

# Schrittmacher:in

4/2022



SEITE 2–5  
Verband

SEITE 6  
Weiterbildung

SEITE 7  
Rechtsberatung

SEITE 8  
Stellenvermittlung

SEITE 9  
Madame Malevizia

SEITE 10  
Mitgliederporträt

SEITE 11  
SBK 60plus

SEITE 12  
Verschiedenes

# Editorial

## Notstandsrecht bald für die Pflege?

Im ganzen Kanton Bern sind Spitalbetten geschlossen. Zählt man sie zusammen, ergibt dies mehr als ein ganzes Spital, das geschlossen ist. Die Gründe kennen wir alle: das Personal fehlt. Dieser Umstand macht mich wütend. Wütend, weil diese Situation vermeidbar gewesen wäre. Der SBK weist seit mehreren Jahren auf die Fehlentwicklungen im Gesundheitswesen hin. Da weder das Parlament noch der Bundesrat Verbesserungen beschlossen, haben wir 2017(!) die Pflegeinitiative lanciert. Wir sahen darin die beste Möglichkeit, das Volk zu fragen, was für eine Pflege es sich wünscht. Und das Volk hat entschieden – sehr klar und unmissverständlich. Doch in der Zwischenzeit kam COVID. Wir waren unvorbereitet, überfordert, es fehlte an Schutzmaterial. Der Umgang zu Beginn der Krise war alles andere als professionell und hat deutlich gemacht, dass in der Gesundheitsversorgung nicht die richtigen Prioritäten gesetzt werden.

Jetzt, nachdem die grossen Ansteckungswellen (vorübergehend) vorbei sind, ist das Personal müde, teilweise resigniert und wir haben die grösste Mühe, das Personal im Beruf zu halten.

Man sollte meinen, jetzt muss ein Schub durch die Etagen des Kantons und der Betriebe gehen. Doch wir stellen in den Gesprächen mit den Betrieben fest, dass ihnen die Handlungsspielräume fehlen. Sie würden zwar gerne mehr Lohn zahlen, mehr Zeitgutschrift geben – aber das können sie nur, wenn sich an der Finanzierung etwas ändert.

Und hier kommen die Kantone, der Bund und das Parlament ins Spiel. Sie haben es in der Hand, in einem zügigen Verfahren Verbesserungen zu erwirken, und sollten nicht warten, bis das Gesundheitswesen kollabiert. Dass ein zügiges Handeln möglich ist, haben wir durch die COVID-Pandemie erlebt. Der Bundesrat hat unter Notrecht Massnahmen erlassen. Mit den Bettenschliessungen gehen auch ethische Fragen einher, denen wir uns stellen müssen. Wer entscheidet eigentlich, ob und wann Betten geschlossen werden? Wer bestimmt, welche Behandlungen eingeschränkt oder nicht mehr ausgeführt werden? Und welche Patienten:innen operiert werden?

Ich wünsche mir eine schnellere Gangart, denn unsere Gesundheitsversorgung steht auf dem Spiel und die Situation verschlimmert sich von Monat zu Monat. Wenn wir die Trendwende schaffen wollen, sind jetzt politische Positionen, welche die Inhalte der Initiative abschwächen oder gar ausbremsen wollen, fehl am Platz! Wir tun gut daran, das Vorgehen der nationalen Politiker:innen zu beachten, denn schon bald sind wieder Nationalratswahlen – und somit Zeit, um die Weichen für die Pflege zu stellen!



WKocherHirt

Manuela Kocher Hirt

# Best Practice im

**Es herrscht ein Fachkräftemangel in der Pflege und mit den daraus resultierenden, teilweise sehr prekären, Arbeitsbedingungen gehen die Institutionen unterschiedlich um. Einige Institutionen versuchen die Situation zu verbessern und probieren teilweise neue Ansätze aus: mit monetären Anreizen wie Corona-Prämien, höheren Nachtzuschlägen oder reduzierter Wochenarbeitszeit versuchen sie, die Pflegenden langfristig zu binden. Währenddessen verbessern andere die Strukturen und die Rahmenbedingungen des Arbeitsalltags der Pflegenden.**

## Struktur der Arbeitszeiten

Die Patient:innen müssen 24 Stunden gepflegt, überwacht und versorgt werden. Somit sind Schichtarbeiten ein Bestandteil des Berufsalltag, doch es gibt Beispiele von Arbeitgeber:innen, welche auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen vermehrt eingehen.

Der fließende Arbeitsbeginn ist eine Variante, um die Arbeitsstrukturen zu verbessern. Einige Schichten starten zum Beispiel um 07.00 Uhr doch der Zug ist erst um 06.52 Uhr am Bahnhof und es reicht den Pflegenden nicht, um 07.00 Uhr in der Station zu sein. Also muss die Arbeitnehmer:in eine halbe Stunde früher auf den Zug, damit sie/er um 07.00 Uhr einstempeln kann. Wenn jedoch fließender Arbeitsbeginn herrscht, z.B. Arbeitsbeginn zwischen 06.45–07.15 Uhr muss die Arbeitnehmer:in nicht einen Zug früher nehmen. Dieser Wechsel in der Struktur ermöglicht eine verbesserte Lebensqualität.

Die Ruhezeiten sind im Arbeitsgesetz klar definiert und doch sind es die Mindeststandards, einige Institutionen reizen das Arbeitsgesetz bis zum Maximum aus. Hier gibt es

# Arbeitsfeld der Pflege

Arbeitgeber:innen, die vermehrt Rücksicht auf die Ruhezeiten ihrer Mitarbeiter:innen nehmen und versuchen, den Wechsel von Spät- zu Frühdiensten mit Ruhezeiten zu verbinden.

Was in einigen Abteilungen sehr gut funktioniert, ist die selbständige Erstellung des Schichtplans. Sie ermöglicht den Mitarbeiter:innen eine grössere Flexibilität und fördert den Teamzusammenhalt. Durch die verstärkte Mitwirkung aller Mitarbeiter:innen, wird die Verantwortung geteilt und die Bedürfnisse der Einzelnen können vermehrt umgesetzt werden.

Klar ist, dass jede Änderung Vor- und Nachteile hat – aber der herrschende Fachkräftemangel in der Pflege zeigt, dass es ein Umdenken braucht und dass die Mitarbeiter:innen mehr Teilhabe wollen.

## Perspektiven und Weiterbildungen

Der Pfleralltag ist immer hektisch und mit dem Fachkräftemangel sind die Pflegedienstleiter:innen noch mehr gefordert. Teilweise kommt deshalb ihre individuelle Förderung und Karriereplanung zu kurz. Es gibt jedoch Institutionen, welche auf die langfristige Personalplanung und auf eine persönliche Betreuung der Mitarbeiter:innen viel Wert legen. Sie zeigen Karriereperspektiven auf und helfen mit, diese zu verwirklichen.

Mit über 50 Jahren eine Stelle zu finden, ist in vielen Branchen schwierig bis unmöglich. Einige Institutionen im Gesundheitsbereich ermöglichen und fördern jedoch den Wiedereinstieg ab 55 Jahren. Diese Institutionen stellen vermehrt ältere Arbeitnehmer:innen an, und bieten gezielte Einarbeitungszeiten an.

Die Wertschätzung gegenüber den Mitarbeiter:innen kann durch grosse Personalanlässe oder Teamevents gezeigt werden. Einige Institutionen veranstalten Events mit Kulinarik, mit tollen Bands oder mit Theater und Kunst, andere verschenken Gratisintritte für Museen oder Theater- und Musikfestivals.

Der Personalmangel beschäftigt die ganze Branche und es ist wichtig, dass die Arbeitgeber:innen auf die Bedürfnisse ihre Mitarbeitenden eingehen und den sehr belastenden Alltag versuchen zu erleichtern. Die Wertschätzung der äusserst wichtigen Arbeit der Pflegenden durch den Arbeitgeber ist zentral und kann sich in vielen Formen äussern. Doch die Wertschätzung muss vorhanden sein, denn der Fachkräftemangel beschleunigt auch die Mobilität von gut ausgebildeten Fachpersonen. Nie war es einfacher, eine neue Stelle zu finden!



**Starke Gesetze für eine starke Pflege**

## Umsetzung Pflegeinitiative

Die Umsetzung der Pflegeinitiative erfolgt in zwei Etappen. Das Paket 1 beinhaltet die Ausbildungsinitiative und den eigenverantwortlichen Bereich. Das Paket 2 bessere Arbeitsbedingungen, die Finanzierung der Pflegeleistungen und die bedarfsgerechte Personaldotation.

### Paket 1

#### Abschluss Ende Jahr möglich

Ein Abschluss der Beratung ist im Dezember 2022 im Nationalrat möglich. Hier nehmen Sophie Ley und Yvonne Ribi Einfluss. Sie treffen während der Session National- und Ständerät:innen. Inhalte und gemeinsame Positionen kommuniziert der SBK auch **mit den Arbeitgebern** (H+, Curaviva, ASPS, Spitexverband, Senesuisse) und vertritt sie als die Stimme der Pflege bei Politiker:innen und Behörden.

### Paket 2

#### Unter der Führung des Bundesamtes für Gesundheit

An Workshops und in Gremien des Bundesamtes für Gesundheit setzt sich der SBK mit seinen/ihrer Expert:innen für Lösungsvorschläge zu besseren Arbeitsbedingungen, einer bedarfsgerechten Personaldotation und die Finanzierung der Pflegeleistungen ein. Der SBK wird mit Parteien, den Sektionen und Verbänden die Vernehmlassung vorbereiten.

Die intensive Koordination mit den Bündnispartner:innen, Verhandlungen mit den Arbeitgeber:innen, Formulierung von Vorstössen, Diskussionen mit den Politiker:innen und die zahlreichen Interviews haben ein Ziel: Eine qualitativ hohe, professionelle und menschliche Pflege. Pflegenden sollen lange und motiviert in ihrem Beruf arbeiten können.

## Thomas Gurtner führt die Geschäftsstelle



### Thomas Gurtner führt die Geschäftsstelle seit August 2022

Nach der interimistischen Leitung der Geschäftsstelle seit Februar 2022 im Mandat, hat mich der Vorstand per August zum festen Geschäftsführer gewählt. Ich freue mich sehr, darf ich zusammen mit dem engagierten 13-köpfigen Team, die berufspolitischen Aufgaben der Sektion und die vielfältigen Dienstleistungen für die Pflegefachleute des Kantons Bern weiterführen und weiterentwickeln. Unter strategischer Führung durch unseren gut in der Pflege verankerten Vorstand werden wir unser Bestes geben, die Interessen der Branche zu identifizieren und zu verfolgen. Ihr Mitglieder seid unsere Auftraggeber und bestimmt die Stärke unseres Berufsverbands. Viele Jahre engagierte ich mich in Leitungsfunktionen für die nachhaltige Entwicklung, unter anderem als Geschäftsführer von Regionalen Naturparks. Als Berater und Geschäftsleitungsmitglied einer Beratungsfirma im Verbandsmanagement kam ich näher in Berührung mit der Gesundheitsbranche. Während der befristeten Interims-Leitung lernte ich die aktuellen Herausforderungen des Pflegebereichs und die Wichtigkeit eines starken Berufsverbands besser kennen. Gerne setzte ich meine Erfahrung im NPO-Management künftig für den SBK Bern ein. Im Kontext der Umsetzung der Pflegeinitiative ist dies besonders motivierend.

Privat lebe ich nach Abstechern ins Bündnerland und ins Wallis heute in Bern. Meine Freizeit verbringe ich als vielseitiger Natur- und Bergsportler mit Vorliebe in den Bergen, schätze jedoch auch das gesellige und kulturelle Leben mit Familie und Freunden in der Stadt.



[www.facebook.com/sbkbern](https://www.facebook.com/sbkbern)

[www.twitter.com/sbk\\_bern](https://www.twitter.com/sbk_bern)

[www.instagram.com/sbk\\_bern](https://www.instagram.com/sbk_bern)

## Ein neues Gesicht beim SBK Marion Ebinger



### Neues Gesicht beim SBK Bern: Marion Ebinger – Leiterin Berufspolitik und Kommunikation

Seit dem 1. August bin ich die Leiterin Berufspolitik und Kommunikation der SBK Sektion Bern mit einem Pensum von 100%. Ich habe die Grundausbildung als Pflegefachfrau in der Psychiatrie absolviert und eine 20-jährige Berufspraxis in leitender Funktion als Kommunikationsexpertin und Fachbereichsleiterin gesammelt. Ich war in den Bereichen Bildung (Hochschule der Künste Bern HKB), Politik und Kultur (Regionalkonferenz Bern Mittelland) sowie Soziales und Gesundheit (Psychiatriezentrum Münsingen PZM/Universitäre Psychiatrische Dienste UPD) tätig. Neben den beruflichen Erfahrungen bringe ich Nachdiplomkurse in Kommunikation und Fundraisingmanagement an der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften und diverse Weiterbildungen in Führungsmethodik und Krisenmanagement mit. Weiter werde ich mein Masterstudium in Applied History an der Universität Zürich (hoffentlich) im Jahr 2023 abschliessen. Ich bin verheiratet, wohne in Bern und liebe es, in meiner Freizeit meinen grossen Garten zu pflegen, Gäste einzuladen oder etwas mit meinen Grosskindern zu unternehmen. Ich freue mich, die Berner Sektion des SBK noch besser zu positionieren und an der Verbesserung der Rahmenbedingungen in der Pflege im Kanton Bern mitzuarbeiten.

# Herzliche Gratulation

## unseren kantonalen Berufsmeisterinnen FaGe 2022



(v.l.n.r.) André Pfanner-Meyer – Geschäftsführer OdA Gesundheit Bern, Livia Martella (Rang 3), Louisa Kistler (Rang 2), Yara Steiner (Rang 1), Barbara Gisi – Amtsvorsteherin des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes Kanton Bern

**Der SBK Bern gratuliert den drei FaGe-Meisterinnen zum erworbenen Titel, der sie berechtigt, im nächsten Jahr an den Schweizer Berufsmeisterschaften teilzunehmen.**

- 1. Rang: Yara Steiner**  
(Sonnenhofspital, Lindenhofgruppe)
- 2. Rang: Louisa Kistler**  
(Sonnenhofspital, Lindenhofgruppe)
- 3. Rang: Livia Martella**  
(Spital und Altersheim Belp, Insel Gruppe)

Ein realistisch nachgebautes Spital- und Stationszimmer bildete die Kulisse für die diesjährige Austragung der Berner Berufsmeisterschaft FaGe. 21 Frauen und 2 Männer stellten sich der authentisch inszenierten Wettbewerbssituation: Für die Kandidat:innen galt es, nach zwanzig Minuten Vorbereitung, innerhalb einer Stunde die in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Die Tätigkeiten bezogen sich zum Beispiel auf Körperpflege, Injektionseinheiten, Essberatung oder Mobilisation. Nebst den fachlich anspruchsvollen Fragestellungen war es für die Kandidat:innen besonders herausfordernd, die Aufgabenstellung vor Publikum zu bewältigen.

## Rückforderung Solidaritätsbeitrag

Gerne erinnern wir Sie daran, dass Sie als SBK-Mitglied **den Solidaritätsbeitrag zum Gesamtarbeitsvertrag GAV Berner Spitäler und Kliniken zurückfordern können.** Das Formular dazu finden Sie unter <https://www.sbk-be.ch/de/dienstleistungen/sozialpartnerschaft/akutpflege/rueckerstattung-solibeitrag.html>

Geld zurückfordern beim Soli-Fonds!



# News aus dem Fachbereich Weiterbildung

## Basisseminar Leadership

Vor einem Jahr haben wir erstmals in dieser Zeitschrift über das Basisseminar Leadership informiert. Inzwischen haben es 57 Personen erfolgreich abgeschlossen und weitere 16 absolvieren es aktuell. In dieser Zeit haben wir Führungspersonen kennengelernt, die in einem sehr herausfordernden Arbeitskontext fachlich fundiert, pragmatisch, klar und mit viel Herzblut die Themen angehen, die wichtig sind. Damit wird erreicht, dass es den Mitarbeitenden gut geht und sie in ihrem Beruf verbleiben können und wollen. Dem SBK Bern ist es ein grosses Anliegen mit diesem Seminar Führungspersonen auszubilden, sie in ihrem Berufsalltag positiv zu stärken und ihnen eine weitere berufliche Perspektive zu bieten.

Das Basisseminar schliesst nicht nur mit dem SBK Bern Zertifikat, sondern auch mit dem Doppelmodul 1 und 2 zur eidgenössischen Berufsprüfung zur Teamleiter:in in sozialen und sozialmedizinischen Institutionen ab. Die Module 3, 4 und 5, die bis zur eidgenössischen Berufsprüfung absolviert werden müssen, können bei unserem Kooperationspartner, der BFF Bern besucht werden. An der BFF Bern treffen die Teilnehmenden auf Führungspersonen weiterer Berufe im sozialen Kontext – dies erachten wir als positive Erweiterung des Führungshorizonts. Ambitionierten Absolvierenden steht im weiteren Verlauf die Höhere Fachprüfung zur Institutionsleitung im sozialen und sozialmedizinischen Bereich offen.

**Das Basisseminar Leadership – auch etwas für Sie? Nächster Start Januar 2023.**



## Kurs «Transfer Coach»

Beim Suva Projekt «Transfer Coach» haben wir gemeinsam mit dem SBK St.Gallen/Thurgau/Appenzell ein Angebot entwickelt. Laut Suva sind 30% der Krankheitstage aufgrund von Rückenproblemen und diversen muskuloskelettalen Erkrankungen zu verzeichnen.

Um die Gesundheit der Mitarbeiter:innen zu stärken, ihre Motivation zu erhalten, sie im Beruf zu behalten und längerfristig auch die Krankheitstage infolge Rückenproblemen zu verringern, hat die Suva das Projekt «cleverer Transfer» ins Leben gerufen.

Das Projekt – abgestützt auf viele Fachverbände der Schweiz – ist auf sehr positive Resonanz gestossen und wird bereits in den Lehrmitteln der FaGe und Pflegehelenden SRK implementiert.

Transfer Coaches fungieren als Botschafter:innen, Experten:innen und Wissens-Multiplikatoren:innen in ihren jeweiligen Betrieben. Sie sind befähigt, die entsprechenden Schulungen durchzuführen, und stellen ihr Know-how anderen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Der SBK Bern bietet in Zusammenarbeit mit der Sektion SG/TG/AI/AR ab März 2023 einen entsprechenden 5-tägigen **Zertifikatskurs «Transfer Coach»** oder eine 3-tägige **Weiterbildung «cleverer Transfer»** mit und ohne Hilfsmittel an.



**Interview mit  
Edith Wohlfender-Oertig  
Geschäftsleitung  
SBK Berufsverband Pflege  
Sektion SG/TG/AR/AI**



### Für wen ist der Kurs «Transfer Coach»?

Mit diesem Kurs sind alle Mitarbeitenden der Pflege angesprochen. Transfer Coach kann eine Pflegeassistent:in, ein Fachmann Gesundheit oder eine dipl. Pflegefachfrau werden. Es zählt weniger die Ausbildung, sondern vielmehr das gute Miteinander am Pflegebett.

### Wieso ist der Kurs «Transfer Coach» wichtig?

Der Kurs wurde im Rahmen eines Präventionsprojektes der Suva entwickelt. Im Gesundheitswesen leiden infolge der schweren körperlichen Arbeit viele Mitarbeitende unter Rückenbeschwerden. Transfer Coaches leiten Kolleg:innen im Alltag an und schulen sie praxisnah zu rückschonender Tätigkeit. Insbesondere am Pflegebett ist das Heben von Patient:innen eine tägliche Belastung. Nur die konsequente Einhaltung aller technischen Hilfen und rückschonender Arbeitsweisen können Langzeitbeschwerden verringern.

**Weitere Informationen zu den Kursinhalten finden Sie auf unserer Homepage [www.sbk-be.ch](http://www.sbk-be.ch)**

# Alles was Recht ist ...

## Aus der Praxis unserer Rechtsberatung von Andrea Frost-Hirschi



### Die Betreuung schwer erkrankter Kinder wurde vom Gesetzgeber neu geregelt

Heute geht es um die schweren und lange dauernden Erkrankungen oder Unfallfolgen von Kindern, deren längerfristige Betreuung nicht innerhalb weniger Tage organisiert werden kann.

Auch hier stehen den Eltern erst einmal drei Tage zur kurzfristigen Organisation zu.

Die Betreuung von Kindern ist pro Krankheitsfall wie bisher auf höchstens drei Tage ohne jährliche Höchstgrenze beschränkt.

Dieselbe Regelung gilt seit Juli 2021 im Obligationenrecht (OR), das, im Gegensatz zum Arbeitsgesetz, grundsätzlich für alle Arbeitnehmenden gilt.

Zusätzlich erhalten Eltern schwer erkrankter oder verunfallter Kinder einen Urlaub von 14 Tagen, so dass sie im Falle einer schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung ihres Kindes zuerst einen dreitägigen Urlaub zur Erledigung kurzfristig dringender Massnahmen und danach Anspruch auf einen Langzeiturlaub von bis zu 14 Wochen innerhalb von 18 Monaten erhalten.

Die Voraussetzungen sind hier streng, denn der Anspruch besteht erst und nur dann, wenn ein Anspruch auf Betreuungsschädigung nach Erwerbssersatzordnung (EO) besteht, und das Kind minderjährig ist. Zudem muss zwischen berechtigtem Elternteil und dem Kind ein Kindesverhältnis im Sinne von Artikel 252 des Zivilgesetzbuches (ZGB) bestehen.

Die schwere gesundheitliche Beeinträchtigung ist definiert und beinhaltet eine einschneidende Veränderung des körperlichen oder psychischen Zustandes; einen schwer voraussehbaren Verlauf, bleibende oder zunehmende Beeinträchtigung oder den Tod des Kindes, einen erhöhten durch die Eltern zu leistenden Betreuungsbedarf. Dazu muss mindestens ein Elternteil die Erwerbsfähigkeit als Arbeitnehmender:in oder Selbständige:r für die Betreuung des Kindes unterbrechen müssen. Diese Voraussetzungen sind durch ein Arztzeugnis zu bestätigen. Die zeitliche Komponente soll hier nicht verschwiegen werden. Die Abklärung einer Betreuungsschädigung geschieht nicht innert kurzer Zeit. Das bedeutet, dass der gesamte Urlaub von 14 Wochen nicht sofort geltend gemacht werden kann. Vielmehr werden sich Eltern und Arbeitgeber:in frühzeitig auf die Gewährung von Urlaubstagen verständigen, über deren genaue Anrechnung erst zu einem späteren Zeitpunkt entschieden werden kann. Bagatellerkrankungen oder -unfälle, so einschneidend sie im Moment auch sein mögen, sind durch den Urlaub nach Artikel 329i nicht abgedeckt.

Eltern und Arbeitgeber:in müssen im Fall jeder längerdauernden Erkrankung eines Kindes möglichst frühzeitig tragfähige Lösungen erarbeiten. Auch hier gilt: Arbeitnehmer:innen, die gleichzeitig Eltern sind, sind erprobte Krisenmanager:innen und auf die Unterstützung ihrer Arbeitgeber:innen angewiesen.

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

*Die Rechtsberatung steht unseren Mitgliedern am Montag und Dienstag von 8.30 bis 12.00 und von 13.00 bis 17.00 Uhr sowie am Mittwoch von 8.30 bis 12.00 Uhr unter der Nummer 031 380 54 61 telefonisch zur Verfügung. Bei Bedarf vereinbaren wir andere Termine.*

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

# Interview mit Tania Mäder

## Leiterin Stellenvermittlung SBK Bern



### Wer kann sich bei dir melden?

Die Stellenvermittlung des SBK Bern steht Mitgliedern und Nichtmitgliedern kostenlos bei der Stellensuche zur Verfügung. Wir beraten Berufseinsteiger:innen, Student:innen, Wiedereinsteiger:innen, erfahrene Fach- und Führungskräfte... Einfach gesagt: Wir vermitteln alle Funktionen von der Pflegehelfer:in SRK bis zur Leiter:in Pflegedienst im Gesundheitswesen.

### In welchen Bereichen sind Stellen offen?

Wir bieten Stellen in allen Bereichen, wie Langzeitpflege, Akutpflege, Spitex, Rehabilitation, Psychiatrie, aber auch im Case Management etc. Seit der Corona Pandemie hat sich der Fachkräftemangel spürbar verschärft. Durch Einsätze im Pflegepool bieten wir Arbeitgeber:innen rasche Entlastung und unseren Pool Mitarbeitenden eine spannende und abwechslungsreiche Beschäftigung, die gut mit anderen Tätigkeiten und Familienarbeit kombiniert werden kann. Weiter bieten wir auch Dauer- und Temporär-Stellen an.

### Wie gehe ich bei Interesse an einer Vermittlung vor?

Senden Sie Ihren Lebenslauf oder Ihr Bewerbungsossier per E-Mail an [stellenvermittlung@sbk-be.ch](mailto:stellenvermittlung@sbk-be.ch) oder melden Sie sich telefonisch bei uns, damit wir einen Termin vereinbaren können. Sie erreichen uns unter 031 380 54 60. Einige Stellen finden Sie auch auf unserer Website.

### Mein Bewerbungsdossier ist veraltet. Kann mich die Stellenvermittlung unterstützen?

Unsere Mitglieder haben die Möglichkeit im Bewerbungsatelier kostenlos ihr Dossier zu überarbeiten. Aber auch im Zuge der Stellenvermittlung schauen wir zusammen die Unterlagen an und helfen ihnen, diese bei Bedarf zu verbessern.

### Wen hast du in den letzten Monaten vorwiegend vermittelt?

Junge Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit, die temporär arbeiten wollen, um so in verschiedene Betriebe und Fachbereiche Einblick zu erhalten. Oft wird aber aus einer temporären Anstellung eine Festanstellung, wenn es gegenseitig stimmt.

**«Wir vermitteln alle Funktionen im Gesundheitswesen, von der Pflegehelfer:in SRK bis zur Leiter:in Pflegedienst».**

Tania Mäder, Leiterin Stellenvermittlung

### Was sind die Gründe für einen Temporäreinsatz?

Wichtige Gründe für Temporärarbeit sind die Möglichkeit, Zeitpunkt und Dauer des Arbeitseinsatzes frei wählen zu können, sowie die Chance, Temporärarbeit mit anderen Tätigkeiten zu kombinieren. Hinzu kommt das Bedürfnis nach Abwechslung. Als Mitglied von Swisstaffing unterstehen wir dem GAV Personalverleih. Für uns als Berufsverband ist es selbstverständlich, dass auch wir als Arbeitgeber einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen. Unsere Mitarbeiter:innen profitieren neben den Vorteilen eines GAV auch von einem sehr grosszügigen Bildungsangebot und haben die Möglichkeit, ab dem 1. Arbeitstag in die Pensionskasse einzuzahlen.

### Was ist das Ziel der Stellenvermittlung?

Für Stellensuchende die Traumstelle zu finden und gut ausgebildete Fachpersonen im Gesundheitswesen zu halten. Ihnen dabei auch neue Wege und spannende Stellen aufzuzeigen. Sie profitieren von unserer Branchennähe, unserem fachlichen Spezialwissen und einem grossen Netzwerk.

**Tania Mäder, Leiterin Stellenvermittlung und Daniela Aeschbacher, Personalberaterin**  
[stellenvermittlung@sbk-be.ch](mailto:stellenvermittlung@sbk-be.ch), Tel. 031 380 54 60  
[www.sbk-be.ch/stellenvermittlung](http://www.sbk-be.ch/stellenvermittlung)



## ... auf ein Wort von Madame Malevizia



### Schritt für Schritt

Auf dem Weg zu einer starken Pflege haben wir mit dem Umsetzungspaket 1 bald einen Meilenstein erreicht. Dann kommt eine Steigung. Denn das Paket 2 hat es in sich. Um genau dieses Paket 2 haben wir letzten November hart gekämpft. Es beinhaltet die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen.

Seit der Abstimmung hat sich auch da teilweise etwas bewegt. Wohl auch, weil die Betriebe den Fachkräftemangel nicht mehr schönreden können und diesen auch monetär spüren. Einige Betriebe führen nun neue Arbeitszeitmodelle ein.

Ich weiss, nicht alle Betriebe investieren monetär und emotional in die Pflege. Und genau da sollten wir jetzt einen Schritt gehen. Diesen Betrieben dürfen wir den Rücken kehren. Pflegefachpersonen sind Mangelware, wir müssen nicht an Orten bleiben, an denen wir nicht wertgeschätzt werden.

Die Politiker:innen der Kantone, z. B. des Kantons Bern, haben den Gong noch nicht wirklich gehört. Anders kann ich mir den mickrigen Teuerungsausgleich nicht erklären. Da braucht es jetzt einen Schritt von uns: Unseren Rucksack auspacken und den Politiker:innen ihre Verantwortung zurückgeben. Für die Versorgungssicherheit der Betagten, der Kranken und Verletzten sind nämlich sie zuständig, nicht wir. Unsere Pflicht ist es, zu sagen, dass wir diese nur knapp und immer häufiger gar nicht aufrechterhalten können. Und damit ist unsere Aufgabe getan! Ich bin nicht mehr bereit, ständig über meine physischen und psychischen Grenzen zu gehen. Diese Last geben wir genau jetzt dahin, wohin sie gehört.

Der Weg zu einer starken Pflege ist noch weit. Wir sind losgegangen, als die Pflegeinitiative erst eine Idee war. Gehen wir weiter und nehmen wir uns den Refrain vom Lied «Chlini Händ» von Kunz als Motto:

«Schritt für Schritt der Bärgeruuf .

*Tritt für Tritt loh keine uss*

*und chunnt e Stei*

*stohni druuf und schrei*

*Ich gibe sicher nid uf.»*

*Eure Madame Malevizia*

*P.S.: Dies war meine letzte Kolumne als Madame Malevizia. Als Pseudonym verabschiede ich mich und gehe in der nächsten Zeit mit euch weiter als die, die ich bin.*

**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](http://malevizia.blogspot.ch)**

**Facebook: [Madame Malevizia](#)**

**Kontakt: [pflgehexe@bluewin.ch](mailto:pflgehexe@bluewin.ch)**

# Wer sind unsere Mitglieder?

## Lerne Franziska Briggen kennen!



*Briggen Franziska, Chefin Pflegedienst der Armee, Armeestab – Bereich Sanität, in 3063 Ittigen*

Ich bin 48-Jährig, ledig und wohnhaft in Port. Ich bin gelernte Krankenschwester, damals AKP, unterdessen HF. Seit dem Abschluss meiner Ausbildung habe ich in diversen – öffentlichen und privaten – Spitälern gearbeitet. Zu Beginn war ich als Pflegefachfrau tätig, anschliessend absolvierte ich diverse Führungsausbildungen und übernahm mit der Zeit vermehrt Führungsverantwortung. Im 2006 bekam ich die Gelegenheit einen Auslandeinsatz im Kosovo als Angehörige der Armee in der Funktion als Chief Nurse zu leisten.

Wieder zurück in der Schweiz, arbeitete ich im Spital in einer Führungsfunktion. Im 2010 wurde ich per Zufall auf ein Zeitungsinserat für eine neu geschaffene Stelle als Chefin Pflegedienst der Armee im Bereich Sanität aufmerksam. Obschon ich wegen meiner fehlenden militärischen Ausbildung unsicher war, habe ich mich beworben und die Stelle auch erhalten.

Ich habe im Juni 2022 das Executive MBA Ökonomie und Management im Gesundheitswesen mit Erfolg abgeschlossen.

In meiner Freizeit bin ich gerne draussen mit dem Bike unterwegs oder fahre Ski. Zudem musiziere und lese ich sehr gerne.

### **Was ist dein Job und was macht dir am meisten Freude daran?**

Gemäss Bundesverfassung hat die Armee die medizinische Grundversorgung für alle im Dienst stehenden Angehörigen der Armee nach gültigen Medizin-Standards sicherzustellen. Dazu gehört die Prävention, Abklärung und Behandlung.

Meine Funktion als Chefin Pflegedienst der Armee beinhaltet das Führen von 72 Pflegefachpersonen, welche auf 30 Standorte in der Schweiz verteilt sind. Wir betreiben die Sanitätsdienstlichen Einrichtungen (Medizinische

Zentren der Region, Krankenabteilungen und Ambulatorien) zusammen mit «WK» Soldaten und Soldatinnen. Die Patient:innen sind die Angehörigen der Armee, welche während ihrer Dienstzeit eine medizinische Betreuung sowohl ambulant wie auch stationär benötigen.

Zu Beginn dieser Funktion absolvierte ich die Rotkreuzdienst Rekrutenschule als Spitalsoldat im 2012, damit ich mich mit der militärischen Sicht vertraut machen konnte und um gleichzeitig die Bedürfnisse der Rekrut:innen kennen zu lernen.

Die Arbeit ist sehr vielfältig, abwechslungsreich, spannend, lehrreich und einzigartig.

### **Wo liegen aktuell die grössten Herausforderungen?**

Nach der Corona-Pandemie zurück in den Alltag zu finden und all die liegengebliebenen Arbeiten zu erledigen, um die Aufträge fristgerecht erfüllen zu können.

### **Was nervt dich?**

Der Bund ist an das öffentliche Beschaffungsrecht gebunden. Dies hat zur Folge, dass Beschaffungen sehr aufwändig sind.

### **Weshalb bist du Mitglied des SBK Bern?**

Der SBK bietet ein breites Angebot von Dienstleistungen, Weiterbildung und Informationen.

### **Was erwartest du von deinem Berufsverband?**

Der Berufsverband muss die Interessen der Mitglieder in politischen Kreisen, Verbänden, Gremien und der Gesellschaft vertreten. Der Berufsverband soll seine Haltung dem stetigen Wandel in allen Situationen anpassen.

### **Ein Wort zur Umsetzung der Pflegeinitiative:**

#### **Was sind nun deine Erwartungen?**

Das Patientenaufkommen ist im Bereich Pflege schon vor der Covid-19 Pandemie um 27% gestiegen (2018 zu 2019) und dies bei gleichbleibenden Ressourcen.

Ohne geeignete Massnahmen muss ein Leistungsverzicht in der militärmedizinischen Grundversorgung in Kauf genommen werden und die militärmedizinische schweizweite Grundversorgung für die Angehörigen der Armee kann nicht mehr sichergestellt werden.

Weitere potentielle Prozessoptimierungen (vermehrte Zentralisation der Standorte, Med App etc.) und Massnahmen müssen implementiert werden, um den Auftrag der Sanität nach den Vorgaben des Bundes und dem steigenden Bedarf in der Armee sicherzustellen zu können. Falls diese Optimierungen keine grosse Entlastung im Arbeitsalltag bringen würden, müsste eine Erhöhung der Personalressourcen im Bereich Pflegedienst der Armee um 30% – analog des erhöhten Patientenaufkommens – vorgenommen werden und eine Aufstockung von 64 FTE auf neu 84 FTE beantragt werden.

Eine Umsetzung der kommenden Gesetzesvorgaben betreffend «anforderungsgerechten Arbeitsbedingungen» kann mit dem heutigen Bestand an Pflegefachpersonal in der militärmedizinischen Grundversorgung ohne Reduktion im Leistungsangebot nicht umgesetzt werden.

# SBK 60plus



## Einladung zur Tagung Arbeitsbedingungen, die Pflegende länger bei der Stange halten

**Mittwoch, 23. November 2022**  
**14.00–18.00 Uhr**  
**Inselspital Bern**

**Eingeladen sind Vertreter:innen von Arbeits-  
institutionen im Gesundheitswesen, Arbeitneh-  
mende, junge und ältere Pflegefachpersonen**

### Die Tagung zum Thema

wird von der Kerngruppe 60plus gemeinsam mit der Gruppe Junger SBK des SBK Sektion Bern durchgeführt.

### Das Programm

- **Referat von Frau Elisabeth Michel-Alder**  
Sozialwissenschaftlerin und Mitgründerin Netzwerk «Silberfuchs»
- **Impulse zum Thema** aus der Sicht einer
  - Jungen Pflegefachfrau und Mutter
  - Pflegefachperson in Ausbildung
  - Stationsleitung in einem Altersheim
  - ü50-jährigen Pflegefachperson
  - HR-Verantwortlichen
- **Austausch-Möglichkeiten**

### Ort

Die Veranstaltung findet im Inselspital Bern statt. Die genaue Ortsangabe richtet sich nach der Anzahl Anmeldungen. Diese wird im Herbst mit der Anmeldebestätigung verschickt.

### Der Unkostenbeitrag

beträgt pro Person CHF 20.– und ist vor Ort zu bezahlen.

### Die Anmeldung

ist ab sofort möglich: telefonisch 031 380 54 64 oder unter [www.sbk-be.ch/tagung60plus](http://www.sbk-be.ch/tagung60plus)

## Café SBK 60plus

Der Cafétreff findet am ersten Dienstag des Monats um 10 Uhr statt. Treffpunkt: Haus der Generationen, Haupteingang rechts, Bibliothek und Café.

### Daten:

**1. November, 6. Dezember, 2022**  
**3. Januar, 7. Februar, 7. März 2023**

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

Mit Option zum eidg. Diplom  
Neu: Finanzierung Ihrer Aus-  
bildung durch Bundesbeiträge

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

**Info-Abend:  
11.01.23  
in Zürich**

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

**Info-Abend:  
24.01.23  
in Zürich**

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

**Info-Abend:  
14.11.22**

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

**Info-Abend:  
23.01.23  
in Zürich**

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

IKP Institut für Körperzentrierte Psychotherapie

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

**Seit 40 Jahren anerkannt**

## Achtsamkeit – zurück zu mir Online-Abendkurs

In unserer schnelllebigen Zeit braucht es immer wieder achtsame Momente mit sich selbst. Diese bewusst gestaltete Selbstfürsorge unterstützt das Gefühl, wieder zurück zu sich selbst zu finden. In der Pflege und Betreuung schenken wir bedürftigen Menschen viel Empathie und Zuwendung. Im selben Mass braucht es für sich selbst immer wieder den bewussten Eigenkontakt und die Selbstfürsorge. Mit achtsamen Methoden wird die eigene Widerstandskraft (Resilienz) gestärkt. Das hilft in der Arbeit und im sonstigen Leben mit mehr Leichtigkeit und Bewusstsein zu sein. Wir üben uns darin, «die Welle zu surfen» und nicht in ihr unterzugehen. Der Austausch und die Vernetzung untereinander stärkt und gibt das Gefühl mit diesen Themen nicht allein zu sein. Der Kurs via Zoom basiert auf den Grundlagen der Resilienz, MBSR (achtsame Stressreduktion) und kreativen Elementen.

### Zielgruppe

Personen aus sozialen und pflegerischen Institutionen, Interessierte

### Kursleitung

Regula Eugster, Dipl. Pflegefachfrau HF, Resilienz-Trainerin, Sexualpädagogin HSLU, Coach, Erwachsenenbildnerin, i.A. zur MBSR Achtsamkeitslehrerin

### Kursdaten

09.11.2022–30.11.2022, 19.10–21.00 Uhr  
insgesamt 8 Lektionen à 50 min

### E-log

6.5 log Punkte

### Kurskosten

SBK-Mitglieder: CHF 240.–  
Nichtmitglieder: CHF 310.–

### Informationen

[www.sbk-sg.ch/fortbildung](http://www.sbk-sg.ch/fortbildung)

## Mitmachen – bewegen – erzählen – dabei sein!

Die Schrittmacher:in verändert sich und will vermehrt persönliche Inputs aus den Betrieben publizieren:

Sie möchten aktiv mitmachen bei der Schrittmacher:in?

Sie haben eine spannende Geschichte aus Ihrem Alltag, die Sie uns erzählen möchten? Sie haben ein Gedicht verfasst, ein Comic gezeichnet oder ein Bild gemalt?

Nehmen Sie Kontakt mit mir auf und wenn das Thema passt, sehen wir Ihren Beitrag bald in der Schrittmacher:in!

Sie haben ein wichtiges Projekt, welches Sie mit uns realisieren möchten? Sie wollen für unsere Mitglieder einen Event organisieren? Sie haben eine Idee für das Gesundheitswesen und möchten unsere Unterstützung?

Zögern Sie nicht und stellen Sie uns Ihr Projekt, Ihre Idee oder Ihren Event vor!

Ich freue mich auf Ihre E-Mails. Zusammen bringen wir den SBK Bern weiter!



**Annina Meerstetter**

Verantwortliche  
Marketing & Kommunikation:  
[annina.meerstetter@sbk-be.ch](mailto:annina.meerstetter@sbk-be.ch)

### Impressum

#### Herausgeber

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

#### Auflage

5000 Exemplare

#### Layout

Grafik Monika Walpen

#### Druck

A.Walpen AG, 9200 Gossau

#### Erscheinungshäufigkeit

4 Ausgaben pro Jahr

#### Abo-Preis

Der Abonnementspreis  
ist im Mitgliederbeitrag  
enthalten.