

## Geschäftsstelle

### Weiterentwicklung der Bildungsabteilung:

2014 startete unsere Sektion mit Bildungsangeboten für Mitglieder und Nichtmitglieder. Nach einem zögerlichen Start konnte sich die Abteilung bereits 2015 etablieren und leistete mit einem Reingewinn von Fr. 40'000.- einen wichtigen Beitrag zur Querfinanzierung unserer Sektion. Die Angebote wurden diversifiziert und weiterentwickelt. 2015 kamen neu ein Angebot für Wiedereinsteiger/innen, Kurse in Reanimation und Schmerztherapie sowie für die Betreuung von Menschen mit psychischen Erkrankungen dazu. Mit insgesamt 25 Kursen - darunter zwei Bildungsgänge, die über mehrere Module laufen - besteht nun ein interessantes und gefragtes Kursprogramm.



Teilnehmerinnen des Kurses „Pflegen in der Schweiz“ 2015, der zur SRK-Anerkennung des Pflegediploms führt. Im Vordergrund kniend die Hauptdozentin Armanda Bonomo.

### Weiterer Ausbau der Stellenplattform:

Seit zwei Jahren führen wir eine sektionseigene Stellenplattform. 2015 haben wir diese professionalisiert und weiter ausgebaut, so dass sie für Arbeitgeber attraktiv für die Platzierung ihrer Stelleninserate ist. 2015 erhielten wir 150 Stelleninserate von diversen Arbeitgebern aus der gesamten Schweiz zur Aufschaltung auf unserer Plattform. Das generierte uns Einnahmen von rund Fr. 25'000.-.

### Aufbau der Stellenvermittlung:

Ende 2014 starteten wir mit der Vermittlung von Dauerstellen. Geplant war, 2015 unser Angebot in Kundenbesuchen in Spitälern, Heimen und ambulanten Pflegeorganisationen vorzustellen. Aus Ressourcengründen konnten wir diese Kundenbesuche 2015 nicht durchführen. Sie sind für 2016 mit erster Priorität geplant. Anfragen von Stellensuchenden hatten wir im 2015 von zehn Personen.

### **Aufbauorganisation Sektion:**

2015 befasste sich der Sektionsvorstand intensiv mit der Aufbauorganisation der Sektion. Im Fokus stand die Frage wie, bzw. mit welchem Organisationsmodell der Vorstand seine Aufgabe als geschäftsführendes Organ gut wahrnehmen kann. Seit 2011 wird dies durch ein geschäftsführendes Präsidium gewährleistet. Dieses Modell bringt aus Sicht der Sektion sehr viele Vorteile mit sich. Es wird aber von Teilen des Zentralverbandes als nicht konform mit der Gewaltentrennung beurteilt und abgelehnt. Die Auseinandersetzung mit dem Thema hat aber gezeigt, dass die Gewalttrennung durch das Modell des geschäftsführenden Präsidiums in keiner Weise missachtet wird. Allerdings wäre es sinnvoll, ein weiteres Fachgremium zu installieren, das dem Vorstand beratend zur Seite steht. Der Vorstand hat sich aufgrund der guten Erfahrungen mit dem Modell des geschäftsführenden Präsidiums und aufgrund der Situation der Sektion, die aktuell in einem Reorganisationsprozess steht, weiterhin für dieses Modell ausgesprochen. Ab 2016 gibt es neu einen Fachbeirat als beratendes Gremium für den Vorstand.

### **Mitgliederentwicklung:**

2015 mussten wir leider einen weiteren Mitgliederverlust verzeichnen. Insgesamt verloren wir knapp 1% Mitglieder. Die Gründe für den Austritt waren zu 75% das bereits oder bald erreichte Pensionsalter und/oder der Austritt aus dem Beruf.

<b>Alters-Kategorie</b>		<b>Anzahl Mitglieder</b>	<b>Anteil in %</b>
bis	25 Jahre	156	3.30
bis	30 Jahre	239	5.00
bis	35 Jahre	384	8.05
bis	40 Jahre	475	9.95
bis	45 Jahre	471	9.90
bis	50 Jahre	700	14.70
bis	55 Jahre	928	19.50
bis	60 Jahre	730	15.35
bis	65 Jahre	439	9.20
über	65 Jahre	240	5.05
<b>Total</b>		<b>4762</b>	<b>100.00</b>

## **Sozialpartnerschaftliches**

### **Personal der Stadt Zürich**

#### **Arbeitszeitbestimmungen unter dem Personalrecht**

Die Stadt Zürich hat ein sog. „flexibles Jahresarbeitszeitmodell“ eingeführt. Dank unserem hartnäckigen und vehementen Intervenieren konnten wir massive Verschlechterungen für die betroffenen Mitarbeiter/innen verhindern. So wurden z.B. die Überzeitentschädigungen nicht abgeschafft, sondern werden weiterhin mit einem Geld- und Zeitzuschlag entschädigt. Für Schichtpersonal konnten wir erreichen, dass das Fix-Zeiten-Arbeitsmodell bestehen bleibt und neu in den rechtlichen Bestimmungen verankert sein muss, bis wann die Dienstpläne vorliegen müssen. Zudem dürfen Mitarbeitende nicht ins Minus geplant werden, die monatliche Planung muss dem verfügbaren Beschäftigungsgrad entsprechen.

Der Stadtrat hat am 18. März 2015 die neuen Ausführungsbestimmungen bereits beschlossen. Anstatt wie vorgesehen auf den 1. Januar 2016 erfolgt die Umsetzung erst ein Jahr später auf den 1. Januar 2017.

Die Stadt Zürich hat vorgesehen, die zu leistenden Beiträge in die Pensionskasse der Stadt Zürich PKZH neu aufzuteilen: Bis Ende 2015 war die Aufteilung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/in: 62 % Arbeitgeberanteil / 38 % Arbeitnehmeranteil. Ab 2016 gilt folgende Aufteilung: 60 % Arbeitgeberanteil / 40 % Arbeitnehmeranteil. Zu dieser Verschlechterung sagten wir zähneknirschend ja, um dafür die **Überbrückungszuschüsse** bei einem vorzeitigen Altersrücktritt so beizubehalten wie bisher. Diese wollte nämlich die Stadt massiv reduzieren. Gerade für das Personal im Gesundheitswesen ist die Frühpensionierung aber ein wichtiges Instrument, nicht nur, aber auch wegen der physischen Belastungen bei der Arbeit.

#### **Paritätische Kommission Spitex Zürich:**

Anstellungsreglement überarbeitet und per 1.1.2016 eingeführt.

Seit 2001 besteht zwischen Personalverbänden und den Spitexorganisationen der Stadt Zürich (Spitex Zürich Limmat AG und Spitex Zürich Sihl) eine Zusammenarbeitsvereinbarung, ähnlich einem Gesamtarbeitsvertrag.

In einer paritätischen Kommission (PaKo), in der Arbeitnehmerverbände und Geschäftsleitungsmitglieder der Spitex Zürich gleichwertig vertreten sind, wurde ein Anstellungsreglement ausgehandelt und verabschiedet. Unsere Sektion war von Anfang an als Arbeitnehmervertretung Mitglied dieser Kommission.

In den letzten zwei Jahren überarbeiteten und aktualisierten die Mitglieder der PaKo das Anstellungsreglement vollständig. In einer von gegenseitigem Respekt und Fairness geprägten Atmosphäre konnten für die Mitarbeitenden der Spitex Zürich fortschrittliche Anstellungsbedingungen ausgehandelt werden. Das neue Anstellungsreglement ist seit 1. Januar 2016 in Kraft.

#### **Kanton Zürich:**

##### **Freiberufliche Pflege**

##### **Bessere Normdefizite für Freiberufliche Kt. ZH**

Die Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich hat die Normdefizite für 2016 festgelegt. Für die freiberuflich Pflegenden sind die Vergütungen insgesamt etwas gestiegen. Dieses Resultat freut uns und zeigt die Wichtigkeit unseres Einsatzes und einer vollständigen und korrekt geführten Statistik über die Kosten der Freiberuflichen auf. Denn diese Daten sind ausschlaggebend für die Berechnung der Normkosten und der Normdefizite. Deshalb organisieren wir auch jedes Jahr Workshops zum Ausfüllen des Statistikbogens mit der Firma RehabNet an. Diese Veranstaltungen sind für die Freiberuflichen kostenlos (die Kosten werden von unserer Sektion getragen) und werden immer recht gut besucht, so auch 2015. Neben dieser Unterstützung bei der Statistik unterstützten wir die Freiberuflichen auch in allen anderen Belangen, so z.B. in Fragen rund um die Abrechnung und/oder bei Schwierigkeiten mit Gemeinden oder Krankenkassen, die die Rechnung nicht bezahlen wollen. Zudem haben wir regelmässig Sitzungen mit der Gesundheitsdirektion, in denen wir die Anliegen der Freiberuflichen im Kanton Zürich vertreten.

##### **Sozialpartnerschaftliche Gespräche:**

Unsere Sektion war 2015 im sozialpartnerschaftlichen Bereich sehr beansprucht und wurde in mehreren Spitälern und Heimen vorstellig. Anlass dazu gaben Anfragen von mehreren Mitarbeitenden aus dem gleichen Betrieb, die sich wegen der gleichen Probleme an uns

wandten. Hauptthema war 2015 nach wie vor der Stellenabbau oder –umbau und damit verbunden Entlassungen und/oder massiv veränderte Arbeits- und Anstellungsbedingungen. Alleine im Universitätsspital Zürich mussten wir infolge von drei Reorganisationen viele Mitglieder individuell beraten und in mehreren sozialpartnerschaftlichen Gesprächen Verbesserungen für die von der Reorganisation Betroffenen herausholen.

In mehreren Pflegeheimen mussten wir vorstellig werden, weil uns Mitglieder von unsicherer Pflege berichteten. Oft waren Umstrukturierungen und/oder ein Führungsvakuum Ursache dafür. 2015 hatten wir drei Alters- und Pflegezentren, bei denen durch Leitungswechsel sofort Strukturwechsel vollzogen wurden und dies ohne jeden transparenten Einbezug des Personals und ohne klare Kommunikation über die Ziele dieser Umstrukturierung. Solche brachialen und von oben diktierten Änderungen führen zu einer grossen Unruhe und Unsicherheit im Betrieb sowie zu einer massiven Verschlechterung des Klimas, was nicht selten zum Weggang von erfahrenem Fachpersonal führt.

In den meisten Fällen konnten wir Verbesserungen für die Betroffenen erreichen, in einzelnen Fällen mussten wir jedoch den Rechtsweg einschlagen, da keine Einigung auf dem sozialpartnerschaftlichen Weg zustande kam.

Neben diesen Gesprächen nahmen wir zu diversen Vernehmlassungen, zu Gesetzesänderungen im Sektionsgebiet und zu Anpassungen von Bildungsverordnungen gesamtschweizerisch Stellung.

#### **Kanton Schaffhausen:**

Die Regionalgruppe Schaffhausen, die unsere Mitglieder in der kantonalen Personalkommission (PeKo) und im Verein Verbände des öffentlichen Personals Schaffhausen (Vöps) vertrat, löste sich 2015 aus Ressourcengründen auf. Damit unsere Mitglieder weiterhin gut in den genannten Gremien zu vertreten sind, übernahm unsere Rechtsberaterin Frau Ruth Lehmann diese beiden Sitze.

#### **Neuer Fachverband LangzeitSchweiz gegründet:**

Mitte 2014 musste der Fachverband curahumanis in Liquidation gehen. Aus der Überzeugung, dass die Langzeitpflege und -betreuung einen zunehmend wichtigeren Stellenwert im Gesundheitswesen einnimmt, haben einige ehemalige Vorstandsmitglieder von curahumanis in enger Zusammenarbeit mit dem SBK am 3.12.2014 einen neuen Verband mit dem Namen LangzeitSchweiz gegründet. Damit sollte die Lücke in der Verbandslandschaft, nämlich die der Langzeitpflege und -betreuung, geschlossen werden. Mitglieder können alle in der Langzeitpflege tätigen Pflegepersonen werden, welche über einen Abschluss auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe verfügen. Regina Soder hat sich im Übergangsvorstand engagiert und die Gründung dieses Verbands mitunterstützt. Sie konnte dadurch Knowhow aus ihrer Tätigkeit im SBK einbringen und eine gute Koordination zwischen diesem neuen Verband und den Sektionen mitunterstützen.

## **Öffentliche Auftritte und Anlässe**

#### **Neue Angebote für unsere Mitglieder über 60 Jahre:**

Bei der Überarbeitung unserer Dienstleistungen haben wir festgestellt, dass das Angebot für unsere über 60 jährigen Mitglieder sehr gering ist. Aus diesem Grund haben wir eine Projektgruppe gegründet mit den Zielen, interessante Aktivitäten für über 60 Jährige anzubieten. Weitere Ziele waren der Erhalt und die Erweiterung des Netzwerks dieser Mitgliedergruppe und die Schaffung von Möglichkeiten/Gefässen, die dem Austausch über aktuelle, pflegerelevante Themen dienen. In einer Arbeitsgruppe wurde zusammen mit den

betroffenen Mitgliedern ein interessantes Jahresprogramm erstellt. Die Angebote waren vielfältig und wurden geschätzt und gut besucht.

### **Gründung Junger SBK / Die Stimme der neuen Pflege-Generation**

Auch unsere Sektion hat ihren eigenen JSBK bekommen! Fünf motivierte junge Pflegefachfrauen - Selina Baumann, Christine Iten, Azra Karabegovic, Leandra Kissling und Rahel Mathys - haben Ende 2015 unter der Leitung von Leandra Kissling die Kommission JSBK der Sektion ZH/GL/SH gegründet.

Ziel dieser Kommission ist es, diplomierten Pflegefachpersonen bis 30 Jahren den Einstieg in die Welt der Pflege zu erleichtern und ihren Anliegen eine Stimme zu geben. Der JSBK vermittelt zwischen frischdiplomierten und erfahrenen Pflegenden, zeigt Neueinsteigern ihre Perspektiven auf und integriert sie aktiv in den Berufsverband.



Gründungsmitglieder JSBK vlnr: Azra Karabegovic, Rahel Mathys, Christine Iten, Selina Baumann, Leandra Kissling

### **SBK Kongress in Montreux 6. bis 8. Mai 2015**

Pia Donati und Keti Widmer vertraten unsere Sektion am SBK-Kongress in Montreux mit einem eigenen Stand. Mit tollen Give aways (Roll on, Lidschatten, 4-Farben Schreiber und USB-Sticks) lockten sie die Besucher an ihren Stand und konnten dadurch auch neue Mitglieder für den SBK gewinnen. Zudem konnten sie viele Kontakte auffrischen und neue knüpfen.

### **Fest- und Aktionstag zum «Tag der Pflege» auf dem Berner Bundesplatz**

Unsere Sektion hat sich finanziell am Grossanlass vom 12.5.2015 in Bern auf dem Bundesplatz beteiligt und war auch selber vor Ort. Unsere Mitglieder wurden darüber informiert und aufgefordert, mit uns nach Bern zu reisen. Leider sind nur 3 Personen mitgekommen.

### **SBK Vorstellung bei Pflegeschulen**

2015 konnten wir unsere Sektion in folgenden Pflegeschulen vorstellen:

ZAG Winterthur bei allen FAGE-Klassen, Careum Zürich und Pflegeschule Schaffhausen bei den HF-Studierenden und an der ZHAW bei den FH-Studierenden.

Wir freuen uns darüber, dass wir unseren Verband nach wie vor in allen Pflege-Bildungsstätten der Sekundarstufe II und der Tertiär B-Stufe vorstellen dürfen. In vielen Sektionen ist dies nicht mehr der Fall.

### **37. Hauptversammlung des SBK ZH/GL/SH:**

Am 17. März 2015 fand die 37. Hauptversammlung unserer Sektion an der Geschäftsstelle in Schwerzenbach statt. Anwesend waren 20 stimmberechtigte Mitglieder. Neben den statutarischen Geschäften gab es zwei Anträge an die Delegiertenversammlung zu diskutieren und zu verabschieden. Der eine Antrag verlangte, dass die Mitgliederbeiträge per 1.1.2016 zu Gunsten der Gliedverbände (Sektionen und Fachverbände) erhöht werden. Der zweite Antrag verlangte, dass die Mitgliederbeitragsverteilung zwischen Zentralverband und Gliedverbänden zu Gunsten der Gliedverbände neu geregelt wird. Beide Anträge wurden mit geringfügigen Änderungen angenommen.

### **38. ausserordentliche Hauptversammlung:**

Am 11. November 2015 fand eine vom Sektionsvorstand einberufene ausserordentliche Hauptversammlung an der Geschäftsstelle in Schwerzenbach statt.

Die traktandierten Geschäfte waren

- a) die Revision der Sektionsstatuten und
- b) der Antrag des Sektionsvorstands zum Verkauf der sektionseigenen Liegenschaft.

Die Statutenrevision wurde einstimmig angenommen. Der Antrag zum Verkauf der sektionseigenen Liegenschaft wurde ebenfalls mit einer Enthaltung und einer Gegenstimme angenommen.

## **Mitgliederberatungen**

Auch im 2015 waren unsere Beraterinnen heiss begehrt.

### **Rechtsberatung:**

2015 bezogen sich sehr viele Anfragen im Rechtsbereich auf Veränderungen der Arbeitszeiten und –einsätze. Oft wurden solche Veränderungen nicht mit den betroffenen Personen besprochen, sondern top-down diktiert und eingeführt, was zu einigen Härtefällen führte. Ein weiterer Dauerbrenner in unserer Rechtsberatung war wiederum die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Kündigungen von Seiten des Arbeitgebers und gemeinsame einvernehmliche Auflösungen). Ebenfalls stark beschäftigt haben uns mehrere Anfragen zum Thema "Impfzwang". Hier ging es nicht nur – wie jedes Jahr – um die Grippeimpfungen, sondern um die für Gesundheitspersonal eigentlich obligatorischen Impfungen gegen Hepatitis und Röteln. Da hierzu die gesetzlichen Grundlagen unklar sind und sich zum Teil auch widersprechen, waren erhebliche Recherchen nötig, um die Anfragen seriös zu beantworten.

Weitere Themen waren Minus- und Überstunden sowie auch kurzfristige Absagen von geplanten Diensten, bzw. Anordnung von Diensten.

Viele Anfragen hatten wir auch zum Thema Mitarbeiterbeurteilung. Konflikträchtig in diesem Bereich waren Beanstandungen im sog. Soft Skills-Bereich, welche in den Arbeitsalltag

hineinwirken, aber erst an der Mitarbeiterbeurteilung "auf den Tisch" kommen oder wenn nach Vorgesetztenwechsel die Beurteilung plötzlich viel schlechter ausfällt. Hier hatten wir viele Anfragen die unter die Rubrik Fürsorgepflichtverletzung und Mobbing/Bossing gehören. 2015 gingen bei uns rund 2500 Neu-Anfragen bzw. neue „Fälle“ zu Arbeits- und Sozialversicherungsrechtsthemen ein. Seit einiger Zeit fällt auf, dass die Anfragen und Fälle in der Rechtsberatung komplexer werden. Per Telefon lässt sich kaum mehr eine Anfrage erledigen. Oft sind umfangreiche Abklärungen und Recherchen nötig, was entsprechend personal- und zeitaufwändig ist. Auch Rekurse im Bildungsbereich bei unseren Gratismitgliedern sind sehr zeit- und personalintensiv und müssen durch die Beiträge der zahlenden Mitglieder aufgefangen werden.

#### **Lohnberatung:**

2015 führte unsere Beraterin 189 Lohnberatungen durch. Auffallend waren dieses Jahr die Anfragen durch Frischdiplomierte, die offenbar durch die unterschiedlichen Angebote von Arbeitgebern irritiert waren. Wir stellen indes schon seit einiger Zeit fest, dass immer mehr „Marktlöhne“ geboten werden: wer als Arbeitgeber mehr bezahlen kann, macht den Fachkräftemangel durch bessere Löhne wett.

#### **Beurteilung von Arbeitszeugnissen:**

2015 hatten wir und 65 Anfragen zu Arbeitszeugnissen. Nach wie vor hatten viele Mitglieder die Befürchtung, dass ihr Arbeitszeugnis kodiert ist und sie es nicht richtig interpretieren können. Das Vertrauen in die Vorgesetzten, bzw. die Arbeitgeber scheint in den letzten Jahren gelitten zu haben. Dies fällt vor allem dort auf, wenn konfliktbehaftete Vorkommnisse zum Weggang der/des Mitarbeitenden geführt haben. Grundsätzlich fällt uns aber auch auf, dass die Arbeitszeugnisse, die wir zur Durchsicht erhalten, eher schlecht und unsorgfältig verfasst sind (unvollständige Zeugnisse und unklare Formulierungen).

#### **Bildungsberatung:**

2015 führten wir nur noch Bildungsberatung für Wiedereinsteiger/innen durch und für Pflegenden, die ihr Diplom durch das SRK anerkennen lassen wollten. Gesamt waren es 15 Beratungen im 2015.

#### **Bewerbungsberatung:**

Die Bewerbungsberatung wurde 2015 vor allem im Zusammenhang mit der Stellenvermittlung genutzt. Insgesamt führten wir 12 Beratungen durch. Teilweise beschränkte sich die Beratung auf die Überprüfung des Lebenslaufs, oft aber waren die Beratungen sehr viel umfangreicher und entsprechend zeitaufwendig.