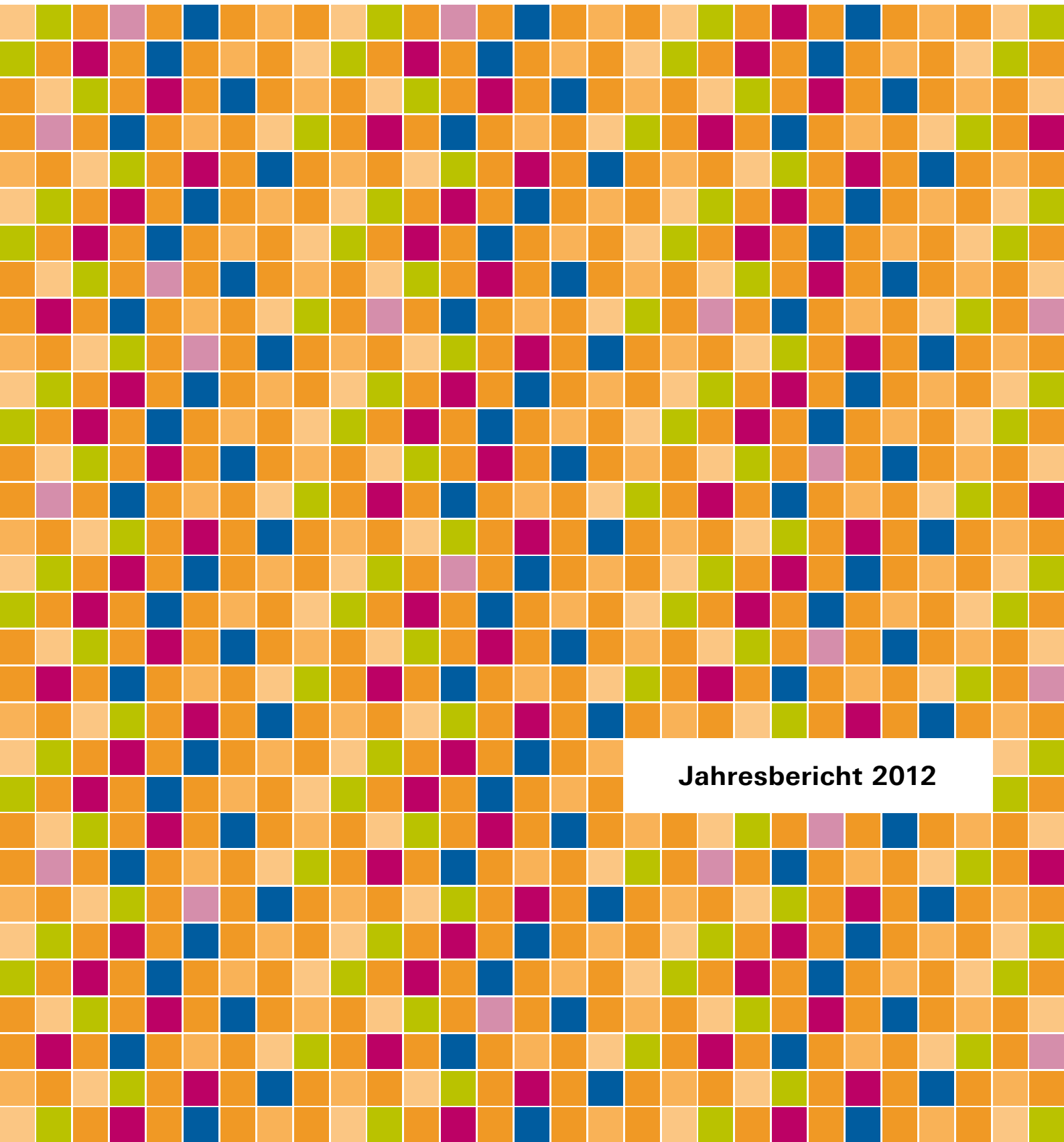
Berner
Bildungszentrum Pflege



Jahresbericht 2012

Jahresrückblick 2012

Januar 2012

01. Eröffnung Skills-Center an der Friedbühlstrasse

21. Treffpunkt P

Februar 2012

23. «Wohäre geisch»
5. Konzert der «Engel auf dem Sofa»

27. Interprofessioneller Unterricht: BZ Pflege und Universität Bern lancieren Wahlpraktikum für Pflege- und Medizinstudierende
→ Bildimpressionen Seite 21

März 2012

19. Studienbeginn 12-03

23. Einweihungsfeier
«Das ist erst der Anfang»
→ Bildimpressionen Seite 10, 15, 25

28. Werbekampagne 2012
→ Seite 36

April 2012

17. Anerkennung des NDS HF Pflege, Gesundheitsförderung und Prävention als HöFa 1 durch SBK

23. Start des letzten Studiengangs «HF Pflege als Zweitausbildung»

30. Vernissage der Fotoausstellung Pflegewelten

Mai 2012

07. Erster Studierendenaustausch HF Short-Term Outgoing
→ Bildimpressionen Seite 13

09.–11. Das BZ Pflege am SBK-Kongress in Interlaken

23. Erstes Training FC BZ Pflege. Der erste «Match» findet am 18. Juni 2012 gegen den FC Lindenhofspital statt.
→ Bildimpressionen Seite 35

29. Studierendenvollversammlung

Juni 2012

02. Das Quartier besucht das BZ Pflege

14. 5. Generalversammlung

14. 8. Forum BZ Pflege «Gesundheitsförderung und Prävention im Kontext sozialer und kultureller Vielfalt»

20. eduQua-Rezertifizierung für den Fachbereich Weiterbildung

August 2012

24.–26. Das BZ Pflege an der BAM

27. Erster Studierendenaustausch HF Long-Term Outgoing
→ Bildimpressionen Seite 13

September 2012

01. Tag der offenen Tür
→ Bildimpressionen Seite 16, 31

03. Studienbeginn St. Imier

13.–15. 12. Lernweltenkongress 2012 am BZ Pflege
→ Bildimpressionen Seite 22

17. Studienbeginn 12-09

Oktober 2012

01. Erster Nachdiplomkurs Disaster Nursing

08. Erste Income-Studierende am BZ Pflege
→ Bildimpressionen Seite 13

22. Erster Nachdiplomkurs Palliative Care Level B1

23. Kantonaler Tag der Gesundheitsberufe

Dezember 2012

06. 9. Forum BZ Pflege «DRG und Pflege – ein Jahr nach der Einführung»

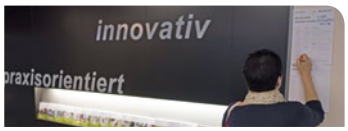
10. Erste pädagogische Module Basale Stimulation

21. Anerkennung der Nachdiplomstudien HF Anästhesie-/Intensiv-/Notfallpflege durch das BBT

Die detaillierte Jahresübersicht 2012 können Sie → hier downloaden. Die Chronik des BZ Pflege finden Sie → hier.

Inhalt

Seite 4
Editorial
Seite 6
Éditorial



Seite 8
Organisation

Seite 12
Praxispartner

Seite 18
Ausbildung

Seite 24
Studierendenrat

Seite 26
Weiterbildung

Seite 32
Management
Seite 38
Kennzahlen
Seite 39
Finanzbericht
Seite 42
Bilanz
Seite 43
Erfolgsrechnung
Seite 44
Anhang
Seite 48
Revisionsbericht
Seite 50
Publikationen

Gestaltungskonzept
Das Jahr 2012 stand im Zeichen des Campus: Mit dem Einweihungsfest am 23. März, dem Tag der offenen Tür am 1. September und dem fünfjährigen Bestehen des BZ Pflege gleichentags fanden wichtige Feierlichkeiten rund um den neuen Hauptstandort des Bildungszentrums statt. Die Fotos dieser Anlässe begleiten Sie, liebe Leserin, lieber Leser, durch den Jahresbericht 2012 und stehen sinnbildlich für eine junge, bewegte und in Veränderung begriffene Bildungsinstitution.

Impressum Herausgeber: Berner Bildungszentrum Pflege • Redaktion: Regula Rebecchi, Andrea Scherler, Denise Wagner, Berner Bildungszentrum Pflege • Kreation und Realisation: threefaces Corporate Communication • Bildkonzept: Sören Reinhardt, Denise Wagner • Fotografie: Béatrice Devènes, Alessandro della Valle, Fotografie Zehnder (Tanja Lander, Dirk Weiss, Remo Zehnder), Berner Bildungszentrum Pflege • Übersetzung: Maud Capelle/The Language Studio

Verwaltungsrat

Gemeinsam handeln, aktiv gestalten: für die Pflege der Zukunft

Dr. Stephan Hill
Verwaltungsratspräsident

2012 stand im Zeichen der Konsolidierung und Konzentration auf unser Kerngeschäft - die Aus- und Weiterbildung für Pflegeberufe. Wir haben uns den Anliegen unserer Studierenden und Mitarbeitenden gestellt, unsere Praxisnähe weiter gestärkt sowie Probleme offen benannt und Verbesserungen eingeleitet.

Für all dies benötigte es vom Verwaltungsrat und von der Geschäftsleitung eine Haltung, gemeinsam mit allen Mitarbeitenden Verantwortung für die Qualität des Bildungsangebotes am BZ Pflege zu übernehmen. Denn um die hohen Qualitätserwartungen unserer Studierenden sowie unserer Praxispartner zu erfüllen, braucht es Menschen, die unsere Schule weiter voranbringen wollen und die dazu das Prinzip Hinschauen – Ansprechen – Handeln leben.

Im zurückliegenden Jahr stellte sich das BZ Pflege weiteren Herausforderungen. Mit der Zusammenführung der verschiedenen Standorte am Campus BZ Pflege musste die Organisation nach der Fusion auf die neuen Anforderungen zugeschnitten werden und waren die Prozesse und Verantwortlichkeiten der neuen Situation anzupassen. Zudem suchten wir mit verschiedenen Praxisvertretern das Gespräch, um unsere Bildungsprodukte den Entwicklungen im Arbeitsmarkt fortlaufend anzupassen. Das BZ Pflege hat sich den Herausforderungen in der Bildungslandschaft der Pflegeberufe damit erfolgreich angenommen und ist nun zukunftsgerichtet aufgestellt.

Die im Jahr 2012 entwickelte Haltung und Dynamik des Hinschauens, Ansprechens und Handelns gilt es ins nächste Jahr mitzunehmen. Sehr gerne möchte ich deshalb unsere Studierenden, Mitarbeitenden und Praxispartner ermuntern, sich auch weiterhin aktiv für die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität am BZ Pflege zu engagieren. Für den Erfolg im zurückliegenden, herausfordernden Jahr danke ich allen Mitarbeitenden, Dozierenden und Praxispartnern herzlich.

Dr. Stephan Hill
Verwaltungsratspräsident

Studierende, Praxis, Mitarbeitende im Mittelpunkt

Am Campus in Ausserholligen liegt ein ereignisreiches Jahr hinter uns. Mit dem Einzug ins neue Gebäude eröffneten sich neue Chancen. Die modernen Räumlichkeiten sind für die Bildungslandschaft der Pflege richtungsweisend und wurden wiederholt von interessierten Personen aus dem In- und Ausland besichtigt. Die moderne Infrastruktur verhalf dem Tag der offenen Tür und dem Lernweltenkongress 2012 mit zum Erfolg. Gleichzeitig brachten wir den Standort Thun auf den neusten Stand und verfügen mit dem Skills-Center auf dem Inselareal über eine Infrastruktur für den praktisch-technischen Unterricht in den Spezialdisziplinen der Weiterbildung.

Zentrale Fragen
Um unsere strategischen Herausforderungen zu bewältigen, konzentrierten wir uns 2012 auf die zentralen Fragen des Praxisbezugs, der Rekrutierung von Studierenden, der Qualitätsentwicklung sowie des Erhalts und der Gewinnung unserer Mitarbeitenden.

Mit der Praxis für die Praxis
Der Praxisbezug im Unterricht wurde weiter gestärkt und dank der neuen Stelle der «Koordinatorin LTT Schule» gesichert. Zudem hat der systematische Austausch mit den Praxisvertreterinnen die Praxisorientierung gefördert. So waren Themen wie Arbeitsmarkterfordernisse und Qualitätsentwicklung aus Sicht der Praxis für uns zentral. Für eine konsequente Praxisorientierung werden die Bedürfnisse unserer Praxispartner in die Aus- und Weiterbildungsangebote integriert.

Gemeinsam Qualitätsstandards setzen
Ein weiterer Schwerpunkt ist, innerhalb des BZ Pflege ein gemeinsames Qualitätsverständnis zu entwickeln, zusammen mit den Praxispartnern und Studierenden. Herausfordernd ist, die Ausbildungs- und Unterrichtsqualität so weiterzuentwickeln, dass Studierendeninteressen und Arbeitsmarkterfordernisse aufeinander abgestimmt sind. Entlang unserer Bildungsphilosophie möchten wir die Lehre am BZ Pflege in Richtung einer generalistischen Ausbildung stärken. Deshalb werden wir den Lehrplan HF Pflege 2010 optimieren. In der Weiterbildung wollen wir dem Trend nach kürzeren, fokussierten und spezialisierten Angeboten mit massgeschneiderten Weiterbildungen entsprechen.

Menschen für den Pflegeberuf gewinnen
Im Berichtsjahr konnten wir 350 Studierende für eine Ausbildung am BZ Pflege gewinnen. Das sind 15 Prozent mehr als im Vorjahr. Das ist wichtig, denn der Bedarf an diplomierten Pflegefachpersonen wird weiter steigen. Die Zielvorgabe liegt bei 450 Studierenden pro Jahr. Um sie zu erreichen, werden wir 2013 weiter an der Positionierung des Pflegeberufs sowie des BZ Pflege als führende Bildungsinstitution arbeiten. Auch in der Weiterbildung ist die Rekrutierung herausfordernd, namentlich in der Intensivpflege, aber auch in der Anästhesie- und Notfallpflege, der Pflegeberatung und der Pflege, Gesundheitsförderung und Prävention.

Mitarbeitende motivieren und Teamkultur pflegen
Die Mitarbeitenden prägen die Unternehmens- und Schulkultur entscheidend mit. Die Lehrpersonen und Dozierenden nehmen dabei eine besondere Rolle ein. Sie vermitteln unser Professionsverständnis den Studierenden und bereiten sie auf die Ansprüche des Pflegeberufs vor. Wir wollen unser Lehrpersonal deshalb optimal unterstützen. Die Mitarbeitendenbefragung 2012 zeigte neben vielem, was es insbesondere bei den Lehrpersonen anzupacken gilt, eines: Wir sind motiviert und leistungsorientiert. Deshalb lade ich Sie alle gerne ein, sich an einem anregenden und kritischen Austausch zu beteiligen.

2012 haben wir viel erreicht. Dafür bedanke ich mich herzlich bei allen, die engagiert dazu beigetragen haben!

Peter Marbet
Direktor

Direction

Les étudiants, la pratique et les collaborateurs au cœur de nos préoccupations

C'est une année riche en événements qui s'est achevée au Campus à Ausserholligen. Avec l'emménagement dans le nouveau bâtiment, de nouvelles opportunités se sont ouvertes à nous. Nos locaux font figure de précurseurs dans le paysage éducatif des soins infirmiers et ont été visités à plusieurs reprises par des personnes intéressées de Suisse et de l'étranger. L'infrastructure de pointe a contribué au succès de la Journée portes ouvertes et du Congrès Lernwelten 2012. En parallèle, nous avons mis à niveau le site de Thoune et disposons avec le Skills-Center de l'Inselareal d'une infrastructure pour l'enseignement pratique et technique dans les disciplines spécialisées de la formation continue.

Questions centrales

Afin de faire face à nos défis stratégiques, en 2012 nous nous sommes concentrés sur les questions centrales du rapport à la pratique, du recrutement des étudiants, du développement de la qualité, et du recrutement et de la fidélisation de nos collaborateurs.

Avec la pratique, pour la pratique

Le rapport à la pratique de notre enseignement a été encore renforcé et ancré avec la création du nouveau poste « Coordinatrice TT Ecole ». En outre, un dialogue systématique a été mené avec les représentants du monde de la pratique. Nous avons ainsi mis l'accent sur des thèmes tels les exigences du marché du travail et le développement de la qualité du point de vue de la pratique.

Etablir ensemble des standards de qualité

Un autre axe principal est le développement au sein du BZ Pflege d'un sens commun de la notion de qualité, de concert avec nos partenaires du monde de la pratique et nos étudiants. C'est un défi de faire évoluer la qualité des formations de manière à ce que les centres d'intérêt des étudiants et les exigences du monde du travail s'accordent. Nous souhaitons renforcer l'aspect généraliste de l'enseignement au BZ Pflege : à cet effet, nous allons optimiser le Plan d'études Soins infirmiers ES 2010. Dans la formation continue, nous comptons répondre à la tendance à des formations plus courtes et spécialisées par des formations sur mesure.

Créer l'enthousiasme pour les métiers des soins

En 2012, 350 étudiants se sont inscrits au BZ Pflege – 15 % de plus qu'en 2011. Ceci est important, car le besoin d'infirmières et d'infirmiers diplômés va continuer à augmenter. L'objectif visé est de 450 étudiants par an. Afin de l'atteindre, en 2013 nous allons continuer à œuvrer au positionnement des métiers des soins infirmiers et du BZ Pflege en tant qu'établissement éducatif de premier plan. Le recrutement est aussi un défi dans la formation continue, notamment dans le domaine des soins intensifs, mais aussi dans ceux des soins d'anesthésie et d'urgence, des conseils en soins infirmiers et des soins, de la promotion de la santé et de la prévention.

Motiver les collaborateurs et promouvoir une culture d'équipe

Les collaborateurs façonnent de manière décisive la culture de l'entreprise et de l'école. Les enseignants jouent un rôle tout particulier. Ils transmettent notre conception de la profession et préparent les étudiants aux exigences des métiers des soins. Nous voulons donc leur offrir un soutien optimal. A côté de nombreux points à améliorer en particulier pour les enseignants, le sondage réalisé en 2012 auprès de nos collaborateurs a montré une chose : nous sommes motivés et axés sur la performance. Je vous invite donc tous à participer à un dialogue critique et stimulant.

En 2012, nous avons réalisé de nombreuses choses. Merci à tous ceux dont l'engagement y a contribué !

Peter Marbet
Directeur

Conseil d'administration

Agir ensemble et de manière proactive : pour les soins infirmiers de l'avenir

L'année 2012 a été consacrée à la consolidation et à la concentration sur notre cœur de métier – la formation et la formation continue pour les professions des soins infirmiers. Nous nous sommes attelés aux préoccupations centrales de nos étudiants et de nos collaborateurs, nous avons renforcé encore nos contacts avec le monde du travail et axé plus fortement encore notre approche sur la pratique, et nous avons ouvertement identifié les problèmes et initié des améliorations. Pour cela, il a fallu de la part du conseil d'administration et de la direction une attitude forte consistant à assumer, de concert avec l'ensemble des collaborateurs, la responsabilité pour la qualité de l'offre éducative du BZ Pflege. En effet, afin de répondre aux exigences de qualité élevées de nos étudiants et de nos partenaires du monde de la pratique, il faut des hommes et des femmes qui souhaitent faire aller de l'avant notre institution, et qui vivent donc pleinement le principe *être vigilant – aborder le sujet – agir.*

Pendant l'année qui s'est terminée, le BZ Pflege a fait face à d'autres défis encore. Avec le regroupement et la fusion des différents sites sur le Campus BZ Pflege, l'organisation a dû être ajustée, et les processus et les responsabilités ont dû être adaptés. Par ailleurs, nous avons engagé le dialogue avec divers représentants de la pratique afin d'adapter notre offre éducative de manière continue aux évolutions du marché du travail. Le BZ Pflege a ainsi relevé avec succès les défis du paysage éducatif des métiers des soins infirmiers et se trouve maintenant bien positionné pour affronter l'avenir. L'attitude et la dynamique développées en 2012 consistant à être vigilant, aborder le sujet et agir doivent être maintenues. J'encourage donc nos étudiants, nos collaborateurs et nos partenaires pratiques à continuer à s'engager pour le maintien et le développement de la qualité au BZ Pflege. Je remercie nos collaborateurs, enseignants et partenaires pratiques pour la réussite de l'année riche en défis qui s'est achevée.

Dr Stephan Hill
Président du Conseil d'administration

Peter Marbet, Directeur

Unternehmensstruktur

Organigramm und Führungsstruktur

Generalversammlung

Trägerschaft

Aktionäre

Stiftung Inselspital, Bern
STIMMRECHTSANTEIL: 25 PROZENT

Stiftung Lindenhof, Bern
STIMMRECHTSANTEIL: 25 PROZENT

Stiftung Diaconis, Bern
STIMMRECHTSANTEIL: 25 PROZENT

Verband Berufsbildung Pflege Berner Oberland, Interlaken
STIMMRECHTSANTEIL: 25 PROZENT

Verwaltungsrat

Dr. Stephan Hill, Präsident
VERTRETER DER STIFTUNG LINDENHOF, BERN

Dorette Balli-Straub
MITGLIED DES VERWALTUNGSRATES DER SRO AG, LANGENTHAL

Dr. Barbara Dätwyler
PRÄSIDENTIN DES SCHWEIZER BERUFSVERBANDS DER PFLEGEFACHFRAUEN UND PFLEGEFACHMÄNNER (SBK) SEKTION BERN

Christiane Gaudy
MITGLIED DES STIFTUNGSRATES DIACONIS, LEITERIN PFLEGEDIENST KLINIK BETHESDA, TSCHUGG

Margret Kiener Nellen
MITGLIED DES VERWALTUNGSRATES DES INSELSPITALS, NATIONALRÄTIN

René Markwalder
VIZEPRÄSIDENT DER STIFTUNG PFLEGEBILDUNG SEELAND

Heinrich Schneider
VORSTANDSMITGLIED DES VERBANDS BERUFSBILDUNG PFLEGE BERNER OBERLAND

Beirat

Dr. Barbara Dätwyler, Präsidentin
PRÄSIDENTIN DES SCHWEIZER BERUFSVERBANDS DER PFLEGEFACHFRAUEN UND PFLEGEFACHMÄNNER (SBK) SEKTION BERN

Franziska Berger
PFLEGEDIREKTORIN UND QUALITÄTSKOORDINATORIN SPITAL NETZ BERN AG

Silvia Brönnimann
AUSBILDUNGSVERANTWORTLICHE AM REGIONALSPITAL EMMENTAL AG (RSE)

Dr. Beat Gafner
PRÄSIDENT DER ÄRZTEGESELLSCHAFT DES KANTONS BERN, FACHARZT FMH FÜR ALLGEMEINE INNERE MEDIZIN

Rita Küchler
VERANTWORTLICHE FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG, LINDENHOFSPITAL

Agathe Müller
LEITERIN BETREUUNG UND PFLEGE, DOMICIL MON BIJOU

André Pfanner-Meyer
GESCHÄFTSFÜHRER ODA GESUNDHEIT BERN

Margreth Schär
PFLEGEFACHFRAU, GROSSRÄTIN, VIZEPRÄSIDENTIN STIFTUNG PFLEGEBILDUNG SEELAND

Henriette Schmid
BEREICHSLEITERIN AUS- UND WEITERBILDUNG IN DER DIREKTION PFLEGE/MTT AM INSELSPITAL

Fabian Schwab
PFLEGEDIENSTLEITER SPITALZENTRUM BIEL AG, PRÄSIDENT VEREINIGUNG DER PFLEGEDIENSTLEITUNGEN DES KANTONS BERN (VPLB), PRÄSIDENT STIFTUNG PFLEGEBILDUNG SEELAND

Hildegard Senn Keusen
LEITERIN WEITERBILDUNG BEIM VERBAND BERNER PFLEGE- UND BETREUUNGSZENTREN (VBB | ABEMS)

Dr. Andreas Stettbacher
DIVISIONÄR, OBERFELDARZT DER SCHWEIZER ARMEE (VBS)

Wilhelmina Zwemer
PFLEGEDIREKTORIN PRIVATKLINIK WYSS AG

Stand 1.1.2013

Geschäftsleitung

Peter Marbet, Direktor

- Thomas Bösiger
  ASSISTENZ DER DIREKTION
- Michael Küpfer
  QUALITÄT UND ENTWICKLUNG
- Encarnación Berger
  MARKETING UND KOMMUNIKATION

Barbara Schmid, stv. Direktorin
AUSBILDUNG

Elisabeth Vogt
WEITERBILDUNG

Alain Herzig
SERVICES

Personalkommission (PEKO)

Ausbildung
Barbara Schmid (Stv. Daisy Bucher)

Peter Siggemann
BILDUNGSGÄNGE HF PÄDAGOGIK

Sonja Morgenegg-Marti
BILDUNGSGÄNGE HF LEHRPLAN

Martin Schäfer
ZEP/DOZIERENDENMANAGEMENT

Claudia Schlegel
LTT SCHULE

Kurt Hirsbrunner
PRAKTIKUMSBEWIRTSCHAFTUNG

Studierendenrat

Weiterbildung
Elisabeth Vogt (Stv. Irène Marti)

Helene Gafner
ANÄSTHESIE UND NOTFALLPFLEGE

Maria Heldner
INTENSIVPFLEGE

Andrea Deiss
PFLEGE MIT SCHWERPUNKTEN

vakant
WEITERBILDUNGEN FAGE

Fachkommission Weiterbildung

Gabi Briner
LEITERIN PFLEGEDIENST NOTFALLSTATION, NOTFALLZENTRUM ERWACHSENE, INSELSPITAL

Dr. med. Roland Dietler
OBERARZT, KLINIK FÜR INTENSIVMEDIZIN ERWACHSENE, INSELSPITAL

Heidi Friedli-Wüthrich
LEITERIN PFLEGEENTWICKLUNG, REGIONALSPITAL EMMENTAL AG

Dr. med. Jürg Fuhrer
LEITENDER ARZT, KLINIK FÜR KARDIOLOGIE, INSELSPITAL

Barbara Grädel
PFLEGEEXPERTIN, KLINIK FÜR KINDERHEILKUNDE INTENSIVBEHANDLUNG, INSELSPITAL

Christine Gygax
FACHLEITERIN PFLEGE, SPITEX REGION KÖNIZ

Dr. med. Claudio Jenni
CHEFARZT INTENSIVPFLEGE- UND NOTFALLSTATION ERWACHSENE, SPITALZENTRUM BIEL AG

Irène Klöti-Aegler
LEITERIN BEREICH PFLEGE, KLINIK FÜR ANÄSTHESIOLOGIE UND SCHMERZTHERAPIE, INSELSPITAL

Dr. med. Marcus Laube
LEITENDER ARZT NOTFALL/INTENSIVPFLEGE, SPITALZENTRUM BIEL AG

Ursula Mosimann
GESUNDHEITSBERATERIN, ZWÄG INS ALTER PROJEKT PRÄVENTIVE HAUSBESUCHE, PRO SENECTUTE REGION EMMENTAL OBERAARGAU, LANGENTHAL

Henriette Schmid
BEREICHSLEITERIN AUS- UND WEITERBILDUNG DIREKTION PFLEGE/MTT, INSELSPITAL

Dr. med. Kay Stricker
LEITENDER ARZT KLINIK FÜR ANÄSTHESIOLOGIE UND SCHMERZTHERAPIE, INSELSPITAL

Matthias Theis
LEITER PFLEGEDIENST, KLINIK FÜR INTENSIVMEDIZIN ERWACHSENE, INSELSPITAL

Henriette Wehrli
ANÄSTHESIE UND BERATUNG, SELBSTSTÄNDIG, MÜHLETHURNEN

Services
Alain Herzig (Stv. Barbara Barontini)

Daniel Sidler
FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

Detlef Breiting
ICT

Barbara Barontini
HUMAN RESOURCES

Ernst Lauber
LOGISTIK

Seit der Gründung des BZ Pflege steht die OdA Gesundheit Bern in engem Kontakt mit den Verantwortlichen des Studiengangs Pflege und der Geschäftsleitung. Nach anfänglichen Berührungsängsten auf beiden Seiten haben wir ein gemeinsames Verständnis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit gefunden. Sachthemen wie die Optimierung des Aufnahmeverfahrens oder das Lancieren eines betriebsgestützten Studiengangs waren ausgezeichnete Übungsfelder einer konstruktiven Zusammenarbeit. Ich freue mich sehr über diese positive Entwicklung. Ich bin überzeugt, dass die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen dem BZ Pflege und der OdA Gesundheit Bern ein wichtiger Erfolgsfaktor ist, sie gewährleistet ein bedarfsgerechtes und zukunftsgerichtetes Ausbildungsangebot: ein unverzichtbares Gut für unsere Betriebe.

Rahel Gmür, Präsidentin Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Bern (OdA G BE)

Den Verantwortlichen des BZ Pflege herzlichen Dank für die stete Entwicklung neuer Angebote, welche den Einstieg und die Pflegeausbildung HF attraktiver, durchgängiger, ressourcenoptimierter gestalten. Für Diaconis bleibt es das grosse Anliegen, dass die professionellen Aufgaben und Rollen immer alle Facetten des menschlichen Seins – seien dies Studierende oder Klienten / Bewohner /

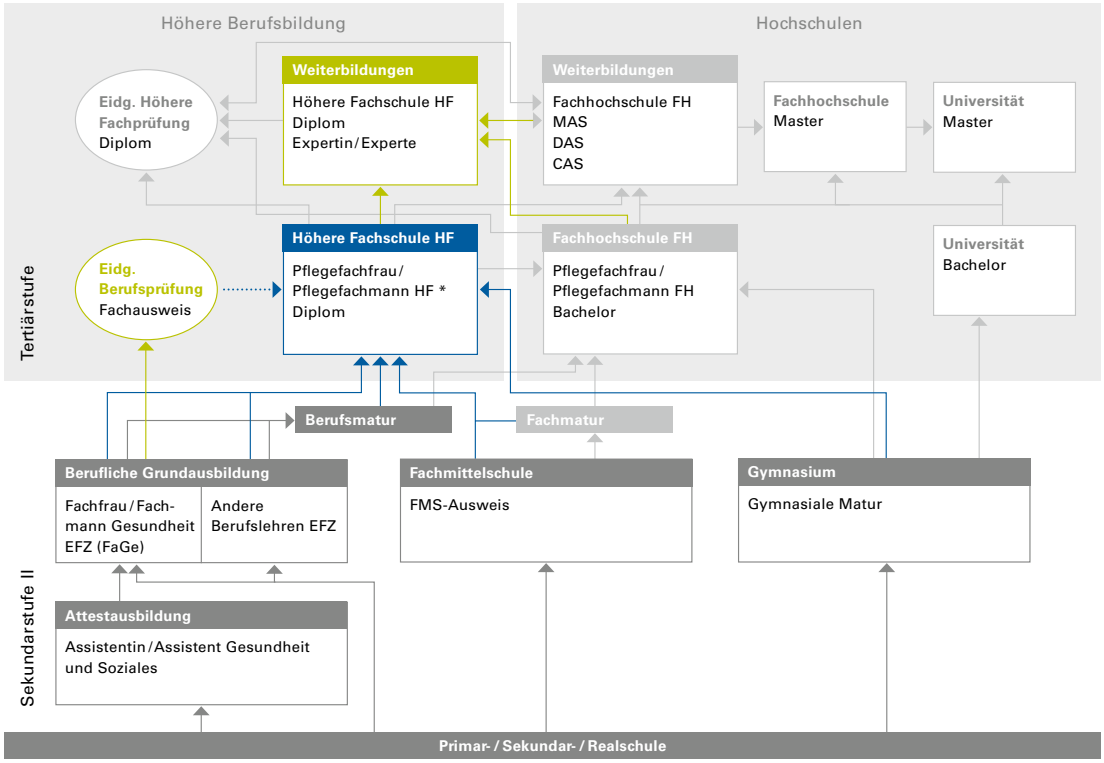
Bildungssystematik Gesundheit

Vielfältige Angebote durch die neue Bildungssystematik

Ob Fachangestellte Gesundheit oder eine andere Berufslehre, ob Fachmittelschule oder Gymnasium, am BZ Pflege kann die Ausbildung zur diplomierten Pflegefachfrau HF oder zum diplomierten Pflegefachmann HF mit unterschiedlichen Bildungshintergründen begonnen werden. Die Ausbildung eröffnet vielfältige Perspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die Bildungssystematik zeigt auf, dass es dem BZ Pflege wichtig ist, mit Brückenangeboten Übergänge zu beruflichen Perspektiven auf unterschiedlichen Ebenen zu schaffen. Im Berichtsjahr wurden gleich mehrere für das BZ Pflege und die Studierenden bedeutende Übergänge geschaffen:

- Fachangestellte Gesundheit (FaGe) profitieren bei einer Ausbildung zur diplomierten Pflegefachperson HF von der Verkürzung von bisher 2½ Jahren auf 2 Jahre. Eine weitere Möglichkeit für FaGe ist die Weiterbildung, welche zum eidgenössischen Fachausweis «Langzeitpflege und -betreuung für FaGe» führt.
- Absolventinnen und Absolventen von Nachdiplomstudiengängen des BZ Pflege profitieren neu von einer erleichterten Durchlässigkeit zu Fachhochschulen. Der Abschluss eines NDS Anästhesie-, Intensiv- oder Notfallpflege ermöglicht den Abschluss eines Diploma of Advanced Studies (DAS) und eröffnet den direkten Zugang zu einem Master of Advanced Studies (MAS) an der Berner Fachhochschule. Der Abschluss eines NDS Pflegeberatung und NDS Pflege, Gesundheitsförderung und Prävention ermöglicht mit einem Höhereintritt (Anerkennung von Lernleistungen) den Zugang zu drei MAS-Studiengängen der Kalaidos Fachhochschule Gesundheit.



* Möglichkeit Fachmatur integriert in Bildungsgang HF

Patienten – im Blick behalten. Dies in einer mitmenschlichen Solidarität für eine Welt, in der die kranken, betagten und sterbenden Menschen volle Teilhabe an der Gesellschaft haben. Martin Vogler, Stiftungsdirektor Diaconis ›››››››››››››› Das BZ Pflege kann einen wesentlichen Beitrag leisten, damit integrative Behandlungs- und Betreuungskonzepte immer mehr möglich werden.

Im Interview: Vera Weiss, Bildungsbeauftragte der tilia Stiftung für Langzeitpflege

Internationale Studierende zu Besuch bei den Praxispartnern des BZ Pflege

Im Jahr 2012 startete das erste Austauschprogramm für Studierende HF. Insgesamt nahmen an den beiden Angeboten «Short Term» und «Long Term/ERASMUS» 264 Studierende des BZ Pflege teil. Gleichzeitig nutzten elf Studierende von europäischen Partnerorganisationen das Angebot, am BZ Pflege und bei seinen Praxispartnern einen Einblick in das Schweizer Gesundheitswesen zu gewinnen. Über die Erfahrungen mit diesem Programm aus Sicht der Praxis berichtet Vera Weiss, Bildungsbeauftragte der tilia Stiftung für Langzeitpflege.

Wie beurteilen Sie grundsätzlich das neue Austauschprogramm?

Der Studierendenaustausch ist ein Teil der Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt, ein Thema, das in der Langzeitpflege allgegenwärtig ist. Die Leiterin Pflege und Betreuung, die Mitarbeitenden der betreffenden Wohnbereiche und ich haben sich deshalb bereit erklärt, bei diesem Austauschprogramm mitzumachen. Wir waren dem Austausch gegenüber sehr offen eingestellt und gespannt auf die Gäste aus dem Ausland. Die Rückmeldungen der Studierenden, der Pflegenden, aber auch der Bewohnerinnen und Bewohner waren sehr positiv. Alle Teilnehmenden waren dem Neuen gegenüber sehr aufgeschlossen, offen, und es ergaben sich spannende Begegnungen. Eine sprachliche Barriere haben wir dabei nicht erlebt. Ich finde deshalb, dass dieses Programm sehr gut und wichtig ist.

Konnten die Studierenden sich im Programm gut einbringen?

Ja, es gab einen regen Austausch zwischen den Gaststudierenden und den Mitarbeitenden hinsichtlich der unterschiedlichen Ausbildungs- und Berufsbedingungen, dem Pflegeverständnis sowie den Berufsperspektiven. Der Blick auf das Andere ermöglichte somit auch eine neue Perspektive auf das Eigene. Ich glaube, der Austausch war für alle eine Bereicherung und lehrreich.

Wie meinen Sie das?

Diversität in der Langzeitpflege ist ein sehr grosses Thema. Zum einen im Hinblick auf die zunehmende Diversität der Bewohnerinnen und Bewohner; die Klientel ist hinsichtlich vieler Faktoren wie Alter, Komplexität der Erkrankung, Multimorbidität, Demenz und Migrationshintergrund sehr heterogen und somit eine Herausforderung. In der Langzeitpflege werden neu auch immer mehr junge Menschen betreut. Gerade der Umgang mit den Bedürfnissen und Eigenheiten von Menschen, geprägt durch diese Diversität, wird immer anspruchsvoller. Zum andern ist aber auch in den Pflegeteams die Diversität der einzelnen Mitarbeitenden bezüglich Skills und Grades, Alter und soziokulturellem Hintergrund eine echte Herausforderung. Das Verständnis von Diversität sollte somit auch – aber eben nicht nur – auf den Aspekt der Migration gerichtet sein. Diversität bedeutet letztlich Vielfalt in vielen Bereichen.

Wie schätzen Sie die Notwendigkeit sozio-kultureller Kompetenzen ein?

Pflegende müssen zwingend Fähigkeiten erlernen, mit der Heterogenität und der Vielfalt professionell umzugehen. Dabei handelt es sich nicht um Kompetenzen, die eine Sonderbehandlung ermöglichen. Vielmehr ist es das Ziel, eine Gleichbehandlung in der Pflege zu erreichen, die auf die individuellen Bedürfnisse eingeht. Soziokulturelle Kompetenz sollte daher als Grundkompetenz verstanden werden und könnte meiner Ansicht nach mit Offenheit, Interesse und Kommunikationskompetenzen umschrieben werden.

Die Zusammenarbeit des BZ Pflege mit Fachhochschulen bei Weiterbildungen, wie sie 2012 mit Unterstützung der Praxis gelungen ist, ist zukunftsweisend. Bestimmte Bildungssequenzen sollten zukünftig auch zusammen mit der ärztlichen Ausbildung erfolgen. FaGe übernehmen in verschiedenen Pflegefeldern immer mehr Arbeit und Verantwortung. Als Konsequenz werden gezielte Anpassungen

Der Nutzen eines erlernten Umgangs mit der Diversität ist in der steigenden Qualität der Pflege abzulesen. Soziokulturelle Kompetenzen dienen also auch der Qualitätssicherung unserer Arbeit.

Was muss eine Bildungsinstitution wie das BZ Pflege leisten, damit die Absolventinnen und Absolventen diese Kompetenzen mitbringen?

Soziokulturelle Kompetenz bzw. der Umgang mit der Diversität sollte nicht als Sonderthema behandelt werden, sondern integral in Pflege- und Grundmodulen sowie z. B. in den Pflegekonzepten verankert werden. Da besteht noch Handlungsbedarf.

Wie kann man dem Wandel in der Pflege begegnen?

Man muss nicht unbedingt detaillierte Kenntnisse über andere Kulturen haben, um jemandem in seinem eigenen Kontext zu begegnen. Aber man muss sich auf eine Begegnung mit den Menschen einlassen wollen, interessiert und neugierig sein. Wir leben in einer zunehmend heterogenen Gesellschaft, die auch von den Pflegenden eine grosse Flexibilität verlangt. Ich finde, wir sind hier auf einem guten Weg. Der Aspekt der Diversität sollte integriert sein in Standards, Assessments, Biografiearbeit sowie interdisziplinären Fallbesprechungen, Zusammenarbeit im Team usw. Das erleichtert, die Klienten in ihrer Vielfalt zu erfassen und ihnen die entsprechende individuelle Betreuung und Pflege zukommen zu lassen.

Wichtig dafür ist eine «Kultur der Diversität» der Institutionen, ein Stellenschlüssel, der dieser Komplexität gerecht wird, Weiterbildungsprogramme sowie ein guter Skills- und Grade-Mix. Und nicht zuletzt die Offenheit für Neues – wie z. B. am Austauschprogramm teilzunehmen. Wozu ich andere Institutionen gerne ermuntern möchte.

in der Aus- und Weiterbildung notwendig. Da die Kompetenz, Pflege zu lehren, am BZ Pflege ausgezeichnet vorhanden ist, könnte hier für das BZ Pflege ein zusätzliches Feld wichtig werden. Dr. Urs Birchler, Direktionspräsident Inselspital ››››››››››››››
Das gemeinsame Ziel der Arbeitgeber und der Bildungsinstitutionen muss sein, Menschen für das zukünftige Arbeitsleben auszubilden.

Lernorte Praxis

Vielfältige Praxispartner für attraktive Aus- und Weiterbildungsangebote

Region Bern-Mittelland

- Alters- und Pflegeheim Kühlewil, Englisberg
- Alters- und Pflegeheim Sägematt, Lengnau
- Alters- und Pflegewohnheim Engeried, Bern (Sonnenhof AG)
- Altersheim Bremgarten
- Alterszentrum Viktoria AG, Bern
- Ambulante Dienste Bern
- Betagtenheim Zollikofen
- Betagtenzentrum Laupen
- Domicil Alexandra, Bern
- Domicil Baumgarten, Bern
- Domicil Kompetenzzentrum Demenz Oberried, Belp
- Domicil Mon Bijou, Bern
- Domicil Schönegg, Bern
- Domicil Schwabgut, Bern
- Domicil Spitalackerpark
- Haus für Pflege Bern
- Hirslanden Klinik Beau-Site, Bern
- Hirslanden Klinik Permanence, Bern
- Hirslanden Salem-Spital, Bern
- Inselspital Bern
- Klinik Siloah, Gümligen
- Klinik Südhang, Kirchlindach
- Lindenhofspital, Bern
- Logis plus AG, Köniz, Standorte Stapfen und Lilienweg
- Nussbaumallee Alters- und Pflegeheim Muri-Gümligen
- Pflegezentrum Fischermätteli, Bern
- Pflegezentrum Schwarzenburg
- Praxis Dr. med. Andreas Z'Brun, Bern
- Praxis Dr. med. Manfred Klugger, Bolligen
- Privatklinik Wyss AG, Münchenbuchsee
- Psychiatriezentrum Münsingen
- Senevita Westside, Betreutes Wohnen und Pflegen, Bern
- Sonnenhof AG Klinik Engeried, Bern
- Sonnenhof AG Klinik Sonnenhof, Bern
- Soteria, Bern
- Spital Netz Bern AG – Pflegezentrum Elfenau
- Spital Netz Bern AG – Spital Belp
- Spital Netz Bern AG – Spital Münsingen
- Spital Netz Bern AG – Spital Riggisberg
- Spital Netz Bern AG – Tiefenau
- Spital Netz Bern AG – Ziegler
- Spitex AareGürbetal, Stützpunkt Münsingen
- Spitex Bern, Betriebe Bethlehem, Bümpliz Nord, Länggasse Nord, Ostring-Schosshalde, Kirchenfeld-Sulgenbach
- Spitex Grauholz, Stützpunkte Urtenen-Schönbühl und Jegenstorf
- Spitex Region Köniz, Stützpunkte Hessgut-Liebefeld, Köniz-Liebefeld, Neuenegg, Witschihuus Niederscherli
- Spitex Verein Ostermundigen
- Spitex-Dienste Kanton Bern
- Spitexdienste Laupen
- Spitexverein Ostermundigen
- Stiftung Aarhus, Schulungs- und Wohnheime, Gümligen
- Stiftung Diaconis Palliative Care
- Stiftung Diaconis Wohnen-Pflege Altenberg
- Stiftung ElfenauPark, Bern
- Stiftung Siloah, Gümligen
- tilia Pflegezentrum Ittigen
- tilia Pflegezentrum Köniz
- tilia Pflegezentrum Wittigkofen
- Universitäre Psychiatrische Dienste Bern (UPD)
- Wohn- und Pflegeheim Utzigen
- Wohnheim Riggisberg

Entsprechend steht die rasante Entwicklung im Gesundheitswesen im Zentrum, auf die sich die Theorievermittlung am BZ Pflege fokussieren muss. Auch muss es möglich werden, ein flexibles, auf die Bedürfnisse der verschiedenen Versorgungsbereiche ausgerichtetes zahlbares Bildungssystem für die Gesundheitsberufe zu erlangen, sodass wir mit genügend qualifiziertem Personal

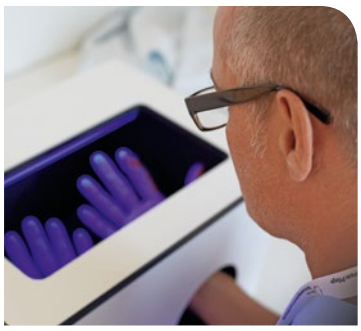
Region Emmental-Oberaargau

- Alterspflegeheim Burgdorf
- Alterszentrum Sumiswald AG
- Bären Biglen AG, Wohnen im Alter, Biglen
- dahlia Lenggen, Langnau i. E.
- dahlia Wiedlisbach
- Heimstätte, Bärau BE
- Klinik SGM Langenthal
- Regionales Wohn- und Pflegeheim St. Niklaus, Koppigen
- Spital Emmental AG, Standort Burgdorf
- Spital Emmental AG, Standort Langnau
- Spitex Aarburg
- Spitex AemmePlus, Stützpunkte Hindelbank und Utzenstorf
- Spitex Herzogenbuchsee
- Spitex Lotzwil und Umgebung
- Spitex Oberaargau AG
- Spitex Region Emmental, Stützpunkte Langnau und Zollbrück
- Spitex-Dienste Langenthal und Umgebung
- SRO Spital Region Oberaargau Langenthal

Berner Oberland

- Altersheim Reichenbach
- Alterswohnen STS AG, Zweisimmen
- Alterszentrum Heimberg
- Berner Reha Zentrum, Heiligenschwendi
- Gemeindeverband Weissenau Unterseen, Heim Weissenau
- Gesundheitszentrum, Schönberg Gunten
- HeGeBe Thun, Zentrum für Substitutionsbehandlungen ND
- Kastanienpark, Oberdiessbach
- Krankenheim Spiez
- Obersimmental-Saanenland, Spital Zweisimmen
- Pflegeheim Frutigland, Frutigen
- Privatklinik Meiringen AG
- Spital STS AG, Spital Thun

in eine gesicherte Zukunft schreiten können. Christine Schmid, Standortleiterin Lindenhofspital ›››››››››››››› Als Geschäftsführerin der Volkswirtschaft Berner Oberland und Präsidentin des Verbandes Berufsbildung Pflege Berner Oberland, welche Aktionärin der BZ Pflege AG ist, nehme ich die Institution als professionellen Bildungsanbieter wahr. Ein gutes Bildungsangebot und eine



- Spitäler FMI AG Spital Frutigen
- Spitäler FMI AG Spital Interlaken
- Spitex Niesen, Stützpunkte Aeschi b. Spiez, Frutigen und Wimmis
- Spitex Region Thun, Stützpunkte Nord und Spiez
- Spitex-Verein Simme, Stützpunkt APH Lindenmatte
- Stiftung Alters- und Pflegeheim Riedacker, Heimberg
- Stiftung für integriertes Leben Gwatt (Thun)
- Stiftung Kastanienpark, Oberdiessbach
- Ziegelei-Zentrum, Zentrum für Langzeitpflege, Steffisburg

Biel-Seeland

- Altersheim Lyss-Busswil
- Klinik Bethesda, Tschugg
- Klinik Linde AG, Biel
- Psychiatrische Dienste Biel-Seeland – Berner Jura
- Ruferheim Nidau
- Schlössli Pieterlen, Haus für Betagte
- Spital Netz Bern AG – Spital Aarberg
- Spitalzentrum Biel AG
- Spitex Biel-Bienne Regio
- Spitex Seeland, Stützpunkte Aarberg, Ins, Lyss, Schüpfen und Walperswil
- Zentrum für Langzeitpflege (ZLP), Schlössli Biel

effiziente Gesundheitsversorgung sind eine wichtige Grundlage für einen attraktiven Wirtschaftsraum. Aus diesem Grund bin ich stolz, dass die BZ Pflege AG neben dem Campus in Bern auch den Standort in Thun betreibt. Ein wesentlicher Beitrag für positive Rahmenbedingungen im Berner Oberland. Susanne Huber, Geschäftsführerin Volkswirtschaft Berner Oberland ›››››››››››››› Im Jahr 2012

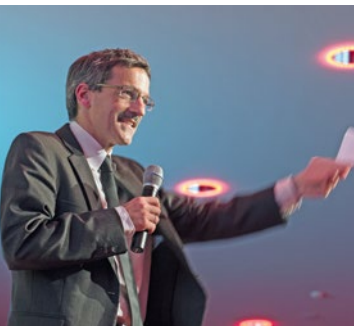
Übrige Kantone

- Alters- und Spitexzentrum Dübendorf, ZH
- Alterszentrum Sonnmatt, Oberentfelden, AG
- Ambulante Dienste, Meggen, LU
- Bethesda-Spital, Basel, BS
- Bethesda-Spital, Meltingen, BL
- Bürgerspital Solothurn, SO
- Diakoniewerk Bethanien, Zürich, ZH
- Felix Platter-Spital, Basel, BS
- Heim im Bergli, Luzern, LU
- HFR Freiburg, Kantonsspital, FR
- HFR Freiburg, Standort Tafers, FR
- Imbodehuus OVWB, St. Gallen, SG
- Institut für Arbeitsmedizin, Wettingen, AG
- Kantonsspital Aarau AG, AG
- Kantonsspital Baden AG, AG
- Kantonsspital Bruderholz, BL
- Kantonsspital Luzern und Kinderspital, LU
- Kantonsspital Luzern, Sursee, LU
- Kantonsspital Luzern, Wolhusen, LU
- Klinik im Park, Zürich, ZH
- Pflegezentrum Riesbach, ZH
- Pflegimuri, Schafisheim, AG
- Sonnweid AG, Wetzikon, ZH
- Sozialmedizinisches Zentrum Oberwallis, diverse Standorte, VS
- Spital Männedorf, ZH
- Spitalzentrum Oberwallis, Standort Visp, VS
- Spitex Dottikon, Villmergen und Umgebung, AG
- Spitex Nidwalden, NW
- Spitex Sissach und Umgebung, BL
- Spitex-Verein Bäretswil, ZH
- Spitexverein Dürnten, Wetzikon, ZH
- Spitex-Verein, Bäretswil, ZH
- Universitäts-Kinderspital beider Basel, UKBB, BS/BL
- Universitätsspital Basel, BS
- Universitätsspital Zürich, ZH
- Zürcher Höhenklinik Wald, Faltigberg, ZH

Kooperationspartner für den Fachbereich Weiterbildung

- Berner Fachhochschule Gesundheit
- bzi Bildungszentrum Interlaken
- Direktion Pflege/MTT Inselspital
- Internationaler Förderverein Basale Stimulation® E.V.
- Kalaidos Fachhochschule Schweiz
- Kompetenzzentrum für Militär- und Katastrophenmedizin des Bundes
- Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Zürich (OdA G ZH)/Z-INA, Höhere Fachschule Intensiv-, Notfall- und Anästhesiepflege Zürich
- Parkinson Schweiz
- Schweizerischer Verband Medizinischer Praxis-Assistentinnen (SVA)

konnten in den sieben Betrieben der Spital Netz Bern AG 88 Studierenden HF Pflege Praktikumsplätze angeboten werden. Von den rund 100 FaGe-Lernenden haben 23 ihre Ausbildung abgeschlossen, mit einer Übertrittsquote von 48 Prozent in die weiterführende HF Ausbildung. Wir hoffen, dass die verschiedenen Bestrebungen – wie Ausbildung in Teilzeit, Lehrortsprinzip und Werbemassnahmen –



dazu führen, dass die Studierendenzahlen gesteigert werden können. Der Bedarf an Pflegenden mit Abschlüssen auf Tertiärstufe ist in allen unseren drei Bereichen (Akutspital, Rehabilitation und Langzeitpflege) gross! Franziska Berger, Beirätin BZ Pflege

›››››››››››››››› Das neue BZ Pflege, mehr als die Summe seiner Teile! Im neuen BZ Pflege haben sich vor einem Jahr verschiedene

Neue Farben auf der Angebotspalette

Das BZ Pflege bietet eine vielfältige Palette an neuen Ausbildungsprodukten zur diplomierten Pflegefachfrau HF/zum diplomierten Pflegefachmann HF an, die entweder mit einem Vollzeit- oder einem Teilzeitengagement angegangen werden können. Mit dieser Auswahl ermöglicht das BZ Pflege Menschen in allen Lebenslagen, diesen attraktiven Beruf zu erlernen.

Das Jahr 2012 ist als besonders innovativ zu bezeichnen, denn es wurden nicht nur neue Bildungsprodukte gestartet, sondern auch für das kommende Jahr vorbereitet.

Teilzeit Bildungsgang HF Pflege

Seit Herbst 2012 ist es möglich, den regulären Bildungsgang in Teilzeit zu absolvieren. Das neue Produkt richtet sich an Interessentinnen und Interessenten, die ihre Ausbildung mit einem zeitlichen Engagement von 70 Prozent absolvieren möchten. Die Ausbildung dauert vier Jahre und ermöglicht den Studierenden, daneben einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen oder familiäre Verpflichtungen wahrzunehmen. Inhalte, Aufbau und erreichte Kompetenzen sind identisch mit dem regulären Bildungsgang. Erste Erfahrungen zeigen, dass die Studierenden die Möglichkeit nutzen, neben der Ausbildung beruflich aktiv zu bleiben.

Aufbauprogramm DNI zu HF Pflege

Das berufsbegleitende Aufbauprogramm DNI zu HF Pflege wurde erstmals im Herbst 2012 gestartet. Es richtet sich an DNI- und FASRK-Absolventinnen und -Absolventen, die in der Praxis arbeiten und auch dort angestellt bleiben. Das Schulmodul dauert 19 Wochen und ist über ein Jahr verteilt. Das Praxismodul dauert bei einer Vollzeit-Anstellung 15 Wochen. Es ist – zeitlich verlängert – auch in Teilzeit absolvierbar. Dies bietet Personen, die fest im Beruf verankert sind, die Möglichkeit, ihre Anstellung zu erhalten und sich parallel dazu zur diplomierten Pflegefachfrau HF/zum diplomierten Pflegefachmann HF weiterzubilden.

Organisation Administration

Nach dem Zusammenschluss der verschiedenen Schulen zum BZ Pflege existierten entsprechend viele, unterschiedlich organisierte Schuladministrationen. Deren Zusammenführung war anspruchsvoll. Es galt verschiedene Vorgaben zu erfüllen: Die Erziehungsdirektion ERZ verlangte eine Stellenreduktion. Die Arbeitsauslastung während des Jahres sollte möglichst optimal und die neue Organisation ressourcenorientiert aufgebaut sein und wirtschaftlich arbeiten.
Die heutige Administration erfüllt diese Anforderungen. Die Teams wurden als Erstes «aufgeschlüsselt» und die Verantwortungen neu zugeteilt. Mittels eines Junior-/Senior-/Professional-Systems wurde anschliessend eine ressourcenorientierte Einheit aufgebaut. Diese trägt zur Motivation der einzelnen Mitarbeitenden bei und lässt ihnen zugleich Freiraum für abwechslungsreiche Arbeit.

Kulturen unter einem Dach vereint. Viel Know-how, viele Energien und Philosophien sind neu zusammengekommen. Die entstandenen Spannungsfelder können bereichern und die Kreativität fördern. Die tägliche Praxis fordert aber auch immer wieder neu Flexibilität und Kommunikationsbereitschaft, um das Kerngeschäft – die Ausbildung von kompetentem Nachwuchs für unsere Praxis – sicherzustellen.

Lernbereich Training und Transfer

Attraktiver Mehrwert durch vielfältige Schnittstellen

Die Gestaltung eines praxisnahen Unterrichts, der die komplexen Anforderungen des Pflegealltags abbildet, ist für das BZ Pflege ein zentrales Anliegen. Folgende Neuerungen unterstützen diesen Leitsatz der Praxisnähe: zum einen die neu geschaffene Stelle der Koordinatorin LTT Schule, zum andern das interprofessionelle Unterrichtssetting, das die Koordination und Kooperation über Berufsgrenzen hinweg bereits in der Ausbildung unterstützt.

Interprofessionelle Zusammenarbeit fördern: ein Ansatz

Um Pflege- und Medizinstudierenden die Ausbildung sowie die Berufswelt der jeweils anderen Seite näher zu bringen, richtet das BZ Pflege seit 2012 gemeinsam mit der Universität Bern ein interprofessionelles Unterrichtssetting aus. Neben der erweiterten Perspektive und der vertieften Reflexionsfähigkeit ist es beiden Bildungsinstitutionen ein Anliegen, durch gemeinsames Lernen die Zusammenarbeit Medizin/Pflege zu fördern.

Die Idee zu diesem Projekt hatten Claudia Schlegel, Leiterin des Lernbereichs Training und Transfer LTT am BZ Pflege, und Dr. med. Ulrich Woermann, Bereichsleiter Lernmedien am Institut für Medizinische Lehre IML Universität Bern, die das Wahlpraktikum heute leiten. PD Dr. med. Gudrun Herrmann vom Institut für Anatomie der Universität Bern hat massgeblich bei der Planung, Durchführung und Weiterentwicklung der ursprünglichen Idee mitgewirkt.

15 Studierende aus der Medizinischen Fakultät der Universität Bern sowie 28 angehende Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner HF des BZ Pflege nahmen an den ersten Settings teil und lernten anhand von Selbsterfahrungen in Workshops im Anatomischen Institut der Universität Bern sowie am BZ Pflege, Einstellungen und Haltungen gegenüber der anderen Berufsgruppe zu reflektieren. Die Rückmeldungen zu den Workshops waren positiv, sodass das Angebot der gemeinsamen Unterrichtseinheiten auch in diesem Jahr fortgeführt wird. Das interprofessionelle Setting als festen Bestandteil in beide Curricula zu integrieren, ist vorerst noch eine Vision, aber sowohl das Interesse als auch die Initiative zur zukünftigen Zusammenarbeit sind gegeben.

Die Schnittstelle LTT stärken – in Theorie und Praxis

2011 erfolgte der gemeinsame Auftrag der Gesundheits- und Fürsorgedirektion (GEF) und der Erziehungsdirektion (ERZ) des Kantons Bern, den Lernbereich Training und Transfer des Bildungsgangs HF Pflege (LTT Schule/LTT Praxis)

Fachmaturität Gesundheit

Die Fachmaturität (FM) ist ein gesamtschweizerisch anerkannter Titel. Im Berufsfeld Gesundheit bestehen zwei Wege zur FM:
Weg 1: Studierende mit Fachmittelschul-Abschluss (FMS) absolvieren die FM integriert in den Studiengang HF. Das erste Praktikum wird für die FM angerechnet, ebenso die Theorie. Die Studierenden verfassen im 4. Semester ausserhalb der Studien-/Arbeitszeit die FM-Arbeit zu einem Thema aus dem Praktikum und legen die FM-Prüfung ab.
Weg 2: Die Studierenden besuchen nach Abschluss der FMS am BZ Pflege einen Vorbereitungskurs. Dann folgt ein Praktikum in einer Institution des Gesundheitswesens. FM-Arbeit und FM-Prüfung erfolgen zu einem Thema aus dem Praktikum. Weg 2 ermöglicht den direkten Zugang zur Fachhochschule Gesundheit.

2012 meldeten sich 21 Personen für die FM Weg 1 an, 30 besuchten den Vorbereitungskurs (Weg 2).

Dies entspricht genau den Alltagsanforderungen der Pflegepraxis. Ich wünsche allen weiterhin die Bereitschaft zur Auseinandersetzung.
Hildegard Senn Keusen, Beirätin BZ Pflege ›››››››››››››› Genauso wichtig wie die persönliche Selbstverwirklichung als Pflegefachperson im späteren Berufsleben ist während der Ausbildung deren Ausrichtung hin zum grösstmöglichen späteren

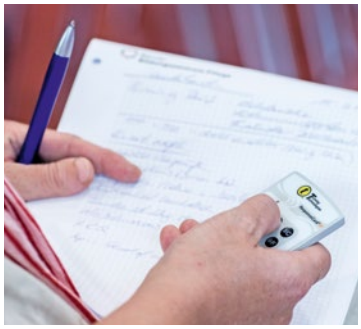
zu überprüfen und zu optimieren. Der Auftrag wurde 2012 erfolgreich abgeschlossen. Im Interview mit Irene Widmer schildert sie ihre Erfahrungen. Irene Widmer arbeitet seit Sommer 2012 als Koordinatorin LTT Schule zu 40 Prozent am BZ Pflege. Gleichzeitig ist sie zu 50 Prozent als Pflegefachfrau und Berufsbildnerin im tilia Pflegezentrum Köniz tätig.

Welches sind Ihre Aufgaben als Koordinatorin LTT Schule?
Meine Aufgabe ist es, mein Praxiswissen weiterzugeben und den Praxisbezug zu stärken. Die Praxisrelevanz zeigt sich im dynamischen Umfeld der Pflege vor allem in den fortlaufenden Neuerungen der Praxishandhabungen. Insofern gehört es auch zu meinen Aufgaben, die Recherchen und Abklärungen mit der Praxis und der Pharmazie betreffend aktueller Hilfsmittel, Materialien und der Medikation zu garantieren.

Inwiefern konnte durch Ihre Anstellung der Praxisbezug optimiert werden?
Da ich parallel in der Pflege arbeite, ist es mir möglich, einen sehr realitätsnahen Bezug zum Unterricht herzustellen. So nutze ich aktuelle Fallbeispiele, die ich mit den Studierenden durchgehe. Dabei werden sehr konkrete Pflegesituationen diskutiert und eingeübt. Der Wissensaustausch wird von den Studierenden geschätzt. Vor allem die Praxisbeispiele sind sehr beliebt. Das zeigt sich auch in den sehr positiven Rückmeldungen der Studierenden. Das mir entgegengebrachte Vertrauen und die Wertschätzung hinsichtlich der Praxisrelevanz sind sehr hoch. Das freut mich. Ich nehme ebenfalls wahr, dass auch die Lehrpersonen von meinen Impulsen profitieren. Aber wir können uns gleichzeitig noch weiter verbessern.

Das ausführliche Interview können Sie → hier nachlesen.

Patientennutzen. Dr. Beat Gafner, Beirat BZ Pflege ›››››››››››››› Das BZ Pflege arbeitet intensiv an seiner Produktepalette, passt diese laufend an und erweitert sie. Mit den neuen Bildungsgängen Teilzeit und berufsbegleitend hat es die Erwartungen der Praxis aufgenommen und präsentiert eine Antwort auf die angespannte Versorgungssituation im Gesundheitswesen. Die Bedürfnisse der Praxis



und in diesem Zusammenhang die demografischen Veränderungen müssen die Entwicklungen am BZ Pflege auch künftig stark prägen.

André Pfanner-Meyer, Beirat BZ Pflege ›››››››››››››› In meiner beruflichen Funktion am Inselspital, Universitätsspital Bern und als Beirätin erlebe ich die Leistung des BZ Pflege in zahlreichen Facetten; eine davon – und eine wichtige! – ist die Zusammenarbeit.

Diversität und sozio-kulturelle Kompetenz in der Pflege

Professionelle Pflege richtet sich an Menschen in allen Lebensphasen und aus den verschiedensten Kontexten und bezieht physische, psychische, spirituelle, lebensweltliche sowie soziokulturelle, alters- und geschlechtsbezogene Aspekte ein und berücksichtigt ethische Richtlinien.

Respektvoller Umgang mit Neuem und Fremdem

Vermehrt braucht es engagierten Nachwuchs, der in diesem Sinne professionell pflegen und mit den Menschen, Patienten und ihren Angehörigen sowie mit Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen einfühlsam und respektvoll umgehen kann. Dies bedingt eine Auseinandersetzung mit den eigenen Wertvorstellungen und dem eigenen soziokulturellen Hintergrund, aber auch mit anderen Einstellungen sowie dem Neuen und Fremden.

Differenzierte Reflexion

Der Bereich Internationales und Sozio-kulturelle Kompetenz (I-SOKK) unterstützt und begleitet Studierende unter anderem bei der Auseinandersetzung und Reflexion verschiedener kultureller Dimensionen wie: *jung – alt, Mann – Frau, hellhäutig – dunkelhäutig, Unterschicht – Oberschicht, sicherheitsbedürftig – risikofreudig, emotional ausdrückend – emotional zurückhaltend, Minderheiten – Mehrheit, direkt kommunizierend – indirekt kommunizierend, religiös/praktizierend – «nicht religiös»/passiv, familienzentriert – individuumzentriert, hierarchisch – egalitär, geringe Regeltreue – hohe Regeltreue, konfliktfreudig – harmonieorientiert, etc.* Die erworbenen und weiterentwickelten Kompetenzen ermöglichen den Studierenden, im Rahmen von Austauschprogrammen im In- und Ausland ihre Einstellungen zu eigenen Werten und Normen, den Zusammenhang von Migration und Gesundheit, kulturell bedingte Zusammenhänge von Gesundheit, Krankheit und Heilung und/oder die Bedeutung von (religiösen) Ritualen sowie sozialen Praktiken für die Pflege zu hinterfragen und somit wichtige Grundlagen für die professionelle Pflege zu erlernen und zu vertiefen.

2012 starteten die ersten Austauschprogramme für Studierende HF

148 Studierende wählten internationale Programme (STI-OUT und LTI-OUT). 16 davon waren für drei Monate im ERASMUS-Austausch. Sie waren bei 50 verschiedenen Partnerinstitutionen in 23 mehrheitlich europäischen Ländern. 116 Studierende entschieden sich für das nationale Programm (STN-OUT). Elf Studierende nahmen am STI-IN Programm teil, sie kamen von sieben europäischen Partnerinstitutionen. 71 nationale Partnerinstitutionen haben sich an den Austauschprogrammen (STN-OUT und STI-IN) beteiligt.

Ausbildung HF St. Imier

Der Mangel an Pflegefachpersonen zeichnet sich immer stärker ab. Im Jahr 2010 intervenierten diverse Akteure aus dem Gesundheitswesen bei der Erziehungsdirektion ERZ des Kantons Bern und beantragten die Prüfung eines Ausbildungsangebots Pflege Niveau HF im französischsprachigen Teil des Kantons. Die OdA Gesundheit Berne francophone bestätigte einen Bedarf von 300 Pflegefachpersonen. Im November 2011 erhielten das ceff (Centre de Formation Professionnelle Berne Francophone) St. Imier und das BZ Pflege den Auftrag, ein Ausbildungsangebot Pflege HF umzusetzen. Der Start eines ersten Vollzeit-Bildungsgangs war für September 2012 geplant. Der Zeitplan war ehrgeizig. Nebst konzeptuellen Aufgaben mussten sämtliche Dokumente des Lehrplans HF Pflege 2010 übersetzt und an die spezifischen Bedürfnisse der Region angepasst werden. Mit Erfolg: Im September 2012 haben 19 Personen ihr Studium am ceff begonnen.

Auf unterschiedlichsten Ebenen erlebe ich, dass mich meine Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner hören, dass sie meine Wünsche und Anregungen ernst nehmen, dass sie meinen fachlichen oder prozeduralen Vorschlag prüfen, dass sie sich einem allfälligen Konflikt stellen. Das ist Zusammenarbeit, wie ich sie mir wünsche. Henriette Schmid, Beirätin BZ Pflege

Jahresbericht 2012 des Studierendenrats

Der Studierendenrat wurde im Jahr 2010 auf Initiative der Schulleitung des Berner Bildungszentrums Pflege gegründet. Im 2011 haben sich die Strukturen entwickelt und gefestigt. Im Jahr 2012 konnte der Studierendenrat erstmals seine volle Funktion erproben. Es war für die Studierenden ein Jahr mit vielen brennenden Themen. Zum einen waren es neuere wie die Nachwirkungen der Zentralisierung der Schule. Zum anderen waren es wiederkehrende wie die Prüfungen, die Arbeitsbedingungen im Praktikum und das Absenzenreglement. Es gab zwölf reguläre Sitzungen des Studierendenrats, einzelne Arbeitsgruppentreffen sowie eine Studierendenvollversammlung.

Begonnen hat das Jahr 2012 im Studierendenrat am Standort Thun. Es gab noch einige Themen aus dem alten Jahr. So erhielten wir Antworten auf Fragen bezüglich der Durchführung der OSCE und standen im Kontakt mit der Praktikumsbewirtschaftung wegen des Forderungskatalogs zu den Rahmenbedingungen im Praktikum, welcher der Studierendenrat 2011 erarbeitet hatte. Weiter startete ebenfalls bereits 2011 eine Umfrage des Studierendenrats zu den Unterrichtszeiten, die klare Präferenzen der einen Hälfte der Studierenden zeigte und deshalb im zweiten Halbjahr 2012 bei den anderen Studiengängen weitergeführt wurde. Die Ergebnisse der Umfrage wurden Ende 2012 ausgewertet und werden bald mit der Schulleitung besprochen.

Im Sommer war unser Hauptthema die von der Schulleitung initiierte Studierendenvollversammlung, die durch einen offenen Brief einiger Studierender nötig wurde. Der Studierendenrat hat diese Veranstaltung mitgetragen. Die Moderation der Vollversammlung durch einen Co-Präsidenten und die Teilnahme zweier Studierendenräte am Podiumsgespräch zeigten, dass der Studierendenrat über gute Ressourcen verfügt, um aktiv an der Entwicklung der Schule mitzuwirken und einen Dialog zwischen Schulleitung und Studierenden zu ermöglichen.

Über das ganze Jahr verteilt hatten Mitglieder des Studierendenrats immer wieder die Möglichkeit, sich einzubringen und mitzuarbeiten. So stellten wir den Studierendenrat am Willkommensanlass für die neuen Studierenden vor, suchten Freiwillige für die Mitarbeit im Teilprojekt Praxisorientierung im Rahmen der Qualitätsentwicklung, gaben Inputs für den neuen Studienführer und Anregungen für die Verbesserung der Infrastruktur weiter.

Weiter erhielt der Studierendenrat vertiefte Einblicke in diverse Angelegenheiten. So wurden uns z. B. die Gewichtung der Fächer Anatomie, Physiologie, Pathophysiologie und Pharmakologie im Lehrplan 2010 genauer erläutert und die Hintergründe der neu eingeführten Laptoppflicht vorgestellt. Ebenso wurden ein künftig geltender Verhaltenskodex für Studierende sowie das überarbeitete Absenzenmanagement mit uns besprochen.

Der Studierendenrat diente auch einige Male als Referenzgruppe (z. B. für die neue Werbekampagne). Weiter gab es einige Gelegenheiten, neue Ideen einzubringen (z. B. für den Osterapéro, den Tag der offenen Tür und den Abschlussanlass für die diplomierten Studierenden). Besonders hervorzuheben ist die als Pilotprojekt gestartete Praktikumstauschbörse, die vom Studierendenrat selbstständig aufgebaut wurde.

Ende Jahr beschäftigten wir uns bereits mit der nächsten Vollversammlung, die im ersten Halbjahr 2013 geplant ist. Die Thematik «Praktikum» verspricht eine angeregte, konstruktive Kontroverse, die alle Studierenden interessieren dürfte. Der Studierendenrat wird mit Sicherheit wieder eine aktive Rolle übernehmen, ganz nach dem Motto der «Schule im Dialog».

Für das Co-Präsidium des Studierendenrats
Simon Blaser

fördert und erhält Gesundheit. Ziel ist, für betreute Menschen die bestmöglichen Behandlungs- und Betreuungsergebnisse sowie bestmögliche Lebensqualität in allen Phasen des Lebens zu erreichen (SBK, 2008). Mit diesem Verständnis bietet das BZ Pflege eine fundierte, generalistische Pflegeaus- und -weiterbildung an. «Die Praxis» innerhalb aller Versorgungsbereiche hat sich stark gewandelt.

Die *sieben* …
alten, bewährten Pflegeschulen des Kantons Bern sind im BZ Pflege vereinigt worden. Die Schule ist damit von allem Anfang an mit der *siebenfach* eingebrachten Kompetenz alles andere als ein *Buch mit sieben Siegeln*. Alle Beteiligten haben ihre *Siebenmeilenstiefel* hervorgeholt, das Bauen am äusseren und inneren Gebäude nach Kräften vorangetrieben, nach kurzer Zeit alle *Siebensachen* gepackt und in neuer Gestalt die Aus- und Weiterbildung der Pflegefachfrauen und -männer auf hohem Niveau fortgesetzt. So ist diese Schule!
Ich danke allen für ihre grosse Arbeit.
Dr. Barbara Dätwyler, Verwaltungsratsmitglied und Präsidentin des Beirates BZ Pflege

Um die Komplexitätsansprüche erfolgreich zu bewältigen, sind neue Vorgehensweisen und Kompetenzen in der Pflege gefordert. Diesbezüglich erachte ich das neu lancierte Projekt hinsichtlich der Praxisorientierung im Unterricht als grosse Chance.
Silvia Brönnimann, Beirätin BZ Pflege ›››››››››››››› Die Ausbildung zur Pflegefachfrau / zum Pflegefachmann hat in der Politik

einen hohen Stellenwert. Neben der Sorge, eine genügend grosse Anzahl Studierender ausbilden zu können, geht es auch darum, die Attraktivität des Arbeitsumfelds zu verbessern und die Pflegefachleute für den Verbleib im Beruf zu motivieren. Ein wichtiger Faktor ist dabei die Möglichkeit, durch Weiterbildung das Fachwissen vertiefen zu können. Das BZ Pflege leistet auch hier einen wichtigen

Neue Weiterbildungsangebote

Für die Praxis – mit der Praxis

Das BZ Pflege will Weiterbildungen anbieten, die auch zukünftige Anforderungen der Praxis erfüllen, denen neuste Erkenntnisse zugrunde liegen und die für alle Mehrwert schaffen.

Zusammenarbeit mit der Praxis

Die Entwicklung neuer Weiterbildungsangebote wurde fortgeführt. Die Zusammenarbeit mit Universitätskliniken, Spitälern, Heimen und Spitexanbietern bewährt sich. Der enge Austausch mit der Praxis sorgt für eine hohe Praxisorientierung des Weiterbildungsangebots. Dessen Vielfalt widerspiegelt die Diversität im Bereich Pflege. Der Unterricht folgt dem Grundsatz des evidenzbasierten Lernens.

Skills-Center: optimale Trainings- und Transfermöglichkeiten

Ab Ende 2011 bis April 2012 wurde das Skills-Center an der Friedbühlstrasse 53 auf dem Insel-Areal bei laufendem Betrieb aufgebaut. Der Aufbau erfolgte in Kooperation mit der Direktion Pflege/MTT des Inselspitals. Das Skills-Center steht in erster Linie für den praktisch-technischen Unterricht der NDS Anästhesie-, Intensiv- und Notfallpflege und der Direktion Pflege/MTT zur Verfügung. Die Studierenden arbeiten im Skills-Center eins zu eins mit den Einrichtungen und Materialien aus dem Spitalalltag. Das Skills-Center ermöglicht im Unterschied zum hektischen Praxisalltag stressfreie und zeitlich uneingeschränkte manuelle Trainingsmöglichkeiten. Auch knifflige Fallsituationen mit hohem Bezug zur Theorie können ohne Zeitdruck angegangen werden.

Qualität überprüfen und sichern

Im Juni 2012 stand die erste Rezertifizierung nach dem Umzug in den Campus an. Die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS) hat das vorgefunden, was der Fachbereich verspricht: die Weiterbildungsangebote konsequent auf die Praxis auszurichten und damit zum Qualitätsleader zu werden. Die SQS stellte keine Non-Conformities fest und bescheinigte die erfüllten Anforderungen erneut mit dem SQS-Zertifikat. Es ist bis am 25. Juni 2015 gültig.

Reorganisation abgeschlossen

Der Fachbereich Weiterbildung besitzt die Merkmale einer Expertenorganisation. Diese – sowie die Aspekte der Kunden- und Leistungsorientierung und die inhaltlich sinnvolle Zuteilung neuer, nicht subventionierter Angebote – galt es bei der Reorganisation von Mai 2011 bis Mai 2012 zu berücksichtigen. Die Reorganisation führte zum erwünschten Ergebnis. Die Organisation des Fachbereichs hat an Klarheit gewonnen. Die nicht subventionierten Angebote sind den inhaltlich neu gegliederten Abteilungen zugewiesen. Die betriebswirtschaftliche Verantwortung für die Kosten und Erträge liegt nun bei den jeweils zuständigen Abteilungen, was deren Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten abrundet.

Beitrag. Margreth Schär, Beirätin BZ Pflege ›››››››››››››› Das BZ Pflege verzeichnet mehr als 120 Praxispartner und ist trotz dieser Vielzahl an einer aktiven Zusammenarbeit und einem gemeinsamen Weiterentwickeln der Ausbildung sehr interessiert. Damit in Zukunft auch die psychiatrische Versorgung über genügend Pflegefachpersonen verfügt, haben die Praxisbetriebe der Psychiatrie

Ein chinesisches Sprichwort sagt: *Wenn der Wind des Wandels weht, bauen die einen Schutzmauern, die anderen Windmühlen.*
Das BZ Pflege hat den Wind des Wandels genutzt, um eine den sich stets ändernden Ansprüchen und Bedürfnissen angepasste Aus- und Weiterbildung anzubieten. Einiges musste verändert und optimiert werden, vieles hat sich bereits bewährt. Die Ansprüche an die Aus- und Weiterbildungen sind hoch – das BZ Pflege wird auch in Zukunft die Herausforderung annehmen und mit dem Wind des Wandels Windmühlen bauen.
Dorette Balli-Straub, Verwaltungsratsmitglied BZ Pflege

im Kanton Bern die Zusammenarbeit mit dem BZ Pflege deutlich intensiviert. Wir sind überzeugt, dass wir gute Rahmenbedingungen für die Pflegeausbildung nur gemeinsam erreichen können und sind auf gutem Weg. Wilhelmina Zwemer, Beirätin BZ Pflege

›››››››››››››› *«Was ich lebendig nenne? Das nenne ich lebendig: Das Schwierige nicht scheuen, das Bild von sich selbst ändern.»*

Anpassung von Weiterbildungsangeboten

Mit Veränderungen Schritt halten

Die Bildungslandschaft hat sich in der Schweiz in den vergangenen Jahren spürbar verändert – auch im Bereich Pflege. Das führt dazu, dass etablierte Weiterbildungen an neue Vorgaben anzupassen sind.

Neue Anerkennung für bestehende Angebote

Ende 2012 ist die Anerkennung des Nachdiplomstudiums Pflege, Gesundheitsförderung und Prävention durch das SRK abgelaufen. Um den Studierenden des NDS lückenlos einen schweizerisch anerkannten Abschluss überreichen zu können, hat die SBK-Kommission für die Weiterbildung zur diplomierten Pflegefachfrau/zum diplomierten Pflegefachmann das NDS – im Sinne einer Übergangslösung – bereits im April 2012 als HöFa1 anerkannt. Die Übergangslösung wird mit dem Projekt Kompetenzenprofile Pflege der OdASanté, das die nationale Anerkennung neu regeln wird, in ein paar Jahren aufgehoben.

Anerkennung durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)

Im Sommer 2012 wurde der gut zweijährige Entwicklungsprozess zur Anpassung der Curricula der NDS Anästhesie-, Intensiv- und Notfallpflege an die Vorgaben des nationalen Rahmenlehrplans beendet. Dabei wirkten viele mit: Studierende der Pilotstudiengänge, Berufsbildungsverantwortliche, direkte Vorgesetzte und Lehrpersonen der Studierenden, Dozierende sowie die Leitenden der Nachdiplomstudiengänge. Die Resultate sind insgesamt sehr erfreulich.

In der Folge verfügte das BBT Ende 2012:

- das NDS Notfallpflege des BZ Pflege ab der Durchführung im Januar 2010 als Nachdiplomstudium Notfallpflege NDS HF anzuerkennen.
- das NDS Intensivpflege des BZ Pflege ab der Durchführung im März 2010 als Nachdiplomstudium Intensivpflege NDS HF anzuerkennen.
- das NDS Anästhesiepflege des BZ Pflege ab der Durchführung im Mai 2010 als Nachdiplomstudium Anästhesiepflege NDS HF anzuerkennen.

Die Auswertung kann über das BZ Pflege bezogen werden.

Anerkennung der Lernorte AIN Praxis

Die Anerkennung der NDS HF AIN durch das BBT verlangt eine Anerkennung der Lernorte Praxis durch den jeweiligen Bildungsanbieter. Das BZ Pflege hat deshalb von September bis Dezember 2012 die ersten acht Anerkennungsbesuche in den Fachdisziplinen Anästhesie-, Intensiv- und Notfallpflege durchgeführt, alle mit erfreulichem Resultat. Die acht Institutionen werden weiterhin als Lernorte Praxis anerkannt und sind hoch motiviert, sich auch künftig tatkräftig an der berufsbegleitenden Weiterbildung zu beteiligen. Die gemeinsame Ausarbeitung von Arbeitsinstrumenten intensivierte die Bildungspartnerschaft und führte zu einer neuen Vertrauensbasis, die sich im Alltag in einer kürzeren und direkten Kommunikation zwischen den Lernorten Praxis und dem BZ Pflege zeigt.

(Aus: Christa Wolf: Kassandra) Das bildungs- und berufspolitische Umfeld hat vom BZ Pflege im vergangenen Jahr die angesprochene Lebendigkeit verlangt. Es gilt, sich zu ändern und sich anzupassen, ohne aber das geforderte Kompetenzniveau an die zukünftigen Pflegefachfrauen und -männer zu senken. Das BZ Pflege wird auch weiterhin gefordert werden, aber meiner Einschätzung nach ist es

Neue Kooperationen und Partnerschaften

Vernetzt und wettbewerbsfähig

Die schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen im Gesundheitswesen sind bei den Rekrutierungen deutlich spürbar. Die Konkurrenz unter den Bildungsanbietern ist gross. Um zu bestehen, bedarf es unbestrittener Fachkompetenz, hoher Kundenorientierung und neuer PR-Massnahmen. Zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit dienen auch Kooperationen mit etablierten Institutionen.

Neue Kooperationen und Bildungspartnerschaften

Erstmalig in der Schweiz ist für Absolventinnen / Absolventen eines NDS HF Anästhesie-, Intensiv- oder Notfallpflege die Möglichkeit zum Besuch einer Passerelle gegeben, die zum Diploma of Advanced Studies «Spezialisierte Pflege» führt. Die Berner Fachhochschule hat diese einmalige Passerelle mit dem BZ Pflege und dem Inselspital Bern entwickelt.

Gleichzeitig wurde für das NDS Pflegeberatung und das NDS Pflege, Gesundheitsförderung und Prävention eine Lösung mit einem Höhereintritt gefunden. Studierende, die eines der beiden NDS erfolgreich abgeschlossen haben, können ihre Weiterbildung an der Kalaidos Fachhochschule Gesundheit in Zürich fortführen und einen MAS-Abschluss erlangen.

Für den Aufbau und die Durchführung des NDK Neonatologie arbeitet das BZ Pflege mit dem Bildungsanbieter Z-INA (Höhere Fachschule Intensiv-, Notfall- und Anästhesiepflege Zürich) sowie Vertretungen der Universitätsklinik für Kinderheilkunde Bern, des Universitätsspitals Zürich und der Universitäts-Kinderklinik Zürich zusammen.

Das Modul Herz für Medizinische Praxisassistentinnen (MPA) ist Teil der entstehenden Berufsprüfung «Medizinische Praxiskoordinatorin / Medizinischer Praxiskoordinator klinischer Richtung» der OdA Berufsbildung Medizinische Praxisassistentin. Das BZ Pflege ist mit dem Schweizerischen Verband Medizinischer Praxis-Assistentinnen (SVA) deshalb eine Bildungspartnerschaft eingegangen.

Weitere wichtige Partner des BZ Pflege sind das bzi Bildungszentrum Interlaken, die Schweizer Armee sowie Parkinson Schweiz.

Mitarbeitende bilden sich weiter

Ein Dutzend Mitarbeitende haben 2012 eine pädagogisch-erwachsenenbildnerische, pflegerische oder Management-Weiterbildung mit einem Titel Master of Advanced Studies (MAS) abgeschlossen. Weiterbildungen führen zu Erkenntnissen und Überzeugungen, die Mensch und Institution weiterbringen. Beim BZ Pflege liegt der Nutzen z. B. im Unterricht, in der Führung einer Organisationseinheit, in der Innovationskraft der Mitarbeitenden und in der Rolle als Bildungsanbieter, der auf bestens ausgebildete Mitarbeitende angewiesen ist.

gewappnet, die Herausforderungen anzunehmen und professionelle Antworten zu finden. In diesem Sinne wünsche ich dem BZ Pflege weiterhin die notwendige Lebendigkeit. Susanna Weyermann-Etter, ehem. Beirätin BZ Pflege ›››››››››››››› Das BZ Pflege hat verschiedene Pflegeschulen zusammengeführt. Jetzt gilt es, in der Pflegeausbildung mit den laufenden Veränderungen im Gesund-

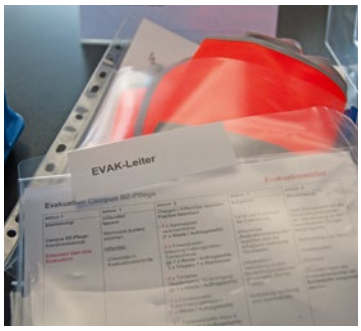
Die Konzentration der Kräfte an einem Standort bewährt sich. Nach wie vor wird daran gearbeitet, die Kultur des Bildungszentrums als eine Einheit zu prägen. Die Wahrnehmung des BZ Pflege von aussen, als Bildungsstätte für die Pflege, beginnt sich zu etablieren. Auch ist fühlbar, dass grosse Anstrengungen unternommen werden, um eine qualitativ hochstehende und auf die Praxis zugeschnittene Ausbildung anzubieten. Damit sind beste Voraussetzungen geschaffen, um den Pflegeberuf so zu vermarkten, dass er junge, motivierte Personen anzusprechen vermag.

Christiane Gaudy, Verwaltungsratsmitglied BZ Pflege

heitswesen mitzuhalten und die jungen Menschen bestmöglich auf die Arbeitswelt vorzubereiten. Die Curricula müssen laufend den aktuellen Themen im praktischen Alltag angepasst werden. Dies bedingt einen intensiven Austausch zwischen Praxis und Bildungsanbieter. Für eine praxisnahe, fundierte Pflegeausbildung und genügend Nachwuchs im Pflegeberuf – dafür setze ich mich im Beirat

Als Verwaltungsrätin bin ich glücklich, am BZ Pflege kompetente und engagierte Dozierende und Mitarbeitende zu wissen. Ihnen gelingt es, stets neue Zeichen der Qualität zu setzen. So etwa 2012 als Gastgebende für den internationalen Lernweltenkongress in Pflege- und Gesundheitspädagogik. So natürlich auch im täglichen Unterricht. Aber auch unsere Absolventinnen und Absolventen setzen Zeichen: Sie meistern strenge, aber faire Prüfungen. Sie werden dank ihrer Aus- oder Weiterbildung am BZ Pflege den Pflegealltag fachlich und sozial kompetent prägen. Ihnen allen gebührt mein Dank und meine grosse Wertschätzung!

Margret Kiener Nellen, Verwaltungsratsmitglied BZ Pflege



mit einer Stimme aus der Praxis ein. Rita Küchler, Beirätin BZ Pflege ›››››››››››››› Das BZ Pflege und die Pflegedienste der verschiedenen Institutionen des Gesundheitswesens bilden gemeinsam ein erfolgreiches Netzwerk für die Ausbildung von Pflegefachleuten. Zusammen werden wir auch die künftigen Herausforderungen zur Sicherung unseres beruflichen Nachwuchses

Optimierungen am Campus BZ Pflege und am Standort Thun

Der Fachbereich Services blickt auf ein intensives Jahr zurück. Vieles konnte geklärt, verbessert und neu aufgebaut werden.

Logistik (SL)

Die neuen Gegebenheiten am Campus lösten Anfang Jahr eine Flut von Anfragen aus, die im Frühling dann abnahm. Definitive Prozesse, Strukturen und weitere Anpassungen lösten die Übergangslösungen systematisch ab. Die externe Reinigung wurde in einem optimierten Paket öffentlich ausgeschrieben und auf den 1. September 2012 neu vergeben. Viele Mängel am Gebäude konnten eruiert und behoben werden. Dies erfolgte in sehr konstruktiver Weise – zum Teil auch mit der Eigentümerin, der Sarasin Anlagestiftung in Basel bzw. deren Beaufragten BERNINVEST in Bern.

Finanz- und Rechnungswesen (SF)

Der Kostendruck des Kantons verursachte Zusatzaufwand beim Erarbeiten des Budgets und in der Überwachung des Ausgabenmoratoriums gegen Ende Jahr. Weiter wurde die Bauabrechnung des Campus im Detail aufbereitet und dem Verwaltungsrat vorgelegt, und daraus folgend wurden Mietpreisverhandlungen für das Campusareal geführt. Die Unterschreitung des Investitionsbudgets und die auch daraus folgenden tieferen Mietkosten sind erfreulich.

Human Resources (SH)

Seit dem 1. Januar 2012 verantwortet das neu geschaffene Ressort «Lohnbuchhaltung/Personaladministration» die Auszahlung der Löhne für die Mitarbeitenden, Dozierenden und einen grossen Teil der Studierenden (HF).

Eine Mitarbeitendenbefragung zur Zufriedenheit fand im Mai 2012 statt. Nach der Auswertung folgten gegen Ende Jahr fachbereichsweise Mitarbeitenden-Workshops. Die Leitung der interdisziplinären Projektgruppe lag beim SH.

Informations- und Kommunikationstechnologie (SI)

Die Abteilung SI betreibt die Informatik und ist neu auch für die Telefonie (VOIP) zuständig. Die Netzwerktechnik im Campus ist ausgeklügelt und leistungsfähig. Der Standort Thun wurde sukzessive mit weitgehend derselben Technik ausgerüstet wie der Campus. Dazu musste Know-how aufgebaut und erweitert werden. Die Einführung der Notebook-Pflicht bei den HF-Studierenden erforderte vom SI-Team weitere, neue und anders gelagerte Supportleistungen.

Krisenorganisation

Kurz nach Bezug des Campus wurde ein Projekt zur Erarbeitung eines Krisenkonzepts gestartet. Das Konzept wurde im Herbst an eine neu geschaffene Stelle in der Logistik übergeben. Bei einer Evakuationsübung, sowohl am Campus BZ Pflege als auch am Standort Thun, mussten alle Anwesenden wegen eines Brandalarms das Gebäude verlassen und sich zum Sammelplatz begeben. Der neue Sicherheitsbeauftragte wertete diese ersten Evakuationsübungen aus und zeigte Verbesserungsmöglichkeiten in Organisation, Beschriftung und Material auf.

meistern. Fabian Schwab, Beirat BZ Pflege ›››››››››››››› Grosser Bedarf an Pflegepersonal, ungenügend Nachwuchs (36 000 fehlen bis ins Jahr 2020) sowie Berufsaussteiger stehen weiterhin in einem Missverhältnis. Es gilt, unsere Ansprüche in der Ausbildung auf das zwingend Notwendige zu reduzieren, die Arbeitswelt Gesundheitswesen attraktiver zu gestalten und heutige Bedürfnisse und

Qualität und Entwicklung

Qualitätsentwicklung für das gesamte BZ Pflege

Erst technische Aufbauarbeiten, dann Qualitätsentwicklung für das ganze BZ Pflege: Die Abteilung Qualität und Entwicklung (Q&E) kommt ihrem Ziel näher.

Basisprozesse definiert

Der Fokus der Abteilung Q&E lag 2012 zuerst erneut auf den Basisprozessen. Der Umzug in den Campus hatte zahlreiche, vor allem logistische Prozesse «herrenlos» gemacht, die vor dem Umzug gar nicht auf die neue Situation ausgerichtet werden konnten (z. B. Studierenden-, Dozierenden-, Mitarbeitenden-Eintritt, Bibliotheksprozesse, durch das neue Gebäude bedingte technische Prozesse).

Persönliches Login für alle

Neue Sicherheitsanforderungen der ERZ bedingen für alle Internetbenutzenden des BZ Pflege ein persönliches Login. Dies betrifft die Studierenden des Fachbereichs Ausbildung (Notebook-Pflicht) sowie die Dozierenden des Fachbereichs Ausbildung und des Fachbereichs Weiterbildung. Durch den Aufbau eines umfangreichen technischen Prozesses erhält nun jeder neu Eintretende dieser Kundengruppen automatisch ein persönliches Login.

SharePoint aktualisiert

Das Dokumentenmanagementsystem 2012 des BZ Pflege, SharePoint, wurde im März auf Version 10 aktualisiert und gleichzeitig auf einem Server der eigenen ICT-Landschaft aufgebaut (früher auf externem Server). Kleine Startschwierigkeiten des Projekts waren bis Ende 2012 spürbar – heute läuft SharePoint 10 stabil. Im Jahr 2012 wurden permanent Ablagestrukturen des Fachbereichs Weiterbildung auf SharePoint übertragen. Gleichzeitig baut der Fachbereich Weiterbildung die Ablagestrukturen aller Weiterbildungsangebote identisch auf.

Qualitätsstandards für alle Fachbereiche

Ebenfalls 2012 entwickelte eine Arbeitsgruppe die BZ-Pflege-übergreifenden Qualitätsgrundsätze. Von diesen leiten nun alle Fachbereiche ihre Qualitätsstandards ab. Das BZ Pflege unterstützt sie hierfür mit einem Qualitätsbaukasten eines externen Beraters. Die Qualitätsstandards und Messtechniken sollen in den Fachbereichen Aus- und Weiterbildung zur Qualitätsweiterentwicklung von Lehrinhalten und in den Supportbereichen zu schlanken, bedürfnisgerechten Prozessen führen.

Zur Qualitätsentwicklung im Fachbereich Ausbildung

Das Jahr 2012 hat an den Fachbereich Ausbildung hohe Anforderungen gestellt. Das Zusammenführen der verschiedenen Schulorte, inklusive der unterschiedlichen Qualitätskonzepte und -vorstellungen, hat die Qualitätsentwicklung (QE) ebenso herausgefordert wie die Veränderungsprozesse oder die Anonymisierungstendenzen bei den Studierenden. Der Ansporn, mit gezielten Interventionen und Projekten auf die Entwicklung zu reagieren, war gross. Im Zentrum steht dabei die Förderung der Unterrichtsentwicklung.
Dies geschieht z. B. mit:

- Einführung der thematischen Gruppen (ressourcenorientierter Einsatz der Lehrpersonen).
- Projektstart für eine Befragung der Praxisbetriebe zur Zufriedenheit mit der Ausbildung und zur Praxisorientierung.
- Einführung neues Absenzenmanagement und Stärkung der Rolle der Studiengangsbegleitung.
- Start mit der Planung eines systematischen 360°-Feedbacks.

Auch im Jahr 2013 wird das BZ Pflege alles daran setzen, die Unterrichtsentwicklung zu fördern.

Realitäten zu berücksichtigen. Fundamental von der Lernwelt sich unterscheidende Arbeitsbedingungen nach der Ausbildung führen zu Frustration, Demotivation und Ausstieg. Dr. Andreas Stettbacher, Beirat BZ Pflege ›››››››››››››› Der Altersbereich gehört nicht unbedingt zu den Wunschpraktika der Auszubildenden am BZ Pflege. Dennoch haben wir im Domicil Mon Bijou immer gute,

Wo ein Wille ist, ist ein Weg – wir haben die ersten erfolgreichen Schritte zu einer tollen Ausbildungsinstitution hinter uns und einen anspruchsvollen Weg vor uns. Was die Mitarbeitenden des Lehrkörpers, der Verwaltung und als Kader, aber auch als Lernende – als unsere Kundinnen und Kunden – unter schwierigen Bedingungen geleistet haben, verdient meinen grossen Respekt. Es macht Freude, mit Ihnen allen zu arbeiten.

René Markwalder, Verwaltungsratsmitglied BZ Pflege

begeisterte und motivierte Studierende. Es macht Spass, sie in die Praxis einzuführen. «Wir haben bei Ihnen viel gelernt und davon profitiert», lauten fast alle Rückmeldungen. Die Zusammenarbeit mit dem BZ Pflege, einer innovativen Ausbildungsstätte, ist enorm wichtig. Theorie und Praxis zielen beide darauf ab, auch künftig genügend fachkompetentes und diplomiertes Pflegepersonal

Umschau und Ausblick aus Verwaltungsratssicht? Jede Kollegin, jeder Kollege betrachtet das gleiche BZ Pflege, und sicher sieht keiner das Gleiche. Der Standort bestimmt das Bild bis zum Horizont, eigenes Wissen, eigene Erfahrung, eigene Anliegen und Ängste bestimmen das, was dahinter, also vor uns liegt. – Umschau: Vom Standort Berner Oberland aus sehe ich an der jenseitigen Peripherie der Stadt Bern eine neue, grosse, perfekt eingerichtete, engagiert geführte Bildungsinstitution mit gut dotiertem Lehrkörper. Ich sehe auch einen zweiten, nicht zweitklassigen, Standort in Thun, wichtig in einem Kanton, der die Sorge für die Regionen ernst meint. Insgesamt: erfreulich, aber Platz für mehr Studierende. – Ausblick: Pflege ist wichtig seit je, die Zeit hat die Ausbildung der Pflegenden zunehmend wichtiger gemacht, und die Pflege dieser Ausbildung ist ein Wert für sich. Im Zentrum bleiben die Kranken, die Patienten, ihre Bedürfnisse. Im verwirrlichen Kräftefeld von Gesundheitspolitiken, Gesundheitsverwaltungen und Gesundheitsinstitutionen bleibt dies die Hauptaufgabe des BZ Pflege.
Heinrich Schneider, Verwaltungsratsmitglied BZ Pflege

auszubilden. Agathe Müller, Beirätin BZ Pflege ›››››››››››››› Die OdA Gesundheit Bern engagiert sich für eine starke Bildung. Vor diesem Hintergrund bestehen mit dem BZ Pflege schon seit geraumer Zeit ein konstruktiver Austausch und eine Zusammenarbeit. Diese hat sich zum gegenseitigen Nutzen im vergangenen Jahr vertieft und weiterentwickelt und spiegelt damit, ebenso wie

Tough enough für 87 Infoveranstaltungen

Rekrutierungsmodelle, die ausschliesslich auf altruistischem Gedankengut basieren, haben es im aktuellen gesellschaftlichen Umfeld schwer. Deshalb beschloss das BZ Pflege im Frühjahr 2012, neue Wege zu gehen. Im Zentrum der neuen Werbekampagne steht nicht mehr die «liebe» Pflegefachfrau, sondern der Patient mit seinen realistischen und alltäglichen Bedürfnissen.

Tough enough?

Rico, Lara und Erna haben eines gemeinsam: Sie stellen menschlich und kommunikativ eine Herausforderung dar. Die Kampagne «Tough enough?» setzt voraus, dass junge Menschen vor allem Herausforderungen suchen. Sie will Menschen ansprechen, die genau diese Herausforderung interessiert. Das «pflegerische Rüstzeug» können sie beim BZ Pflege lernen. Was sie aber mitbringen müssen, sind die nötigen sozialen, menschlichen und kommunikativen Kompetenzen sowie ein gutes Stück Lebenserfahrung. Denn letztlich sind es diese Kompetenzen, die unsere Pflegefachleute auszeichnen.

Promotion des neuen Campus

Der heimliche Star im Jahr 2012 war der neue Campus. So drehte sich einiges um den neuen Schulort in Ausserholligen. Am 23. März 2012 fand die offizielle Einweihungsfeier des Campus statt, an welcher Mitarbeitende, Studierende, Dozierende sowie Vertreterinnen und Vertreter aus der Praxis und Politik dem Campus Leben einhauchen durften. Für die Öffentlichkeit wurde am 1. September 2012 ein vielseitiger und spannender Tag der offenen Tür angeboten, an dem die Räumlichkeiten des Campus gezeigt sowie das gesamte Angebot des BZ Pflege präsentiert wurden. Schliesslich fand der Lernweltenkongress 2012 ebenfalls am Campus statt, sodass die LTT-Räumlichkeiten den Teilnehmenden aus der Schweiz, Deutschland und Österreich gezeigt werden konnten.

Ausbau des Infonetzwerks

Für die möglichst lückenlose Information sämtlicher potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten ist ein flächendeckendes Infonetzwerk mindestens so wichtig wie eine gute Kampagne. Deshalb hat das BZ Pflege 2012 das Netzwerk zusammen mit der Praxis weiter ausgebaut. Ein besonderes Augenmerk galt dabei sämtlichen Fachmittelschulen sowie einer ausgeglichenen regionalen Verteilung der Anlässe. Total konnten 87 Infoveranstaltungen für die Ausbildung in Pflege HF durchgeführt werden. Der Aufwand hat sich gelohnt: 1401 Interessentinnen und Interessenten nahmen an den Infoveranstaltungen teil – 149 mehr als im Vorjahr. Davon haben sich 350 Personen für eine Ausbildung am BZ Pflege entschieden (2011 waren es 302).

sinnbildlich der neue Campus BZ Pflege, einen Prozess des fortwährenden Aufbaus in Richtung einer modernen, zielgerichteten, lösungsorientierten und hoffentlich nachhaltigen Bildungszukunft. Dieter Hannich, Vizepräsident Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Bern (OdA G BE)

Personalbestand

Mitarbeitende

		31.12.2012 Anzahl	31.12.2012 Vollzeitstellen	31.12.2011 Anzahl	31.12.2011 Vollzeitstellen
Total		260	198	260	199
davon	Frauen	208	153	209	154
	Männer	52	45	51	45
davon	Lehrpersonen	173	132	181	138
	Administration, Dienste	87	66	79	61

Dozierende

	31.12.2012 Anzahl	31.12.2012 Vollzeitstellen	31.12.2011 Anzahl	31.12.2011 Vollzeitstellen
Total (inkl. Expertentätigkeiten)	> 300	ca. 20	> 300	ca. 20

Studierende

		31.12.2012 Anzahl	2012 ∅ Anzahl	31.12.2011 Anzahl	2011 ∅ Anzahl
Total		1266	1221	1263	1243
davon	Nationalitäten	20		29	
davon	Frauen	1134		1132	
	Männer	132		131	
davon	HF Pflege	942	879	877	798
	DN II	0	0	0	70
	Pflegeassistenz	0	31	95	93
	Total Ausbildung	942	910	972	961
	Weiterbildung	324	311	291	282

Finanzbericht 2012

Seite 40
Finanzieller Lagebericht

Seite 42
Bilanz per 31.12.2012

Seite 43
Erfolgsrechnung 2012

Seite 44
Anhang
· Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze
· Anmerkungen zur Bilanz
Seite 45
· Anmerkungen zur Erfolgsrechnung
Seite 47
· Gesetzliche Angaben

Seite 48
Revisionsbericht

Finanzieller Lagebericht

Auftrag
Das Berner Bildungszentrum Pflege (BZ Pflege) bezweckt die Konzeption und die Durchführung von Studiengängen für die Pflegeaus- und -weiterbildung auf Stufe Höherer Fachschule (Bildungsgang, Nachdiplomstudien und andere Weiterbildungsangebote) im Auftrag des Kantons Bern und in eigenem Ermessen. Mit gegen 1300 Studierenden ist das BZ Pflege eine der grössten Institutionen für die Aus- und Weiterbildung von Pflegefachkräften in der Schweiz.

Rechtsform
Das BZ Pflege ist eine nicht gewinnorientierte Aktiengesellschaft. Aktionäre sind die vier Hauptträger: Stiftung Inselspital, Stiftung Lindenhof Bern, Stiftung Diaconis und Verband Berufsbildung Pflege Berner Oberland.

Gründung
Das BZ Pflege wurde mit dem Eintrag ins Handelsregister auf den 6. Juni 2007 gegründet. Am 1. September 2007 wurde der Schulbetrieb der ehemaligen Pflegeschulen an das BZ Pflege übertragen, mit Ausnahme der Schulorte Biel und Aarberg, für welche die Übernahme per 1. Januar 2008 stattfand.

Finanzierung
Gemäss Übertragungsvertrag vom 9. Juni 2008 mit dem Kanton Bern wird der Leistungsauftrag für die Ausbildung von Pflegefachkräften durch staatliche Beiträge unterstützt. Diese decken rund drei Viertel der Gesamtkosten. Die verbleibenden Aufwendungen werden in erster Linie durch Schulgelder und Kostenbeiträge der Praxisinstitutionen finanziert.

Im Bereich der nicht subventionierten Weiterbildungen wird das Kursangebot laufend durch neue Produkte ergänzt, die im Markt ihre kostendeckende Nachfrage finden. Das eigenfinanzierte Angebot wirkt sich in der Jahresrechnung erfolgsneutral aus.

Finanzlage 2011 – Vorjahresvergleich
Im Jahr 2011 wurde eine namhafte Unterschreitung des Budgets durch das BZ Pflege realisiert. Mit dem Kantonsbeitrag für den Schulbetrieb und dem Sonderkredit für den Campus in Ausserholligen standen CHF 60,5 Mio. zur Verfügung. Das Budget des Schulbetriebs wurde um CHF 9,8 Mio. unterschritten. In diesem Bereich benötigte das BZ Pflege CHF 40,2 Mio. gegenüber den geplanten CHF 50,0 Mio. Für den Campus-Neubau standen CHF 10,5 Mio. zur Verfügung. In diesem Bereich konnten die gesprochenen Kredite um CHF 2,5 Mio. unterschritten werden.

Somit wurden die gesprochenen Kantonsbeiträge im Jahr 2011 bei Weitem nicht ausgeschöpft. Dank starkem Fokus auf die Kosteneffizienz im Schulbetrieb und einem guten Kostencontrolling beim Campus-Neubau konnte gesamthaft auf CHF 12,3 Mio. der geplanten Leistungsbeiträge des Kantons verzichtet werden.

Finanzlage 2012
Das Kostenbudget 2012 beläuft sich auf total CHF 65,2 Mio., die mit CHF 48,3 Mio. durch Leistungen des Kantons gedeckt werden. Es zeigt sich, dass der Kantonsbeitrag 2012 nicht ausgeschöpft wird. Die Erfolgsrechnung des Jahres 2012 zeigt einen regulären Kantonsbeitrag von CHF 38,7 Mio. Somit wurde der budgetierte Kantonsbeitrag von CHF 48,3 Mio. um CHF 9,6 Mio. unterschritten. Auch die Sparvorgaben gemäss Entlastungspaket 2012 des Kantons Bern konnten übertroffen werden (Zielvorgabe 2014: CHF 48,2 Mio.).

Auch die im Vorjahr benötigten CHF 40,2 Mio. für den regulären Schulbetrieb konnten um über CHF 1,5 Mio. unterschritten werden, und dies bei steigenden HF-Studierendenzahlen. Die Erfolgsrechnung 2012 weist beim Leistungsbeitrag des Kantons CHF 38,7 Mio. aus. Dies konnte unter anderem durch diverse Massnahmen im Zusammenhang mit dem Ausgabenmoratorium des Kantons Bern erreicht werden.

Zusätzlich zeigte sich im Rahmen der definitiven Bauabrechnung für den Campus-Neubau, dass von den budgetierten CHF 8,3 Mio. für den Mieterausbau lediglich CHF 7,5 Mio. verbaut wurden. Diese Einsparung schlägt sich in einer Reduktion der Miete des Abschlusses 2012 nieder und wird auch Auswirkungen auf die Mietaufwände in den folgenden Jahren haben (vgl. gesetzliche Angaben, nicht bilanzierte Leasingverbindlichkeiten).

Ausblick 2013
Das Kostenbudget 2013 beläuft sich auf total CHF 62,0 Mio., die mit CHF 44,4 Mio. durch Leistungen des Kantons gedeckt werden. Somit verringert sich der Leistungsbeitrag des Kantons Bern gegenüber der Vorperiode um CHF 3,9 Mio.

Fonds zur finanziellen Unterstützung Studierender
Der Fonds zur finanziellen Unterstützung von Studierenden des BZ Pflege präsentiert sich wie folgt:

	in CHF
Fondsvermögen 1.1.2012	0,077 Mio.
Zugang Spenden	+0,000 Mio.
Abgang rückzahlbare Darlehen	–0,001 Mio.
Zugang zurückbezahlte Darlehen	+0,000 Mio.
Abgang nicht rückzahlbare Stipendien	–0,004 Mio.
Fondsvermögen per 31.12.2012	0,072 Mio.
Total laufende, rückzahlbare Darlehen	0,001 Mio.

Der Zinsertrag des Fondsvermögens betrug 2012 CHF 188.50. Es waren keine Zahlungseingänge zu verzeichnen. Es wurden im Jahr 2012 zwei Stipendienanträge und ein Darlehensantrag gutgeheissen. Der bewilligte Ausschüttungsbetrag beträgt CHF 7 570.00, wovon CHF 5 036.65 im Jahr 2012 zur Auszahlung fällig waren.

Somit stehen der Fondskommission im Jahr 2012 total CHF 0,072 Mio. zur Verfügung, um in finanzielle Not geratene Studierende des BZ Pflege mit einem in der Regel rückzahlbaren Darlehen zu unterstützen. Von den CHF 0,072 Mio. sind allerdings noch CHF 2 533.35 für Auszahlungen der 2012 bewilligten Stipendien und Darlehen reserviert.

Dem Fondsvermögen resp. den entsprechenden Einnahmen / Ausgaben (Spenden / Darlehensbewegungen) stehen gleichwertige (z. T. zweckgebundene) Rücklagen gegenüber. Die Fondsrechnung beeinflusst die Jahresrechnung des BZ Pflege wie folgt:

Bilanz, in CHF	31.12.2012
Flüssige Mittel (spezielles Bankkonto)	0,072 Mio.
Kurzfristige Rückstellungen	0,072 Mio.

Erfolgsrechnung, in CHF	2012
Ertrag Fonds für Studierende	0,000 Mio.
Aufwand Fonds für Studierende	0,000 Mio.

Bilanz per 31.12.2012

In 1000 CHF	Anmerkung	31.12.2012	31.12.2011	Abweichung
Aktiven				
Flüssige Mittel	1	10335	18683	–8348
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	2	2682	1632	1050
Andere Forderungen	3	346	209	137
Aktive Rechnungsabgrenzungen	4	704	886	–182
Umlaufvermögen		14067	21410	–7343
Sachanlagen	5	0	0	0
Anlagevermögen		0	0	0
Total Aktiven		14067	21410	–7343
Passiven				
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	6	1190	1535	–345
Andere kurzfristige Verbindlichkeiten	7	6159	12519	–6360
Passive Rechnungsabgrenzungen	8	6251	6620	–369
Kurzfristige Rückstellungen	9	72	556	–484
Langfristige Rückstellungen	9	215	0	215
Fremdkapital		13887	21230	–7343
Aktienkapital	10	100	100	0
Agio	10/21	0	80	–80
Kapitaleinlagereserve nach Art. 5 Abs. 1bis VStG	10/21	80	0	80
Bilanzgewinn	10/21	0	0	0
Eigenkapital		180	180	0
Total Passiven		14067	21410	–7343

Erfolgsrechnung 2012

In 1000 CHF	Anmerkung	2012 1.1.–31.12.	2011 1.1.–31.12.	Abweichung
Ertrag aus Schulbetrieb	11	–17299	–16008	–1291
Leistungsbeiträge des Kantons	12	–38678	–48181	9503
Übriger Ertrag	13	–345	–326	–19
Fonds für Studierende	14	0	0	0
Ertrag		–56322	–64515	8193
Löhne und Gehälter	15	38907	39637	–730
Sozialversicherungen	16	6773	6844	–71
Übriger Personalaufwand	17	436	598	–162
Personalaufwand		46116	47079	–963
Fonds für Studierende	14	0	0	0
Anderer Betriebsaufwand	18	9801	8747	1054
Abschreibungen	19	442	8745	–8303
Betriebsaufwand		10243	17492	–7249
Finanzerfolg	20	–37	–56	19
Jahresgewinn	21	0	0	0

Bilanzierungsgrundsätze

Grundsätze der Rechnungslegung
Die Buchführung und Rechnungslegung des BZ Pflege richten sich nach den Anforderungen des schweizerischen Aktien- resp. Obligationenrechts.

Abschlussdatum
Das Geschäftsjahr entspricht dem Kalenderjahr; Abschlussdatum ist entsprechend der 31. Dezember.

Erfassung von Geschäftsfällen
Sämtliche Geschäftsvorfälle werden am Abschlusstag in den Büchern erfasst und gemäss den nachfolgenden Bewertungsgrundsätzen bewertet und bilanziert. Die jeweiligen Aufwendungen und Erträge werden grundsätzlich nach dem Bruttoprinzip verbucht.

Fremdwährungen
Die Bücher werden in Schweizer Franken geführt. Transaktionen in Fremdwährungen werden zu den jeweiligen Tageskursen verbucht.

Bewertungsgrundsätze

Allgemeine Bewertungsgrundlagen
In der Jahresrechnung gilt der Grundsatz der Einzelbewertung.

Flüssige Mittel, Forderungen
Die Bilanzierung erfolgt zu Nominalwerten, abzüglich betriebswirtschaftlich notwendiger Wertberichtigungen.

Rechnungsabgrenzungen
Sämtliche Aufwand- und Ertragskomponenten werden im Rahmen der Wesentlichkeit und Stetigkeit abgegrenzt und als aktive resp. passive Rechnungsabgrenzungen ausgewiesen.

Anlagevermögen
Die mobilen Sachanlagengüter werden direkt zu Lasten der Erfolgsrechnung abgeschrieben, wenn der ausgewiesene Reingewinn gegenüber den Vorjahren dadurch nicht wesentlich vermindert wird.

Verbindlichkeiten
Die kurz- und langfristigen Verbindlichkeiten beeinflussen die Rechnung zu Nominalwerten; als langfristig gelten Verbindlichkeiten von mehr als einem Jahr. Die Beiträge an die Pensionskasse des BZ Pflege beruhen auf dem Prinzip des Leistungsprimats.

Rückstellungen
Rückstellungen werden nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen gebildet, respektive aufgelöst.

Anmerkungen zur Bilanz

1 Flüssige Mittel
Die flüssigen Mittel setzen sich aus Kassenbeständen, Post- und vor allem Bankguthaben zusammen. Der Bestand an flüssigen Mitteln wurde gegenüber dem Vorjahr markant verringert. Die flüssigen Mittel verringern sich um CHF 8,3 Mio. auf CHF 10,3 Mio.

2 Forderungen aus Lieferungen und Leistungen
Die Forderungen umfassen hauptsächlich Praktikumsentschädigungen der Vertragspartner sowie Forderungen für Lernbegleitungen in der subventionierten Weiterbildung. Die Forderungen per 31.12. sind gegenüber dem Vorjahr um über 64 % angestiegen. Auch sind über 64 % des Saldos von TCHF 2 682 per 31.12.2012 überfällig. Der Saldo der überfälligen Forderungen aus Lieferungen und Leistungen ist gegenüber dem Vorjahr um TCHF 864 auf einen sehr hohen Saldo von TCHF 1 719 gestiegen. Dies deutet stark auf eine Verschlechterung der Zahlungsmoral bei unseren Debitoren hin, was ein erhöhtes Augenmerk bei der Überwachung der Ausstände erfordert. Allerdings sind die realen Ausfälle erfahrungsgemäss sehr klein, da der Hauptharst und insbesondere die hohen Ausstände durchgehend von Kantonen oder Spitälern geschuldet sind.

3 Andere Forderungen
Die anderen Forderungen per Ende 2012 beinhalten, wie im Vorjahr, geringfügige Guthaben gegenüber Studierenden, die Verrechnungssteuer sowie Forderungen gegenüber Sozialversicherungen. Die Forderung gegenüber der Ausgleichskasse hat sich, in Relation zum Vorjahr, verdoppelt. Diese Position macht alleine den Anstieg der übrigen Forderungen im Vergleich zum Vorjahresstand aus.

4 Aktive Rechnungsabgrenzungen

Die aktiven Rechnungsabgrenzungen senkten sich im Vergleich zum Vorjahr von TCHF 886 auf TCHF 704. Dies bedeutet einen weiteren Rückgang um TCHF 182. Erklären lässt sich dies einerseits durch die Standortreduktion und die dadurch wegfallenden Mietzinsabgrenzungen, andererseits durch den Wegfall der altrechtlichen PA- und DN-Ausbildungen, was dazu führt, dass das BZ Pflege im Bereich der Praktikumsentschädigung die Abrechnungen nur noch prospektiv macht und somit die aktiven Rechnungsabgrenzungen in diesem Bereich entfallen.

5 Sachanlagen

Gemäss Art. 13 der Abschreibungsverordnung (AbV) des Kantons Bern werden die mobilen Sachanlagen sofort abgeschrieben. Das BZ Pflege besitzt keine Immobilien.

6 Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen

Die offenen Rechnungen stammen im Wesentlichen aus periodischen Leistungen für den Schulbetrieb.

7 Andere kurzfristige Verbindlichkeiten

Bei den anderen kurzfristigen Verbindlichkeiten reduzieren sich die Verbindlichkeiten gegenüber dem Kanton Bern auf CHF 5,7 Mio. (Vorjahr: CHF 12,4 Mio.). Dies ist auch ein Hauptgrund für den Abbau bei den flüssigen Mitteln.

8 Passive Rechnungsabgrenzungen

Die Rechnungsabgrenzungen 2012 bewegen sich auf Vorjahresniveau. Die Hauptpositionen sind periodengerechte Abgrenzungen aus der Fakturierung von Praktikumsabrechnungen und Kursgeldern.

9 Rückstellungen

Die bilanzierten kurzfristigen Rückstellungen betreffen erhaltene Spendengelder für unseren Fonds für Studierende, die zweckgebunden für künftige Leistungen reserviert werden. Im Zusammenhang mit der Bauabrechnung für den Campus-Neubau wurde im letzten Jahr eine Rückstellung von TCHF 480 in Absprache mit der Erziehungsdirektion gebildet. TCHF 265 dieser Rückstellung wurde im 2012 verwendet. Die verbleibenden TCHF 215 werden gemäss der kantonalen Verordnung über die Steuerung von Finanzen und Leistungen (FLV) Art. 24 über maximal fünf Jahre in den Büchern belassen. Der Betrag von TCHF 215 wird dementsprechend neu unter den langfristigen Rückstellungen ausgewiesen.

10 Eigenkapital

Das ausgewiesene Aktienkapital ist in 100 Namensaktien à nominal CHF 1 000 eingeteilt und voll liberiert. Das über den Nennwert einbezahlte Aktienkapital (Agio) belief sich im Jahr 2011 auf CHF 0,080 Mio. Das BZ Pflege liess sich von der eidgenössischen Steuerverwaltung ESTV bestätigen, dass diese Kapitaleinlage (Agio) Artikel 5 Abs. 1bis des Bundesgesetzes über die Verrechnungssteuer (VStG) entspricht. Somit wird diese Kapitaleinlage bei ihrer Rückzahlung an die Beteiligungsinhaber neu dem Grund- oder Stammkapital gleichgestellt und kann somit steuerfrei zurückbezahlt werden. Zusätzlich muss neben der Bestätigung dieses Stammkapital in der Bilanz gesondert ausgewiesen werden. Mit der Umbuchung wurde dem Genüge getan.

Anmerkungen zur Erfolgsrechnung

11 Ertrag aus Schulbetrieb

Die Schulgelder stammen in erster Linie aus kantonalen und ausserkantonalen Schulgeldabkommen und vermehrt auch aus den Semestergebühren, was den Anstieg der Schulgeldeinnahmen gegenüber dem Vorjahr erklärt. Die Entschädigungen Dritter entgelten die Leistungen während der praktischen Ausbildung der Studierenden sowie Lernbegleitungen durch unser Lehrpersonal in den einzelnen Praxisbetrieben.

In CHF	2012	2011
Schulgelder	3,2 Mio.	2,7 Mio.
Entschädigungen Dritter	14,1 Mio.	13,3 Mio.
Total	17,3 Mio.	16,0 Mio.

12 Leistungsbeiträge des Kantons

Gemäss Übertragungsvertrag trägt der Kanton Bern die nicht gedeckten Aufwendungen aus dem Schulbetrieb. Zusätzlich wurde im Vorjahr für den Bau des Campus in Bern ein Sonderkredit von CHF 10,5 Mio. gesprochen, wovon 2011 CHF 8 Mio. zum Einsatz kamen. Der Leistungsbeitrag des Kantons setzt sich wie folgt zusammen:

In CHF	2012	2011
Leistungsbeitrag Schulbetrieb	38,7 Mio.	40,2 Mio.
Sonderkredit Campus Bern	0,0 Mio.	8,0 Mio.
Total	38,7 Mio.	48,2 Mio.

Es zeigt sich, dass der Leistungsbeitrag für den Schulbetrieb aus dem Vorjahr um circa CHF 1,5 Mio. unterschritten werden konnte.

13 Übriger Ertrag

Die übrigen Einnahmen resultieren vor allem aus Anmelde- und Bearbeitungsgebühren der Studierenden, Kostenabgeltungen für Unterrichtsmaterial sowie aus Vermietungen der Infrastruktur des BZ Pflege an Dritte.

14 Fonds für Studierende

Der Fonds für Studierende (vgl. finanzieller Lagebericht, Fonds für Studierende) durfte im Jahr 2012 einen geringen Zinsertrag über CHF 188.50 verzeichnen.

15 Löhne und Gehälter

Der Personalaufwand 2012 beträgt mit CHF 46,1 Mio. 81,9% der Gesamtkosten (Vorjahr 72,9%). Bereinigt um die Aufwände des Sonderkredits betrug der Personalaufwand 2011 83,4%. Somit liegt der diesjährige Personalaufwand auch unter dem bereinigten Personalaufwand des Vorjahres. Gemäss Vereinbarung mit dem Kanton Bern werden die Rückstellungen für Überstunden- und Feriensaldi durch den Kanton garantiert (vgl. gesetzliche Angaben, weitere Angaben). Die Löhne und Gehälter setzen sich wie folgt zusammen:

In CHF	2012	2011
VR / Beirat, Entschädigungen, Spesen	0,1 Mio.	0,1 Mio.
Mitarbeitende, Löhne und Gehälter	25,5 Mio.	25,2 Mio.
Lernende / Studierende, Löhne	11,8 Mio.	12,9 Mio.
Nebenamtliche Fachexperten, Löhne	1,5 Mio.	1,4 Mio.
Total	38,9 Mio.	39,6 Mio.

16 Sozialversicherungen

Die Beiträge an die Sozialversicherung blieben 2012 leicht unter den Vorjahreswerten. Dies rührt hauptsächlich von der generell tieferen Lohnsumme 2012 her.

17 Übriger Personalaufwand

Die Aufwendungen galten mehrheitlich Aus- und Weiterbildungen für Nachqualifikationen. Des Weiteren figurieren hier auch Aufwände wie Reisespesen, Rekrutierungen und diverse Mitarbeitendenanlässe.

18 Anderer Betriebsaufwand

Der andere Betriebsaufwand des Vorjahres wurde durch eine Auflösung einer im Rahmen der Vorsicht gebildeten Abgrenzung zu Lasten der Jahresrechnung 2008 entlastet. Auffallend ist der markante Anstieg bei Miete und Unterhalt der Liegenschaft. Grund ist, dass bei gewissen alten Standorten keine oder geringe Mieten bezahlt werden mussten, die nicht den marktüblichen Preisen entsprachen. Aufgrund der Reduktion der Standorte und des Bezugs des Campus Bern werden nun überall marktgerechte Mietpreise bezahlt.

In CHF	2012	2011
Direktaufwand Schulbetrieb	1,1 Mio.	1,1 Mio.
Miete, Unterhalt Liegenschaften	5,1 Mio.	3,3 Mio.
Unterhalt, geringfügige Anschaffungen	0,1 Mio.	0,2 Mio.
Informatik	0,4 Mio.	0,7 Mio.
Verwaltung	0,6 Mio.	0,8 Mio.
Kommunikation	0,1 Mio.	0,3 Mio
Werbeaufwand	0,7 Mio.	1,1 Mio.
Dienstleistungen Dritter (Beratungen, Versicherungen, Revision, Gebühren usw.)	1,7 Mio.	1,2 Mio.
Total	9,8 Mio.	8,7 Mio.

19 Abschreibungen

Gemäss Art. 13 der Abschreibungsverordnung (AbV) des Kantons Bern werden die mobilen Sachanlagen der Berner Bildungszentrum Pflege AG sofort abgeschrieben. Diese Sofortabschreibungen beliefen sich im Jahr 2012 auf TCHF 441 (2011: CHF 8,7 Mio.).

20 Finanzerfolg

Aufgrund des tiefen Zinsniveaus und der gesunkenen Bestände sinken die Zinserträge bei den liquiden Mitteln.

In CHF	2012	2011
Finanzertrag	–0,037 Mio.	–0,060 Mio.
Finanzaufwand	0,000 Mio.	0,003 Mio.

21 Aufwandüberschuss (Jahresverlust) inklusive Gewinnverwendungsvorschlag

Der Aufwandüberschuss wird durch die Kantonsbeiträge von CHF 38,7 Mio. (Vorjahr CHF 48,2 Mio.) ausgeglichen. Somit gibt es auch keine Gewinnverwendung.

Gesetzliche Angaben

Verbindlichkeiten gegenüber Vorsorgeeinrichtungen

Per 31.12.2012 sowie 31.12.2011 sind beim BZ Pflege keine Verbindlichkeiten gegenüber Vorsorgeeinrichtungen vorhanden.

Brandversicherungswerte der Anlagen

Sämtliche Mobilien sind gegen Feuer und Elementarschäden versichert. Durch den Neubau in Ausserholligen erhöhen sich die Brandversicherungswerte der Mobilien ab 2011 von CHF 3 Mio. auf CHF 16,7 Mio. Gemäss Sondervereinbarung mit dem Kanton übernahm das BZ Pflege – als Bestandteil der Mietvereinbarung – auch die Versicherungsprämien für den Standort an der Reichenbachstrasse, Bern. Diese Vereinbarung wurde aufgrund der Auflösung des Mietvertrags per 31.12.2011 im Jahr 2012 hinfällig.

In CHF	31.12.2012	31.12.2011
Mobilien	16,7 Mio.	16,7 Mio.
Mietobjekt Reichenbachstrasse	0,0 Mio.	19,7 Mio.

Auflösung stiller Reserven

Im Berichtsjahr wurden stille Reserven in Höhe von CHF 1,56 Mio. erfolgswirksam aufgelöst (Vorjahr: 0).

Nicht bilanzierte Leasingverbindlichkeiten

Das BZ Pflege hat Ende 2008 die technischen Einrichtungen für eine zentrale Informatik über ein Finanzierungsleasing angeschafft. Die Leasingraten werden linear über die Laufzeit des Leasingvertrags direkt als Aufwand in der Erfolgsrechnung erfasst; sie berücksichtigen Garantieleistungen über die gesamte Laufzeit:

In CHF	31.12.2012	31.12.2011
Fälligkeiten 2012	0,0 Mio.	0,2 Mio.
Fälligkeiten 2013	0,2 Mio.	0,2 Mio.

Ab Oktober 2011 wurden alle Schulorte, mit Ausnahme von Thun, Interlaken (bis April 2012) und Niederbipp (bis Juli 2012), in Bern zentralisiert. Das BZ Pflege hat in diesem Zusammenhang im Jahr 2009 für den neuen Campus in Bern einen Mietvertrag unterzeichnet, der die mietweise Überlassung des Mietobjekts im Grundausbau mit Vorfinanzierung der Mieterausbauten und Betriebseinrichtungen einschliesst. Das Mietverhältnis ist für eine feste Mietdauer von 15 Jahren (d.h. bis 30.9.2026) und mit Optionsrechten für eine Verlängerung von insgesamt 10 Jahren abgeschlossen. Nach der definitiven Bauabrechnung ist nun klar, dass dies in den ersten fünf Jahren zu einer jährlichen Belastung von ca. CHF 3,6 Mio. (Planwert: CHF 3,8 Mio.) führt und in den nächsten zehn Jahren jährlich ca. CHF 3,5 Mio. (Planwert: CHF 3,6 Mio.) anfallen. Der Mietvertrag mit der Sarasin Anlagestiftung, Basel, mit Dauer bis 30.9.2026, ist im Grundbuch vorgemerkt.

Angaben über die Risikobeurteilung

Das BZ Pflege verfügt über ein Risikomanagement, mit welchem der Verwaltungsrat regelmässig, mindestens einmal jährlich, die wesentlichen strategischen und operativen Risiken erfasst und beurteilt. 2012 wurden anlässlich des Strategieseminars mit allen VR- und GL-Mitgliedern die Ergebnisse der letztjährigen Risikobeurteilung überprüft. Die definierten Massnahmen unterliegen einem laufenden Überwachungsprozess. Der Verwaltungsrat wird regelmässig durch die Geschäftsleitung über die Risikosituation des Unternehmens informiert.

Ereignisse nach dem Bilanzstichtag

Der Verwaltungsrat hat am 11. April 2013 die Jahresrechnung 2012 genehmigt. Bis zu diesem Zeitpunkt sind keine Ereignisse eingetreten, die einen massgeblichen Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Jahresrechnung 2012 haben. Die Abnahme durch die Generalversammlung erfolgt am 27. Mai 2013.

Weitere Angaben

Seit 2009 werden, gemäss gesetzlichen Grundlagen, die Überstunden- und Ferienguthaben unserer Mitarbeitenden, wie für alle kantonalen Institutionen einschliesslich vom Kanton subventionierte Bildungsleistungen, beim Kanton verbucht. Ende 2012 belaufen sich die offenen Überstunden- und Ferienguthaben auf insgesamt CHF 1,13 Mio. (Vorjahr: CHF 1,55 Mio.).

Revisionsbericht

Wirtschaftsberatung
Wirtschaftsprüfung
Steuerberatung

T+R
Bringt Sie weiter

Bericht der Revisionsstelle zur Ordentlichen Revision an die Generalversammlung der Berner Bildungszentrum Pflege AG, Bern

Als Revisionsstelle haben wir die auf den Seiten 42 bis 47 dargestellte Jahresrechnung der Berner Bildungszentrum Pflege AG, bestehend aus Bilanz, Erfolgsrechnung und Anhang für das am 31. Dezember 2012 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Aufstellung der Jahresrechnung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung eines internen Kontrollsystems mit Bezug auf die Aufstellung einer Jahresrechnung, die frei von wesentlichen falschen Angaben als Folge von Verstössen oder Irrtümern ist. Darüber hinaus ist der Verwaltungsrat für die Auswahl und die Anwendung sachgemässer Rechnungslegungsmethoden sowie die Vornahme angemessener Schätzungen verantwortlich.

Verantwortung der Revisionsstelle

Unsere Verantwortung ist es, aufgrund unserer Prüfung ein Prüfungsurteil über die Jahresrechnung abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Prüfungsstandards vorgenommen. Nach diesen Standards haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir hinreichende Sicherheit gewinnen, ob die Jahresrechnung frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Prüfungsnachweisen für die in der Jahresrechnung enthaltenen Wertansätze und sonstigen Angaben. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst eine Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Angaben in der Jahresrechnung als Folge von Verstössen oder Irrtümern ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Prüfer das interne Kontrollsystem, soweit es für die Aufstellung der Jahresrechnung von Bedeutung ist, um die den Umständen entsprechenden Prüfungshandlungen festzulegen, nicht aber um ein Prüfungsurteil über die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems abzugeben. Die Prüfung umfasst zudem die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Plausibilität der vorgenommenen Schätzungen sowie eine Würdigung der Gesamtdarstellung der Jahresrechnung. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise eine ausreichende und angemessene Grundlage für unser Prüfungsurteil bilden.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht die Jahresrechnung für das am 31. Dezember 2012 abgeschlossene Geschäftsjahr dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

T+R AG
CH-3073 Gümligen | Sägeweg 11
Niederlassungen in
Biel | Kerzers | Murten
Tel. +41 31 950 09 09
Fax +41 31 950 09 10
info@t-r.ch | www.t-r.ch
NEXIA INTERNATIONAL
Mitglied der Treuhand-Kammer

Wirtschaftsberatung
Wirtschaftsprüfung
Steuerberatung

T+R
Bringt Sie weiter

Berichterstattung aufgrund weiterer gesetzlicher Vorschriften

Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen an die Zulassung gemäss Revisionsaufsichtsgesetz (RAG) und die Unabhängigkeit (Art. 728 OR und Art. 11 RAG) erfüllen und keine mit unserer Unabhängigkeit nicht vereinbaren Sachverhalte vorliegen.

In Übereinstimmung mit Art. 728a Abs. 1 Ziff. 3 OR und dem Schweizer Prüfungsstandard 890 bestätigen wir, dass ein gemäss den Vorgaben des Verwaltungsrates ausgestaltetes internes Kontrollsystem für die Aufstellung der Jahresrechnung existiert.

Wir empfehlen, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

Gümligen, 11. April 2013

T+R AG

Vincent Studer
dipl. Wirtschaftsprüfer
Zugelassener Revisionsexperte

Bernhard Leiser
dipl. Wirtschaftsprüfer
Zugelassener Revisionsexperte

Leitender Revisor

T+R AG
CH-3073 Gümligen | Sägeweg 11
Niederlassungen in
Biel | Kerzers | Murten
Tel. +41 31 950 09 09
Fax +41 31 950 09 10
info@t-r.ch | www.t-r.ch

NEXIA INTERNATIONAL
Mitglied der Treuhand-Kammer

Fachwissen

Lektüre zur Professionalisierung der Pflege

Lehrmittelreihe

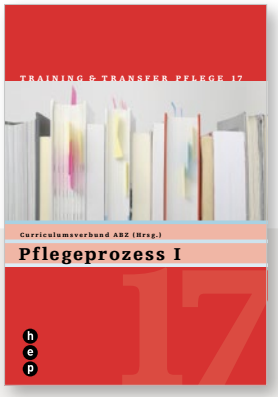
Die Arbeitsheftreihe im Lernbereich Training und Transfer (LTT) wurden im Jahr 2012 mit vier Neuerscheinungen erweitert: «Pflegeprozess I», «Injektionen», «Infusionstherapie» und «Periphere Verweilkanülen» (inkl. DVD). Die letzten vier Publikationen werden im Jahr 2013 publiziert.

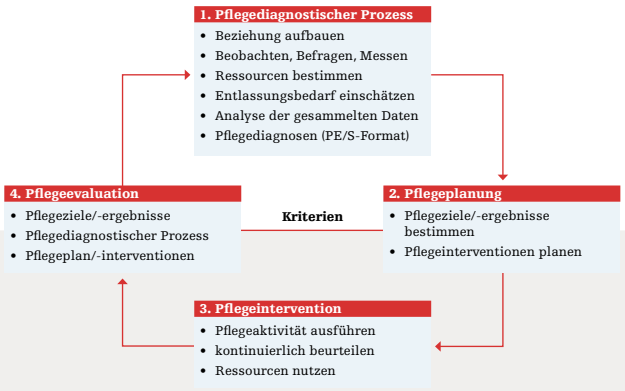
Arbeitsheft «Pflegeprozess I»

Das Heft «Pflegeprozess I» liefert der unterrichtenden Lehrperson und den Studierenden im LTT theoretische Grundlagen für Übungen und praktisch erprobte Anwendungsaufgaben. Folgende Abbildung illustriert die zu unterrichtenden Inhalte (vgl. Sauter/Abderhalden/Needham/Wolff 2011).

Evaluation der Pflegeprozesse

Die Arbeitsaufgabe «Pflegeprozesssteuerung» ist im multiprofessionellen Behandlungsprozess eingebettet und nimmt im LTT-Unterricht Bezug auf die individualisierte Pflege und Betreuung. Die Themen Wohlbefinden, Sicherheit, Präferenzen der Patientinnen und Patienten sowie die Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit der Pflegeinterventionen haben in der Gestaltung des Pflegeprozesses eine wichtige Bedeutung. Norma Lang, eine amerikanische Pflegeforscherin, meint dazu passend: «Wenn wir den Gegenstand der Pflege nicht benennen, können wir sie nicht kontrollieren, lehren, managen, finanzieren und in politische Forderungen einsetzen.» Mit der Erarbeitung dieser Arbeitsaufgabe kann die





«Am Arbeitsheft Pflegeprozess I schätze ich die zur Verfügung stehenden Assessmentinstrumente. Sie helfen mir, den Unterricht praxisorientiert zu gestalten.»
Claudia Kipfer, Berufsschullehrerin Standort Thun

«Ein breit abgestütztes Arbeitsheft/-buch zur praxisnahen Vertiefung des pflegediagnostischen Prozesses.»
Volker Stöckmann, Berufsschullehrer Campus BZ Pflege

«Mir gefällt am LTT-Heft Pflegeprozess I, dass in einer breiten Sichtweise die Vernetzung mit dem Beziehungsprozess und die Wichtigkeit des kritischen Denkens bei der klinischen Entscheidungsfindung aufgezeigt werden.»
Christine Habegger, Berufsschullehrerin Campus BZ Pflege

Abklärung, Nachvollziehbarkeit und die Durchführung der Pflege sichergestellt werden. Die Ergebnisse dienen als Basis für die Evaluation des Pflegeprozesses und dessen Anpassung für die Qualitätsverbesserung.

Die weiteren Schritte des Pflegeprozesses, Pflegeinterventionen/-evaluation mit dem Fokus von Evidence-based Nursing werden im Arbeitheft «Pflegeprozess II» ausführlich thematisiert. Dieses erscheint im Jahr 2013.

Die beiden Hefte unterstützen also die Umsetzung des Pflegeprozesses als Kernaufgabe der professionellen Pflege und stellen die Basis einer guten Pflegequalität dar. Sie kommt direkt den Patienten zugute, nützt der Institution, der Gesellschaft und nicht zuletzt der Professionalisierung des Pflegeberufs.

Schriftenreihe Praxiswissen Publikation Nr. 3: «Empowerment in der Pflegepraxis»

Die neuste Publikation in Rahmen der Schriftenreihe des BZ Pflege befasst sich mit Empowerment. Die Autorinnen, Lehrpersonen am BZ Pflege im Fachbereich Weiterbildung, gehen der Frage nach, wie Empowerment für die Pflegepraxis und von Organisationen, in welchen Pflegende tätig sind, genutzt werden kann. Unter Empowerment werden Prozesse verstanden, die das selbstbestimmte Handeln von Menschen unterstützen und erweitern sollen. Empowerment-Prozesse bauen auf bereits vorhandenen Ressourcen und Stärken auf und sollen die Gesundheit und Lebensqualität fördern.

Empowerment-Konzept

In pflegerischen Handlungsfeldern kommt das Empowerment-Konzept vor allem in folgenden Bereichen zum Tragen:

- Unterstützung von Patientinnen und Patienten beim Verfolgen ihrer Gesundheitsziele
- Unterstützung des Selbstmanagements von Menschen mit chronischen Krankheiten
- Förderung selbstbestimmten Lebens der älteren Bevölkerung
- Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die das Empowerment fördern

Durch gezielte Strategien unterstützen Pflegende mit einer Empowerment-orientierten Haltung Menschen, den Zugang zu ihren eigenen Ressourcen zu finden, damit sie ihre Interessen in einem partizipativen Prozess mit Professionellen aktiv verfolgen und ein hohes Mass an Selbstbestimmung behalten können. Mit dem Empowerment-Konzept bekommt die Pflege die Chance, ihre Zielgruppen und sich selbst zu stärken, neue Handlungsspielräume zu erschliessen und die Gesundheitspolitik aktiv mitzugestalten.

Die Publikation ist beim hep-Verlag erhältlich:
www.hep-verlag.ch

Berner
Bildungszentrum Pflege

Campus BZ Pflege

Berner Bildungszentrum Pflege
Freiburgstrasse 133
3008 Bern
info@bzpflege.ch
www.bzpflege.ch

Services / Empfang

T +41 (0)31 630 14 14

Direktion

T +41 (0)31 630 14 00

Marketing

T +41 (0)800 000 405

Fachbereich Ausbildung

T +41 (0)31 630 15 00

STANDORT THUN

Krankenhausstrasse 12 L
3600 Thun
T +41 (0)33 226 52 00

Fachbereich Weiterbildung

T +41 (0)31 630 16 00

www.bzpflege.ch