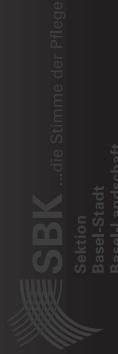


Jahresbericht SBK BSBL 2022

Die Zukunft der Pflege
am Scheideweg!



Ausbilden und coachen

Erwachsenenbildung Einstieg	<ul style="list-style-type: none">- SVEB-Zertifikat Ausbilder/in- üK-Leiter/in
Erwachsenenbildung Aufbau	<ul style="list-style-type: none">- Ausbilder/in FA- Ausbildungsleiter/in HFP- DAS Bildungsmanagement
Coaching und Mentoring	<ul style="list-style-type: none">- 12-tägiger Coaching-Lehrgang- Dipl. systemischer Coach- Dipl. Job Coach- Dipl. Business Coach- Dipl. Supervisor/in- Coach, Supervisor/in BSO- Betriebl. Mentor/in FA
Transaktionsanalyse (TA)	<ul style="list-style-type: none">- Grundausbildung in TA
Personalmanagement	<ul style="list-style-type: none">- HR-Assistent/in HRSE- HR-Fachmann / HR-Fachfrau FA
Digital Training	<ul style="list-style-type: none">- Lernwerkstatt-Live-Webinare- SVEB-Weiterbildungszertifikat «Lernprozesse digital unterstützen»



Ressort / Thema	Zum Inhalt	Seite
Editorial	Im Fokus: Die Umsetzung der Pflegeinitiative.	2
Weiterbildung	In Bewegung	4
Laufbahnberatung	Karriereplanung – wie weiter?	5
Mitgliederberatung	Wir sind für Sie da!	6
Präsidium	Kennen Sie Adolf Ogi noch?	9
IG Freiberufliche	Mehr Freiberufliche in der IG organisieren	11
IG Gerontologie	Viel Aktivität in unserer IG	14
Kontaktangaben	So erreichen Sie uns	15
Arbeitsbelastung des Pflegepersonals	Hoch, sehr hoch, am höchsten	15
Kontaktpersonen	Weitere Kontaktpersonen werden gesucht	20
Lohnverhandlungen 2023	Ist das Glas halbvoll oder halbleer?	20
Veranstaltung	Ein Workshop der rundum gegückt ist	24
1. September 2022		
Rückblick Jahresziele 2022	Einiges haben wir erreicht	27
Pflegeinitiative	Eile mit Weile	28
Herausforderungen	Herausforderungen verschiedenster Art heute und Morgen	30
Organe der Sektion	Vorstand, Delegierte und viele aktive Mitglieder	34
Interview	Eine bewegte Pflegekarriere	37
Wiedereinstieg in die Langzeitpflege	Den Langzeitbereich fachlich stärken	39
Jahresziele 2023	Weiter dran bleiben	40
Umsetzung der Pflegeinitiative	Wir brauchen Geduld	42
Die Geschäftsstelle stellt sich vor	Für Ihre Zufriedenheit	44
SBK im Jahr 2040	Heute die Zukunft gestalten	46
20 Franken	Ihre Solidarität für den SBK	47

*Im Jahresbericht verwenden wir soweit sinnvoll gendergerechte Formulierungen.
Alle Personen werden dabei gleichermaßen angesprochen.*



Im Fokus: Die Umsetzung der Pflegeinitiative. Aber auch die tagtägliche Präsenz für unsere Mitglieder.

Geschätzte Mitglieder unserer Sektion BSBL



Den letztjährigen Jahresbericht habe ich mit der Aussage «Es geht nicht nur um die Pflegeinitiative ...» eingeleitet. Ein Jahr später gilt diese Aussage mehr denn je. Die Umsetzung der Pflegeinitiative war national, besonders aber auch bei uns in der Nordwestschweiz, ein dauerndes Nachhaken, Nachschreiben und Nachfragen bei den Vertretern der Regierungen von BS und BL, aber auch bei den Institutionen selbst. 13 Monate nach Annahme der Initiative stimmt zwar auch bei uns in der Nordwestschweiz die Richtung, mir scheint aber auch, dass das Ziel immer wieder mal in weitere Ferne rückt. Denn erst im Herbst 2022 schien der massive Mangel an Pflegpersonal wieder im Bewusstsein der Medien, der Bevölkerung und auch der Politiker*Innen aufzutauchen. Corona machte den Anschein, überwunden zu sein und damit auch die hohe, oft zu hohe, Belastung des Pflegepersonals. Die täglich hohe Belastung hinterlässt Spuren. So zum Beispiel die grosse Anzahl Pflegender, die dem Beruf den Rücken zuwenden, die genug haben vom Einspringen im Zweitagesrhythmus, genug von alltäglicher Überzeit.

Ist die Pflege noch zu retten?

Ja, natürlich, Pflegende halten das Gesundheitswesen am Leben. Und weil erste Schritte der Umsetzung der Pflegeinitiative schlicht und einfach aufgrund unseres politischen Systems Monate brauchen, braucht es den SBK dringendst. Pflegende als Einzelpersonen oder Pflegeteams zu unterstützen und zu begleiten, um punktuell bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen, das ist aktuell ein zentraler Punkt der Arbeit des SBK. Ob Durchhalten hierzu der passende Begriff ist, frage ich mich schon manchmal. Aber er trifft zu. Der SBK ist als Verband gefordert, mitzuarbeiten, damit die Pflegenden eine Berufsperspektive haben. Das Interview mit Beatrice Reber hat mich sehr beeindruckt. Sie beschreibt ihre Berufsperspektive und ihren Jahrzehnte anhaltenden Durchhaltewillen. Das Interview zeigt auch auf, wie sich der Pflegeberuf vom «Dienen» hin in Richtung Selbstständigkeit verändert hat. Spannend auch die Tipps von Beatrice zum Thema Berufsverweildauer.

Ist der SBK noch zu retten?

Auch hier, ja, natürlich. Wollen wir nicht zu einem Spielball von Politiker*Innen und Ökonom*Innen werden, welche oft das Gesundheitswesen als grundsätzlich zu teuer ansehen, braucht es eben den SBK als Berufsverband. Einen SBK, der als Verband Zukunftsperspektiven entwickelt und die entsprechenden Schritte einleitet. Der sich als Verband für eine Aufrechthaltung der Pflege(qualität) einsetzt, aber sich auch non-stop für angemessene Arbeitsbedingungen einsetzt.

Damit dies gelingt, brauchen wir vor allem Sie als SBK-Mitglied. Ob aktiv in einem Gremium oder einer Gruppe oder auch als grundsätz-



lich interessiertes SBK-Mitglied. Sie sind die Stütze und Basis nicht nur des SBK, nein wohl auch eine wichtige Stütze der Pflege selbst. Und ich hoffe, dies bleibt auch weiterhin so. Gerade in diesen belastenden Zeiten brauchen wir unsere Mitglieder als Rückgrat für unsere Arbeit. Damit die Pflege nicht nur gerettet wird, sondern eine echte Perspektive hat.

Dafür danke ich Ihnen! Hoffentlich trägt der Jahresbericht 2022 mit dem Blick zurück auch dazu bei, positiv nach vorne zu schauen. Gute Unterhaltung, etwas Schmunzeln und etwas Nachdenken wünsche ich Ihnen bei der Lektüre dieses Jahresberichtes ☺.

**Daniel Simon
Präsident**



bethesda 
SPITAL

Unsere Pflege bewegt und wirkt



THE SWISS
LEADING HOSPITALS
Best in class

Erfahren Sie mehr!
bethesda-spital.ch/karriere



Weiterbildung



In Bewegung

Der Bereich Weiterbildung ist eine Herausforderung, das war auch im Jahr 2022 nicht anders. Der Weiterbildungsmarkt ist regional und national stark umkämpft. Aufgrund des starken Rückgangs der Anfragen für die zehntägige B1 Palliative Care Fortbildung, haben wir uns entschlossen, diese Fortbildung nach über 10 Jahren aus dem Angebot zu streichen. Leider mussten wir wieder einige Fortbildungen absagen. Die Gründe sind vielschichtig: Auswirkungen der Coronapandemie, Institutionen, wo die Gelder für die Weiterbildungen des Personals gestrichen wurden, chronische Übermüdung des Personals aufgrund des ständigen Einspringens, etc. Um die abgesagten physischen Kurse zu kompensieren, gingen wir neue Wege und führten einen Onlinekurs «Benzodiazepine und Benzodiazepin-Analoga in der Pflege» als Selbststudium durch. Der Schwerpunkt lag auf dem Selbststudium von diverser Literatur und der Umsetzung eines Auftrages im Arbeitsalltag. Die Teilnehmenden konnten allfällige Fragen und Unklarheiten mit einer Fachexpertin während einem definierten Zeitfenster online besprechen. Um den Wissenstransfer der Teilnehmenden zu prüfen, wurde der Onlinekurs mit einem Abschlussquiz beendet.

Einen weiteren Erfolg konnten wir mit dem zusätzlichen Angebot eines Workshops verbuchen. So initiierte die IG Gerontologie einen Workshop für Führungspersonen der Langzeitinstitutionen mit dem Titel «Wie kann die Pflegeinitiative im Langzeitbereich umgesetzt werden?». Nach einleitenden Gedanken durch Suad Dankoz, Co-Leiter der IG Gerontologie, stellten Daniel Simon und Yvonne Ribi die regionalen- und nationalen Aktivitäten vor. Zusammen mit 30 Führungspersonen aus dem Langzeitbereich bearbeiteten

wir Ansätze zur Umsetzung des Artikels BV 117 b. Die Teilnehmenden arbeiteten in drei Gruppen an den Themen «Mangel an Pflegepersonal», «Attraktivität des Pflegeberufes» und «Perspektiven zum Gesundheitswesen 2030». Die positiven Rückmeldungen motivieren uns, weiter mit Engagement an diesem Thema zu arbeiten.

Unser kostenloses Kursangebot für Studierende und Lernende «Mit einer professionellen Bewerbung zum Traumjob» fand guten Anklang. Die anwesenden Teilnehmenden konnten ihre Fragen, ihre Befürchtungen, die im Zusammenhang mit einer bevorstehenden Bewerbung stehen, direkt der Dozentin stellen. Sie erhielten das Rüstzeug, um sich erfolgreich für eine von ihnen avisierte Wunschstelle zu bewerben.

In Auftrag von CURAVIS und des APH Sternenhof führten wir Inhouse Schulungen in der Palliative Care B1, A1 und A2 durch.

Für die kommenden Jahre wird der Bereich der Weiterbildung sicherlich eine Herausforderung bleiben. Den Schwerpunkt legen wir weiter auf die Inhouse Schulungen, diese wollen wir weiter ausbauen. Holen Sie sich individuelle Fortbildungen in Ihre eigene Institution. Sie fördern nicht nur das Wissens- und Qualitätsmanagement in Ihrem Betrieb, sondern auch eine bessere Zusammenarbeit der Mitarbeitenden untereinander. Zusätzlich entsteht ein gemeinsames institutionsbezogenes Qualitätsverständnis. Gerne stellen wir Ihnen Ihre massgeschneiderte Fortbildung zusammen. Der Kursinhalt wird auf Ihre betrieblichen Bedürfnisse und Wünsche ausgerichtet. Für weitere Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Vojin Rakic
Leiter Geschäftsstelle



Karriereplanung – wie weiter?

Die Berufs- und Ausbildungswelt unterliegt einem ständigen Wandel. Die Voraussetzung für jede berufliche und persönliche Veränderung ist das innere Gleichgewicht. Flexibilität, Neugier und Offenheit helfen dabei, sich immer wieder neu zu orientieren und zu positionieren. Die SBK Sektion BSBL reagiert mit ihren vielfältigen Angeboten auf aktuelle Herausforderungen. Dabei ist die Laufbahnberatung nebst der Mitgliederberatung ein zentrales Instrument der persönlichen Mitgliederbetreuung. Die Nachfrage nach einer Laufbahnberatung ist im Jahr 2022 leicht zurückgegangen. Hatten wir 2021 noch sieben Ratsuchende, so entschlossen sich 2022 nur noch sechs Personen dazu, das entsprechende Angebot unserer Sektion in Anspruch zu nehmen. Der sich zunehmend austrocknende Stellenmarkt in der Pflege macht sich hier bemerkbar. Es scheint für die Mitglieder einfacher zu sein, eine neue Stelle zu finden, die den eigenen Präferenzen entspricht. Der Wunsch nach beruflichen Weiterentwicklungen, Weiterbildungen, sowie nach einer finanziellen Absicherung waren für die Ratsuchenden die dominierenden Themen. In einer ersten Standortbestimmung, die etwa 90 Minuten dauert, beleuchten wir gemein-

sam mit den Ratsuchenden deren Berufs- und Lebenssituation. Dies ist die Grundlage für die nächsten Arbeitsschritte. Je nach Ergebnis werden zuerst persönliche Handlungsschritte zur Lebensgestaltung oder direkt die beruflichen Ziele erarbeitet. Die Entscheidung, welcher Weg dann eingeschlagen wird, liegt natürlich bei jeder Person selbst. Ergeben sich danach noch zusätzliche Fragen oder sind weiterführende Abklärungen notwendig, so können die Ratsuchenden jederzeit unsere Geschäftsstelle kontaktieren.

Sie wünschen eine individuelle, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene Beratung? Zögern Sie nicht, eine Laufbahnberatung durch unsere Sektion in Anspruch zu nehmen. Eine Laufbahnberatung beim SBK BSBL begleitet Sie bei der Planung Ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung und hilft, die Chancen am Arbeitsmarkt aktiv zu nutzen. Gemeinsam mit Ihnen besprechen wir Ihre Möglichkeiten und suchen nach einem geeigneten Weg für Sie.

**Vojin Rakic
Leiter Geschäftsstelle**



Wir sind für Sie da!

Die SBK Sektion BSBL bietet verschiedene Dienstleistungen für unsere Mitglieder an. Eine zentrale Dienstleistung unserer Geschäftsstelle ist die Mitgliederberatung. Ist eine juristische Abklärung angezeigt oder zeichnet sich eine gerichtliche Auseinandersetzung ab, werden Ratsuchende bei Bedarf an lic. iur. Kathrin Bichsel oder lic. iur. Myrna Aféche (weiter-)verwiesen. Unsere Beraterinnen begleiten Sie bei Bedarf auch an den Arbeitsplatz. Erfordert die Bearbeitung eines Sachgeschäfts mehr als zwei Stunden Aufwand unserer Juristinnen, so wird ein Rechtsschutzgesuch beim SBK Schweiz für die Übernahme der Anwalts- und Gerichtskosten eingereicht. Geregelt ist diese Übernahme im Reglement über die Gewährung des Rechtsschutzes des SBK Schweiz. Im Jahr 2022 haben wir insgesamt sechs Rechtsschutzgesuche eingereicht. Die Anträge sind durch den Zentralvorstand des SBK Schweiz bewilligt worden.

Die Beratungsthemen sind sehr vielschichtig und breit angelegt. Bei den Studierenden, beziehungsweise Lernenden steht die Lohnthematik im Vordergrund. Gestützt auf unsere Erfahrung in Lohnverhandlungen und mittels Beobachtung des Gesundheitsmarktes helfen wir den Ratsuchenden, bei Lohnfragen den Durchblick zu behalten. 2022 verzeichneten wir mehrere innerbetriebliche Konflikte, die ganze Teams oder Abteilungen betrafen. In mehreren Gesprächen, sowohl mit Ratsuchenden als auch mit den betroffenen Institutionen, suchen wir gemeinsam nach einer, für alle Involvierten passenden Lösung.

Die individuellen Anfragen der Mitglieder haben eine sehr unterschiedliche Thematik. Etliche Arbeits- und Zwischenzeugnisse sind durch unsere Geschäftsstelle kontrolliert wor-

den. Wir haben dazu auch konkrete Verbesserungsvorschläge formuliert. Ein weiteres Thema, dass im Jahr 2022 an Bedeutung gewann, sind die individuellen Konflikte mit der Arbeitgeberin und /oder mit den direkten Vorgesetzten. Unsere zielgerichtete Beratung strebt hier unter dem Einbezug aller Beteiligten eine, für unsere Mitglieder gute oder zumindest zufriedenstellende Lösung an. Die Abklärungen mit der Invalidenversicherung (IV) erforderten einen hohen, zeitraubenden Einsatz unserer Juristinnen. Die entsprechenden Abklärungen dauern oft Monate oder gar Jahre.

In der digitalen Welt des Gesundheitswesens wird der Datenschutz immer wichtiger. Konkret hatten wir zwei solche Sachgeschäfte (Verstoss gegen das Datenschutzgesetz) zu bearbeiten.

In der heutigen, schnelllebigen Zeit zögern manche Arbeitgeberinnen trotz akutem Pflegemonotstand nicht, Arbeitsverträge aufzulösen. Insbesondere im dritten und vierten Quartal des letzten Jahres verzeichneten wir mehrere Freistellungen oder Kündigungen von SBK-Mitgliedern. Hier ist rasches Handeln erforderlich, um eine bestmögliche Lösung für unsere Mitglieder zu finden.

Die Mitgliederberatung als zentrale Dienstleistung ist unserer Ansicht nach also ein weiterer guter Grund, in dieser beruflich herausfordernden Zeit Mitglied beim SBK zu werden.

Profitieren Sie von unserem unentgeltlichen Beratungs- und Rechtsschutz in Arbeitsrechtsfragen!

Vojin Rakic
Leiter Geschäftsstelle



Aufmerksam und kompetent

Die Klinik Schützen Rheinfelden ist eine der führenden Privatkliniken für Psychosomatik, Psychiatrie und Psychotherapie in der Schweiz.

Ein gut eingespieltes, interprofessionelles Team mit hochqualifizierten Fachkräften verbindet Pflege, Medizin, Therapie und Hotellerie auf höchstem Niveau.

In einem wohlwollenden und motivierenden Behandlungsumfeld erleben die Patientinnen und Patienten eine aufmerksame und kompetente Betreuung sowie Begleitung auf dem Weg zur nachhaltigen Gesundung.

KLINIK SCHÜTZEN RHEINFELDEN

Psychosomatik | Psychiatrie | Psychotherapie
Bahnhofstrasse 19, 4310 Rheinfelden | T 061 836 26 26
info@klinikschuetzen.ch | klinikschuetzen.ch

SCHÜTZEN RHEINFELDEN KLINIK & HOTELS

Member of

THE SWISS
LEADING +
HOSPITALS

Best in class.

Profitieren Sie als Mitglied des SBK von attraktiven Spezialkonditionen.

Erfahren Sie mehr unter cler.ch/sbk



Zeit, über Geld zu reden.

Bank
Banque
Banca

CLER



Kennen Sie noch Adolf Ogi? ☺

Das Jahr 2022 hatte es wahrlich in sich. Geopolitisch hat sich die Welt radikal verändert, Krieg vor den Türen Europas, früher fast undenkbar. Nachdem wir im Jahr 2021 zuversichtlich nach vorne schauten, denn Corona schien nicht bezwungen, aber kontrollierbar zu sein.

Und plötzlich das Szenario, kein Gas und kein Strom zu haben. Ab 20 Uhr mit Kerzenlicht vor dem schwarzen Fernseher sitzend mit einem Buch in der Hand? Und für Menschen, welche etwa meinen Jahrgang haben: Plötzlich ist der Werbespot von Alt Bundesrat Adolf Ogi zum Stromsparen wieder hochaktuell. Wie der geht? Deckel auf die Pfanne und 10% Energie sparen. Nachzugoogeln mit dem Stichwort «adolf ogi eier kochen» und schon sehen Sie, alles war schon mal da, zumindest war 1988 auch schon Energie sparen angesagt.

Das Jahr 2022 hat es aber auch in sich, was die Pflege angeht. Der Sieg am 28. November 2022! Die Bevölkerung steht hinter der Pflege und will in Zukunft nicht nur genügend Pflegende, nein sogar die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals sollen Bund und Kantone verbessern. Nun, ein Jahr später bin ich schon ernüchtert. Die Kantone machen in diesem Bereich nur zögerlich vorwärts. Erfolge, welche für die Pflegenden spürbar

sind, sind noch nicht vorhanden. Andererseits muss ich den politischen Weg als Realität ansehen. Gesetze brauchen Zeit, wir leben in einer Demokratie, alles geht sehr langsam. Immerhin, Ständerat und Nationalrat haben, exakt ein Jahr nach der Annahme der Initiative, das Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege als Entwurf angenommen.

Auch in den Kantonen BS und BL ist das Bestreben erkennbar, baldmöglichst Resultate vorweisen zu können.

Ein Jahr Dauer, bis ein Gesetzesentwurf steht, ist objektiv betrachtet recht schnell. Für die Pflegenden, welche tagtäglich die Arbeit erkrankter Mitarbeitenden übernehmen müssen, ist ein Jahr sehr, sehr lange.

Dies hat mich und den SBK BSBL im vergangenen Jahr besonders beschäftigt. Beschäftigt hat es mich nicht nur wegen vieler Beratungen und Begleitungen von verschiedenen Teams, welche so keine Zukunft im Pflegebereich sehen. Obwohl der Beruf grundsätzlich sehr vielen Pflegenden immer noch gefällt. Es sind die Rahmenbedingungen, die eine Zukunft in der Pflege für viele fraglich erscheinen lassen. Corona hat die Pflegenden schon stark, sehr stark gefordert. Aber es ist keine Entspannung eingetreten oder in Sicht. Die Belastung ist und bleibt zu hoch. Wenn mir Pflegende mitteilen, dass sie am Wochenende bewusst wegfahren, damit sie sicher nicht einspringen müssen, zeigt dies eine Notsituation auf. Erholung muss sein, gleichzeitig wissen diese Pflegenden, dass jeder Personalausfall durch Mehrarbeit des bestehenden Teams abgedeckt werden muss.

Solche Situationen müssen auch den SBK beschäftigen. Unsere vordringliche Aufgabe



Hier können
Sie sich diesen
Gesetzes-
entwurf
anschauen.



Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt



**Vielfalt in der Pflege –
Vielfalt in der Weiterbildung**

**BZG Weiterbildung –
praxisnah und fachkompetent**

www.bzgbs.ch

BZG

Bildungszentrum Gesundheit Basel-Stadt



ist es, die Umsetzung der Pflegeinitiative voranzutreiben, so schnell wie nur irgendwie möglich. Aber eben auch jede einzelne Pflegende und die Pflegeteams in der aktuellen Situation zu unterstützen. Diese Aufgaben sind uns von der Sektion zu einem zentralen Anliegen geworden. Jede Pflegefachperson, welche wir heute verlieren, fehlt uns in Zukunft. Als Pflegende mit einem umfassenden Fachwissen. Dagegen anzukämpfen, ist die Aufgabe des SBK, national und regional! So beende ich das Jahr 2022 SBK mit einem mässig zwiespältigen Gefühl. Ein grosser Wurf bei der Umsetzung der Pflegeinitiative ist uns (noch) nicht gelungen. Viele kleine Erfolge in der Begleitung der Mitglieder aber schon. Auch scheint bei den meisten Arbeit-

gebern der Handlungsbedarf erkannt worden zu sein. Dies zeigen die aktuellen Entwicklungen bei den Lohnverhandlungen fürs Jahr 2023.

Was bleibt? Der Mangel an Pflegepersonal begleitet uns seit vielen Jahren. Und wird uns noch weitere Jahre begleiten. Da scheint das Energiesparen im Vergleich plötzlich sehr einfach zu sein. Aber meine Optik ist einseitig. Ich arbeite ja nicht für einen Stromkonzern. Unglücklich darüber bin ich nicht. Aber es gilt dennoch auch 2023: Volle Energie für die Pflege!

Daniel Simon
Präsident



BSK

BAUMANN+SCHAUFELBERGER

Ihr Elektriker für alle Fälle

BSK Baumann+Schaufelberger Kaiseraugst AG
Thiersteinerallee 25 | 4053 Basel | 061 331 77 00 | basel@bsk-ag.ch
Standorte in der Region Basel und im Fricktal | www.bsk-ag.ch



Kundenservice



Kommunikation



Automation



Neu-/ Umbauten



E-Mobility



Mehr Freiberufliche in der IG organisieren

Etwa 90 freiberufliche Pflegefachpersonen sind in Basel Stadt und Basellandschaft mit einer ZSR-Nummer im Zahlstellenregister bei den Kantonen BS und BL registriert. Diese dürfen als Leistungserbringer*innen im Gesundheitswesen direkt mit den Krankenkassen abrechnen. Eine Monatsrechnung für die geleisteten Stunden muss zuhanden drei verschiedenen Rechnungsadressaten aufgesplittet werden. Eine Rechnung geht direkt an die Krankenkasse (Tiers payant), eine Rechnung direkt an den Klienten (Klientenanteil) und eine Rechnung geht bei den Kanton Basel-Stadt oder in Basel-Landschaft direkt an die Wohngemeinde. Ein grosser Aufwand, auch für die spätere Kontrolle des Zahlungseingangs. Ab 2023 müssen wir nun alle Rechnungen, die den Krankenkassen zugesellt werden, elektronisch erstellen. Hier leistet die IG und im Besonderen der SBK mit Daniel Simon, in ihren regelmässigen Treffen Support, seien es aktuelle Informationen, Vorstellung von passenden Softwareangeboten oder Klärungen bei den Gesundheitsdepartementen.

Neu braucht nun auch jede Freiberufliche für jeden Kanton, in dem sie abrechnet, eine eigene ZSR-Nummer. Dies führte im Herbst 2022 zu vielen Missverständnissen und Frustrationen, da die Kantone dem grossen Ansturm auf neue Zulassungen administrativ nicht gewachsen waren und es immer noch nicht sind.

2022 konnten wir zwei Weiterbildungen durchführen. Eine interessante und span-

nende Weiterbildung hatten wir mit der KESB Baselstadt, eine weitere war die schon fast obligatorisch alle zwei bis drei Jahre durchgeführte REA/Notfallweiterbildung. Der Kundenzufriedenheitsbogen wurde fertiggestellt und wird auf der Homepage des SBK BSBL aufgeschaltet.

Wie oben schon erwähnt, sind circa 90 Freiberufliche in den beiden Kantonen registriert. In der IG selbst sind etwa 40 Mitglieder organisiert, also knapp 50%. Ziel ist es, dass möglichst alle Freiberuflichen in der Region in der IG Freiberufliche vernetzt sind. Also Aufruf an alle Freiberuflichen: Motiviert eure Arbeitskolleginnen zur Mitgliedschaft in unserer IG, gratis. Es lohnt sich!

Im letzten Treffen wurden eine Umfrage und eine Diskussion durchgeführt, in dem die einzelnen Fachbereiche (Psychiatrische Pflege, Wochenbett/Stillberatung und somatische Pflege) sich zu folgenden Themen äusserten:

- Treffgestaltung
- Organisation / Zeit / Daten / Häufigkeit
- Schwerpunkte
- Art der Informationen
- Was wird zusätzlich gewünscht

Mit den gewonnenen Erkenntnissen werden wir im Jahr 2023 die IG Treffen neu organisieren.

***Waltraud Walter
Präsidentin IG Freiberufliche***

**Rund um die Uhr –
menschlich, verlässlich
und professionell ...
auch als Arbeitgeber.**

Birmannsgasse 34 | 4055 Basel | T 061 272 21 15
info@curavis.ch | www.curavis.ch



Viel Aktivität in unserer IG

Das Jahr 2022 war auch für die IG Gerontologie ein Jahr mit regem Austausch an den Sitzungen in der Geschäftsstelle und bei verschiedenen berufspolitischen Aktivitäten.

Natürlich waren ein weiteres Mal, gerade zu Jahresbeginn, die Auswirkungen der Corona-pandemie in unseren Institutionen ein zentrales Thema.

Weiterhin beschäftigten uns Fragen rund um die Umsetzung der Pflegeinitiative. Bei diesem komplexen Punkt waren wir froh, dass wir bei den Sitzungen jeweils durch den Sektionsvorstand auf den aktuellen Stand gebracht wurden.

Auch in unserer IG kommt regelmässig die Frage auf, wie man für interessierte Kolleginnen und Kollegen attraktiv und sichtbar sein kann. Gerne laden wir daher alle Interessierten ein, bei uns «anzuklopfen».

In diesem Zusammenhang wird unsererseits immer wieder die Präsenz in den sozialen Medien diskutiert. Allerdings ist für einen solchen Auftritt eine professionelle Bewirtschaftung erforderlich, welche viel Zeit und Kenntnisse benötigt.

Daniel Simon nahm an den meisten Sitzungen der IG teil und gab uns auf diesem Weg aktuelle Informationen vom Sektionsvorstand oder dem SBK Schweiz direkt weiter.

Nach den Sommerferien fand schon das zweite Mal in Folge der Austausch mit der IG Langzeitpflege der Sektion Zentralschweiz statt. Ihr Besuch in Basel startete mit zwei kurzen Fachinputs zu den Themen «Mäeutik» und «Aggressionsmanagement» durch Susanne Frank und Susanne Tosch.

Im Anschluss daran ging es auf einen spannenden und sehr humorvoll gestalteten Stadtspaziergang durch die Basler Spalenvorstadt.

Als Resultat unserer Diskussionen zu den Auswirkungen der Pflegeinitiative für den Langzeitbereich, bereiteten wir einen Workshop vor, welcher am 1. September stattfand und durchaus als Höhepunkt der Jahresarbeit gelten kann.

Rund 30 Führungskräfte aus der Region aus Langzeitpflege und Spitex tauschten sich darüber aus, wie Arbeits- und Anstellungsbedingungen gestaltet werden können, um dem Mangel an Pflegepersonal entgegenzuwirken. Ein weiteres Thema waren Visionen zur Attraktivität des Pflegeberufes im Jahr 2030.

In einem zweiten Teil informierte Yvonne Ribi, Geschäftsführerin SBK Schweiz, die Teilnehmenden über den Stand der Aktivitäten des SBK Schweiz bezüglich Umsetzung der Pflegeinitiative. Besonders die Informationen zum politischen Prozess waren sehr interessant.

So blickt die IG Gerontologie gespannt auf das Jahr 2023 mit seinen Herausforderungen und heisst alle, an der Mitarbeit interessierten Kolleginnen und Kollegen, herzlich willkommen.

Kay Ryll
Mitglied der IG Gerontologie

Kontaktangaben



So erreichen Sie uns

SBK Sektion BSBL

Leimenstrasse 52 | 4051 Basel
Tel. 061 272 64 05 | www.sbk-bsbl.ch | E-Mail: info@sbk-bsbl.ch

Telefonpräsenz
Montag – Freitag
08.00 – 11.45 Uhr Montag und Donnerstag
 13.00 – 15.00 Uhr

Präsident Daniel Simon

Leiter Geschäftsstelle Vojin Rakic

Finanzen Sandra Taschner

Veranstaltungen / Sandra Hügli
Öffentlichkeitsarbeit

Weitere Kontaktmöglichkeiten finden Sie auf unserer Homepage unter Sektion. Unter Vorstand, GPK (Geschäftsprüfungskommission), Delegierte, Kontaktpersonen, IG Freiberufliche, IG Gerontologie finden Sie weitere Ansprechpersonen unserer Sektion.

Revision Ruedi Böhler

Arbeitsbelastung des Pflegepersonals



Hoch, sehr hoch, am höchsten

Die Arbeitsbelastung vieler Pflegenden ist nicht nur hoch, sie ist sehr hoch. Für uns Pflegende nichts Neues, der Bevölkerung ist diese Tatsache hauptsächlich aus der Corona-zeit bekannt. Aber es ist auch etwas in den Hintergrund der Wahrnehmung gerückt, der drohende Strommangel und der Ukraine-krieg beschäftigen die Menschen aktuell mehr.

In der Schweiz fehlen Tausende Pflegefachpersonen. Jeden Monat steigen 300 Pflegende aus dem Beruf aus. Und auch im Bereich der Ausbildungen können nicht alle Stellen wie gewünscht besetzt werden.

Wie wirken sich aber diese Zahlen auf den Berufsalltag der Pflegenden aus? Obwohl wir vom SBK BSBL versuchen, nahe bei unseren



Mitgliedern zu sein, bekommen wir wohl nur die Spitze des Eisberges zu sehen. Dann, wenn sich einzelne Pflegende an uns wenden, sei es zur Beurteilung einer Situation, die Einschätzung einer Gesprächsnotiz oder wenn sie für eine Begleitung an ein Gespräch mit dem Arbeitgeber nachfragen. Dies sind Aufgaben, welche der SBK BSBL oft in Verbindung mit dem Rechtsschutz wahrnimmt. Hier möchte ich die entsprechenden Artikel der Gesamtarbeitsverträge nochmals aufführen. Grundsätzlich haben alle Pflegenden das Anrecht, sich bei Gesprächen (meist sind es ja genaugenommen Vorladungen) begleiten zu lassen. In den folgenden Gesamtarbeitsverträgen ist dieses Recht explizit aufgeführt.

- REHAB Basel
GAV Artikel 9.1, Beschwerderecht
- Kantonsspital Baselland
GAV Artikel 14.4, Absatz 4
- Psychiatrie Baselland
GAV Artikel 14.4, Absatz 4

Eine starke Zunahme zeigt sich aber bei Anfragen zur Unterstützung von ganzen Teams durch den SBK BSBL. Ob im Akutbereich – dort haben wir die meisten Anfragen – oder auch im Langzeitbereich, im Jahr 2022 erreichten uns überdurchschnittlich viele Anfragen.

Auch Teams können sich an Sitzungen vom SBK begleiten lassen. Dazu braucht es aber einerseits eine, oder mehrere Vorbereitungssitzungen. Natürlich müssen die Forderungen schriftlich, belegbar und umfassend formuliert werden. Nur so werden die Anliegen des Teams überhaupt gehört. Oft erleben wir als erste Reaktion von den vorgesetzten Stellen eine ablehnende Haltung. Eigentlich überraschend, weisen doch die formulierten

Anliegen gerade auf diese Punkte hin, wo etwas nicht gut läuft.

Es sind eigentlich durchwegs die gleichen Themen, welche Teams bewegen, ihre Anliegen nicht nur bei der direkten Vorgesetzten anzumelden:

- Das Führungsverhalten wird oft als sehr autoritär erlebt. Mangelnde Transparenz und Kommunikation führen dazu, dass sich Teams als unverstanden erleben.
- Hohe Belastung und dauerndes Einspringen. Sammelt sich Überzeit von 50 oder 100 Stunden an und wird die Kompensation nicht geplant, führt dies zu einer gewissen Ohnmacht. Überzeit und immer noch mehr Überzeit, wohin soll das führen?
- Mangelnde Fachkompetenz durch den Wegfall langjähriger und erfahrener Mitarbeitenden. Fällt diese Fachkompetenz weg oder wird sie auf wenige Mitarbeitende verteilt, erhöht sich deren psychische Belastung zusätzlich, bei schon bestehendem, hohem Druck. Durch einen Pool können zwar Pflegepersonen zumindest teilweise ersetzt werden, ein fundiertes Fachwissen, das auf vielen Abteilungen notwendig ist, kann aber nicht ersetzt werden.
- Keine oder kaum Kompensationen von hauptsächlich Langzeitausfällen. Können die bewilligten Stellen nicht vollständig besetzt werden, macht sich natürlich jeder weitere Ausfall umso stärker bemerkbar. Die Belastung steigt exponentiell an. Schlussendlich führt das zu Situationen, wo eine Pflegefachperson 10 Patienten am Tag zu betreuen hat.
- Umzug und neue Arbeitsorte. Oft wird die hohe Belastung als zu hoch empfunden, wenn zusätzlich zu den regulären Aufgaben noch ein Umzug ansteht und

LEBEN, WOHNEN UND BETREUUNG IM ALTER FRENKENBÜNDTEN

Erste zertifizierte Baselbieter Institution der Langzeitpflege
für Qualität in Palliative Care



Gut aufgehoben



Zertifizierte Pflege- und Betreuungsqualität



Gemeinsam zum Ziel



Lebensfreude im Alter

Ein Maximum an Lebensqualität trotz aller Einschränkungen. Dafür setzen wir uns nach Kräften ein. Wir unterstützen unsere Bewohnerschaft darin, so lange wie möglich selbstständig zu sein. Wir lindern Schmerzen und andere belastende Beschwerden. Dafür arbeiten wir im Team, um den Bedürfnissen unsere Bewohnerschaft und Angehörigen möglichst gut gerecht zu werden.

Auf eine wertschätzende Führungskultur sowie auf die Personalförderung und gute Anstellungs- und Arbeitsbedingungen wird in FRENKENBÜNDTEN besonders geachtet. Den Mitarbeitenden steht eine externe Sozialberatung, interne und externe Weiterbildung sowie Kommunikations- schulung und Teamcoaching zur Verfügung. Das Generationenmanagement berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeitenden aller Altersgruppen bezüglich Weiterbildung, Teilzeitsbeschäftigung, Ferien und Urlaub, sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit über zwanzig Lehrverhältnissen geniesst die Förderung der Berufsausbildung einen hohen Stellenwert.

Mehr Informationen erhalten Sie unter www.frenkenbuendten.ch
Alters- und Pflegeheim FRENKENBÜNDTEN, Gitterlistrasse 10, 4410 Liestal
oder rufen Sie uns an unter Telefon: 061 927 17 17



die Teams sich an einem neuen Arbeitsort einrichten müssen. Fast immer sind die neuen Arbeitsorte ja noch ungenügend eingerichtet und dies erhöht den Arbeitsaufwand zusätzlich.

Die Gründe, warum sich Kolleginnen und Kollegen an den SBK BSBL wenden, sind von Team zu Team verschieden. Sie zeigen aber eine Notsituation auf, in der viele Mitarbeitende und Teams stecken. Eine Notsituation, die angegangen werden muss. Pflegende, welche aktiv werden, exponieren sich natürlich. Und der Ausgang der Interventionen ist ungewiss. Diese Pflegenden zeigen aber den Willen und die Motivation, aktiv an einem Veränderungsprozess mitzuwirken. Dies sollten die Führungspersonen erkennen und zusammen mit dem Team diesen Prozess gestalten. Dies würde im Übrigen auch der, in vielen Leitbildern formulierten Führungs kultur, entsprechen.

Wir sind die Nummer 1

Die hohe Arbeitsbelastung zeigt sich indirekt auch über die offenen Stellen. Seit Jahren belegen wir Pflegende da Spitzensätze. Laut

dem Personaldienstleister x28 belegen wir die Plätze 9 (FAGE) und 1 (Pflegefachfrau/-mann). Natürlich würden wir gerne diese Spitzenposition abgeben, und beispielsweise mit den Mechanikern tauschen. Dort fehlen Ende 2022 bescheidene 2186 Stellen, bei den diplomierten Pflegefachpersonen sind es dreimal mehr. Dazu kommen viele offene Stellen, welche gar nicht inseriert sind. Die offenen Stellen haben auch eine positive Seite: Der Mangel an Pflegepersonal wird dadurch auch mit weiteren Zahlen bewiesen. Wichtig, damit auch Politiker*innen und Regierungsvertreter*innen die Brisanz des Themas erkennen müssen. Positiv vielleicht auch, als Berufe im Pflegebereich eine «Jobgarantie» beinhalten. Auch wenn dies beim aktuellen Fachkräftemangel kaum ein Argument ist. Aber immerhin, die Auswahl an Stellen ist für Pflegefachpersonen gross.

Wir werden wohl unseren Spitzensatz noch einige Jahre behalten. Doch wir arbeiten daran, nicht mehr Nummer 1 zu sein ☺.

Daniel Simon
Präsident

Platz 1 Pflegefachmann und -frau	
Offene Stellen am	15.12.2020: 6742
Offene Stellen am	15.12.2021: 6395
Offene Stellen am	15.12.2022: 6976
Mittlerer Lohn laut Jobs.ch:	79 211 Franken (100 Prozent, inklusive 13. Monatslohn und Bonus, brutto)

Platz 9 Fachangestellter Gesundheit und Fachangestellte Gesundheit	
Offene Stellen am	15.12.2020: 2354
Offene Stellen am	15.12.2021: 2549
Offene Stellen am	15.12.2022: 2844
Mittlerer Lohn laut Jobs.ch:	61 065 Franken (100 Prozent, inklusive 13. Monatslohn und Bonus, brutto)



HIRSLANDEN
KLINIK BIRSHOF

ES GIBT EINEN BESTEN WEG ZURÜCK ZUR MOBILITÄT.

Die Hirslanden Klinik Birshof in Münchenstein steht für erstklassige Versorgung im Bereich des Bewegungsapparates. Wir legen besonderen Wert auf individuelle Pflege und Betreuung.

KLINIK BIRSHOF, MÜNCHENSTEIN
WWW.HIRSLANDEN.CH/BIRSHOF

KOMPETENZ, DIE VERTRAUEN SCHAFT.

Unser 24h
Notfalldienst
ist für Sie da.

Kontaktpersonen



Weitere Kontaktpersonen werden gesucht

Die Sitzungen der Kontaktpersonen konnten wie geplant stattfinden. Die zu leistenden Anpassungen durch Covid-19 waren Anfang Jahr das bestimmende Thema. Die Umsetzung der Pflegeinitiative und die Planung von Aktivitäten, um Verbesserungen der Arbeitsbedingungen ins Bewusstsein der Politik zu bringen, waren Themen der beiden letzten Sitzungen. Bei allen Sitzungen wurden der spürbare Personalmangel und die hohe Belastung, der die Pflegenden seit längerer Zeit ausgesetzt sind, thematisiert.

Die Kontaktpersonensitzung lebt vom Austausch von Erfahrungen und dem Einbringen von Ideen. Die Sitzungen dienen dazu, Anregungen mitzunehmen und die neuesten Informationen aus dem Berufsverband zu erhalten. Da Vertreterinnen und Vertreter aus verschiedenen Bereichen, wie Akutspital, Psychiatrie, Spitex und Langzeitinstitutionen mit dabei sind, erhält man einen Einblick in die verschiedenen Arbeitswelten und deren Herausforderungen und in mögliche Lösungswege.

Die Kontaktperson ist ein wertvolles Bindeglied zwischen der einzelnen Institution und der SBK-Sektion. Als Ansprechperson für die Berufsangehörigen in ihrem Betrieb, gibt sie Auskunft bei Fragen oder leitet diese an die Sektion weiter. Die Delegierten der Sektion sind ebenfalls zu den Kontaktpersonensitzungen eingeladen. Sie erhalten hier aktuelle Informationen über die Entwicklungen im Verband und können sich so auf dem laufenden halten. Durch die Treffen erweitern die Kontaktpersonen und Delegierten ihr Netzwerk.

Sollte in Ihrer Institution noch keine Kontaktperson aktiv sein und Sie sich als Kontaktperson zur Verfügung stellen möchten, melden Sie sich für weitere Informationen auf unserer Geschäftsstelle.

Elisabeth Vonbun
Vizepräsidentin

Lohnverhandlungen 2023



Ist das Glas halbvoll oder halbleer?

Seit Einführung der Gesamtarbeitsverträge mit den Institutionen USB, UAFP, KSBL, PBL in den Jahren 2015, respektive 2016, und später dann mit dem UKBB, verhandelten wir um jährliche Lohnentwicklungen, welche sich durchschnittlich immer unter einem Prozent

bewegten. Zuwenig nimmt man die Entwicklungen in den Kantonen BS und BL als Vergleichswert

Nach Jahren mit einer minimalen Teuerung oder gar einer negativen Teuerung sehen wir uns plötzlich mit einer Inflation von schluss-



endlich 2,8% konfrontiert. Also muss dies in Form eines Teuerungsausgleichs korrigiert werden. Ein Teuerungsausgleich bedeutet ja schlussendlich nur, dass die Kaufkraft erhalten bleibt. Denn eine Teuerung vermindert ja die Kaufkraft. Darin ist keine individuelle Lohnentwicklung enthalten.

Die ersten Verhandlungsrunden starteten bereits im Sommer 2022. Zu diesem Zeitpunkt waren Prognosen zur Gesamtteuerung 2022 nichts anderes als Kaffeesatzlesen. Wir Verbände schätzten die Teuerung auf 3,0% bis 3,5%. Die Arbeitgeberseite prognostizierte 2,5%. Erwähnen muss ich, wie jedes Jahr, dass beim USB, der UAFP, der UPK und dem UKBB korrekterweise keine echten Verhandlungen stattfinden, sondern nur Konsultationen. Heisst, nur beim KSBL oder der PBL können wir bei Uneinigkeit ein Schiedsgericht einberufen.

Das Vorgehen der Verbände

Eine Lohnentwicklung von 5%, wie national von den Gewerkschaften gefordert, zeigte sich bereits im Sommer 2022 als nicht realistisch. Wir einigten uns innerhalb der Verbände auf die Forderung eines generellen Ausgleichs der Jahresteuerung. Insofern ein realistisches Zeil, als über alle Branchen national ein Teuerungsausgleich von 2,2% erfolgte. Durch eine generelle Lohnentwicklung in Form des Teuerungsausgleiches profitieren alle dem GAV unterstellten Mitarbeitenden. Schlussendlich sind wir ja auch alle von der Teuerung betroffen.

Der Herbst 2022 wurde also zu einer intensiven Verhandlungszeit. Geplant waren mit jeder Institution zwei bis drei Verhandlungstermine, schlussendlich haben wir mit fast allen Betrieben vier oder fünf Verhandlungsrounden durchführen müssen. Die letzte Ver-

handlungsrounde fand am 7. Dezember 2022 statt. Lange und zähe Verhandlungen. Auch wenn der Arbeitgeberseite durchaus bewusst war, dass für das Jahr 2023 eine substanziale Lohnentwicklung notwendig ist, ist die Finanzierung bei gleichbleibenden Tarifen zumindest nicht einfach. Aber die Finanzierung der Spitäler (und natürlich auch aller anderen Gesundheitsinstitutionen) ist bei den Lohnverhandlungen nicht das Thema der Verbände.

Was haben wir erreicht?

Mit fast allen Institutionen konnte der grösste Teil der Teuerung in Form einer generellen Lohnentwicklung zumindest mehrheitlich abgedeckt werden. Ausnahme ist die UPK. Dort war von der ersten Verhandlungsrounde an die Teuerung kein Thema. Unverständlich – unverständlicher – UPK, dies muss so gesagt werden. Wenn ein Betrieb, der zudem finanziell sehr gut unterwegs ist (EBITDAR-Marge 2021 von 11,1%!), keine Teuerung ausgleicht, ist dies ein Affront für das gesamte Personal. Eine Besonderheit bei der Lohnentwicklung ist die Staffelung des Teuerungsausgleiches nach dem Einkommen. Untere Einkommen erhalten einen höheren Teuerungsausgleich als hohe Einkommen. Ein Beispiel dazu vom KSBL. Bei einer durchschnittlichen, generellen Lohnerhöhung von 1,8% erhalten Jahreseinkommen von 50 000.– bis 60 000.– eine Entwicklung von 3,0% bis 3,6%. Wer 130 000.– bis 140 000.– Franken Jahreseinkommen erzielt, erhält eine Lohnentwicklung von 0,79% bis 0,85%. Ein sozialverträglicher Ansatz, der zwar im Gesamtarbeitsvertrag nicht vorgesehen ist. Doch die Teuerung trifft tieferes Einkommen prozentmässig stärker als hohe Einkommen. Für den SBK war bei dieser Staffelung aber wichtig, dass die Pflegenden (ohne Ausbildung, AGS, FAGE,

johanniter

Mülhauserstrasse 35 | CH-4056 Basel
Tel. +41 61 385 88 65 | johanniter@aph-johanniter.ch



Ich weiss, was ich will
und möchte
mitentscheiden...



www.aph-johanniter.ch

Ihr zertifizierter Partner für Lebensqualität im Pflegeheim.
Weil Lebensqualität so individuell ist, wie das Leben selbst.



diplomierte HF) mindestens die durchschnittlich ausgehandelte Teuerung erhalten. Bei einem Jahreseinkommen von 90000.– Fran-

ken (pro Monat 6923.– Franken) erhält eine Pflegende im KSBL eine Lohnentwicklung von 1,8 %.

Hier die Zahlen der einzelnen Institutionen mit denen ein GAV besteht. Lohnentwicklung in Prozent.

Institution	Generelle Lohnentwicklung	Individuelle Lohnentwicklung	Staffelung	Lohnentwicklung gesamt
UPK		1,2	Nein	1,2
Rehab	1,25		Nein	1,25
UKBB		1,5		1,5
KSBL	1,8		Ja	1,8
PBL	1,7	0,6	Ja	2,3
UAFP	3,0		Ja	3,0
USB	3,0		Ja	3,0

Diese Zahlen berücksichtigen die Lohnentwicklung laut den GAV Parametern Teuerung, finanzielle Lage der Institution und Lohnentwicklung öffentliche/private Institutionen. Mehrere Institutionen nehmen noch strukturelle Anpassungen vor. Dies sind beispielsweise Erhöhungen der Vergütung bei kurzfristigen Aufgeboten oder Erhöhungen der Entgeltung von Piketteinsätzen. So werben die Arbeitgeber unter Einbezug dieser zusätzlichen Vergütungen mit einer Lohnentwicklung von gegen 4 %. Diese Massnahmen dienen aber grösstenteils dem Erhalt des Pflegepersonals. Sie sind zwingend notwendig, damit eine Institution ihr Pflegepersonal irgendwie halten kann. Wir betrachten dies als eine punktuelle Massnahme zur Umsetzung der Pflegeinitiative. Sie betrifft auch nicht alle, dem GAV unterstellten Mitarbeitenden. Nur die generelle und individuelle Lohnentwicklung lassen einen Vergleich zwischen den Institutionen mit und ohne GAV zu und bietet die Möglichkeit, die weitere Entwicklung auch über Jahre zu beobachten.

Sonst müssten wir ja auch die Gratisabgabe von Mineralwasser in der Lohnentwicklung berücksichtigen. Da wäre das Glas plötzlich dann ganz voll. Aktuell ist es aus meiner Sicht immer noch erst halbvoll ☺.

Daniel Simon
Präsident





Ein Workshop der rundum geglückt ist

Die Umsetzung der Pflegeinitiative war das wichtigste Thema unserer Sektionsarbeit im vergangenen Jahr. Und es wird auch unser Hauptthema in den nächsten Jahren sein. Die IG Gerontologie hat sich über Monate mit diesem Thema intensiv auseinandergesetzt. Ein Resultat davon war der Workshop «Wie kann die Pflegeinitiative im Langzeitbereich umgesetzt werden?». In der Tätigkeit der IG Gerontologie liegt naturgemäß der Fokus bei der Langzeitpflege. Wichtig war der IG deshalb, die Pflegeinitiative auch im Langzeitbereich greifbarer zu machen. Was geschieht in den einzelnen Institutionen? Wohin kann sich die Pflege, aber auch die Gesundheitsversorgung, in Heimen und in der Spitex entwickeln? Und noch konkreter: Wie wird mit dem Mangel an Pflegepersonal umgegangen?

Ziel des Workshops war es weiter, der Name sagt es schon, die Teilnehmenden aktiv einzube-

binden. Kreativität entsteht ja erst, wenn Frau oder Mann selbst Teil des Prozesses werden. Ursprünglich war der Workshop im Juni geplant. Unsicherheiten in Zusammenhang mit Corona, aber auch zu wenige Anmeldungen, haben uns bewogen, den Workshop auf den 1. September zu verschieben.

30 Teilnehmende haben sich unter der Moderation von Michael Rockenbach mit drei Themengebieten auseinandergesetzt. Suad Dankoz, als Co-Leiter der IG Gerontologie, hat die Veranstaltung eröffnet. Nach einem kurzen Blick auf die Umsetzung der Initiative in den beiden Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft starteten wir den Workshop.

Drei Gruppen setzten sich mit folgenden Themen auseinander:

- Mangel an Pflegepersonal
- Attraktivität des Pflegeberufes
- Pflegeberufe im Jahr 2030



Die drei Moderator*innen Kai Ryll, Susanne Tosch und Suad Dankoz begleiteten die Gruppen engagiert. Schlussendlich entstanden mehrere «volle» Flipchart Blätter mit vielfältigen Anregungen, Ideen und Umsetzungsbeispielen. Diese Resultate haben wir nach der Nachbearbeitung auch wieder allen Teilnehmenden zugestellt.

Den inhaltlichen Abschluss gestaltete Yvonne Ribi vom SBK Schweiz mit einem Referat zur nationalen Umsetzung. Mehr dazu lesen Sie im Jahresbericht «Pflegeinitiative: Die nationale Umsetzung».

Ein Apéro rundete die Veranstaltung ab. Hier war nochmals Gelegenheit, sich persönlich auszutauschen, aber auch uns vonseiten des SBK BSBL Rückmeldungen zum Thema Pflegeinitiative zu geben.

Es war eine erfolgreiche Veranstaltung. Dies zeigen auch die Rückmeldungen, welche wir erhalten haben: «Es war wichtig, nicht nur als

Einzelperson unterwegs zu sein, sondern auch zu erfahren, wo andere Personen, die in der gleichen Situation sind, stehen». Eine zweite Rückmeldung: «Die Kreativität und das Engagement aller Teilnehmenden war für mich wichtig und gibt mir wieder neue Motivation.»

Wir danken allen Teilnehmenden für ihren aktiven Beitrag. Natürlich auch den Mitgliedern der IG Gerontologie für die perfekte Vorbereitung und Durchführung.

Wir werden in diesem Jahr eine Nachfolgeveranstaltung durchführen. Gerne mit Ihnen zusammen.

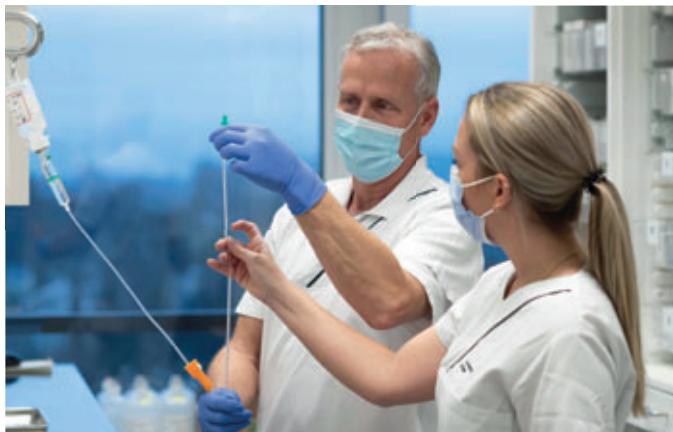
Daniel Simon
Präsident



Kantonsspital
Baselland
genau für Sie

Stufenweiser Wiedereinstieg in die Pflege

INDIVIDUELLE GESTALTUNG IHRER
KARRIERE. SCHRITT FÜR SCHRITT.



[www.ksbl.ch/
wiedereinstieg](http://www.ksbl.ch/wiedereinstieg)





Einiges haben wir erreicht

Die Jahresziele 2022 wurden vom Vorstand im Oktober 2021 festgelegt. Ein Jahr später, am 15. Oktober 2022 fand die Überprüfung statt.

1. Der SBK BSBL reagiert aktiv auf die Auswirkungen/Umsetzungsschritte in Zusammenhang mit der Pflegeinitiative

- I. Themen und Inhalte der Pflegeinitiative kommunizieren wir auf verschiedenen Ebenen.

Natürlich ist die Umsetzung der Pflegeinitiative unser Hauptthema. Dieses Ziel haben wir zwar erreicht, es bleibt aber weiterhin hochaktuell.

- II. Wir reagieren rasch auf aktuelle politische Entwicklungen zur Pflegeinitiative.

Bei diesem Punkt waren wir sehr aktiv. Wir reagierten rasch. Bereits im Februar 2022 stellten wir entsprechende Anträge an die Regierungen Basel-Stadt und Basel-Landschaft. Die Reaktionen beider Kantone fielen aber im ersten Halbjahr 2022 sehr zögerlich aus.

- III. Durch verschiedene Aktionen erhalten wir das Bewusstsein für die Inhalte der Pflegeinitiative aufrecht.

Dieses Ziel haben wir teilweise erreicht. Einige Aktionen führten wir durch. Doch war schlussendlich das Problem, dass es im Jahr 2022 wenig Konkretes zu kommunizieren gab. «Wir bleiben dran» ist zwar korrekt, kann aber nicht der Inhalt jeder Aktion sein.

2. Covid Situation weiter bewältigen

- I. Wir informieren unsere Mitglieder auf verschiedenen Kanälen mit aktuellen Informationen und reagieren schnell auf Aktualitäten.
- II. Wir sind eine persönliche Anlaufstelle für Anliegen unserer Mitglieder.

- III. Wir machen unsere Angebote umfassend sichtbar. Kontakte zu den Medien erfolgen aktiv von Seiten SBK BSBL.

Das zweite Jahresziel beurteilen wir als erreicht. In der Realität hat sich die Covid-situation seit dem Frühling 2022 sehr entspannt. Deshalb führen wir dieses Ziel im kommenden Jahr, Stand Oktober 2022, nicht weiter.

3. Auseinandersetzung mit der Mitgliederstruktur unserer Sektion

- I. Wir analysieren unsere Mitgliederstruktur, um aktive Mitglieder einbinden zu können.

Durch die Gründung der SBK-Gruppe «Aktive Mitglieder» haben wir nicht nur die Mitgliederstruktur analysiert, sondern auch gleichzeitig einige aktive Mitglieder in Aktionen der Sektion einbinden können. Weiter informieren wir alle unsere Gremien und Gruppen laufend über die Tätigkeiten des SBK Schweiz und unserer Sektion. Dieses Ziel haben wir erreicht.

- II. Wir erstellen Ziele, um unsere Mitgliederstruktur langfristig zu stabilisieren.

Teilweise erreicht. Die Stabilisierung der Mitgliederzahlen bleibt aber ein zentrales Thema. Die Stimme der Pflege braucht, um Erfolg zu haben, auch genügend Verbandsmitglieder. Ein Antrag, welcher den Weg zu diesem Ziel unterstützen soll, wird an der Hauptversammlung 2023 vorgestellt.

- III. Bei der Werbung legen wir den Fokus auf die HCA Mitglieder.

Teilweise erreicht. Wir müssen hier aber noch aktiver werden, die Anzahl der HCA Mitglieder in unserer Sektion ist noch zu gering.

**Daniel Simon
Präsident**

Pflegeinitiative: Die nationale Umsetzung



Eile mit Weile

Gehen wir nochmals **zurück auf Feld ①** und schauen uns den Artikel 117b der Bundesverfassung an. Die Annahme der Pfleginitiative hat zur Folge, dass eben dieser Artikel neu in die Bundesverfassung aufgenommen wurde.

¹Bund und Kantone anerkennen und fördern die Pflege als wichtigen Bestandteil der Gesundheitsversorgung und sorgen für eine ausreichende, allen zugängliche Pflege von hoher Qualität.

²Sie stellen sicher, dass eine genügende Anzahl diplomierter Pflegefachpersonen für den zunehmenden Bedarf zur Verfügung steht und dass die in der Pflege tätigen Personen entsprechend ihrer Ausbildung und ihren Kompetenzen eingesetzt werden.

Weiter auf Feld ②. Es ist der 21. Oktober 2022: Die Gesundheitskommission des Nationalrats (SGK-N) hat heute dem Bundesgesetz

über eine Ausbildungsoffensive und dem eigenverantwortlichen Bereich für Pflegefachpersonen zugestimmt. Der SBK freut sich, dass eine weitere Hürde geschafft ist und erwartet, dass der Nationalrat seiner Kommission folgt. «Die Pflegenden in der Praxis müssen merken, dass es vorwärts geht. Viele verlieren die Geduld, weil die Kantone ihre Hausaufgaben nicht machen. Es braucht flächendeckende Sofortmassnahmen, damit sie nicht aufgeben», sagt Yvonne Ribi, die Geschäftsführerin des SBK.

Wir schauen vorwärts, die nächsten Schritte oder eben Felder stehen an. **Feld ③** beinhaltet den Fahrplan der nächsten Jahre.

Klar, die politischen Prozesse dauern lange. Ausnahme ist wohl die aktuelle Energiedebatte (nach jahrelangem hin und her, stimmten nun National- und Ständerat zu, erneuerbare Energien fast schon unbürokratisch und rasch zu bewilligen). Realistisch betrachtet, scheint seit der Abflachung der Corona Pandemie der Pflegemangel nicht mehr im Hauptfokus der Politik zu stehen.





Erschreckend, wenn auch nicht neu, sind die Zahlen zu den Berufsausstiegen gemäss Obsan Bericht. Erschreckend deshalb, weil es Zahlen aus dem Jahr 2018 sind. Aktuell hat sich die Berufsverweil-dauer noch weiter verkürzt.

Wo sind wir? [Zurück auf Feld ②](#).

T 2.5 Berufsausstiegsquote der Pflegefachpersonen der Tertiärstufe nach Altersklasse, in %, 2016–2018

	Berufsausstiegsquote	
	Mittelwert	VI (95%)
20–24 Jahre	36,0%	32,2% 39,8%
25–29 Jahre	27,2%	24,7% 29,7%
30–34 Jahre	34,5%	32,0% 37,0%
35–39 Jahre	42,0%	39,5% 44,5%
40–44 Jahre	42,7%	40,2% 45,2%
45–49 Jahre	10,9%	38,5% 43,3%
50–54 Jahre	39,8%	37,6% 42,0%
55–59 Jahre	47,3%	45,1% 49,5%
60–64 Jahre	65,1%	62,8% 67,4%
65+ Jahre	98,6%	98,2% 99,0%

Quelle: Strukturerhebungen 2016–2018 (Analyse Büro BSS)
© Obsan 2021

Was ist zu tun, um vom Feld ② vorwärtszukommen? Hier einige Parameter.



In vielen Bereichen sind wir einen grossen Schritt vorwärtsgekommen. [Wir finden uns plötzlich auf Feld ④ wieder.](#)

Was heisst dies nun aber konkret, hier einige Beispiele:

- **Wertschätzung:** Führungskultur und Führungskompetenz, Einbezug und Mitentscheidungsrecht (beispielsweise bei der Dienstplanung).

- **Zeit:** Ausreichende Personaldotation, um wirklich pflegen zu können, nicht immer einspringen zu müssen.
- **Vereinbarkeit:** Inhouse Angebote für Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeitmodelle.
- **Geld:** Kurzfristige Einsätze finanziell fair abgelten (Zeit, Geld, beides), Schichtzulagen erhöhen.

Wie kommen wir nun aufs Feld ⑤? Warten wir zu, bis die politischen Prozesse abgeschlossen sind? Nein, dies ist definitiv kein Lösungsansatz. National fordert der SBK, zusammen mit anderen Verbänden diese fünf Sofortmassnahmen:

1. **Löhne / Arbeitszeit:** Deutliche Lohnerhöhung bei gleichem Pensum, beziehungsweise Arbeitszeitreduktion bei gleichem Lohn
2. **Zulagen:** Massive Erhöhung der bestehenden Zulagen und Zeitgutschriften, sowie Einführung von Zulagen für kurzfristige Dienstplanänderungen
3. **Ferien:** Mindestens fünf Wochen bis 49, ab 50 sechs Wochen, ab 60 sieben Wochen
4. **Tatsächliche Erfassung und Abgeltung der Arbeitszeit:** Z.B. inklusive Umkleidezeit, Wegzeit von einem Einsatz zum nächsten in der Spitex
5. **Kinderbetreuung:** Zuschüsse für familiengänzende Kinderbetreuung

Und zuletzt: [Wir wollen unbedingt auf Feld ⑥.](#) Wie kann es schneller gehen? Auch national ist dies ein Thema. Hier die entsprechende Antwort von Herrn Berset in der Fragestunde des Nationalrates vom 19. September 2022: «Das BAG diskutiert aktuell intensiv mit den weiteren betroffenen Ämtern SECO, SBFI und BJ die Umsetzung der weiteren Punkte der Initiative. Dazu gehören unter anderem die

Forderungen nach anforderungsgerechten Arbeitsbedingungen und einer angemessenen Abgeltung der Pflegeleistungen. Ziel ist, dass der Bundesrat noch vor Ende Jahr über die Eckwerte der zweiten Etappe entscheiden kann. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass sich mit der Annahme der Initiative die Kompetenzen zwischen Bund und Kantonen nicht grundsätzlich verschoben haben. Im Bereich der Arbeitsbedingungen sind deshalb insbesondere die Kantone, die Betriebe und die Sozialpartner gefordert, rasch Massnahmen zu ergreifen, um diese zu verbessern.»

Folgen diesen Diskussionen in kurzer Zeit auch wirklich Taten, dann beenden wir unser Eile mit Weile doch noch auf Feld ⑥. Natürlich wollen wir auch bei den kantonalen Projekten vorwärtskommen. Mehr dazu im Jahresbericht Umsetzung Pflegeinitiative Kantone. Wir bleiben dran, national und kantonal. Der Pflegemangel ist leider kein Eile mit Weile Spiel, sondern eine unausweichliche Realität.

Daniel Simon
Präsident

Herausforderungen des SBK

Herausforderungen verschiedenster Art heute und Morgen

In verschiedenen Berichten in diesem Jahresbericht haben wir die aktuellen Herausforderungen bereits thematisiert. Hier versuche ich, Ihnen fünf zentrale Punkte nochmals darzustellen.

Der Mangel an Pflegepersonal

Die Zahlen zum Exodus des Pflegepersonals erschrecken. Jeden Monat steigen in der Schweiz 300 Pflegende aus dem gewohnten Berufsfeld aus. Einerseits, und das ist positiv, wechseln viele Pflegende ihr Berufsfeld in Richtung Freiberuflische Pflegefachperson. Anderseits, und das ist die negative Seite, beenden viele Pflegende ihre Tätigkeit in ihrem angestammten Beruf. Wechseln in Richtung handwerkliche Berufe, wechseln zu Krankenkassen, wechseln in Berufe wie Poli-

zei, Versicherungen oder in kantonale Institutionen. Dieser Exodus trifft die Pflegenden mindestens doppelt. Es fehlen die Menschen selbst, es fehlt aber auch zunehmend an fundiertem Wissen. Ob auf spezialisierten Stationen oder auch in allen anderen Bereichen. Pflegende, welche einen Wissensfundus aus vielen Jahren besitzen, werden zur Mangelware. Wie bringen wir diese kompetenten Pflegenden dazu, weiter durchzuhalten?

Die Erwartungen an die Umsetzung der Pflegeinitiative

Fast auf den Tag genau vor einem Jahr hat die Bevölkerung der Schweiz die Pflegeinitiative mit einem überwältigenden Mehr angenommen. Nur ein Kanton hat die Initiative abgelehnt, über 63 % Zustimmung der Gesamtbe-



MERIAN ISELIN

Klinik für Orthopädie
und Chirurgie



Deine Karriere bei uns

Die Basler Klinik für Heroes

www.merianiselin.ch



völkerung. Hoch waren die Erwartungen auf ein Umdenken national und kantonal. Doch unser politisches System ist, aus unserer Perspektive gesehen, träge. Nach einem Jahr sind wir noch immer auf dem Weg, klare Entscheide und eben die entsprechenden finanziellen Mittel fehlen. Wer das politische System kennt, ist nicht überrascht. Wer tagtäglich Leistungen einer Spitzensportlerin in Pflegermontur vollbringt, ist eher resigniert. Die Umsetzung der Pflegeinitiative ist ein Marathon. Wie halten wir durch, wenn die Zwischenverpflegungsstationen leer sind?

Der SBK: Ein Berufsverband in finanziellen Schwierigkeiten

Den Delegierten und aktiven Mitgliedern der Sektion ist es seit Jahren bekannt. Dem SBK Schweiz und vielen Sektionen fehlt das Geld, um aktiv und stark die Anliegen der Pflegenden weiter zu vertreten. Einsatz braucht nicht nur Engagement und Willen, Einsatz braucht eben auch Menschen, welche für ihren Einsatz im Dienst der Verbände auch einen Lohn erhalten. Der SBK hat dies schon vor Jahren erkannt, die konkrete Umsetzung ist aber sehr schwierig. Verbände und Gewerkschaften beklagen weiterhin mehr Austritte als Eintritte. Frau oder Mann wird nicht automatisch SBK-Mitglied. Wie kann der SBK wieder auf eine finanziell solide Basis gestellt werden?

Der SBK: Eine Neuausrichtung tut Not

Im Juni 2016 verabschiedeten die Delegierten des SBK Schweiz an ihrer Delegiertenversammlung die Möglichkeit einer Mitgliedschaft für HCA Mitglieder (FAGE, AGS). Der SBK konnte aber nur punktuell HCA Mitglieder gewinnen. Trotz Anstrengungen unserer Sektion beträgt der Mitgliederanteil dieser Gruppe weniger als 5%. Aber auch Berufe

wie Medizinische Praxisassistentinnen haben, je nach Arbeitsgebiet, Interesse an einer Mitgliedschaft beim SBK. Dies zeigten verschiedene Rückmeldungen rund um die Pflegeinitiative auf. Der SBK als Dachverband, der alle Pflegende aus den verschiedensten Berufen in sich vereint?

Die Attraktivität der Pflegeberufe

Ich höre immer wieder den leisen oder auch lauten Vorwurf: Die Pflegeinitiative hat unserem Image geschadet. Natürlich gibt es da verschiedene Betrachtungsmöglichkeiten, je nach Optik. Die Coronakrise hat einerseits die hohe, zu hohe, Belastung der Pflegenden aufgezeigt. Sie hat aber auch diesen hohen Einsatz vieler Pflegenden beleuchtet und dargestellt. Die Tatsache einer jahrelangen zunehmenden Belastung verändern wir nicht durch Schweigen. Das Image der Pflege ist nicht per Se schlecht, es sind und bleiben die Arbeitsbedingungen, die Mühe machen. Also müssen wir diesen Sachverhalt der Bevölkerung weiterhin vor Augen führen. Doch wir haben auch als Berufsverband die Aufgabe, die Vielfältigkeit, die Komplexität, die Fachkompetenz der Pflegeberufe weiter sichtbar zu machen. Wie schaffen wir den Spagat zwischen den schlechten Arbeitsbedingungen und den vielen positiven Seiten unseres Berufes?

Die Antworten kann ich Ihnen natürlich nicht liefern. Der Ansatz, mit kleinen Schritten positive Veränderungen herbeizuführen, wird wohl der richtige Weg sein. Dabei die Misserfolge wegzustecken und die Erfolge mitzunehmen, das gehört unbedingt zu diesem Weg.

***Daniel Simon
Präsident***

Leichter (AHV) Standard-Rollstuhl ab CHF 980.00 exkl. MwSt.

- komfortabel
- anpassbar
- zuverlässig



ELK ist eine Notfall-Hebevorrichtung

Es wiegt 3.6 kg und hebt Personen bis zu 450 kg. Für Menschen, die nach einem Sturz nicht vom Boden aufstehen können. Geeignet für die Verwendung in beengten Räumen wie dem Schlafzimmer, Bad oder Flur.

Sie erhalten bei uns Rollstühle, Elektromobile/ Scooter, Mangar Hebekissen, Senionerenfahrzeuge, E-Stühle, Pflegebetten, Matratzen, Badelift, Gehhilfen, Inkontinenzartikel, Höhendifferenzen, Kissen etc. Diverse Hilfsmittel können auch bei uns gemietet werden.

Beratung in unserem Geschäft oder bei Ihnen zu Hause.

Wir freuen uns auf Sie!
Stefan Pfiffner und Team

Öffnungszeiten: Mo 13-17 Uhr • Di bis Fr 9-12 Uhr und 13-17 Uhr

Reha-Huus GmbH
Kägenhofweg 2-4
4153 Reinach

Tel.: 061 712 30 41
Natel: 078 920 30 41

www.rehahuus.ch
info@rehahuus.ch
rehahuus@hin.ch

Organe der Sektion



Vorstand

Daniel Simon, Präsident
Elisabeth Vonbun, Vizepräsidentin
Waltraud Walter
Beatrice Gehri
Michèle Balmer
Michael Süss
Suad Adam Dankoz

Geschäftsstelle

Vojin Rakic, Leiter Geschäftsstelle

Sandra Taschner, Buchhaltung,
Personaladministration, Mitgliederadministration,
Fürsorgestiftung

Patrizia Tamborrini bis Ende September 2022
und Sandra Hügli ab 15. September 2022,
Administration Fortbildungen und Anlässe,
Inseratenakquisition, Öffentlichkeitsarbeit

**Mitgliederberatung Basel-Stadt
und Basel-Landschaft**
Kathrin Bichsel, Myrna Afèche, Vojin Rakic

Laufbahnberatung

Vojin Rakic, Daniel Simon

Geschäftsprüfungskommission

Monica Müller
Claudia Müller
Manuela Anna Tschirky-Meier
Andreas Knaus
Roman Kümin

Delegierte

Daniela Maritz
Rebekka Näf-Ballmer
Vanessa Muri John
Verena Knaus
Silke Schweda
Alruna Stucki
Doris Würmli
Valentin Lars
Andreas Manca

Ersatzdelegierte

Verena Bühler, Martine Amrein, Michael Süss

Kontaktpersonen

Alters- und Pflegeheim Johanniter	Vakant
Alters- und Pflegeheim Hofmatt	Isabelle Feund
Bethesda Spital Basel	Brigitte Hungerbühler
Universitäre Altersmedizin Felix Platter (UAFP)	Vakant
Palliativzentrum Hildegard	Bärbel Kropf
Pflegewohnheim St. Christophorus	Sébastien De Brabander
Klinik Arlesheim	Ursula Signer
Kantonsspital Baselland	
Standort Bruderholz	Tanja Kudrnovsky
Standort Liestal	Barbara Schneeberger
Merian-Iselin-Spital	Hannah Rosmarie Nowak
Psychiatrie Baselland	André Ackermann
Psychiatrische Klinik Sonnenhalde	Franziska van Deurse
Universitäts Kinderspital beider Basel (UKBB)	Sabine Siegrist
Universitätsspital Basel	
Bereich Chirurgie	Anita Büttiker
Bereich Notfall	Regula Löhnert
Bereich Neurologie	Valerie Brehm
Bereich Frauenklinik	Eveline Schönau
Univ. Psych. Kliniken Basel	Alexandra Scheidegger



Interessengruppe Freiberufliche Pflege

Amrein Franziska, Baumann Esther, Brand Thomas, Breitenstein Meier Cécile, Bürgi Sibylle, Burri Graziella, Candotti Andrea, Dennler Regula, Dhingra Aneeta, Durizzo Christina, Dysli Sheetal, Faller Claudia, Fawer Claudine, Flückiger Sabina, Fürer-Moritz Claudine, Gerber-Contesi Sabrina, Gonzalez Regula, Grob Natascha, Gugger Tamara, Hadjibairami Muralem, Hartmann Rozanne, Heim Jelena, Herz Manja, Jörg Suzanne, Leiss Sandra, Lütscher Rahel, Lukesch Elisabeth, Manyoki Anna Maria, Moeller Sutter Josh, Müller Anna, Müller Tamara, Nazzari Sandra, Peter Rosario Maria, Pfirter Claudia, Plattner Gürtler Eveline, Pulver Barbara, Rauber Judith, Saladin Claudia, Santo Daniela, Schmutz Tanja, Walter Waltraud (Präsidentin), Wyttensbach Sibylle

Interessengruppe Gerontologie

Susanne Frank (Co-Präsidentin), Susanne Tosch, Alruna Stucki, Isabelle Freund, Kay Ryll, Dilan Dankoz (Co-Präsidentin)

Personal- und Betriebskommissionen / Personalvertretungen

Universitäre Altersmedizin FELIX PLATTER	Tülay Kul, Stefan Kobler, Rolf Büchl
REHAB Basel AG	Cornelia Thalmann
Universitätskinderspital beider Basel (UKBB)	Marina Haas

Fachgruppe Gesamtarbeits- / Kollektivvertrag

UKBB	Renate Itin, Ursula Bender, Marina Haas, Fabienne Mani
KSBL Bruderholz	Sonja Indermaur, Monique Rose Porchet, Slavica Jukic, Tanja Kudrnovsky, Leonardo Bucci, Andreas Manca
Liestal	Manuela Tschirky, Irina Degen, Angela Cucé, Helen Bürgin-Vegetti, Martin Seitz
PBL	Sabine Götz, Andreas Achermann

Schulrat Berufsfachschule Gesundheit (BfG)

Tamara Müller, Odilo Vielmi

Schulkommission Bildungszentrum Gesundheit Basel-Stadt (BZG)

Brigitte Hungerbühler

Einsitz von Sektionsmitgliedern in Gremien des SBK Schweiz und weiteren regionalen und nationalen Gremien

Es gibt verschiedene Mitglieder unserer Sektion, die sich in Gremien des SBK Schweiz engagieren oder in anderen regionalen oder nationalen Gremien ihr Wissen zur Verfügung stellen. Es ist uns nicht möglich, alle Mitglieder namentlich aufzuführen, welche in regionalen und nationalen Gremien tätig sind. Deshalb sei Ihnen allen an dieser Stelle gedankt für Ihre Arbeit und Ihren Einsatz für die Pflege.

Vojin Rakic
Leiter Geschäftsstelle



«Immer wieder leben lernen»

Bei uns finden Sie eine sinnstiftende Arbeit
in der Rehabilitation:
Begleiten Sie unsere Patientinnen und Patienten
auf ihrem Weg zurück ins Leben.



REHAB Basel

Klinik für Neurorehabilitation und Paraplegiologie

www.rehab.ch

Interview mit Beatrice Reber



Eine bewegte Pflegekarriere

Beatrice Reber ist seit 43 Jahren Mitglied beim SBK BSBL. Seit vielen Jahren, seit Jahrzehnten, ist sie eine engagierte Pflegefachfrau. Als freiberufliche Pflegefachperson war sie zudem jahrelang aktiv in der «IG Freiberufliche» tätig. Mit 75 Jahren tritt sie nun vom aktiven Berufsleben zurück. Beatrice Reber hat sich bereit erklärt, uns einen Einblick in ihre berufliche Laufbahn zu geben. Wir freuen uns, hier das spannende und eindrückliche Interview abzudrucken.

Beatrice, du bist nun schon seit 55 Jahren im Pflegeberuf tätig. Wenn du zurückdenkst, wie beschreibst du den Pflegeberuf und deine Tätigkeit als Pflegeperson zu Beginn deiner beruflichen Laufbahn?

Die ersten Jahre arbeitete ich in stationären psychiatrischen Betrieben. Das meiste war mit klaren Strukturen vorgegeben, dies gab mir Sicherheit, Anerkennung und Halt im Team. Die Arbeitstage waren lang – die Arbeitszeiten wurden oft open end gestaltet. Freie Tage dauerten bis zum Abend, um 17 Uhr musste man zum Nachtessen auf der Abteilung wieder einsatzfähig sein. Wohnen musste man intern im selben Haus mit den Patienten, das alles wurde als selbstverständlich betrachtet und nicht in Frage gestellt. Pflegen bedeutete damals dienen – den Patienten, Oberschwestern und Ärzten. Das Personal war vorwiegend weiblich, Ärzte vorwiegend männlich.

Nach der Ausbildung wechselte ich den Arbeitsort, ich ging zur UPK Basel. Rückblickend erlebte ich eine alte Psychiatrie, mit Zwangsmassnahmen. Diese gaben mir stets ein mulmiges Gefühl, da sie nicht zur Heilung beitrugen, allenfalls kurzfristig etwas Erleichterung verschafften. Ich begleitete Insulinkuren, mehrwöchige Infusionskuren,

sowie andere damals aufkommende Medikamentenkuren, welche meist intramuskulär appliziert wurde. Die dabei oft auftretenden Spritzenabsesse bedeuteten ein grosses Leiden für den Patienten. Die Patienten schliefen stunden- und oft tagelang. Man hoffte, dass sie am Tiefschlaf genesen werden. Ich machte jedoch auch erste Erfahrungen mit empathisch-stützender Zuwendung, sowie mit Arbeits- und Beschäftigungstherapie.

Allmählich lernte ich auch Pflegekonzepte und -modelle und verschiedene Instrumente kennen, was mir zu einer klaren Haltung verhalf. Benennen was ich tue, war ein Novum und brauchte ein Umdenken und viel Übung.

Du hast in all den Jahren an verschiedensten Arbeitsorten gearbeitet. Welcher Arbeitsort bleibt dir besonders in Erinnerung und weshalb?

Den ersten Arbeitsort, den ich nach der UPK erlebte, vergesse ich nie. Es war eine moderne und offene Psychiatrie, der ich in der Klinik Cery bei Lausanne begegnete. Nach einem Jahr im stationären Bereich konnte ich in die Tagesklinik wechseln – die erste psychiatrische Tagesklinik in der Schweiz. Seither bin ich von der Sozialpsychiatrie und insbesondere von der ambulanten Pflege überzeugt. Allmählich erfuhr ich, dass Heilung möglich ist, selbst wenn dies diagnostisch nicht bestätigt wird, also jemand noch Symptome hat. Die Menschen konnten befähigt werden, ihren Alltag zu bewältigen. Die wichtige Ressource der Angehörigen und des nahen Umfeldes wurde mir bewusst, ich setzte mich ein für deren Schulung und Begleitung. Später, in einem örtlichen Spitexbetrieb gründete ich eine Angehörigengruppe und erhielt wichtige Unterstützung von den externen psychiatrischen Diensten in Liestal.



Der Pflegberuf hat sich in den letzten 50 Jahren verändert. Wie hat er sich aus deiner Sicht verändert? Und was muss sich ändern, damit die Arbeit als Pflegefachperson weiter – oder immer noch – attraktiv ist?

Es braucht permanente fachspezifische Weiterbildung und das Erweitern des Allgemeinwissens. Denn die Pflege kann aus meiner Sicht nur im Kontext des Zeitgeschehens verstanden werden.

Stärkung des Selbstbewusstseins und das Wissen darum, was die Pflege bewirkt. Hilfe zur Selbsthilfe- Empowerment.

Es braucht auch Pflege der eigenen Psychohygiene – man muss für sich herausfinden, was einem interessiert und guttut.

Als freiberufliche Pflegefachperson ist es mir am ehesten gelungen, meine eigenen Wertvorstellungen anwenden zu können. So konnte ich auch weitgehend nach den ethischen Grundsätzen des SBK vorgehen: Autonomie-Prinzip, Wohltuend/Fürsorge-Prinzip, Nicht-Schadens-Prinzip, Prinzip der Gerechtigkeit. Geholfen haben mir auch Kurse und bis heute die ethischen Fallbesprechungen. Dies empfehle ich allen!

Du bist schon seit 52 Jahren beim Berufsverband SBK aktives Mitglied. Wohin soll sich der SBK national und in unserer Sektion entwickeln um «die Stimme der Pflege» zu bleiben?

Ja, vor der Fusion mit anderen Pflegeverbänden im Jahre 1978 war ich Mitglied beim SVDP (Schweizerischer Berufsverband diplomierte Psychiatriepflege).

Ich kann mit Überzeugung zur Zukunft des SBK sagen: weiter so wie bisher! Vielen Dank für den Einsatz aller engagierten Menschen für den SBK und den Berufsstand!

Wichtig sind die Anerkennung und Stärkung des Pflegepersonals und deren Vertretung in der Politik. Ebenso die rechtliche Vertretung.

Ich selbst habe in den Anfängen als freiberufliche psychiatrische Pflegefachperson kompetente Hilfe beim Rechtsstreit mit den Krankenkassen erfahren.

Gut und wichtig sind auch die Angebote zur Weiterbildung – vermehrt auch wieder durch den SBK.

Mit 75 Jahren beendest du, wohlverdient, deine Tätigkeit als (freiberufliche) Pflegefachperson. Was gibst du Pflegenden, welche neu oder seit wenigen Jahren im Beruf tätig sind, als Tipp oder Empfehlung mit?

Es beginnt bei der Berufswahl: was ist meine Motivation – was steht dahinter?

Ich empfehle ein gutes Berufswissen und permanente Weiterbildung, sowie eine persönliche Entwicklung. Ebenso empfehle ich dringend Supervision und Intervision mit BerufskollegInnen.

Vermeidung von Ausbrennen ist aus meiner Sicht möglich dank Begeisterung für den Beruf – Schulung des Selbstbewusstseins und der Persönlichkeit.

Es wäre aus meiner Erfahrung gut, eigene Visionen zu haben, diese nicht zu schnell aufzugeben und sie im Austausch mit anderen auch hinterfragen zu lassen.

Ich bin an der Pflege gewachsen und würde den Beruf nochmals wählen – trotz allen bisherigen und aktuellen Problemen.

Vielen Dank Beatrice, wir wünschen dir für deine Zukunft alles Gute und bedanken uns herzlich bei dir!

Beatrice Reber
Freiberufliche Pflegefachperson

Wiedereinstieg in die Langzeitpflege auf Tertiärstufe



Den Langzeitbereich fachlich stärken

Schon 2018 hat unsere Sektion einen Kurs ausgearbeitet, welcher den Wiedereinstieg in den Langzeitbereich für diplomiertes Personal ermöglicht und wichtige theoretische und praxisbezogene Kenntnisse vermittelt. Grundlage waren Gelder des Bundes, die einen entsprechenden Kurs national mitfinanzieren. Die ehemalige Mitarbeiterin unserer Geschäftsstelle, Frau Patrizia Tamborrini, hat mit viel Einsatz entsprechende Kursunterlagen entwickelt. Damit Gelder des Bundes fliessen (vielleicht ist das Wort fliessen hier leicht übertrieben ☺), müssen auch die Kantone Beiträge in gleicher Höhe gutheissen.

Nach Erstellung eines Konzeptes wurde dieser Kurs weiter ausgearbeitet. Er sollte 15 Tage dauern. Es wurde nach Dozent*innen gesucht und der Kontakt mit den Kantonsvertretern gepflegt.

Und dann kam Corona. Und wir mussten diesen Kurs für einige Zeit einfrieren lassen.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Pflegeinitiative auf kantonaler Ebene wurden wir bei den Kantonen wieder vorstellig. Sehr schnell hat der Kanton Basel-Landschaft zugesagt. Einige Zeit später kam dann auch die Zustimmung vom Kanton Basel-Stadt.

Uns war und ist bewusst, so einfach wird der Start dieses Kurses nicht sein. Im Langzeitbereich fehlt es überall an diplomiertem Personal. Dennoch ist es schwierig, mögliche Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer überhaupt zu erreichen. Wir haben einerseits mit allen Langzeitinstitutionen in Baselland und Basel-Stadt Kontakt aufgenommen. Weiter schalteten wir Inserate in den Printmedien. Auch die Verbände Curaviva Baselland und Basel-Stadt haben das Angebot auf ihrer Homepage aufgeschaltet.

Aktuell haben wir Mitte November drei Anmeldungen. Dies reicht noch nicht aus, um mit dem Kurs zu starten. Wir machen aber weiter-

hin Werbung. Einen ersten Kurs im Jahr 2023 durchzuführen, ist für unsere Sektion ein zentrales Anliegen. Leisten wir dadurch doch ganz direkt einen kleinen Beitrag zur Verringerung des Pflegenotstandes. Wir sind, auch nach Rücksprachen mit anderen Kantonen, überzeugt, damit auf dem richtigen Weg zu sein. Vor allem im Langzeitbereich ist der Mangel an diplomiertem Personal sehr gross. Hier setzen wir bewusst an, um dort, wo der Mangel am grössten ist, etwas Abhilfe zu schaffen.

Was können Sie tun?

Sprechen Sie in Ihrem Umfeld über diesen Kurs. Verweisen Sie auf unsere Homepage, dort sind alle Kursinformationen aufgeschaltet. Oder noch einfacher, nutzen Sie den untenstehenden QR Code. Direkte und private Werbung für diesen Kurs ist sicher der beste Weg um Kursteilnehmer*innen zu gewinnen. Wir sind Ihnen dafür wirklich dankbar.

Nach einem erfolgreichen Beginn werden wir den Kurs während fünf Jahren durchführen. Beide Kantone haben die Gelder für mindestens diese Zeit gesprochen. Für einen erfolgreichen Start brauchen wir Sie. Danke, dass Sie Werbung für diesen Kurs machen.

**Daniel Simon
Präsident**





Weiter dran bleiben

Die Jahresziele 2023 hat der Vorstand an der Zielsetzungstagung am 15. Oktober 2022 festgelegt. Sie wurden an den darauffolgenden Vorstandssitzungen im November und Dezember noch verfeinert.

- 1. Der SBK BSBL reagiert aktiv auf die Umsetzungsschritte in Zusammenhang mit der Pflegeinitiative. (Umsetzung des Artikels 117b der Bundesverfassung)**
 - I. Themen und Inhalte der Pflegeinitiative auf nationaler, kantonaler und institutioneller Ebene kommunizieren wir intern und extern. Wir streben an, dass unsere Mitglieder umfassend und angepasst informiert sind.
 - II. Wir reagieren aktiv und zeitnah auf aktuelle politische Umsetzungsschritte bezüglich Art. 117b BV. Im Fokus stehen die bikantonalen Projekte und Massnahmen.
 - III. Wir bringen uns ein in aktuelle politische Entwicklungen bezüglich Umsetzung Artikel Art. 117b BV. Wir arbeiten in entsprechenden Gremien mit.
 - IV. Durch verschiedene Aktionen erhalten wir das Bewusstsein für die Inhalte der Pflegeinitiative aufrecht.
- 2. Auseinandersetzung mit der Mitgliederstruktur unserer Sektion**
 - I. Wir arbeiten weiter daran, dass unsere Gremien, Fach- und Interessensgruppen die Entwicklung unserer Sektion mitprägen.
 - II. Wir beobachten unsere Mitgliederstruktur und leiten daraus entsprechende Massnahmen ab.
 - III. Bei der Werbung legen wir weiterhin den Fokus auf die HCA-Mitglieder.
 - 3. Der SBK BSBL plant Strukturen und Übergänge, um auch zukünftig strategische und operationelle Aufgaben effizient und qualitativ hochstehend zu bewältigen.**
 - I. Wir überarbeiten die Aufgabenkataloge Präsidium, Vizepräsidium, Leiter Geschäftsstelle bis zum Sommer 2023.
 - II. Im dritten, spätestens im vierten Quartal 2023 planen wir den Wechsel Präsidium und Vizepräsidium mit einem Zeithorizont von ein bis eineinhalb Jahren.
 - III. Darauffolgend suchen wir geeignete Personen, welche dem Aufgabenkatalog entsprechen. Wir legen Wert darauf, dass die personellen Übergänge zeitlich passend und sinnvoll gestaltet werden.

Daniel Simon
Präsident



WEIL WIR MEHR
ALS DEN BERUF
TEILEN



So ist die Pflege:
Interview ansehen

solothurner
spitäler soH

Umsetzung der Pflegeinitiative in den Kantonen BS und BL



Wir brauchen Geduld

Durch die Annahme der Pflegeinitiative sind der Bund, aber eben auch die Kantone, in der Pflicht, wirksame Massnahmen im Bereich Ausbildung (Ausbildungsoffensive) und bei den Arbeitsbedingungen zu ergreifen. Nichts Neues, wir kennen die Inhalte der Initiative. Wichtig dabei ist die sogenannte Opfersymmetrie, Bund und Kantone beteiligen sich finanziell mit je 50% an den anfallenden Kosten.

Für die Kantone gibt es, einfach ausgedrückt, drei Wege diese Vorgabe zu erfüllen.

Weg ①: Vorwärts. Der Kanton setzt in Eigenregie bestimmte Massnahmen um. Er muss diese Massnahmen aber zu 100% selbst finanzieren. Diesen Weg hat der Kanton Zürich gewählt. Im Mai 2022 hat er Gelder in der Höhe von rund 28 Millionen Franken für Umsetzungsschritte der Pfleginitiative bewilligt.

Weg ②: Nichts machen und warten, bis die entsprechenden nationalen Gesetze verabschiedet worden sind. Der Vorteil ist, dass dann klare Orientierungspunkte bezüglich Umsetzung bestehen. Der gravierende Nachteil ist der Zeitfaktor. National werden entsprechende Gesetze in den Jahren 2023/24 und 2025/26 verabschiedet. Dann dauert es nochmals ein bis zwei Jahre bis zur Erstellung kantonaler Gesetze. Ein sehr langer Weg. Ein zu langer Weg.

Weg ③: Erst auf Druck von Verbänden, Institutionen und der Bevölkerung wird der Kanton aktiv. Diesen Weg haben sich die beiden Kantone BS und BL ausgesucht. Bereits im Februar 2022 verlangte der SBK BSBL die Ausarbeitung kantonaler Gesetze. Es dauerte weitere Wochen bis zum Mai 2022, bis ein erstes Treffen zwischen den Regierungsvertretern beider Kantone, der OdA Gesundheit beider Basel und dem SBK BSBL stattfand.

Dies nach mehreren Nachfragen. Gleichzeitig hat der Kanton Zürich eben diese 28 Mio. bewilligt (und der FCZ wurde Meister 2022 ☺). Definitiv: Zürich hat uns 2022 mehr als einmal überholt ☺. Immerhin, beide Kantone haben erkannt, dass nur zusammen sinnvolle Massnahmen ergriffen und umgesetzt werden können. Sonst besteht die Gefahr, dass vor allem der obere Teil des Basellands hier «abgehängt» wird. Die oben genannten Treffen finden unter dem Namen Roundtable statt.

Was haben wir im Roundtable bisher erreicht?

Seit Mai 2022 finden monatliche Gespräche statt. Im Herbst 2022 wurde eine Projektgruppe gegründet, welche kantonale Projekte (und vor allem deren Finanzierung) im Bereich Ausbildungsoffensive weiterverfolgt. Dieses Projekt wurde im November 2022 bei den Departementsvorstehern (Herr L. Engelberger, Herr Th. Weber) vorgelegt. Idealerweise wird diese erste Etappe bis 2024 umgesetzt, das heisst, dass bis dahin die entsprechenden Gesetze zur Finanzierung verabschiedet worden sind. Projekte und Ideen im Bereich der Ausbildungsoffensive bestehen zuhauf. Wichtig ist es aber, die Gelder nicht in eine aufgeblähte Projektorganisation zu stecken, sondern in Projekte, welche dann auch schnell ihre Wirkung zeigen. Ein Beispiel sind die Löhne von Pflegenden Niveau HF auf dem zweiten Bildungsweg. Wer kann sich eine Zweitausbildung für monatlich 1200.– Franken leisten? Wohl (fast) niemand. Durch Beiträge der Kantone kann eine beträchtliche Anzahl Pflegender im Beruf gehalten werden. Und zudem auf das Niveau Tertiärstufe angehoben werden. Was braucht es dazu? Primär Gelder der Kantone, welche die entsprechenden Angebote der Institutio-



nen unterstützen. Klingt einfach, die Umsetzung ist es leider nicht. Ohne Gesetze gibt es auch kein Geld!

Die Etappe 2: Sie beinhaltet Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen. Erhöhung der Schichtzulagen, höhere Abgeltungen für das Einspringen, aber auch Anschubfinanzierungen für neue Arbeitszeitmodelle gehören dazu. Hier reden wir von einer Konkretisierung der Massnahmen ab 2024. Es vergehen also sicher noch zwei Jahre, bis wir hier an konkrete Umsetzungsschritte denken können. Diese zweite Etappe ist zudem stark abhängig davon, in welche Richtung die Entscheidungen auf Bundesebene gehen.

Fazit

Die kantonalen Projekte werden nicht innert Monaten umgesetzt. Neue Gesetze werden Jahre brauchen. Zudem müssen nationale Projekte mit den kantonalen Projekten abgestimmt werden. Für uns vom SBK ist dieser Zeithorizont unrealistisch, wenn es darum geht, den Exodus der Pflegenden aufzuhalten. Wir werden einerseits auf Sofortmassnahmen drängen (wie dies im Kanton Zürich der Fall war). Andererseits werden wir mit den Institutionen zusammen, Projekte und Massnah-

men besprechen, welche schnell umgesetzt werden können.

Immerhin hat auch der Nationalrat am 28. November 2022 (auf den Tag genau ein Jahr nach der Annahme der Pflegeinitiative) dem Paket 1 (indirekter Gegenvorschlag) zugestimmt. National war dies, auch nach Einschätzung des SBK Schweiz, sicher eine zügige Bearbeitung des ersten Teils der Pflegeinitiative. Werden nun zügig auch die entsprechenden Verordnungen verabschiedet, ist eine Umsetzung im 2. Halbjahr 2023 realistisch.

Immerhin bewegen sich einige Institutionen bei konkreten Massnahmen einer besseren Entlohnung für FAGE's und Quereinstieger*innen. Im Rehab wird der Lohn einer ausgebildeten Fachfrau/eines Fachmannes Gesundheit auf durchschnittlich 2500.– Franken angehoben. Im USB erhalten ausgebildete FAGE's in der HF Ausbildung durchschnittlich 70% Lohn einer ausgebildeten FAFE. Auch im KSBL erhalten FAGE's je nach Erfahrungsjahre zwischen 2650.– und 3650.– Franken.

**Daniel Simon
Präsident**

Die Geschäftsstelle stellt sich vor



Für Ihre Zufriedenheit

Obwohl wir auf unserer Geschäftsstelle ein kleines Team sind, sind wir sowohl telefonisch als auch via E-Mail das ganze Jahr für die Mitglieder erreichbar. Gemeinsam mit dem Präsidium pflegen wir einen regelmässigen und engmaschigen Austausch mit unseren Mitgliedern. Gerne möchten wir Ihnen die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle SBK BSBL und ihre Aufgabengebiete vorstellen.

Sandra Taschner (Finanzen) arbeitet bereits seit 1998 für den SBK BSBL. Zu ihren Aufgaben gehört das Rechnungswesen, das Personalwesen mit allen dazugehörigen Aufgaben: Lohnauszahlungen, Versicherungen, AHV, Pensionskassen, Krankheits- und Unfallversicherungen, Berechnungen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge und die selbstständige Übernahme des Jahresabschlusses und der Steuererklärung. Die Buchhaltung ist mit zunehmenden Anforderungen konfrontiert. Seit 2016 sind wir kassenführender Verband für die fünf GAV-Konten in BS und BL. Wir erstatten die Solidaritätsbeiträge an unsere Mitglieder zurück. Die Auszahlung der Sitzungsgelder an die Mitglieder der Fachgruppen-GAV, der Interessengruppen und der Vorstandsmitglieder, immer in Verbindung mit den Abrechnungen der Sozialversicherungen und dem Ausstellen von Lohnausweisen gehören auch in das Aufgabengebiet von Sandra Taschner. Pro Jahr verzeichnen wir knapp 2000 Buchungen.

Sandra Hügli (Öffentlichkeitsarbeit) hat ihre Stelle Mitte September 2022 als Nachfolgerin von Patrizia Tamborrini angetreten und befindet sich aktuell in der Einarbeitungsphase. Eines der ersten Sachgeschäfte, die sie selbständig übernahm, war die Kommunikation (schriftlich und telefonisch) mit allen Langzeit- und Spitex-Institutionen der Region betreffend der Durchführung des Wiederein-

steigerkurses 2023. Ebenso übernahm sie die Akquisition der Inserate für den Jahresbericht. Seit dem Jahr 2016 bin ich Leiter der Geschäftsstelle und Anlaufstelle für die Beratung der Mitglieder. Ein grosser Teil meiner Arbeit stellt die Rechtsberatung dar. Dazu vertrete ich den SBK Sektion BSBL in der GAVKO BS und in den Lohngesprächen. Zu meinem Alltagsgeschäft gehört auch die gesamte Administration im Zusammenhang mit unseren ordentlichen und den HCA Mitgliedern: Eintritte, Austritte, Kategorienänderungen, Sektionswechsel, Bearbeiten und Beantworten der verschiedensten Anliegen und Anfragen.

Gemeinsam als Team meistern wir das Erstellen der monatlichen Informationen an die Mitglieder in der Rubrik «Aktuell» in der Zeitschrift Krankenpflege, den Versand der Monatsinfos, die Organisation und Durchführung der Hauptversammlung, die Organisation des Mitgliederapéros, sowie Pflege und Reparaturen in Haus und Garten. Das Jahr 2022 war für die Mitarbeitenden der SBK BSBL Geschäftsstelle ein Jahr mit vielen Herausforderungen. Anfangs Jahr kümmerten wir uns um die Vermietung der sanierten Wohnung im 2. OG. Ende Februar 2022 wurde die neue Mitgliederdatei (TOCCO) eingeführt, die einiges arbeitsintensiver war als ursprünglich angenommen. Ebenso bestritten wir neue Wege der Digitalisierung. Unser Server, der uns immer wieder Probleme bereitete, wurde durch eine Filecloud abgelöst. Die Mitgliederwerbung als zentrale Aufgabe, sowie die Abhaltung der GAV-Sprechstunden in den Institutionen, in welchen wir ein GAV mitunterschrieben haben, führen wir als Team Geschäftsstelle gemeinsam durch.

Vojin Rakic
Leiter Geschäftsstelle

Vielseitig Selbstständig Teilzeit Verantwortung



Bereit dafür?
Jetzt bewerben!



Hilfe und Pflege zu Hause
bewerbungen@spitexbasel.ch

Wo steht der SBK im Jahr 2040?



Heute die Zukunft gestalten

Im Jahresbericht «20 Franken für einen schlagkräftigen Verband» habe ich die finanzielle Situation der SBK-Sektionen und im Besonderen des SBK Schweiz beschrieben. Diese 20 Franken mehr lösen den finanziellen Engpass nicht, es ist lediglich eine Überbrückung für die kommenden zwei Jahre.

Ein Grund für die Ablehnung des Vorschla ges des Zentralvorstandes SBK Schweiz war sicher das enge Zeitkorsett. Im Januar wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die Resultate mussten aber schon im April vorliegen. Da war schlussendlich zu wenig Zeit, um weitere Varianten zu prüfen.

Aber schauen wir vorwärts. Der SBK Schweiz hat aus dieser Erfahrung wichtige Schlüsse gezogen. Vorausschauend fanden im Jahr 2022 Treffen mit dem Vorstand und den Delegierten jeder Sektion statt.

Wir von der Sektion BSBL machten den Anfang. Am 14. November letzten Jahres fand ein Austausch zwischen Vertreterinnen des SBK Schweiz (Yvonne Ribi, Brigitte Gares-sus) und eben dem Vorstand und den Dele-gierten unserer Sektion statt. Vier Themen-bereiche wurden bearbeitet. Ich liste Ihnen diese Bereiche auf, mit jeweils drei bis vier Statements dazu.

Welche Strukturen braucht der SBK im Jahr 2040?

- Strukturen zwischen den Sektionen/Fachverbänden und dem SBK Schweiz vereinfachen.
- Braucht es überhaupt Sektionen?
- Die Versorgungslandschaft abbilden, regionale und nationale Verbindungen sind wichtig.

Wer ist der SBK morgen?

- Dienstleister und Anlaufstelle für Pfle-gende. Nur für Mitglieder?

- Entwicklung Richtung Dachverband: Bildet den gesamten Pflege- und Betreuungs-bereich ab.
- Wird der SBK zu einer politischen Partei?

Was macht der SBK (aktuelle Tätigkeiten)?

- Interessen sämtlicher Pflegeberufe vertre-tten.
- Gesamtarbeitsverträge und Arbeitsbedin-gungen überwachen und aushandeln.
- Zuständig für die Definition und Über-wachung der Pflegequalität, national und regional.
- Den Pflegenotstand angehen.

Wer ist Mitglied beim SBK?

Wer soll Mitglied beim SBK werden können?

- Alle Personen mit einer national anerkannten Pflegeausbildung («Öffnung gegen unten», bspw. SRK-Pflegehelfer*Innen).
- Personen mit Ausbildungen im Gesund-heitsbereich, die Pflegeleistungen anbie-ten (bspw. Medizinische Praxisassistent* Innen).
- Institutionen, welche (grösstenteils) Pfle-gende beschäftigen (bspw. Heime oder Spitäler).

Natürlich ist dies nur eine erste Auslege-ordnung. Sie gibt aber nicht nur dem SBK Schweiz Hinweise, wohin die Reise gehen kann. Gespannt bin ich auf die Aussagen anderer Sektionen. Im Jahr 2022 waren die Sektionen nicht immer der gleichen Mei-nung. Dies darf auch so sein. Wir müssen aber als Gesamtverband zusammenhalten, wenn es um die Wahrung der Interessen der Pflegenden geht. Das kann nicht nur die Aufgabe des SBK Schweiz sein. Denken wir einige Jahre zurück, als die punktuelle Öff-nung des SBK auch für Pflegende mit einer FAGE oder AGS-Ausbildung, den SBK beinahe



gespalten hat. Unsere Sektion vertritt seit Jahren den Weg einer geplanten und bedachten Öffnung auch für Pflegende, welche keinen Abschluss auf Tertiärstufe haben. Hier sehen wir ein grosses Potential für neue SBK Mitglieder. Wir werden vom SBK BSBL diesen Weg weitergehen, dies wurde bereits im Vorstand thematisiert. Aber natürlich nur zusammen mit Ihnen. Sie als SBK-Mitglied

unserer Sektion haben schlussendlich an der Hauptversammlung das entscheidende Wort oder eben die entscheidende Stimme. Der SBK als Stimme der Pflege. Das ist und bleibt unser Ziel, nach innen wie auch nach aussen.

Daniel Simon
Präsident

20 Franken für einen schlagkräftigen Verband



Ihre Solidarität für den SBK

«Schon wieder schlagen die Preise auf, und nun auch noch bei der SBK Mitgliedschaft!» Eine allzu verständliche Reaktion, wenn Sie in diesen Wochen die Rechnung für den Mitgliederbeitrag 2023 erhalten. Fast alles ist ja im letzten Jahr teurer geworden, angefangen bei den Lebensmitteln, dann die Preise für Benzin und Strom, und – fast schon in regelmässigem Turnus – die Prämien für die Krankenkasse.

Nun wird auch noch die Mitgliedschaft beim SBK um 20 Franken angehoben. Lassen Sie mich diese Erhöhung des Beitrages erklären.

Die Ausgangslage

An der Delegiertenversammlung im Juni 2022 wurde der Vorschlag des Zentralvorstandes und der Präsidentenkonferenz abgelehnt, die Beiträge ab dem Jahr 2023 massiv zu erhöhen. Die Beiträge sollten neu lohnab-

hängig sein. Bei einem Monatslohn von etwa 7000.– wäre der Mitgliedsbeitrag um fast 50% gestiegen. Rückblickend müssen wir froh sein, dass dies abgelehnt wurde. Die Folge wäre sicher eine Austrittswelle aus dem SBK gewesen.

Als alternativen Vorschlag wurde aber eine befristete Erhöhung für alle Mitglieder (ausser den Mitgliedern in Ausbildung) von Fr. 20.00 beschlossen. Hauptgrund sind sicher die notwendigen Aktivitäten, die unabdingbar sind, um die Forderungen der Pflegeinitiative auch weiter durchsetzen zu können. Ziel ist sicher auch, die finanzielle Lage des SBK Schweiz etwas zu verbessern. Trotzdem ist der SBK national und auch in vielen Sektionen in massiven finanziellen Schwierigkeiten. Hier bedarf es aber einer langfristigen Planung und Neuaustrichtung des SBK. Der SBK Schweiz hat dies erkannt.

**Ich werde
Berufsbildnerin!***

* Wir schulen Sie in unterschiedlichen Themen für Ihre Aufgaben in der Ausbildung und Betreuung von Lernenden.

Auf Kurs!



OdA – Ihr Dienstleistungszentrum für die Berufsbildung im Gesundheitswesen.
www.oda-gesundheit.ch

OdA Gesundheit
beider Basel
BERUFSBILDUNG



Der Einsatz dieser finanziellen Mittel

In drei Arbeitssitzungen wurde über den Einsatz dieser Finanzen diskutiert und wohl auch etwas gestritten. Der ursprüngliche Vorschlag unserer Sektion wurde leider abgelehnt, diese Mittel vollumfänglich dem SBK Schweiz zur Verfügung zu stellen. Die Mittel sollten unserer Meinung nach zur Umsetzung der Pflegeinitiative und/oder für Projekte mit gleicher Zielsetzung verwendet werden. Der Vorstand unserer Sektion ist weiterhin überzeugt davon, dass dadurch diese finanziellen Mittel am effizientesten verwendet worden wären.

Doch dieser Vorschlag wurde abgelehnt. Nun erhalten die Sektionen circa 55% der Mehreinnahmen, der SBK Schweiz circa 45%. Wir werden im Vorstand und in Zusammenarbeit mit der GPK der Sektion BSBL prüfen, wie wir diese Mittel einsetzen. Möglich ist auch, das Geld dem SBK Schweiz zur Verfügung zu stellen. Zuerst müssen wir aber wissen, wie hoch der Betrag überhaupt ist.

Sie selbst

20 Franken sind 20 Franken. Sie könnten einzelne Mitglieder dazu bewegen, aus dem

SBK auszutreten. Das wollen wir natürlich nicht. Nehmen Sie, falls diese 20 Franken für Sie zu viel sind oder Sie sich mit dem Gedanken tragen, aufgrund der Erhöhung, dem SBK den Rücken zu kehren, mit unserer Geschäftsstelle Kontakt auf. Wir werden unbürokratisch mit Ihnen eine Lösung finden. Ihre Mitgliedschaft ist für uns sehr wichtig. Mit der Erhöhung lösen wir zwar nicht die finanziellen Schwierigkeiten des SBK Schweiz, doch der SBK kann damit wichtige Projekte und Lobbyarbeit zur Umsetzung der Pflegeinitiative weiterführen. Eine schwierige Arbeit, sind doch in der Politik aktuell andere Themen im Fokus. Wir müssen die Politik aber auch im Jahr 2023 zwingen, die Pflegeinitiative in entsprechende Gesetze umzugießen. Damit unser Einsatz für diese Initiative nicht umsonst war. Und auch diese 20 Franken sind eben nicht umsonst. Es ist Ihr Beitrag, damit der Slogan «Starke Gesetze für eine starke Pflege» auch Realität wird.

***Daniel Simon
Präsident***



Kanton Basel-Stadt | Gesundheitsdepartement
Kanton Basel-Landschaft | Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion



 **SBK** ...die Stimme der Pflege
Sektion
Basel-Stadt
Basel-Landschaft



Für stabile Patienten die fachkompetente,
effiziente und kostengünstige Transport-
Alternative – sitzend, im Rollstuhl oder liegend!

www.patiententransport.ch

Damit sich Ihre Patienten wohl
fühlen, legen wir besonderen
Wert auf den «human touch».



Kostenlos bestellen:
24-Stunden-Telefon

0800 889 998

24-Stunden-Fax

0800 889 997

info@ivb.ch



**Viel Abwechslung, beste
Entwicklungsmöglichkeiten
und jede Menge Teamspirit:**

Das und vieles mehr erwartet
Sie bei uns.



Wir freuen uns auf
Ihre Bewerbung.
unispital-basel.ch/jobs



Impressum

Herausgeber: SBK Sektion Basel-Stadt und Basel-Landschaft
Redaktion: SBK Sektion Basel-Stadt und Basel-Landschaft
Inserate: Sandra Hügli
Layout: Druckerei Bloch AG, Arlesheim
Druck: Druckerei Bloch AG, Arlesheim

**Die Zukunft
ist offen.
Bei uns wird
darauf
vorbereitet.**

**Fachkurse, Lehrgänge und
Inhouse-Weiterbildungen**

- Führung/Management
- Sozial- und Kindheitspädagogik
- Pflege und Betreuung
- Gastronomie / Hauswirtschaft
- Selbst- und Sozialkompetenz



Weiterbildung



**Weil erstklassige
Bildung wirkt.**
artisetbildung.ch

**ARTISET
Bildung**