

14. Juni: 25 Jahre Frauenstreik – 20 Jahre Gleichstellungsgesetz

Frauen, kommt zum Protestpicknick!

Vor 25 Jahren haben die Frauen in der Schweiz gestreikt. Sie haben damit das Gleichstellungsgesetz erkämpft, das vor 20 Jahren in Kraft getreten ist. Trotz dieses Gesetzes verdienen Frauen immer noch 15 Prozent weniger als Männer. Unser Einsatz für die Lohngleichheit muss weitergehen: Frauen, kommt am 14. Juni zum Protestpicknick!

Das Gleichstellungsgesetz verbietet die Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechts, auch bei der Entlohnung. Dieses Gesetz hat es endlich möglich gemacht, mit Klagen gegen die diskriminierenden Löhne einzelner Frauen und in typischen Frauenberufen vorzugehen. Der VPOD hat in den vergangenen Jahren viele erfolgreiche Lohnklagen geführt und die Arbeitgeber zu hohen Lohnnachzahlungen verpflichten können. Viele Frauen haben sich als Klägerinnen exponiert und mit meist jahrelangen Verfahren dazu beigetragen, dass wir der Lohngleichheit näher sind als noch vor 20 Jahren. Dafür gebührt ihnen grossen Dank.

Unser Engagement muss aber weitergehen. Frauen verdienen durchschnittlich immer noch 15 Prozent weniger als Männer. Fast die Hälfte dieses Lohnunterschieds hat nichts mit der Ausbildung oder der Karriere zu tun, sondern ist reine Diskriminierung.

Seit 20 Jahren haben wir ein Gesetz, gegen das systematisch verstossen wird. Es kann nicht sein, dass es weiterhin die diskriminierten Frauen und ihre Gewerkschaften sind, die mit langwierigen und teuren Lohnklagen für die Einhaltung dieses Gesetzes kämpfen müssen. Wir brauchen Massnahmen, mit denen das Gleichstellungsgesetz wie auch der seit 1981 in der Bundesverfassung verankerte Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchgesetzt werden. Wir brauchen Lohnkontrollen!

Im letzten Jahr wurde endlich ein Gesetzesentwurf ausgearbeitet, der die Arbeitgeber zur Überprüfung ihrer Löhne verpflichtet. Aber die Arbeitgeber laufen dagegen Sturm und die rechte Mehrheit im Parlament will das Lohnkontrollen-Gesetz schubladisieren. Dagegen müssen wir uns wehren.

Darum: **Frauen, kommt zum Protestpicknick!**

Dienstag, 14. Juni 2016, 12–14 Uhr

Auf der Münsterbrücke in Zürich

(beim Fraumünster)

Bringt einen Liege- oder Campingstuhl sowie Picknick mit.

Und lädt eure Arbeitskolleginnen und Freundinnen dazu ein.

Nehmen wir uns so symbolisch die Stunde, die wir Frauen täglich für unsere Arbeitgeber umsonst arbeiten. Um uns auszuruhen, zu feiern und zu fordern: Wir wollen den ganzen Kuchen – Lohnkontrollen jetzt!

Brigitte Gügler

Mehr Infos: www.sgb.ch/lohnleichheit und www.zuerich.vpod.ch



Bundesrat lehnt Öffnung des Strommarktes ab

Never change a winning team

Die liberalisierte Strommarktöffnung zwingt das Elektrizitätswerk der Stadt Zürich (EWZ) zur Rechtsformänderung. Weniger Transparenz, mehr Geheimhaltung, kurze Entscheidungswege und kompetente Entscheidungsgremien – sonst sei das EWZ in seiner Existenz bedroht. Mit diesen Argumenten unterstrich der Zürcher Stadtrat vergangenen September seine Absicht, dem EWZ eine neue Rechtsform zu geben und die Kompetenzen von der Legislative auf die Exekutive und den Verwaltungsrat zu verlagern. Nun hat der Bundesrat entschieden die «volle Öffnung» zu verschieben – auf den Sankt-Nimmerleins-Tag.

Das EWZ ist bereits heute eines der innovativsten Unternehmen zur Energieversorgung in der Schweiz und bestens gerüstet für die Energiezukunft, wie die aktuelle Studie des Bundesamts für Energie (BFE) zu 62 Energieunternehmen in der Schweiz zeigt (vgl. VPOD-Informationen Dezember 2015). Dies nicht zuletzt wegen der grossen Investitionen, welche die Stadt Zürich in den letzten Jahren getätigt hat. Gleichzeitig hat das EWZ in den Jahren 2004 bis 2014 der Bevölkerung über 730 Mio. Fr. zurückgegeben. Und dies als Dienstabteilung der Stadt Zürich mit dem entsprechenden, angemessenen Lohngefüge: Gemäss Personalrecht der Stadt Zürich darf das Verhältnis der Löhne in der Stadt höchstens 1 zu 4,5 betragen. Was eine Überführung in eine neue Rechtsform für das interne Lohngefüge bedeuten würde, zeigt sich anhand anderer Energieunternehmen, zum Beispiel anhand der

bündnerischen Repower AG: Trotz massiven Verlusten in den letzten drei Jahren hat der Verwaltungsrat 2015 je sich selbst und dem CEO mehr als 700'000.- Fr. ausbezahlt, der gesamten Geschäftsleitung wurde ca. 2,5 Mio. (Vorjahr 3,35 Mio.) ausgeschüttet. Repower gehört zu 58,3% dem Kanton Graubünden und zu 33,7% der Axpo und beschäftigt rund 660 Mitarbeitende, knapp halb so viele wie das EWZ.

Die Entscheidung des Bundesrats auf den zweiten Liberalisierungsschritt zu verzichten, hat dreierlei Gründe: Angesichts der Vernehmlassungsergebnisse, des aktuellen Marktumfelds sowie des materiell weit fortgeschrittenen, jedoch von den institutionellen Fragen abhängigen Stromabkommens mit der EU, wolle der Bundesrat zuwarten. Der wenig überraschende Entscheid schafft neue Fakten, die den Druck auf die Energieunternehmen reduzieren. Denn diese können nun bis auf weiteres mindestens mit den Einnahmen durch KMU und die privaten Haushalte rechnen. Allerdings hat der Bundesrat das UVEK beauftragt laufend zu prüfen, auf welchen Zeitpunkt eine volle Marktöffnung angezeigt sei. Bereits 2017 soll eine Standortbestimmung hinsichtlich der vollen Öffnung zuhanden des Bundesrats erfolgen. Wie sich das Verhältnis zwischen der Schweiz und der EU auf institutioneller Ebene weiterentwickelt, ist nach wie vor offen.

Duri Beer

Studie BFE zur Energiezukunft:

www.bfe.admin.ch

Mehr Informationen: www.unserewz.ch

Stadt Winterthur: Ausverkauf verhindern

Den Service public retten

Service public sind alle Dienstleistungen von Bund, Kantonen und Gemeinden für die Versorgung der Bevölkerung mit standardmässiger Infrastruktur. Service public ist das Gut von uns allen, ohne Profit für Wenige, einzig im Dienste der Gesellschaft. Direktdemokratisch gesteuert, kontrolliert und ausgestaltet. Als Basis des Rechtsstaates, der auf die Menschenrechte baut.

Ein gut ausgebauter Service public ist die Grundlage für Chancengleichheit und Wohlstand. Für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung ist der erschwingliche, qualitativ hochstehende Zugang für alle zu elementaren Dienstleistungen wie Bildung, Kultur, Information, Gesundheits- und soziale Dienste, Post, Telekommunikation, Energie, Wasserversorgung, öffentlicher Verkehr, Entsorgung usw. zentral. Mit einer gezielten Steuer- und Lohnpolitik der leeren Kassen wird der Service public zerschlagen und eine Umverteilung zugunsten der Reichsten etabliert. Im Kanton Zürich besitzen 2,2% der Reichsten gleich viel wie die übrigen 97,8%! Grosszügig wurden Grossunternehmen und Reiche mehrmals steuerlich entlastet – aktuell mit der Unternehmenssteuerreform III. Die fehlenden Steuereinnahmen reissen Löcher in die Staatskasse. Mit bürgerlichen Sparprogrammen werden – nicht nur im Kanton Zürich – Leistungen gekürzt oder gleich gestrichen. Öffentliche Güter sollen ausgelagert oder privatisiert und damit der Allgemeinheit entzogen werden. Frech wird mit der Notwendigkeit des

unternehmerischen Spielraums im globalisierten Markt statt langwierigen demokratischen Entscheidungswegen argumentiert. Ganz in der Idee der Freihandelsabkommen wie TTIP und TiSA, die den ganzen Service public ausverkaufen wollen. Monopolaufgaben und rentable Leistungen des Service public sind für private Anbieter interessant – fette Gewinne werden privatisiert, die Verluste sozialisiert. Die aktuelle AKW-Debatte zeigt's drastisch. Die Bevölkerung verliert die Steuerung, die Angestellten müssen schlechtere Arbeitsbedingungen verkraften – profitieren tut das Management. Nicht rentable Zweige werden gekappt und beim Unterhalt wird gespart wie zum Beispiel bei der britischen Railtrack. In der Schweiz zeigt sich ähnliches mit unterfinanzierten Spitälern oder Beitragskürzungen bei Alters- und Pflegeheimen.

Öffentliche Aufgaben sind von öffentlichen, demokratisch gesteuerten Betrieben auszuführen. Der VPOD lehnt Privatisierungen und eine Zergliederung des Service public ab und setzt sich für eine homogene, staatlich-demokratische Struktur ein. Natürliche Monopole und ihre Gewinne gehören allen und deshalb zum Gemeinwesen. Winterthur will nun essenzielle Bereiche der Grundversorgung auslagern bzw. privatisieren: beispielsweise das Kantonsspital, die integrierte Psychiatrie, die Stadtwerke inklusive Energie- und Wasserversorgung. Gegen diesen Ausverkauf müssen wir Widerstand leisten.

Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin VPOD

| Agenda | |
|---|--|
| <p>Veranstaltungsreihe «Hoffentlich öffentlich!» www.vpod-zh.ch</p> <p>Mittwoch, 8. Juni 2016, 18 Uhr Berufsauftrag Lehrpersonen im Detail Öffentliche Sektionsversammlung VPOD Lehrberufe im Rahmen von «Hoffentlich öffentlich!» VPOD Zürich, Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich. Sitzungssaal 5. Stock</p> | <p>Montag, 13. Juni 2016, 19 Uhr Delegiertenversammlung VPOD Region Zürich VPOD Zürich, Birmensdorferstr. 67, 8004 Zürich. Sitzungssaal 5. Stock</p> |
| <p>Dienstag, 21. Juni 2016, 17.30 Uhr Gut & gerne arbeiten im Gesundheitswesen (s. hinten) VPOD Zürich, Birmensdorferstr. 67, 8004 Zürich. Sitzungssaal 5. Stock</p> | <p>VPOD-Bildungsprogramm 2016 Donnerstag, 23. Juni 2016, 9.30–17 Uhr Arbeitsgesetz im Gesundheits- und Sozialbereich</p> |
| <p>Samstag, 10. September 2016 SGB-Kundgebung AHV+ Bern</p> | <p>Montag, 20. Juni 2016, 9.30–17 Uhr Meine Arbeit in der Personalkommission</p> |



Am 14. Juni treffen sich Frauen in der ganzen Schweiz zu Protestpicknicks gegen die anhaltende Lohndiskriminierung. In Zürich von 12–14 Uhr auf der Münsterbrücke.

Stadt Winterthur

Lohnmassnahmen – Jetzt

Am 22. April hatte der Stadtrat die Botschaft verkündet. Die Rechnung der Stadt Winterthur hat mit einem Überschuss von 13 Mio. Fr. abgeschlossen. Die städtischen Mitarbeitenden haben sich erstaunt die Augen gerieben. Wurden doch noch im Dezember die Finanzkrise und die Notsituation der Stadt beschworen und entsprechend die Lohnmassnahmen zum vierten Mal in Folge ausgesetzt.

Der positive Rechnungsabschluss zeigt, dass es die städtischen Finanzen sehr wohl zulassen, dass die Stadt ihren Pflichten als Arbeitgeberin nachkommen kann. Es ist zwingend notwendig, dass die Lohnmassnahmen für 2017 fest eingeplant werden. Bekanntlich beginnt spätestens mit dem Abschluss der Rechnung die Budgetierung für das neue Jahr. Deshalb hat der VPOD bereits jetzt mit Vehemenz die Lohnmassnahmen für 2017 eingefordert.

Die Budgetierung der Lohnmassnahmen ist das eine; es liegt nun aber auch in den Händen der bürgerlichen Stadträte, ihre Parteien von der Notwendigkeit der Sparmassnahmen zu überzeugen. Die Geduld der Mitarbeitenden ist bereits jetzt erschöpft und das Verständnis für die abstruse Abbaupolitik des bürgerlichen Parlaments sehr klein. Die Lohnmassnahmen für 2017 sind zwingend notwendig. Andernfalls sind heftige Konsequenzen zu befürchten. Bereits im vergangenen Jahr hat die Fluktuation deutlich zugenommen (gemäss Personalcontrolling der Stadt Winterthur um ein Drittel bei der Nettofluktuation). Aber auch im Quervergleich verliert die Stadt Winterthur drastisch an Attraktivität. Mit den aktuellen Anstellungsbedingungen – 4 Wochen Ferien, 42-Stunden-Woche, fehlende Lohnnebenleistungen und minimalster Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaub – und den fehlenden Lohnmassnahmen kann die Stadt Winterthur längst nicht mehr mit modernen, attraktiven privaten und öffentlichen Arbeitgeberinnen mithalten.

Georg Munz

Keine Lohndiskriminierung?

Selbstgefälliger Zürich Kanton

Der Regierungsrat gibt sich sehr selbstgefällig, wenn er sich zur Lohndiskriminierung beim Staatspersonal äussern muss. Weil das kantonale Personalrecht Lohngleichheit verlangt, glaubt er, es fände keine Diskriminierung statt. Mitte Februar verlangte der VPOD von Regierungsrat Stocker differenziertere Angaben zu Lohnentwicklung und Einmalzulagen der Staatsangestellten, um Diskriminierungen ausschliessen zu können. Anfang April erhielt er die lapidare Antwort, dass die vorliegenden Daten ausreichen würden. Auch die Anfrage der Kantonsrätinnen Michèle Dünki (SP) und Kathy Steiner (Grüne), mit der sie Angaben zur geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit bei

den kantonalen Angestellten und zum nicht erklärbaren Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern verlangten (KR-Nr. 35/2016), beantwortet der Regierungsrat nicht wirklich. Er erläutert nur, dass das kantonale Lohnsystem geschlechtsneutral ausgestaltet sei und es Vorschriften zur individuellen Lohneinreihung gebe.

Es trifft zu, dass diese rechtlichen Vorgaben existieren. Nur: wenn rechtliche Vorgaben Lohn-diskriminierungen automatisch eliminieren würden, gäbe es in der Schweiz seit 1981 keine Lohn-diskriminierungen mehr. Damals wurde der Grundsatz der Lohn-gleichheit für Frau und Mann in der Bundesverfassung verankert. Wir wissen alle, dass dieser Verfassungsartikel und das seit 20 Jahren geltende Gleichstellungsgesetz noch nicht umgesetzt sind. Auch beim Kanton Zürich nicht, wie die Erfahrungen des VPOD in der Beratung und mit Lohnklagen zeigen.

Der Regierungsrat hat angekündigt, dass er am 31. Mai eine aktuelle Studie zur Lohn-gleichheit im Kanton Zürich vorstellen wird. Wir erwarten, dass darin die Lohn-situation der beim Kanton beschäftigten Frauen und Männer transparent und nachvollziehbar dargestellt wird.

Brigitte Gügler

Stadt Zürich: Motion Grüne- und AL-Fraktion

Alternative gesucht

Der Stadtrat bekennt sich zu einem Lohnsystem mit «Leistungsanteil» und möchte auch in Zukunft daran festhalten. Dennoch nehme er die Kritik ernst – rund 4000 städtische Mitarbeitende hatten 2010 die Abschaffung der Lohnwirksamkeit des Ziel- und Beurteilungsgesprächs gefordert. Das Thema werde derzeit eingehend geprüft, die Personalverbände seien einbezogen.

Aus diesem Grund lehne der Stadtrat die Motion der Grüne- und AL-Fraktion ab, sei aber bereit, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen. Dies schreibt der Stadtrat in seiner Stellungnahme zur Motion, die am 2. Dezember 2015 eingereicht wurde. Im Teilprojekt «Lohn» werde das Verhältnis vom tiefsten zum höchsten Lohn, die Lohnspanne der Lohnbänder pro Funktionsstufe sowie die Anzahl und Spanne der Teillohn-bänder überprüft und wo notwendig neu definiert. Weiter würden die Parameter der Lohnentwicklung beurteilt und bei Bedarf neu festgelegt. In Bezug auf die Lohnsteuerung werde insbesondere analysiert, ob den Führungskräften ein grösserer Handlungsspielraum zugestanden und eine weniger stark durch Vorgaben und Regelungen geprägte individuelle Lohnsteuerung ermöglicht werden könne. Dabei würden Varianten betreffend Koppelung, Teilkoppelung oder Entkoppelung von individueller Lohnentwicklung mit dem ZBG geprüft, und es werde eventuell eine Alternative zur heutigen Regelung eingeführt. Mehr Informationen: GR Nr. 2015/382.

Duri Bear

PKZH: Vermögenszuwachs

Nachhaltigkeit rentiert

Im Jahr 2015 wurden in der Schweiz fast 200 Mia. Fr. nachhaltig investiert. Diese Anlagen sind also gemäss Erhebung von Swiss Sustainable Finance (SSF) und dem Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG) etwa um 170% gegenüber dem Vorjahr gewachsen. Die Wachstumstendenz sollte auch in den nächsten Jahren erhalten bleiben.

Vermehrt und endlich sind die sogenannten ESG-Kriterien – nämlich Kriterien in den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung – in den Anlagestrategien der institutionellen Investoren (drei Viertel der angelegten Vermögen) festgelegt. Die Pensionskasse der Stadt Zürich (PKZH) ist auch in diesem Themenbereich eine Vorreiterin. Die PKZH hat seit Jahren eine klare und im Vergleich fortschrittliche Nachhaltigkeitsstrategie. Nur stabile und gut funktionierende soziale, ökologische und ökonomische Systeme ermöglichen die Erzeugung von langfristigen und nachhaltigen Renditen. Die Nachhaltigkeitsstrategie der PKZH basiert deshalb auf

klaren Grundsätzen. Ein Hauptgrundsatz lautet zum Beispiel, dass eine ökonomische, ökologische und sozial nachhaltige Wirtschaft die beste Voraussetzung bildet, damit die PKZH auf lange Sicht eine mögliche hohe Rendite auf dem Vermögen der Versicherten erzielen kann. Auch im laufenden Jahr wird ein kräftiges Wachstum für nachhaltig angelegte Vermögen erwartet. Die PKZH muss weiterhin eine Vorreiterrolle in der Investorenlandschaft haben und ihre Nachhaltigkeitsstrategie ständig überprüfen und verbessern. Somit kann sie ihre Aufgabe, auf sehr lange Frist Renten auszuzahlen, bestmöglich erfüllen.

Mattia Mandaglio

Gedankenaustausch mit der Stadt Zürich

Vereinbarkeit im Fokus

Mitte Mai findet alljährlich der Gedankenaustausch zwischen dem Gewerkschaftsbund, den Personalverbänden und der Stadt Zürich statt. Der VPOD nutzte die Gelegenheit, den sieben anwesenden Stadträtinnen diverse Fragen zu stellen. Ein Fokus lag dabei auf dem Thema Vereinbarkeit.

Gewiss, der Gedankenaustausch mit der Stadt Zürich dient der Pflege der Sozialpartnerschaft und dem allgemeinen Austausch und ist nicht das Gefäss, in welchem Detailfragen geklärt oder Verhandlungen geführt werden. Dennoch hat sich der VPOD die Gelegenheit nicht nehmen lassen, unter anderem nach den Folgen der «Leistungsüberprüfung 2016» des Kantons Zürich, der Bedeutung der rückläufigen Auslastung bei den städtischen Pflegezentren für das Personal oder der Haltung der Stadt zu kompensatorischen Massnahmen für die fehlende Lohnentwicklung bei langjährigen MitarbeiterInnen zu fragen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bei welcher wir eine Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis beobachten, war ein weiteres Thema. Die Frage, wie Teilzeitangestellte besser geschützt werden können, stellt sich bei uns sowohl in individuellen als auch in kollektiven Fällen. Dabei geht es einerseits ganz allgemein um die Arbeitszeiten oder den Anspruch auf bestimmte Freitage, aber auch die fehlende Berücksichtigung der Bedürfnisse der Teilzeitangestellten bei Reorganisationen ist zu beobachten. Der zuständige Stadtrat verwies auf die 2017 in Kraft tretende Arbeitszeitrevision, mit welcher Modalitäten geändert werden, die Abschaffung der Diskriminierung hinsichtlich Mehrzeit, die Förderung von Homeoffice und Jobsharing und hob die vorgezogene Neuregelung Anrechnung der geplanten – früher war's die lineare – Arbeitszeit bei der Betreuung kranker Familienmitglieder per 1. Januar 2016 hervor. Wir werden die Umsetzung der Theorie in der Praxis nicht nur im Auge behalten, sondern uns weiterhin aktiv dafür einsetzen. Der vorgezogenen Einführung der Neuregelung ist nämlich auch eine Intervention des VPOD bei HRZ vorausgegangen.

Martina Flühmann



Wir wollen den ganzen Kuchen. Wir wollen ganzen Lohn für ganze Arbeit. Darum braucht es Lohnkontrollen.

Erfolgreiche Integrierte Psychiatrie Winterthur

Staatliche Klinik funktioniert bestens

Die Integrierte Psychiatrie Winterthur (ipw) hat ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2015 hinter sich. Das teilte die Gesundheitsdirektion Mitte Mai mit und dies ist auch im Jahresbericht 2015 der ipw zu lesen. Es gibt keinen Grund, diese gut funktionierende Klinik zu privatisieren.

«Dank der guten Auslastung der Stationen sowie etwas tieferen Personalkosten schliesst die ipw das Jahr 2015 finanziell mit einem Plus von über 3,5 Millionen Franken ab», ist in der Medienmitteilung der Gesundheitsdirektion vom 19. Mai 2016 zu lesen. Die Akut- und Spezialstationen der ipw waren im Jahr 2015 mit einem Durchschnitt von 101 Prozent immer stark ausgelastet. Ebenso hat die Zahl der Leistungen zugenommen, die in den Tageskliniken und Ambulatorien der ipw erbracht wurden. Und dies bei praktisch unverändertem Stellenetat. Es ist offensichtlich: Die ipw funktioniert als staatliche Klinik bestens, und das Personal ist motiviert und engagiert. Die von Regierungsrat Heiniger forcierte Privatisierung der ipw ist unnötig und sogar gefährlich. Es ist wichtig, dass ein erwirtschafteter Gewinn in der Klinik bleibt und nicht von Aktionären als Dividende abgeschöpft wird. Genau das soll aber mit dem Privatisierungsgesetz möglich werden, das aktuell in der zuständigen Fachkommission des Kantonsrats beraten wird. Der VPOD hat bereits angekündigt, dass er das Referendum gegen dieses gefährliche Gesetz ergreifen wird, wenn es nicht bereits vom Kantonsrat abgelehnt wird. Der VPOD zählt auf das Stimmvolk, das weiss, dass mit der Versorgung und Behandlung erkrankter Menschen keine Geschäfte gemacht werden dürfen.

Brigitte Gügler

Einladung zum Treffen des vpod forum gesundheit – Region Zürich

Gut & gern arbeiten im Gesundheitswesen

Dienstag, 21. Juni 2016, 17.30 Uhr

Konferenzraum VPOD, Birmensdorferstrasse 67, 5. Stock (beim Bahnhof Wiedikon, Tram 9/14) Mit Samuel Woodtli, Sicherheitsfachmann SUVA/Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Mitarbeitenden im Gesundheitswesen und die Pflegequalität stehen unter grossem Druck. Die schwierigen Arbeitsbedingungen, der Stress und die Angst erschweren eine gute Pflege. Sie verursachen Krankheiten und hohe Kosten.

Wo genau drückt der Schuh? Was belastet am meisten? Was können wir als Personal für bessere Arbeitsbedingungen und die Pflegequalität im Alltag tun? Was kann ich machen und was ein Team? Welche Instrumente bestehen? Welche Rolle haben Vorgesetzte und Arbeitgeber, welche der VPOD? Welches sind die gesetzlichen Rechte und Pflichten der verschiedenen Akteure? Wir laden ein zu einem Workshop, der nach Belastungen und Ressourcen sucht, Zusammenhänge und Verantwortung sichtbar macht und damit die Grundlagen für unterschiedliche Interventions- und Lösungsmöglichkeiten bietet.

Weitere Traktanden:

Informationen und Diskussion über den Aktionstag Gesundheitswesen im November

Neu auch als Facebook-Seite: das vpod forum gesundheit: www.facebook.com/forumgesundheit/besuchen, mit «Gefällt mir» markieren und mit allen Bekannten im Gesundheitswesen teilen.