings nur erzielt, wenn nach Einkäufen innerhalb von drei Jahren kein Kapitalbezug erfolgt. Ehepartner mit zwei Anschlüssen haben zudem die Möglichkeit, Pensionskasseneinkäufe bis zur Erwerbsaufgabe zu leisten und das Kapital aus der anderen zu beziehen. Mit diesem Vorgehen wird die Altersvorsorge zudem gleichmässiger verteilt.

Gebundene Vorsorge überprüfen

Die regelmässige Überprüfung der gebundenen Vorsorge 3a lohnt sich. Wird die maximale Einlagemöglichkeit voll ausgeschöpft (Stand 2018: CHF 6768)? Bestehen mehrere Vorsorgevereinbarungen, damit beim Rückzug gespart werden kann? Ein Alleinstehender in der Stadt Bern zum Beispiel spart rund CHF 3000 ein, wenn er gestaffelt dreimal CHF 50'000 anstelle von einmalig CHF 150'000 zurückzieht. Bei der Amortisation der Hypothek ist der indirekte Weg via 3a der direkten Rückzahlung vorzuziehen.

Immobilen und freies Vermögen

Grössere werterhaltende Unterhaltsarbeiten an Liegenschaften sind nach Möglichkeit auf mehrere Jahre verteilt auszuführen. Diese Massnahme sollte koordiniert werden mit anderen finanziellen Veränderungen wie dem Einkauf in die Pensionskasse oder dem Wegfall von Kinderabzügen. Bei der Wahl eines neuen

timieren

Wohnorts ist die Steuerbelastung zu berücksichtigen. Einlagen in steuerprivilegierte Lebensversicherungen in der freien Vorsorge 3b lohnen sich derzeit nicht. Die tiefen Zinsen drücken auf die Rendite und werden durch das Steuerprivileg selten kompensiert. Beim freien Vermögen ist zu prüfen, ob steuerbare Vermögenserträge durch Umschichtungen reduziert werden können.

Säen und ernten

Ein regelmässiger Steuercheck ist gut investierte Zeit. Das Gespräch mit einer Fachperson kann weitere Erkenntnisse bringen und Sicherheit verleihen. Gerade vor Einkäufen lohnt es sich, die Gesamtsituation zu prüfen und diese optimal auf die individuelle Ausgangslage abzustimmen. Mit einer konsequenten Steuerplanung lassen sich oft namhafte Beträge einsparen. Wer zur richtigen Zeit sät, wird ernten.

Roland Kuonen

Roland Kuonen, eidg. dipl. Bankfachexperte und Finanzplaner mit eidg. Fachausweis, ist Partner bei der Glauser+Partner Vorsorge AG in Bern. Glauser+Partner ist offizieller Finanzratgeber vom SBK und berät deren Mitglieder in Vorsorge-, Steuer- und Vermögensfragen. Mehr: www.glauserpartner.ch

Seminarbroschüre Glauser+Partner

Die jährlich aktualisierte Seminarbroschüre finden Sie hier:
www.glauserpartner.ch/seminar

Broschüre 13 Prinzipien

Lust auf mehr? Unsere Broschüre «die 13 Prinzipien des intelligenten Investierens» finden Sie hier:
www.glauserpartner.ch/13prinzipien

Übrigens: Als Mitglied des SBK erhalten Sie **10% Rabatt auf die Beratungskosten** bei Glauser+Partner. Das Erstgespräch ist kostenlos und unverbindlich.

Seminar «Finanzielle Pensionsplanung richtig gemacht»

Je früher Sie sich mit der finanziellen Altersvorsorge auseinandersetzen, desto entspannter werden Sie Ihre Pensionierung erleben. Das Seminar bringt Ihnen die verschiedenen Aspekte finanzieller Pensionsplanung näher.

1. November 2018, 13.30 bis 17.00 Uhr

Weitere Infos und Anmeldung:
www.sbk-be.ch/kurse oder 031 380 54 71

Beratungstag «Finanz- und Vorsorgeberatung»

In einer 25-minütige Kurzberatung beantwortet Glauser+Partner Ihre Fragen zur Pensionierung, Pensionskasse, Optimierung der Steuersituation und zu Vermögensanlagen.
Die Kurzberatung kostet CHF 60.– für SBK-Mitglieder/CHF 100.– für Nichtmitglieder.

13. November 2018, 09.00 bis 16.00 Uhr

Weitere Infos und Anmeldung:
www.sbk-be.ch/finanzberatung oder 031 380 54 64

Beeindruckender Besuch im Haus der Religionen

Am 6. März fand der erste erweiterte Kaffeetreff statt. Um 10.00 Uhr fanden sich im Restaurant Cavallo 12 Frauen ein. Zusammen reisten wir per Tram zum Europaplatz, wo sich das Haus der Religionen gleich neben der Tramhaltestelle befindet.

Eine der Leiterinnen des Hauses, «Frederike» eine Herrnhuterin und Predigerin, erzählte uns lebendig vom Zustandekommen dieses Hauses. Es ist beeindruckend wie viele Jahre intensiver Vorbereitung es von vielen engagierten Personen brauchte, um schliesslich dieses Haus zu bauen und wieviele Gespräche es weiterhin braucht, um es zu erhalten und zu betreiben. Die nächste Führerin, eine evangelisch reformierte Finanzfachfrau, begleitete uns in die christliche Kirche, zum Hindutempel und schliesslich noch in die Moschee.

Im grossen, weiss-kühlen und hellen Kirchenraum im Geschoss über dem Restaurant treffen sich abwechselnd Personen verschiedener christlicher Glaubensrichtungen, acht insgesamt. Auffällig anders für uns ist der äthiopisch-orthodoxe Kirchenschmuck mit farbenfrohen Heiligenbildern. Der Kirchenraum ist mit einer ganz speziellen «Orgel» ausgerüstet, einer Orgel worauf jedermann etwas spielen kann.

Hindutempel und Moschee haben je einen eigenen Eingang und sind zwei Stockwerke hoch.

Der Hindutempel beeindruckt mit massenhaft farbenfrohen Figuren und Figurenhaufen. Alle wurden an Ort und Stelle von tamilischen Künstlern mit Material aus dem Baumarkt erstellt und bemalt. Ein Altaraufbau geht auf dem Dach weiter und setzt einen Akzent im Quartier. Ohne Plan wurden die Altäre geschaffen, wird uns versichert. 1000 Personen treffen sich da bei Festen und Gottesdiensten. Der Hindupriester ist zugleich auch der Koch des Restaurants, wo wir im Anschluss an die 2-stündige Führung sehr gut verpflegt werden.

In der Moschee begrüsste uns der Imam. Ein Sunnit. Er muss, wie alle die im Haus arbeiten, sehr offen sein und hat uns auch beeindruckt. Am Freitagsgebet nehmen jede Woche 300 Personen teil, meist Sunniten, aber auch Schiiten sind willkommen. Auf unsere Frage hat er nachvollziehbar begründet, warum die Männer unten beten und die Frauen oben auf der Empore. Der Imam ist zu 50% angestellt, zu weiteren 50% arbeitet er für den Kanton als Seelsorger in Gefängnissen.

Der buddhistische Tempel befindet sich in einem grossen Raum hinter der Küche. Dieser Raum ist ganz aus Holz gestaltet mit einem goldenen Buddha – ein warmer, stiller Ort, der zur Meditation einlädt.

Anschliessend an die Führung genossen wir ein ausgezeichnetes indisches Menu, würziges Gemüse, Reis, Fladenbrot und dazu tranken wir heisses Ingwerwasser. Mit einem Kaffee rundeten wir den gelungenen Morgen ab und machten uns auf den Heimweg nach Biel, Kandersteg, Gwatt, Bern oder wo auch immer im Kanton Bern.

Marianna Iff

Save the date

Tagung SBK60plus

Montag, 26. November 2018
16.00–19.30 Uhr

Kurslokal der Römisch-katholischen Landeskirche, Zähringerstrasse 25, 3012 Bern

Referent an der Tagung:
François Höpflinger, em. Prof. Dr.

Das Thema der Tagung sowie das Tagungsprogramm werden in der Schrittmacherin vom Juli 2018 bekannt gegeben.

SBK60plus am SBK Kongress 2018 in St.Gallen

Unter dem Titel «Let's get loud auch mit den Ressourcen der Pflegefachpersonen 60plus!» wird die Kerngruppe SBK 60plus der Sektion Bern am SBK-Kongress 2018 auftreten.
Wir heissen alle Interessierten bereits heute herzlich willkommen! Sie finden uns am Kongress unter **Café 60plus.**

Donnerstag, 3. Mai 2018
13.30 bis 14.15 Uhr
Raum 9.2 B

Laufbahnplanung auf e-log

excellence | experience | education

Die ideale Plattform für Berufs- und Bildungsprofile von Gesundheitsfachpersonen, weil

- **alle Diplome und Zeugnisse an einem Ort zentral und elektronisch abgelegt sind**
- **ein stets aktueller Lebenslauf generiert werden kann**
- **man log-Punkte und ein Zertifikat für alle besuchten Weiterbildungen erhält.**

e-log wurde vom Schweizer Berufsverband der Pflegefachpersonen SBK und der Schweizerischen Interessengemeinschaft für Anästhesiepflege SIGA/FSIA entwickelt.

e-log ist für SBK- und SIGA/FSIA-Mitglieder kostenlos.
JETZT REGISTRIEREN: e-log.ch

Weiterbildungsangebote

Das Weiterbildungsprogramm der Berner Fachhochschule wird laufend ausgebaut. Alle Angebote finden Sie auf unserer Website: Master of Advanced Studies (MAS), Diploma of Advanced Studies (DAS), Certificate of Advanced Studies (CAS) und Fachkurse.

- MAS Mental Health
- MAS Spezialisierte Pflege
- DAS Psychische Gesundheit
- DAS Spezialisierte Pflege
- CAS Akut- und Notfallmedizin
- CAS Ambulante psychiatrische Pflege
- CAS Bedarfsgerechte kunsttherapeutische Behandlungsmodelle [neu]
- CAS Clinical Assessment und Decision Making
- CAS Patientensicherheit
- CAS Psychiatrische Pflege
- CAS Sucht- und Abhängigkeitserkrankungen
- Fachkurs Adherencetherapie
- Fachkurs Ambulante psychiatrische Pflege
- Forensisch psychiatrische Pflege und Betreuung
- Fachkurs Forensic Reasoning / Forensic Nursing
- Fachkurs Gesundheitsförderung
- Fachkurs Kunsttherapeutische Kurzzeitinterventionen [neu]
- Fachkurs Leben mit der Sucht
- Fachkurs Maternité [neu]
- Fachkurs Pädiatrie
- Fachkurs Pflegeprozess bei Menschen mit psychischen Störungen
- Fachkurs Psychiatrie
- Fachkurs Psychoedukation

Telefon +41 31 848 45 45
weiterbildung.gesundheit@bfh.ch
gesundheit.bfh.ch/weiterbildung

FH Berner Fachhochschule

▸ Gesundheit

«Ihr Aus- und Weiterbildungsinstitut IKP: wissenschaftlich – praxisbezogen – anerkannt.»

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

Ganzheitlich-Psychologischer Coach IKP

Psychosoziale Beratungskompetenz kombiniert mit Körperarbeit (Erleben und Erfahren über den Körper), Entspannungsübungen, Sinnfindung und Ressourcenstärkung. Optional mit eidg. Diplomabschluss. (3 Jahre, SGfB-anerkannt)

Ganzheitlich Integrative(r) Atemtherapeut(in)

Atemmassage und Atemtherapie: Mit der Atmung beeinflussen wir Körper und Psyche. Dauer: 3 Jahre. EMR- und ASCA-anerkannt. Option zum/zur eidg. dipl. Komplementärtherapeut(in).

IKP Institut Zürich und Bern

Mehr Infos?
Tel. 044 242 29 30
www.ikp-therapien.com

EDUQUA IKP

Seit 30 Jahren anerkannt

cornelia willi
tpa
verstehen • entwickeln • verändern

Transaktionsanalyse
vielseitig einsetzbar
beruflich privat zwischenmenschlich
lebendig praxisnah lustvoll lernen
Gruppendynamik

Grundausbildung: Start jeweils im August
Einführungskurse: Daten siehe www.cornelia-willi.ch

Psychosoziale Beratung und Supervision: 032 623 55 18
co@cornelia-willi.ch • www.cornelia-willi.ch

Impressum

Sektion Bern
Section de Berne
SBK ASI

Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner
Association suisse des infirmières et infirmiers

pflegebern

Adresse
SBK Bern
Monbijoustrasse 30
3011 Bern
Tel. 031 380 54 64
verband@sbk-be.ch
www.sbk-be.ch
Redaktion
Valérie Favre

Auflage
5200 Exemplare
Layout
Grafik Monika Walpen
Druck
A.Walpen AG, 9200 Gossau

FSC www.fsc.org MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen FSC® C031954