

Manifest für gute Pflege und Betreuung



Gute Pflege braucht gute Arbeitsbedingungen
gutepflege.ch



Schlussfolgerung für die gewerkschaftliche Arbeit

Eine Verbesserung kann nur geschehen, indem sich die Angestellten von Pflege und Betreuung organisieren und sich gewerkschaftlich für ihre Rechte und für bessere Arbeitsbedingungen engagieren.

Es braucht gute Gesamtarbeitsverträge

Ein Hauptziel der gewerkschaftlichen Organisation sind gute Gesamtarbeitsverträge, welche den spezifischen Bedingungen Rechnung tragen und die aufgeführten Forderungen umsetzen. Diese Gesamtarbeitsverträge müssen für allgemeinverbindlich erklärt werden, damit sie für alle Angestellte in Pflege und Betreuung gelten. Die gewerkschaftliche Organisation muss aber auch dazu genutzt werden, in der Politik die Rahmenbedingungen zu beeinflussen und die Finanzierungssysteme zu ändern. Dazu müssen in den Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens gewerkschaftliche Strukturen aufgebaut werden. In den Betrieben braucht es engagierte und ausgebildete AktivistInnen und gewerkschaftliche Vertrauensleute als AnsprechpartnerInnen für ihre KollegInnen. Dazu müssen die Arbeitgeber das Recht ihrer Angestellten, sich frei gewerkschaftlich zu organisieren, anerkennen und garantieren. Gewerkschaftlich Aktive müssen geschützt sein und dürfen nicht entlassen werden können, wenn sie sich für ihre KollegInnen einsetzen.

Zusammen sind wir stark

Für all dies braucht es das Zusammenstehen aller Mitarbeitenden und eine Zusammenarbeit der in der Branche aktiven Gewerkschaften und Berufsverbände. Denn nur gemeinsam sind wir stark!

Unia Zentralsekretariat
Sektor Tertiär
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
CH-3000 Bern 15
www.unia.ch



Die Gewerkschaft.

- Bitte schick mir Unterlagen zu den Aktivitäten der Unia in Pflege und Betreuung.
- Ich möchte mithelfen, dieses Manifest zu verbreiten. Bitte schick mir _____ Exemplare.
- Ich möchte Unia-Mitglied werden.

Name _____

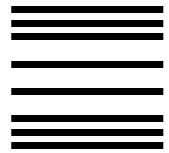
Vorname _____

Adresse _____

PLZ/Ort _____

Telefon _____

E-Mail _____



Geschäftsantwortendung Invio commerciale-risposta
Envoi commercial-réponse

Nicht frankieren
Ne pas affranchir
Non affrancare

Unia Zentralsekretariat
Sektor Tertiär
Weltpoststrasse 20
Postfach 272
CH-3000 Bern 15

Gute Pflege braucht gute Arbeitsbedingungen
gutepflege.ch



Gute Pflege braucht gute Arbeitsbedingungen.

Dieses Manifest entwarfen wir Pflege(fach)personen und BetreuerInnen an unserer ersten Branchenkonferenz Langzeitpflege und Betreuung der Gewerkschaft Unia im März 2015. Es bildet unsere Gedanken zu guter Pflege und Betreuung sowie unsere Ziele ab. In der gesamten Schweiz arbeiten über 500 000 Menschen im Gesundheitswesen und Sozialbereich. Deshalb wollen wir unsere Überlegungen einer breiten Diskussion stellen und bitten alle unsere KollegInnen und weitere Interessierte um Rückmeldungen mit dem angehängten Antworttalon oder online unter www.unia.ch/gute-pflege.

Denn nur gemeinsam sind wir stark.

Die Teilnehmenden Pflege(fach)personen und BetreuerInnen der ersten Branchenkonferenz Langzeitpflege und Betreuung

Gute Pflege und Betreuung werden immer wichtiger: Die Bevölkerung wird immer älter und immer mehr Menschen sind auf Pflege und Betreuung angewiesen. Zudem hat sich die Gesellschaft individualisiert. Hilfe und Pflege können nur noch selten durch Angehörige erbracht werden. Gleichzeitig steht die Pflege unter einem massiven Ökonomisierungsdruck, die Arbeitslast für das Personal nimmt stetig zu und die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich.

Durch die neuen Finanzierungsmodelle müssen Alters- und Pflegeheime, (private) Spitexbetriebe, Betreuung zu Hause, soziale Institutionen, Spitäler usw. – egal ob öffentlich oder privat – rentieren. Immer mehr Unternehmen sind gewinnorientiert. Hedgefonds und multinationale Ketten stossen in den Wachstumsmarkt Pflege und Betreuung vor.

Keine Ökonomisierung auf Kosten des Personals und der Pflegebedürftigen

Alle Mitarbeitenden in Pflege und Betreuung sind diesem Ökonomisierungsprozess unterworfen. Die Pflege und Betreuung von bedürftigen Menschen wird in einzelne Arbeitsschritte zerstückelt. Diese werden anschliessend «optimiert», indem die dafür benötigte Zeit vordefiniert wird. Mitarbeitende in Pflege und Betreuung müssen «minüteln», das heisst, sie haben für Arbeitsschritte nur noch eine knapp begrenzte Zeitspanne zur Verfügung. Gleichzeitig nimmt der Bürokratieaufwand zu. Dies, um die einzelnen Handlungen vor den Krankenkassen und Behörden zu rechtfertigen. Wertvolle Zeit, die für die Pflegebedürftigen fehlt.

Unter diesem Renditezwang leiden die Qualität der Pflege und Betreuung sowie die Arbeitsbedingungen des Personals. Die Arbeitsbedingungen, welche durch das für viele Gesundheitsbetriebe nur teilweise geltende Arbeitsgesetz schlecht geschützt sind, verschlechtern sich zunehmend:

- Es herrscht immer mehr Personalangel. Weniger Personal muss in kürzerer Zeit zunehmend komplexere Situationen bewältigen. Dies erhöht die Arbeitsbelastung.
- Um weiter Personal zu sparen, sind die Mitarbeitenden angehalten, Tätigkeiten ausserhalb ihres Kompetenzbereichs oder unbezahlt auszuführen.
- Von den Mitarbeitenden wird eine zunehmende Flexibilität bezüglich der Arbeitszeiten verlangt. Arbeit auf Abruf, geteilte Dienste oder Verträge ohne fixe Pensen werden zur Normalität. Es besteht die Tendenz, Zeit, welche nicht mehr direkt den PatientInnen und KlientInnen verrechnet werden kann, nicht mehr als Arbeitszeit zu zählen.
- Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit werden abgewertet. Die Zulagen beschränken sich in vielen Institutionen auf das gesetzliche Minimum.
- Die Löhne stehen unter Druck.
- Die steigende Arbeitsbelastung führt beim Personal zu psychischen und physischen Beschwerden.

Eine selbständige, professionelle und moderne Pflege und Betreuung benötigt gute Rahmenbedingungen – nur so können sie ihren Aufgaben sowie den Ansprüchen der Gesellschaft und der Mitarbeitenden in der Pflege selbst gerecht werden.

Deshalb stellen wir fest:

- Gute Pflege und Betreuung orientieren sich am Wohle der Menschen und nicht an den Kosten. Jeder Mensch verdient die beste und nicht die wirtschaftlichste Pflege und Betreuung.
- Gute Pflege und Betreuung brauchen Anerkennung und Wertschätzung für das Personal, sowohl hinsichtlich ihrer Tätigkeit als auch der Arbeitsbedingungen.
- Gute Pflege und Betreuung dürfen nicht nach ökonomischen Kriterien erfolgen und deshalb keine «Fließbandarbeit» sein.
- Gute Pflege und Betreuung bedürfen eines integrierten Angebots und des Miteinanders statt des Kampfs der verschiedenen Anbieter gegeneinander.
- Gute Pflege und Betreuung dürfen etwas kosten. Diese Kosten zu tragen, ist Aufgabe der Öffentlichkeit. Es braucht daher ein gerechtes Finanzierungssystem.
- Gute Pflege und Betreuung benötigen anständige Arbeitsbedingungen. Deshalb braucht es gute allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge für die ganze Branche.

Gute Pflege und Betreuung verlangen ...

... Wertschätzung

Pflege und Betreuung werden in der Gesellschaft oftmals noch mit den traditionellen Geschlechterbildern und Rollenverständnissen verbunden. Immer noch gelten Pflegeberufe als Frauenberufe und werden von der Öffentlichkeit nicht als vollwertig anerkannt. Doch sie sind hochgradig komplex und keine Hilfsberufe, sondern eigenständige Professionen. In vielen Betrieben sind aber Pflege(fach)kräfte noch immer den Ärzten unterstellt. Die mangelnde Wertschätzung äussert sich in den schlechten Arbeitsbedingungen.

Unsere Forderungen:

- Pflege und Betreuung verdienen Wertschätzung und die volle Anerkennung der Gesellschaft. Dies muss sich in den Arbeitsbedingungen äussern.
- Pflege- und Betreuungsberufe müssen auch gesetzlich als eigene, selbständige Professionen anerkannt werden, was sich auch in den Finanzierungsmodellen niederschlagen muss. Pflegeabteilungen in den Betrieben sollen auch unabhängig von den Ärzten geführt werden können.
- In den Betrieben braucht es echte und ausgebaute Mitsprache- und Mitentscheidungsmöglichkeiten des gesamten Personals. Gewerkschaftliche AktivistInnen müssen entsprechend geschützt werden.

... genügend Personal

Der Personalmangel in der Branche ist chronisch und hausgemacht. Die schlechten Arbeitsbedingungen und die fehlende Wertschätzung machen Pflege- und Betreuungsberufe unattraktiv, sind verantwortlich für die hohe Quote der BerufsaussteigerInnen und der Krankheitsausfälle. Erschwerend kommt hinzu, dass viele Institutionen zuerst beim Personal sparen. Vakante Stellen werden aus Kostengründen oft mehrere Monate nicht besetzt und die Arbeitslast auf die noch anwesenden Mitarbeitenden verteilt. Nur für wenige Betriebe gelten gesetzliche Mindeststellenpläne. Wo es solche gibt, sind sie nicht selten zu knapp bemessen oder ihre Einhaltung wird nicht kontrolliert.

Unsere Forderungen:

- Die Pflege- und Betreuungsberufe müssen aufgewertet und attraktiver werden, indem die Arbeitsbedingungen verbessert werden.
- Durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen und des Gesundheitsschutzes können die Berufsausstiegs- und die krankheitsbedingte Ausfallrate gesenkt werden.
- Es braucht mehr Personal. Dies muss sich in verbindlichen (Mindest-) Stellenplänen niederschlagen.
- Es braucht strengere Kontrollen sowie Sanktionen gegen Arbeitgeber, welche die Mindeststellenpläne nicht einhalten. Ferner müssen die Stellenpläne die Betriebe zwingen, Personalreserven einzuplanen.

... eine funktionierende Work-Life-Balance

Pflege und Betreuung sind 24-Stunden-Aufgaben. Die Angestellten arbeiten in Schichten, auch abends, nachts, am Wochenende und an Feiertagen. Dies bedeutet eine Einschränkung ihres Sozial- und Familienlebens. Die Arbeitgeber planen die MitarbeiterInnen möglichst flexibel ein. Unter Berufung auf Jahresarbeitszeitmodelle können sie Personal spontan abrufen oder nach Hause schicken und so das Risiko mangelnder Auslastung auf die Mitarbeitenden abwälzen. Den Pflegenden veunmöglichst dies eine sinnvolle Freizeitplanung und erschwert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Unsere Forderungen:

- Keine Jahresarbeitszeitmodelle.
- Begrenzung der Über- und Minusstunden.
- Verträge mit fixen Pensen.
- Finanzielle Zuschläge für Pikett oder Abruf aus der Freizeit.
- Die Dienstpläne müssen mindestens einen Monat im Voraus bekannt sein. Dazu müssen genügend Personalreserven eingeplant werden.

