SBK
Sektion Bern
Schweizer Berufsverband
für Pflegefachpersonal

# Jahresbericht

2019

# Jahresbericht 2019

## Präsidium

**Ein interessantes, bewegtes und erfolgreiches Jahr mit einer breiten Themenpalette liegt hinter uns. Es freut mich, Ihnen in der Folge einen Überblick über unsere vielfältigen Aktivitäten zu präsentieren.**

*Der neu gewählte Nationalrat behandelt im Dezember die Pflegeinitiative und den indirekten Gegenvorschlag.*

### Pflegeinitiative – Nationalratswahlen und Ständeratswahlen

Wie bereits in den vergangenen Jahren engagierten wir uns auch 2019 mit Elan für die Pflegeinitiative. Nebst der Mitarbeit bei der Stellungnahme zum indirekten Gegenvorschlag der nationalrätlichen Gesundheitskommission standen ab Mitte 2019 die National- und Ständeratswahlen im Oktober/November im Fokus. Diese waren im Zusammenhang mit der Pflegeinitiative von grosser Bedeutung, denn im Dezember 2019 würden die neu gewählten Räte über den Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative abstimmen.

Im Rahmen der Nationalratswahlen portierten wir daher mehrere Kandidatinnen und Kandidaten, die sich für die Anliegen der Pflege und insbesondere jene der Pflegeinitiative einsetzen. Gemeinsam mit Angestellte Bern wurde ein Booklet mit Wahlempfehlungen produziert und verteilt, und die Porträts der unterstützten Kandidierenden waren auf unserer Homepage aufgeschaltet.

46 %

46 % der Pflegefachpersonen steigen schweizweit aus dem Beruf aus. Fast ein Drittel davon vor dem 35. Lebensjahr.

Gesamtschweizerisch konnten 61 Kandidierende, welche die Interessen der Pflege vertreten, einen Sitz im Nationalrat erringen, davon sieben aus dem Kanton Bern. Neun Kandidierende für den Ständerat, denen die Pflege ein wichtiges Anliegen ist, zogen ins «Stöckli» ein, davon eine Person aus dem Kanton Bern.

Intensives Lobbying bei den Parlamentariern aus dem Kanton Bern betrieben wir auf die Dezembersession hin, da die Pflegeinitiative auf der Sessions-Agenda stand. Der Einsatz scheint sich gelohnt zu haben: der Nationalrat nahm den indirekten Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative an. Eingebunden darin sind die Massnahmen im Bildungsbereich und die Änderung im Krankenversicherungsgesetz (Pflegefachpersonen sollen bestimmte pflegerische Leistungen direkt mit den Krankenkassen abrechnen können). Jedoch fehlen im indirekten Gegenvorschlag Massnahmen zur Erhöhung der Berufsverweildauer von Pflegefachpersonen und die Garantie der Patientensicherheit im Hinblick auf die Zukunft. Da rund 46 Prozent der ausgebildeten Fachpersonen sich zum Teil schon in sehr jungen Jahren wieder vom Pflegeberuf abwenden, ist es für den SBK klar, dass dringend in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen investiert werden muss. Abgelehnt wurden zudem konkrete Vorgaben für eine bedarfsgerechte Personalausstattung – die massgeblich zu einer grösseren Sicherheit der Patienten und zur Kostensenkung im Gesundheitswesen beitragen würde. Der Nationalrat verwirft also die Pflegeinitiative zu Gunsten dieses indirekten Gegenvorschlags. Als Nächstes wird die Vorlage vom Ständerat diskutiert. Die Initianten werden darauf hinwirken, dass der Zweitrat die Massnahmen im Bereich der Arbeitsumgebungsqualität und der Patientensicherheit in den Gegenvorschlag einarbeitet.

Sollte die Pflegeinitiative zur Abstimmung kommen, hängt der positive Ausgang von der Befürwortung durch Politikerinnen und Politiker aus dem ganzen Parteienspektrum ab. Die Vorbereitungsarbeiten für die verschiedenen möglichen Szenarien gehen unter Aufbietung aller mobilisierbaren Ressourcen weiter.

### Mittel- und Gegenständeliste (MiGeL)

Ein Bundesgerichtsentscheid aus dem Jahr 2017 entband die Krankenversicherer von der Kostenübernahme für die Produkte aus der Mittel- und Gegenständeliste (MiGeL) – für freiberuflich tätige Pflegefachpersonen von existenzieller Tragweite. Auch der SBK Bern brachte das Thema gegenüber dem Kanton immer wieder zur Sprache, womit eine Rückerstattung dieser Kosten für 2018 und 2019 erwirkt werden konnte.

### Rückkehr in den Pflegeberuf/ Berufsverbleib von diplomierten Pflegefachpersonen

Im Auftrag des SBK Bern und der Gesundheits- und Fürsorgedirektion führt die Berner Fachhochschule seit 2018 im Kanton Bern die Studie «Comeback» durch. Damit sollen die Gründe ermittelt werden, die diplomierte Pflegefachpersonen in ihrem Beruf halten bzw. sie zum Wiedereinstieg bewegen. Mitfinanziert wird die Studie durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. Erste Ergebnisse wurden bereits präsentiert. Der Schlussbericht wird voraussichtlich im Februar 2020 vorgelegt.

### SBK 60plus

Ein schöner Erfolg waren 2019 die drei Vernetzungstreffen zum Thema «Erhalt der Pflegefachpersonen 60plus und darüber hinaus, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken». Organisiert wurden sie durch den SBK 60plus mit Unterstützung der Geschäftsstelle. Rund 50 Führungspersonen aus Pflege und Personalmanagement von 33 Institutionen im Kanton Bern nahmen daran teil. Das lebhafte Interesse und die Kommentare der Arbeitgebenden bestätigen die Dringlichkeit des Themas. Die diesjährige Tagung 60plus unter dem Titel «Salutogenese – Wie bleibe ich in den letzten Berufsjahren und darüber hinaus gesund?» war mehr als ausgebucht. Das deutet einerseits auf die hohe Motivation älterer Pflegender hin, ihrem Beruf trotz steigender Anforderungen treu zu bleiben, anderseits aber auch auf die Notwendigkeit, sich Strategien zu erarbeiten, um unter oftmals sehr beanspruchenden Arbeitsbedingungen bestehen zu können.

65’000

Bis zum Jahr 2030 werden in der Schweiz 65’000 zusätzliche Pflegende benötigt.

# Pflegenotstand ist Realität

Die massive Zunahme der pflegebedürftigen Menschen in den nächsten Jahren und der Fachkräftemangel in der Pflege verschärfen den Pflegenotstand. Die Pflegeinitiative schafft Versorgungssicherheit für die Bevölkerung!

## Schweiz

**65'000**
Bis zum Jahr 2030 werden 65'000 zusätzliche Pflegende benötigt.

**56 %**
Nur 56% des jährlichen Personalbedarfs in der Pflege wird in der Schweiz ausgebildet. Bei den diplomierten Pflegefachpersonen ist es nicht einmal die Hälfte.

**46 %**
46 % der Pflegefachpersonen steigen aus dem Beruf aus. Fast ein Drittel davon vor dem 35. Lebensjahr.

## Kanton Bern

**700**
Jährlich werden 700 Pflegefachpersonen zu wenig ausgebildet.

**673**
Jobradar Oktober 2019: 673 Pflegejobs sind nicht besetzt, davon sind 350 Pflegefachpersonen.

**51 %**
2019: 223'190 über 65-jährige Personen.
2045: 338'392 über 65-jährige Personen.
Das ist eine Steigerung um 51%.

pflegeinitiative.ch

*Infografik der Sektion Bern zum Thema Pflegenotstand.*

### SBK Kongress 2019
Mitte Mai fand der SBK Kongress unter dem Motto «Pflege wirkt!» in Basel statt. Fast die Hälfte der über 2000 Kongress-Teilnehmenden waren Studierende. Mehr auf Seite 15.

### Tag der Pflege (12. Mai) und der Junge SBK
Den Tag der Pflege begingen wir diesmal mit einer Einladung zum Kino-Abend für die Mitglieder, tatkräftig unterstützt vom Jungen SBK. Mit 140 Gästen war die Veranstaltung ausgebucht. Mehr auf den Seiten 11 und 15.

### Frauenstreik 14. Juni 2019
Auch 38 Jahre nach Annahme des Gleichstellungsartikels von Frau und Mann in der Bundesverfassung ist die Gleichberechtigung bei weitem noch nicht realisiert. Und die zu niedrigen Löhne in der Pflegebranche hängen nicht zuletzt damit zusammen, dass nach wie vor die grosse Mehrzahl der Pflegenden weiblich ist. Deshalb marschierten wir am 14. Juni 2019 mit auf den Bundesplatz. Mehr auf Seite 10.

### Berner Frauenlauf 16. Juni 2019
Am Berner Frauenlauf gingen Mitglieder gemeinsam mit Teilnehmenden aus dem Geschäftsstellenteam des SBK Bern im «Proud to be a nurse»-Shirt an den Start. Ein sportliches Erlebnis für die Läuferinnen, das auf den Berufsverband und den Pflegeberuf aufmerksam machte und ein Zeichen für eine starke Pflege setzte.

### Berufspolitik und politische Netzwerke
Wie jedes Jahr beschäftigten den SBK Bern auch 2019 diverse Konsultationsantworten und Stellungnahmen in politischen Diskussionen um Pflegequalität und/oder Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals. Ein Schwerpunkt war in diesem Jahr die Mitarbeit an der Gesundheitsstrategie als Mitglied im Steuerungsausschuss des Kantons Bern. Mit je einem Mandat in der Spitalversorgungskommission, im Berufsbildungsrat, in der Fachkommission Grundbildung Gesundheit der Berufs-, Fach- und Fortbildungsschule BFF Bern, bei der Bernischen Ombudsstelle für Alters- und Heimfragen, je zwei Mandaten beim Schiedsgericht für Sozialversicherungsstreitigkeiten, drei Mandaten bei der Schlichtungsbehörde Region Bern-Mitteland sowie sechs Mandaten bei der Bernischen Pensionskasse nahm der SBK Bern seine Rolle in der kantonalen Gesundheits- und Bildungspolitik wahr.

### Geschäftsstelle
Gleich fünf Stellen (davon drei Bereichsleitungen) waren im vergangenen Jahr aufgrund von Pensionierung, Schwangerschaftsurlaub und Neuorientierung zu besetzen. Einerseits eine Herausforderung, anderseits bringt jede Veränderung auch eine Chance mit sich. Wir haben uns an letzterem orientiert und freuen uns, dass sich ein tolles, kompetentes und sehr motiviertes Team zusammengefunden hat.

### Stellenvermittlung, Weiterbildung, Zentrale Dienste
In diesen drei Bereichen haben wir die Leitungsfunktionen erfolgreich neu besetzt. Mittlerweile konnten sich die drei Bereichsleitungen in ihre Funktion einarbeiten. Sie brachten eine ganze Palette an neuen Ideen mit, deren Realisierung sie auch bereits an die Hand genommen haben. Wir sind überzeugt, damit das Angebotsspektrum für unsere Mitglieder und Kundinnen/Kunden noch attraktiver gestalten zu können. Mehr auf den Seiten 12, 13, 14.

### Rechtsberatung
Die Rechtsberatung des SBK Bern verzeichnet für das Jahr 2019 765 Anfragen. Dass sich neben den Anfragen von Mitgliedern aller Hierarchiestufen zunehmend auch Institutionen/Arbeitgebende über geltende arbeitsrechtliche Regeln bei uns informieren oder uns ihre Reglemente zur Beurteilung vorlegen, ist für uns eine erfreuliche Entwicklung. Mehr auf Seite 6.

### Sozialpartnerschaft
Zähe, aber zufriedenstellende Lohnverhandlungen, wirkungsvolle Mitarbeit bei der Revision der Gehaltsordnung zum neuen Lohnsystem, regelmässiger Austausch mit den Personalkommissionen der verschiedenen Betriebe, Durchführung von Bildungsabenden in GAV–Betrieben, 150 neue Studierende Pflege als Verbandsmitglieder gewonnen, voraussichtlich neue Betriebe für den GAV-Langzeit, und endlich eine einvernehmliche Lösung für die Abgeltung der Umkleidezeit – eine schöne Erfolgsgeschichte! Mehr auf Seite 8.

### Danke!
Wieder einmal sage ich von ganzem Herzen «Danke!», den Kolleginnen auf der Geschäftsstelle wie auch den Vorstandsmitgliedern, die mich in diesem turbulenten letzten Jahr mit ihrer fachlichen und sozialen Kompetenz vor allem aber mit ihrer Menschlichkeit stark unterstützt haben.

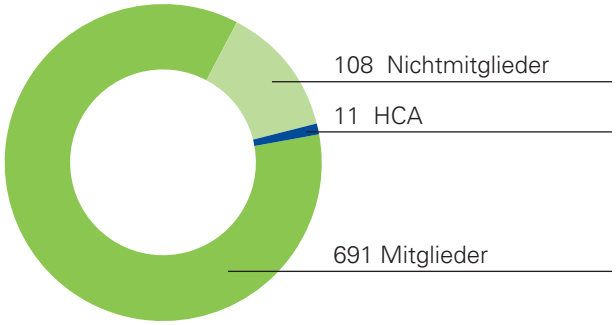
Cornelia Klüver
*Geschäftsführende Präsidentin*

# Rechtsberatung

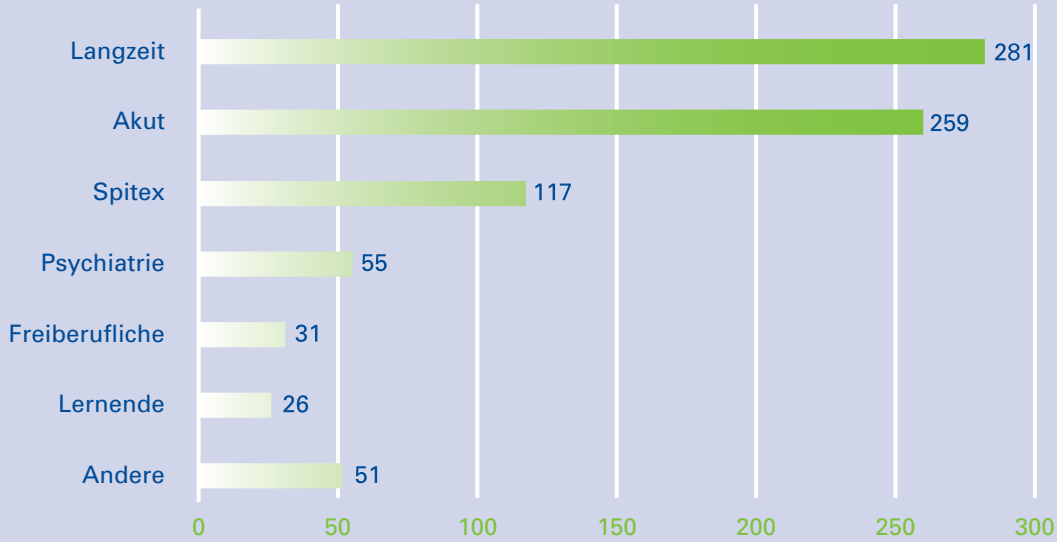
Rund 765 Beratungen wurden im vergangenen Jahr geführt (vgl. 2018 waren es 780, 2017 640, 2016 525), die Mehrzahl davon per Telefon. Daneben nehmen die Anfragen per Mail laufend zu. Persönliche Beratungen fanden in unserer Geschäftsstelle oder an einem externen Ort statt.

Die meisten Anfragen stammten von Mitgliedern unseres Verbands, zu denen seit diesem Jahr auch ausserordentliche Mitglieder mit einem HCA-Abschluss (Sekundarstufe II) gehören. Daneben erkundigten sich regelmässig Institutionen oder Arbeitgeber über geltende arbeitsrechtliche Regeln oder legten uns ihre Reglemente zur Beurteilung vor. Über die kostenpflichtige Telefonnummer erhielten 280 Personen juristische Auskunft.

**Anzahl Anrufe**




**Aus diesen Bereichen meldeten sich die Ratsuchenden**



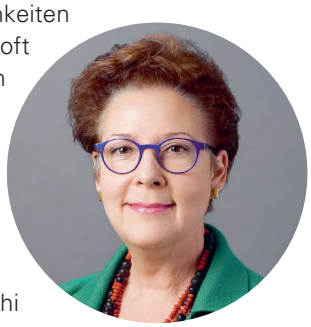
Die Mehrzahl der Beratungen erfolgte gegenüber Mitarbeitenden aus Langzeitpflegeinstitutionen, gefolgt von Mitarbeitenden aus dem Spitalbereich sowie aus Institutionen der Spitex. Regelmässige Beratungen gegenüber Ratsuchenden, die als freischaffende Pflegefachpersonen tätig sind sowie Studierenden, die Probleme mit Praxisstellen oder Ausbildungsinstitutionen geltend machten, ergänzten das Beratungsspektrum. Vereinzelt erhalten wir Anfragen aus medizinischen Praxen, Ausbildungsinstitutionen und von Behörden (Gerichten).

Das Ziel jeder Beratung ist es, die Ratsuchenden über ihre Rechte und Pflichten zu informieren. Erst in zweiter Linie intervenieren wir direkt bei Arbeitgebenden. Meist unterstützen wir unsere Mitglieder darin, versehen mit den notwendigen Rechtsinformationen, in eigener Kompetenz und Verantwortung zu handeln und Lösungen zu finden. In verhärteten Situationen gelingt es uns in vielen Fällen, erfolgreich zu vermitteln. Nur in rund fünf Fällen mussten wir externe Mandate an Rechtsanwälte vergeben. Sehr erfreulich ist wiederum der hohe Grad an Zufriedenheit, der aus den Rückmeldungen unserer Klientinnen und Klienten spricht.

Sehr häufig wenden sich unsere Mitglieder mit Fragen zu Arbeitszeiten, Pausen, Pikettdiensten sowie gesetzlich korrekten Einsatzplanungen an uns. Weitere häufige Themen betrafen 2019 Konflikte am Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen, Unklarheiten bei der Auslegung von GAV-Bestimmungen (betroffen sind sowohl der «GAV Berner Spitäler und Kliniken» als auch der «GAV für das Personal Bernischer Langzeitpflege-Institutionen»), zunehmend Fragen zu Sozialversicherungen (insbesondere Krankentaggeldversicherung, Pensionskassenbestimmungen sowie IV-Verfahren), unklare Weiterbildungsvereinbarungen und Kündigungen. Meist sind mehrere Themen gleichzeitig angesprochen.

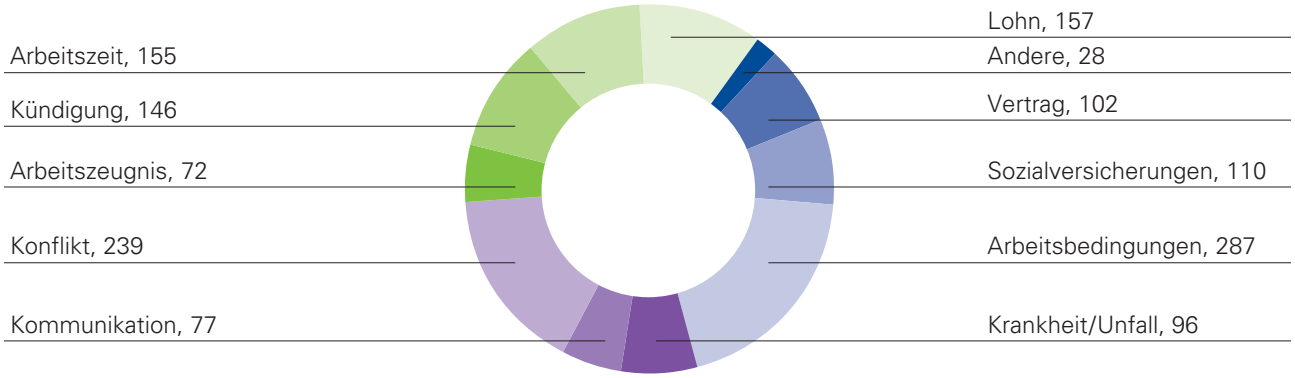
In der Mehrzahl der Fälle gelangten die Ratsuchenden nach der Konsultation der Rechtsberatung selbständig zu einer guten Lösung. In anderen Situationen konnten wir durch direkte Intervention die Sachlage klären und zu einem rechtlich korrekten und für unsere Mitglieder fairen Abschluss beitragen.

Von grossem Vorteil ist die enge Zusammenarbeit unserer Fachbereiche: der internen Stellenvermittlung, der Weiterbildung und der Sozialpartnerschaft. Dadurch erweitern sich die Lösungsmöglichkeiten und eröffnen sich Ratsuchenden oft neue Perspektiven, indem sie sich auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben oder eine Weiterbildung besuchen können.



Andrea Frost-Hirschi
*Leiterin Rechtsberatung*

**Häufigste Fragen**



GAV

# Sozialpartnerschaft

*Die Umkleidezeit wird neu mit einer Inkonvenzienzzulage abgegolten.*

## GAV Berner Spitäler und Kliniken

2019 startete mit einer Altlast aus dem Vorjahr: dem Abschluss der Lohnverhandlungen für 2019. Während mit der Insel Gruppe noch vor Jahresende eine Einigung herbeigeführt werden konnte, scheiterten die Verhandlungen mit den restlichen Spitälern. Der Gang vor die Paritätische Kommission (Pariko) als Schlichtungsinstanz war unausweichlich. Überraschend dann die Wende, als wider Erwarten zu Beginn der Schlichtung nochmals in Verhandlung getreten wurde und tatsächlich eine Einigung erzielt werden konnte. Obwohl festgehalten werden darf, dass diese Lohnrunde besser abschnitt als in den Vorjahren, reichten die Lohnmassnahmen letztlich nicht einmal aus, um die Teuerung auszugleichen. Die Belastungsprobe für die Sozialpartnerschaft mit dem Gang vor die Pariko konnte zwar glücklicherweise von beiden Seiten gemeistert werden, ist aber zugleich Ausdruck des enormen Kostendrucks in der Branche und der wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Entsprechend wurde Ende Jahr mit gemischten Gefühlen in die neuen Lohnverhandlungen für 2020 eingestiegen. Umso grösser die Überraschung, dass im Rahmen dieser Verhandlungen gleich auch noch ein anderes sozialpartnerschaftliches Geschäft zu einem guten Ende gebracht wurde. Umkleidezeit wird abgegolten! Die Parteien konnten sich darauf einigen, dies in den GAV aufzunehmen. Damit wurde nicht nur die Form der Abgeltung geklärt, sondern es ist auch ein klares Bekenntnis der Arbeitgebenden, diesen Anspruch nicht länger in Frage zu stellen. Die Diskussion um die Abgeltung der Umkleidezeit hatte sich im Laufe des Jahres schweizweit verschärft. Während auch die zuständigen Bundesbehörden festhielten, das Umziehen auf Weisung des Arbeitgebers falle klar in die Arbeitszeit, anerkannte die Mehrheit der Spitäler in der Schweiz diesen Anspruch nicht. Eine sozialpartnerschaftliche Lösung hilft in diesem Fall den drohenden Gang vor Gericht zu vermeiden. Mit einer Inkonvenienzzulage wird die Zeit zwar nicht effektiv abgegolten, aber sie ist ein gutes Mittel für eine Lösung, die Gleichbehandlung garantiert. Das Ergebnis der Lohnverhandlungen an sich bestätigt den fortgesetzten Trend hin zu individuellen und weg von generellen Lohnerhöhungen. Generell angehobene Lohnanteile haben meist nur noch die Form einer einmaligen erfolgsabhängigen Prämie.

Der Austausch mit den Personalkommissionen in den GAV-Betrieben war geprägt vom Kostendruck im Gesundheitswesen. Als Interessenvertretung des Personals nehmen sie die Auswirkungen bei ihren Kolleginnen und Kollegen wahr, können die Probleme aber im Rahmen ihrer betrieblichen Mitwirkungsmöglichkeiten nicht lösen. Zahlreiche Personalkommissionen bekunden denn auch zunehmend Mühe, vakante Sitze in ihrem Gremium wieder zu besetzen.

Um diese Aufgabe mit Engagement und Freude wahrnehmen zu können und daraus Motivation zu schöpfen, sind Strategien gefragt, die im Alltag Bestand haben. Im Rahmen des jährlichen Erfahrungsaustauschs zwischen verschiedenen Personalkommissionen wurde dies aufgenommen. Unter Leitung der langjährigen Mediatorin und Juristin Corina Alchenberger erarbeiteten sich die Teilnehmenden an der Weiterbildung «Beratung von KollegInnen in schwierigen Situationen» mehr Sicherheit im Umgang mit den an sie herangetragenen Ansprüchen.

Dem steigenden Druck am Arbeitsplatz etwas entgegenhalten zu können, war den Personalverbänden auch ein Anliegen anlässlich der Bildungsabende für das GAV-Per-

**673**

**Jobradar Kanton Bern Oktober 2019: 673 Pflegejobs sind nicht besetzt, davon sind 350 Pflegefachpersonen.**

sonal. Mit einer Einführung ins Thema «Achtsamkeit», begleitet von Übungen, wurde auf MBSR (mindfulness based stress reduction), eine Form der Stressbewältigung aufmerksam gemacht, welche sich im Alltag bewährt und sich immer grösserer Beliebtheit erfreut. Mit den erfahrenen MBSR-Lehrerinnen Silvia Wiesmann und Viviane Vienat erhielten die BesucherInnen dieses Abends einen ersten praktischen Einblick in diese Methode zum Aufbau von Stress-Resilienz.

Die Inkraftsetzung der überarbeiteten Gehaltsordnung zum neuen Lohnsystem war gemäss GAV ursprünglich für 2019 vorgesehen. Die umfangreichen Arbeiten sind jedoch noch nicht abgeschlossen und müssen im neuen Jahr noch zu Ende geführt werden. Es ist den Personalverbänden aber ein grosses Anliegen, dass dieses wichtige Hilfsmittel zur Lohneinstufung mit der nötigen Sorgfalt fertiggestellt wird und auf Jahre hinaus aktuell bleibt.

### GAV Bernische Langzeitpflege-Institutionen

Im Kontakt mit Mitgliedern, Mitarbeitenden, den Personalkommissionen und gemäss Rückmeldungen unserer Rechtsberatung, bemerkten wir im Jahr 2019 eine Zunahme von Fragen rund um Arbeitszeiten und Arbeitsplanung. Das enge finanzielle Korsett, in dem sich die Betriebe bewegen, macht sich für das Personal bemerkbar. Und zwar in solchem Ausmass, dass Mitarbeitende teilweise früher zur Arbeit gehen, um den grossen Arbeitsanfall zu bewältigen, die über ihr Pensum hinausgehende Zeit jedoch nicht aufschreiben, weil sie befürchten nicht mehr zu genügen und die Kündigung zu erhalten. Wir ermutigen die Mitarbeitenden, dies mit ihren Vorgesetzten zu besprechen und gemeinsam Lösungen zu finden. Ansonsten ist die überhöhte Arbeitsbelastung für die Vorgesetzten nicht erkennbar. In einem Fall konnten so bereits Verbesserungen bewirkt werden.

Unsere Arbeit lebt zu einem guten Teil durch den Austausch mit dem Personal der Vertragsinstitutionen. Daher ist der persönliche Kontakt zum Personal wichtig. 2019 besuchten wir gemeinsam mit dem VPOD alle Betriebe. Sei es an betriebsinternen Personalinformationen, an von uns organisierten Bildungsabenden oder um das Personal mit einem kleinen Präsent zu überraschen. Der Bildungsabend zum Thema «Gestaltung der Dienstpläne: Was gilt?» findet zum ersten Mal in allen GAV-Institutionen statt. Mit Andrea Frost-Hirschi, Leiterin Rechtsberatung SBK Bern, konnten wir eine kompetente Referentin gewinnen. Ein Abend fand Ende 2019 statt, die restlichen folgen Anfang 2020.

Der Austausch mit den Personalkommissionen hat sich in Form regelmässiger Telefonate und eines jährlichen Besuchs institutionalisiert. Der Einführungskurs für Mitglieder von Personalkommissionen konnte mit 14 Teilnehmenden nach einem Jahr Pause erneut durchgeführt werden, und am jährlichen Erfahrungsaustausch nahmen 11 Personen teil.

Der Kanton Bern übernimmt seit 1.1.2019 mit einer Pauschalen die Abgeltung der Produkte aus der Mittel- und Gegenständeliste (MiGeL), welche die Krankenversicherer seit dem verhängnisvollen Bundesverwaltungsgerichtsentscheid vom 2017 nicht mehr vergüten. Die Kosten für 2018 schienen lange ungedeckt zu bleiben. Im Juni 2019 willigte der Kanton jedoch ein, auch diese zu gleichen Bedingungen wie 2019 zu übernehmen. Das lässt die Betriebe zumindest ein wenig aufatmen. Wir hoffen, dass dies den Druck aufs Personal mindern wird und künftig auch positive Auswirkungen auf die Löhne hat. Die Zahlen der Lohnerhöhungen für 2020 sind hingegen noch nicht definitiv und werden kommenden April auf der Website, im Newsletter sowie in der nächsten Schrittmacherin des SBK Bern publiziert. Was aber mit Freude verraten werden darf: Ab 2021 werden sich dem GAV weitere Betriebe anschliessen!

*Die Mitglieder des SBK Bern haben am Frauenstreik vom 14. Juni 2019 eine klare Botschaft: Tiefe Pflegelöhne sind Frauenlöhne!*

## Spitex

Auch in diesem Jahr haben wir den sozialpartnerschaftlichen Dialog mit der Spitex der Stadt Bern fortgeführt. Die Neuorganisation der Spitex Bern bindet dort aber sehr viele Kräfte und hat dazu geführt, dass sich die Intensivierung des Kontakts nicht im erwarteten Tempo entwickeln konnte. Anlässlich eines persönlichen Treffens mit der Leitung und dem Präsidium der Spitex Bern wurde die grundsätzliche Ausgestaltung der Zusammenarbeit erörtert. An einer Formalisierung der Sozialpartnerschaft ist uns viel gelegen. In einem ersten Schritt konnten wir die Überarbeitung des Personalreglements begleiten. Der Austausch mit der Personalkommission fand auch 2019 regelmässig statt. Nach der Neukonstitution der Personalkommission durch Wahlen freuen wir uns auf die künftige Kooperation.

Um das Verständnis für die oftmals arbeitsrechtlich prekären Situationen zu erhöhen, denen die Pflegenden in der Branche ausgesetzt sind, gingen wir auch auf den Spitex-Verband des Kantons Bern zu. An einem Treffen mit der Leitung wurden berufspolitische Themen besprochen. Unser grosses Anliegen bleibt nach wie vor, auch in diesem Versorgungsbereich künftig einen betriebsübergreifenden Gesamtarbeitsvertrag einzuführen.

## Frauenstreik

«Pflegelöhne sind Frauenlöhne» – mit dieser Botschaft haben zahlreiche Mitglieder und Mitarbeitende des SBK Bern an der Kundgebung zum Frauenstreik-Tag am 14. Juni teilgenommen. Streiken ist in der Pflege ein Tabu und für alle Gesundheitsberufe eine heikle Gratwanderung. Umso erfreulicher war es zu sehen, wie solidarisch sich Mitarbeitende in vielen Betrieben gegenseitig unterstützten, damit an diesem Aktionstag sichtbare Zeichen gesetzt werden konnten. Unsere Ankleber «Stellen Sie sich vor, ich würde heute streiken» fanden denn auch reissenden Absatz bei den Pflegenden. Spätestens als sich eine riesige violette Flutwelle durch die Berner Gassen wälzte, war die Botschaft unüberseh- und unüberhörbar: Frauen wollen Lohngerechtigkeit – jetzt!

## Unser Engagement in den Ausbildungsstätten

Mit Freude stellen wir fest, dass unser Berufsverband bei den Studierenden auf Interesse stösst. Unser berufspolitisches Engagement wird mit grosser Aufmerksamkeit aufgenommen, wenn wir in den Studiengängen der Pflege über unsere Arbeit berichten. Da der politische Prozess der Pflegeinitiative im Jahresverlauf in eine interessante Phase trat und 2019 überdies ein wichtiges Wahljahr für die Schweiz war, konnten die jungen Pflegenden erfolgreich für die Wichtigkeit der Berufspolitik sensibilisiert werden. Als Zeichen der Überzeugung und des Interesses werten wir die Zahl der Neueintritte unter den Studierenden, welche bei nahezu 150 lag.

## Junger SBK

Auch 2019 engagierte sich die Gruppe Junger SBK wieder für die Interessen unter dreissigjähriger Pflegender. Es war ein Jahr personeller Veränderungen für dieses Gremium. So konnten wir zu Beginn des Jahres zwei neue Mitglieder für die Kerngruppe gewinnen, womit Diskussionen und Aktivitäten an Dynamik gewannen. Gegen Ende des Jahres mussten wir dafür leider von zwei langjährigen Mitgliedern Abschied nehmen, welche sich verstärkt anderen Engagements zuwenden wollten. Dass sich eine der voraussichtlichen Vakanzen noch vor Ende Jahr wiederbesetzen liess, freute uns deshalb sehr.
Den Einsatz der Gruppe für die Sektion schätzen wir ausserordentlich. Ihre Mitglieder sind hilfreiche Türöffner im Dialog mit Studierenden und deshalb mehr als willkommen bei unseren Besuchen in den Ausbildungsstätten. Mit viel Elan, Humor und Stil haben sie auch unseren diesjährigen Kino-Event am Tag der Pflege bereichert. Wir danken dem Jungen SBK an dieser Stelle für seinen wertvollen Beitrag zur Arbeit des SBK Bern.

Melanie Rosaspina
*Leiterin Sozialpartnerschaft*

*Der Junge SBK engagiert sich am Kinoevent zum Tag der Pflege.*

**51%**

Kanton Bern 2019: 223‘190 über 65-jährige Personen.
Kanton Bern 2045: 338‘392 über 65-jährige Personen.
Das ist eine Steigerung um 51 %.

# Stellenvermittlung

Die SBK-Stellenvermittlung hat ihre Prozesse 2019 modernisiert und den Fokus auf ein dienstleistungsorientiertes Angebot gerichtet. Wir haben Festanstellungen für Dipl. Pflegefachpersonal und Fachangestellte Gesundheit in allen Bereichen vermittelt.

Zudem konnten wir unserer Aktivitäten im Personalverleih ausbauen. Hier trennten wir die längeren Temporäreinsätze (mehrere Monate) organisatorisch von den Kurzeinsätzen und Sitzwachen (einzelne Tage oder Nächte). Die längeren Temporäreinsätze koordiniert nach wie vor die SBK-Stellenvermittlung. Wir haben ein solides Netzwerk von Arbeitgebenden, die uns temporäre Vakanzen melden, so dass wir Stellensuchenden meistens passende Angebote machen können.

## App für Pool-Mitarbeitende

Den Pool für Kurzeinsätze und Sitzwachen transferierten wir per 1. Oktober auf die Online-Plattform «Coople». Das heisst, Arbeitgebende können neu selber Einsätze erfassen und unsere Pool-Mitarbeitenden unkompliziert mit wenigen Mausklicks anstellen. Die Mitarbeitenden erhalten Anfragen und Zusagen über eine App. In dieser können sie dann auch die geleisteten Arbeitsstunden bestätigen. Ebenso werden die Verträge elektronisch erstellt und verschickt.
Momentan sind rund 80 Personen in unserem Pool. Wir rekrutieren laufend weitere qualifizierte Mitarbeitende.

## Bedürfnisse Arbeitnehmer und Arbeitgeber

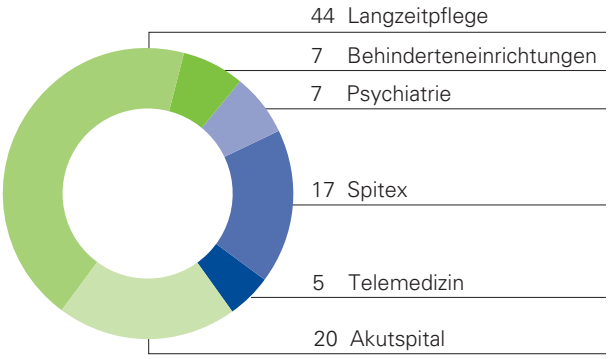
Eine der grossen Herausforderungen der Stellenvermittlung ist es, die Interessen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden miteinander zu vereinen. Wir stellen fest, dass Pflegende immer mehr Wert legen auf Rahmenbedingungen, die Raum lassen für Freizeit und Familie. Viele sind nicht länger bereit, unregelmässig zu arbeiten – häufig ein Grund für einen Branchenwechsel. Als Berufsverband bedauern wir diese Entwicklung. Um gute Fachleute im Pflegeberuf zu erhalten, setzen wir uns für attraktive Arbeitsbedingungen ein. Dank Lobbying und Überzeugungsarbeit sind inzwischen viele Institutionen – vor allem in der Langzeitpflege – bereit, ihre Arbeitszeitmodelle anzupassen (z.B. Verzicht auf «geteilte Dienste», fixe Arbeitstage, getrennte Tag- und Nachtteams) und den Mitarbeitenden so ein Umfeld mit guter Work-Life-Balance zu bieten.

## Neues Team

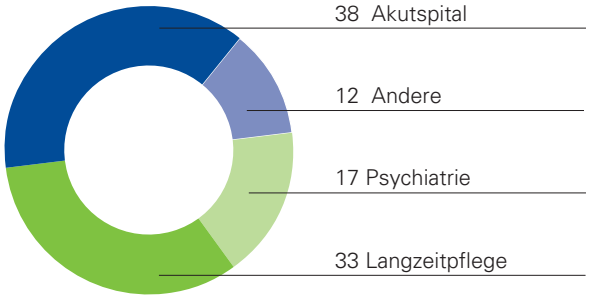
Auch im Team der Stellenvermittlung gab es personelle Veränderungen: Die langjährige Leiterin Kathrin Hauser ist im September 2019 in Pension gegangen Ihre Nachfolgerin, Barbara Rebsamen, arbeitet bereits seit Februar 2019 in der Stellenvermittlung. Für die Vertretung von Tania Mäder während ihres Mutterschaftsurlaubs konnten wir Claudia Schwärzler gewinnen. Daniela Aeschbacher bleibt weiterhin für die Administration zuständig.

Barbara Rebsamen
*Leiterin Stellenvermittlung*

**Feststellenvermittlungen in Prozent**




**Längere Temporäre Einsätze in Prozent**



*Interessierte Teilnehmende an der Fachtagung «Wundmanagement».*

# Weiterbildung

Unverändert ist die hohe Zufriedenheit der Teilnehmenden bei den 78 erfolgreich durchgeführten Kursen in der Weiterbildung mit insgesamt 1165 Teilnehmender. Zusätzlich wurden 38 Frauen und Männer für den beruflichen Wiedereinstieg geschult, und es fanden zwei grosse Fachtagungen in der Insel Gruppe und zahlreiche Inhouse-Schulungen statt.

## Fachtagungen

Auch im Jahr 2019 führte der SBK Bern zwei Fachtagungen durch. Bei der Frühjahrstagung wurde durch vielfältige und eindrückliche Fachreferate das Thema «Palliative Care» beleuchtet und bei der Herbsttagung die Thematik «Wundmanagement». Im Frühling nahmen 207, im Herbst 120 Personen an der Tagung teil. Beide Veranstaltungen fanden im Hörsaal Ettore Rossi der Kinderklinik des Inselspitals Bern statt. Nebst den fachlichen Inputs boten beide Veranstaltungen auch ausreichend Gelegenheit zum informellen Austausch und um sich an den verschiedenen Ausstellertischen zu informieren. Bei der Tagung «Wundmanagement» betrieb der Fachbereich Weiterbildung ebenfalls einen Tisch mit diversen Informationen. Die Möglichkeit des persönlichen Austausches mit den Mitarbeiterinnen vom SBK Bern wurde seitens der Teilnehmenden sehr geschätzt.

## Kursangebot

Von den im 2019 geplanten 80 Kursen wurden 78 erfolgreich durchgeführt. Mit 1165 Teilnehmenden waren die Kurse, Tagungen und Weiterbildungen des SBK Bern etwas weniger gut besucht als im Vorjahr. Der leichte Rückgang erklärt sich durch den personellen Wechsel im Fachbereich Weiterbildung und die damit verbundene Übergangszeit, in der die einzelnen Angebote weniger effektiv und effizient beworben werden konnten. Ab Oktober 2019 konnte dies aufgefangen und wieder optimiert werden. Ebenfalls eine Optimierung hat der Auftritt der Webseite des Fachbereichs erfahren. Die Beschreibungen sind klarer und übersichtlicher geworden und neu gibt es eine Rubrik für Kurzentschlossene. In dieser wird kontinuierlich für Kurse und Weiterbildungen Werbung gemacht, die demnächst durchgeführt werden und in denen noch Plätze frei sind.

Unverändert ist die hohe Zufriedenheit der Frauen und Männer, die Kurse oder Weiterbildungen des SBK Bern besucht haben. Dies weist darauf hin, dass die Bildungsangebote für dipl. Pflegefachpersonen HF/FH, Pflegefachpersonen DNI und Fachpersonen Gesundheit EFZ attraktiv sind und die Dozierenden praxisnah und fachlich fundiert unterrichten.

Aus Sicht des SBK Bern braucht es auch Angebote, bei denen in kleinen Gruppen gelernt und über eigenen Erfahrungen ausgetauscht werden kann. 62.5 Kurstage haben in kleineren Gruppen von bis zu neun Teilnehmenden stattgefunden, 35 Kurstage mit Gruppen von mehr als zehn Teilnehmenden und 19 Kurstage mit Gruppen von mehr als 15 Personen.

## Wiedereinstieg in die Pflege

Im Jahr 2019 konnten zwei erfolgreiche Kurse für den beruflichen Wiedereinstieg durchgeführt werden. Insgesamt nahmen 38 Frauen und Männer, die den beruflichen Wiedereistieg wagen wollen, daran teil. Bei fast allen Teilnehmenden übernahm die Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern die Finanzierung des Kurses und der weiterführenden individuellen Kurse.

## Inhouse-Schulungen

Inhouse-Schulungen sind eine kostengünstige und effiziente Form der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, um eine grössere Anzahl Mitarbeitender schnell und gezielt auf einen gemeinsamen Wissensstand zu bringen. Bei der Konzeption von Inhouse-Schulungen werden institutionsspezifische Themen, Wünsche und Anliegen aufgenommen. Auch im Jahr 2019 konnte der SBK Bern zahlreiche und vielfältige Inhouse-Schulungen durchführen. Zu folgenden Themen führten Dozentinnen und Dozenten betriebliche Weiterbildungen durch: «Palliative Care Basiswissen für alle Berufsgruppen», «Palliative Care spezialisiertes Wissen für dipl. Pflegefachpersonen HF/FH und Fachpersonen Gesundheit EFZ», «Palliative Care A2», «Hygiene» und «Patientensicherheit dank Sturzprophylaxe».

Esther Kauz Krebs
*Leiterin Weiterbildung*

# Kommunikation und Zentrale Dienste

Mitgliederwerbung, Mitgliederbindung, Mitgliedererhaltung, zielgerichtete Kommunikation in allen Bereichen, Cyber Security und Kaizen – das waren nur einige der vielen Themen im Bereich Kommunikation und Zentrale Dienste …

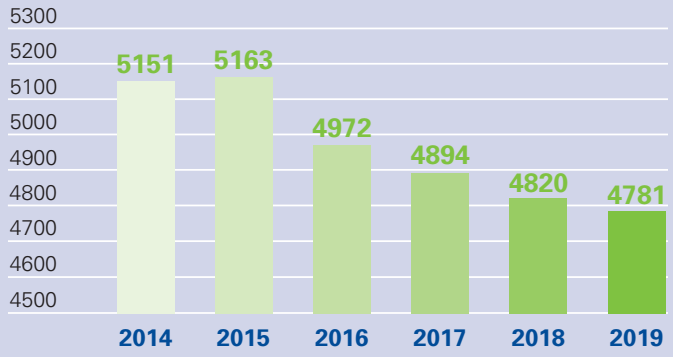
## Mitgliederentwicklung

Im Vergleich zum letzten Jahr konnten wir 2019 mehr Mitglieder halten. Neueintritte verzeichnen wir ungefähr gleich viele wie im Vorjahr. Trotzdem ist die Mitgliederzahl leicht rückläufig, da im Berichtsjahr erneut mehr Kündigungen eingingen als Neumitglieder aufgenommen wurden.

Hauptgründe für einen Austritt bleiben Pensionierung oder Berufsausgabe. Über die Qualität unserer Dienstleistungen können wir dies nur in geringem Mass beeinflussen. Um die Abgänge wegen Pensionierung zu verringern, machen wir unsere Mitglieder auf den reduzierten Mitgliederbeitrag für Pensionierte aufmerksam und unterstreichen in unserer Kommunikation, dass für die Sache der Pflege jedes Mitglied zählt. Bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege können die Anzahl Austritte wegen Berufsaufgabe positiv beeinflussen. Deshalb setzten wir uns entschlossen für die Pflegeinitiative und die Integration der Kernforderungen in den Gegenvorschlag ein und werden dies auch 2020 weiterhin tun.

Damit unsere Mitgliederzahl stabil bleibt, ist es wichtig, neue Mitglieder zu gewinnen. Der Bereich Sozialpartnerschaft besucht regelmässig die verschiedenen Ausbildungsstätten, informiert direkt im Unterricht über den SBK und die Bedeutung des Berufsverbands oder führt Standaktionen durch. 143 Studierende traten im Berichtsjahr dem SBK Bern bei – das entspricht 51 % aller Neueintritte. Auch in Pflegeinstitutionen sind wir präsent. Und durch die Öffnung des Verbands für Health Care Assistants (HCA) hoffen wir zukünftig an Stärke zu gewinnen. Per Ende 2019 zählen wir 4781 Mitglieder.

**Entwicklung Mitgliederzahlen SBK Bern**




### Mitgliederwerbung

Helfen Sie mit! Stärken Sie Ihren Berufsverband und werben Sie neue Mitglieder. Für jedes angeworbene Mitglied schenken wir Ihnen eine SBK Bern-Clip-Uhr und einen Bildungsgutschein im Wert von CHF 100.–. Mehr unter www.sbk-be.ch/mitgliederwerben

## Mitgliederbindung

Neben der Werbung von neuen Mitgliedern ist auch die Beziehungspflege mit unserem aktuellen Mitgliederkreis wichtig. Als Dankeschön luden wir unsere Mitglieder am Tag der Pflege zu einem Kinoabend und anschliessend zum reichhaltigen Apéro ein. Auch am Berner Frauenlauf und am Frauenstreik (s.a. Bericht des Bereichs Sozialpartnerschaft, Seite 10–11) nahmen Mitglieder gemeinsam mit Mitarbeitenden der Geschäftsstelle teil.

Der SBK Kongress in Basel war ein vierter Anlass, an dem sich Gelegenheit zu Austausch und Vernetzung bot. Als Spezialangebot in diesem Zusammenhang organisierte die Sektion Bern ein «Bewerbungsfoto-Shooting», das grossen Anklang fand.

*Fotoshooting und Stand der Sektion Bern am SBK Kongress in Basel.*

Der Bereich Zentrale Dienste ist bei allen nicht bereichsspezifischen Veranstaltungen massgeblich an der Organisation, der Koordination und der Durchführung beteiligt. Über das Jahr hinweggesehen, machen diese Aufgaben einen grossen Teil der Arbeitsleistung aus. Diese Zeit ist gut investiert, da sie den direkten Kontakt zu unseren Mitgliedern stärkt.

## Kommunikation

2019 wurden am einheitlichen Erscheinungsbild weitergearbeitet und die gesamte Homepage des SBK Bern mobiltauglich gemacht.

In der zweiten Jahreshälfte war das Lobbying im Parlament für die Pflegeinitiative ein Schwerpunkt. So wurden im Vorfeld der National- und Ständeratswahlen den Parlamentarierinnen und Parlamentariern und den Sicherheits- und Gesundheitskommissionen der beiden Kammern mittels einer Infografik (siehe Seite 4) die Ursachen des Pflegenotstands aufgezeigt. Ein für November geplanter Lobbying-Anlass musste leider abgesagt werden, da gleichentags die Einführung der neuen ParlamentarierInnen stattfand.

Über unsere Tätigkeiten und Engagements zu berichten und unsere Mitglieder zeitnah über aktuelle Themen zu informieren, ist uns ein wichtiges Anliegen. Unsere Mitgliederzeitung «Schrittmacherin» erschien 2019 viermal. Ausserdem versenden wir monatlich einen Newsletter.

**700**

**Jährlich werden im Kanton Bern 700 Pflegefachpersonen zu wenig ausgebildet.**

## Internes

Nicht nur in der Leitung Kommunikation und Zentrale Dienste, sondern auch in anderen Bereichen fand 2019 ein Personalwechsel statt, die das Team Kommunikation und Zentrale Dienste zum Teil stark beansprucht haben. Als internes Dienstleistungszentrum suchten und fanden wir auf viele Fragen die passenden Antworten.

Die Einführung des Adressverwaltungs-Systems Cobra ist abgeschlossen. 2019 haben wir die vielen Vorteile und Möglichkeiten entdeckt und entwickeln uns laufend weiter. Dank Cobra erreichten wir auch einen Teil unserer Ziele, die wir uns im Kaizen-Office-Workshop 2018 setzten. Aber jedes Adressverwaltungs-System ist so gut wie seine Anwender. Deshalb bleibt es wichtig Cobra regelmässig zu nutzen und weiterzuentwickeln. Das soll mit internen Workshops unterstützt werden, mit dem Ziel, im Team voneinander lernen zu können.

Im November 2019 fand unser Cyber Security Awareness-Workshop statt. Grundsätzlich sind wir, was die Sicherheit unserer Daten angeht, gut aufgestellt. Die eine oder andere Anpassung werden wir 2020 aber vornehmen.

Die Erkenntnisse aus dem Kaizen-Workshop 2018, der Teil des Lean-Management-Prozesses ist, wurden 2019 regelmässig thematisiert. Ein grosses Anliegen bleibt uns, Abläufe zu hinterfragen und wenn möglich zu vereinfachen, so dass Zeit für eines der wichtigsten Themen bleibt: die professionelle Betreuung unserer Mitglieder.

Flurina Schenk
*Leiterin Kommunikation und Zentrale Dienste*

# Der Schweizer Berufsverband für Pflegefachpersonal

SBK
Sektion Bern
Schweizer Berufsverband
für Pflegefachpersonal

**Der Schweizer Berufsverband für Pflegefachpersonal**
Ungefähr jede dritte diplomierte Pflegefachperson ist Mitglied des Schweizer Berufsverbands für Pflegefachpersonal. Der SBK ist mit seinen rund 25'000 Mitgliedern der repräsentative Berufsverband der diplomierten Pflegefachpersonen in der Schweiz. Die Mitglieder sind in 13 regionalen Sektionen, 6 Fachverbänden und 10 Interessengruppen organisiert. Der SBK hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterentwicklung und Qualitätssicherung der Gesundheits- und Krankenpflege zu fördern sowie die Arbeitsbedingungen der Pflegenden zu verbessern.

Die Sektion Bern ist die grösste Sektion des SBK und vertritt die Interessen der Pflegenden gegenüber politischen Gremien sowie Institutionen der Gesundheitsversorgung und -ausbildung. Sie ist Vertragspartnerin in Gesamtarbeitsverträgen, handelt zusammen mit einer Delegation den Leistungsvertrag für die Freiberuflichen Mitglieder mit dem Kanton aus, bietet Weiterbildungskurse an und engagiert sich mit einem Wiedereinstiegskurs und der Stellenvermittlung für die Linderung des Fachkräftemangels.

**www.facebook.com/sbkbern**

**www.twitter.com/sbk_bern**

**www.instagram.com/sbk_bern**

**SBK Bern**
Monbijoustrasse 30
CH-3011 Bern
T +41 (0)31 380 54 64
verband@sbk-be.ch
www.sbk-be.ch

**www.sbk-be.ch**