

Stadt Winterthur

Kalte Dusche für treue Mitarbeitende

Die Angestellten der Stadt Winterthur sehen sich mit zwei sehr schwierigen Themen konfrontiert. Zum einen die Revision ihrer Anstellungsbedingungen (Personalstatut) und zum anderen die erneute Sanierung der Pensionskasse.

Besonders hart wird es jene Angestellten treffen, die älter als 50 Jahre sind, die seit mehr als 10 Jahren bei der Stadt Winterthur arbeiten und die einen Job mit unregelmässigen Arbeitszeiten ausführen. Sowohl im Rahmen der Revision des Personalstatuts wie auch bei der Sanierung der Pensionskasse müssen diese Angestellten mit klaren Verschlechterungen rechnen.

Revision Personalstatut

Nach dem Willen des Winterthurer Stadtrates sollen die städtischen Anstellungsbedingungen moderner und flexibler werden. Für die Angestellten über 50 Jahre und mit mehr als 10 Jahren Diensttreue bedeutet es in erster Linie eine deutliche Verschlechterung ihrer Anstellungsbedingungen. Sie verlieren ihr Dienstaltersgeschenk, der Kündigungsschutz wird massiv reduziert und die Chance auf Lohnmassnahmen wird noch geringer. Zusätzlich verlieren jene mit unregelmässigen Arbeitszeiten ihre Entlastungstage (eben jene Tage, die dazu dienen sollten, die Belastung durch die unregelmässigen Arbeitszeiten etwas abzufedern). Von der geplanten 5. Ferienwoche werden diese Angestellten nicht profitieren. Die Angestellten

über 55 Jahre kennen zu Recht jetzt bereits die 5. Ferienwoche, die Angestellten zwischen 50 und 55 Jahre gewinnen aufgrund der Streichung der Dienstaltersprämie überhaupt nichts. Der VPOD hat im Zuge der Vernehmlassung bereits verschiedene Änderungsanträge erfolgreich eingebracht, dennoch sehen wir uns gezwungen, zwei weitere Anpassungen zu fordern: Wir fordern die Beibehaltung der Entlastungstage für unregelmässige Arbeit und die Einführung einer Übergangslösung, welche die Abschaffung der Dienstaltersprämie abfedert.

Pensionskasse

Mit einer Kombination aus zusätzlichen Mitteln von der Stadt und einem massiven Leistungsabbau soll die Pensionskasse der Stadt Winterthur saniert werden. Wie es aussieht, werden die städtischen Angestellten für die Versäumnisse der früheren Verantwortlichen bluten müssen. Der Leistungsabbau ist auch hier gerade bei den über 50-Jährigen am stärksten. Die zukünftigen Renten dürften um bis zu 13% sinken, Hinterlassenrenten von bereits bestehenden Renten werden ebenfalls gekürzt. Zudem werden die Aktiv-Versicherten mit höheren Beiträgen konfrontiert, was einer Kürzung des Nettolohns entspricht. Eine weitergehende Verschlechterung, als sie der Stiftungsrat und der Stadtrat schon kommuniziert haben, wird der VPOD nicht hinnehmen.

Georg Munz

VPOD-PAROLENSPIEGEL 24. September 2017

Bund

AHV-Reform 2020 (Bundesgesetz über die Reform der Altersvorsorge 2020 – Zusatzfinanzierung durch eine Erhöhung der Mehrwertsteuer)

AHV-Reform 2020 (Referendum)

Kanton Zürich

Steuergesetz (Begrenzung des Arbeitswegkostenabzugs; «Pendler-Abzug»)

Gesetz über die Jugendheime und die Pflegekinderfürsorge (Heimfinanzierung)

Sozialhilfegesetz (Referendum gegen die Aufhebung von Sozialhilfeleistungen für vorläufig Aufgenommene)

Kommunale Vorlagen
Stadt Zürich

Erstellung Bundesasylzentrum auf dem Duttweiler-Areal, Zürich-West (Objektkredit von 24,5 Mio. Franken)

Elektrizitätswerk der Stadt Zürich (Rahmenkredit von 200 Mio. Franken für den Erwerb von Energieerneuerungsanlagen, die erneuerbare Energie nutzen)

Bei Redaktionsschluss der VPOD-Informationen liegen keine weiteren Abstimmungsvorlagen vor. Der aktuelle Parolenspiegel ist zu finden unter zuerich.vpod.ch

* Der VPOD beschliesst Parolen nur zu Vorlagen, bei denen ein direktes gewerkschaftliches Interesse vorliegt. Bei der AHV-Vorlage hat die Landesdelegiertenversammlung knapp die Ja-Parole beschlossen. Grosse Teile des VPOD, vor allem in der Romandie und die Frauengremien, stellen sich aber gegen diese Vorlage. Der Regionalvorstand des VPOD Zürich hat deshalb beschlossen, sich an dieser Abstimmung nicht aktiv zu beteiligen.

JA*

JA*

JA

JA

NEIN

JA

JA

Kantonales Personal

Lohnumfrage 2017

Du arbeitest beim Kanton oder bei einem selbstständigen Betrieb des Kantons? Wie siehst du den Kanton als Arbeitgeber? Wie sieht deine Lohnentwicklung aus und wie zufrieden bist du damit? Was wäre dir wichtig?

Seit Jahren verwehrt der Kanton Zürich den Angestellten die 5. Ferienwoche und Mittel für Lohnerhöhungen, bezeichnet sich selber aber als «attraktiven Arbeitgeber». Bei jeder Budgetrunde ist erneut von Sparen und Abbau die Rede. Höhere Mieten, höhere Krankenkassenprämien, höhere Abzüge für die Pensionskasse ... und ständige Nullrunden bei der Lohnentwicklung. Was meinen Sie dazu? Im Hinblick auf die Budgetdebatte 2017 will der VPOD aufzeigen, wo der Schuh drückt und wie zufrieden das Personal mit dem Kanton als Arbeitgeber ist. Wir laden alle Angestellten des Kantons und der selbstständigen öffentlich-rechtlichen Betriebe/Anstalten herzlich ein, an unserer kurzen Lohnumfrage 2017 teilzunehmen. Die Beantwortung wird höchstens 15 Minuten Zeit beanspruchen. Am Schluss der Umfrage haben Sie die Möglichkeit anzugeben, ob Sie Informationen über die Resultate der Umfrage erhalten möchten. Alle Daten werden streng vertraulich behandelt und so anonymisiert, dass keine Rückschlüsse auf die einzelnen Personen möglich sind.

Wir hoffen auf eine breite, aktive Teilnahme und bitten dich als VPOD-Mitglied, die Information über diese Lohnumfrage auch an deine ArbeitskollegInnen weiterzuleiten. Die Umfrage wird per Mail verschickt, ist aber auch hier zu finden: zuerich.vpod.ch/brennpunkte/lohnumfrage-2017/
Roland Brunner

USZ punktet nicht bei Gehalt und Ferien

Das Universitätsspital Zürich USZ ist ein selbstständiger, öffentlich-rechtlicher Betrieb des Kantons Zürich. Für das Personal gilt (mit wenigen Ausnahmen infolge betrieblicher Notwendigkeiten) das Personalgesetz des Kantons Zürich. Seit gut einem Jahr evaluiert das USZ die Gründe, weshalb Angestellte das USZ verlassen in einem «Austrittsmonitoring». Während das USZ bei den Angestellten in vielen Punkten hervorragend abschneidet, hält man lakonisch fest: «Wenig überraschend: Beim Gehalt, bei den Ferien und bei den Parkmöglichkeiten kann das USZ nicht punkten.» Gehalt und Ferien sind durch den Kanton geregelt, der sich selber gerne als «attraktiven Arbeitgeber» sieht ...



Kantonale Personalführungskennzahlen 2016

Bericht ohne Folgen?

An seiner Sitzung vom 12. Juli 2017 hat der Regierungsrat des Kantons Zürich die «konsolidierte Berichterstattung Personalführungskennzahlen 2016» zur Kenntnis genommen (RRB 686/2017). Über seine Beurteilung des Berichts sowie den daraus abgeleiteten Handlungsbedarf äussert sich der Regierungsrat allerdings nicht.

Der Bericht wird jährlich vom Personalamt erstellt und enthält Kennzahlen zu individuellen Lohnerhöhungen, Mitarbeitenden-Beurteilungen (MAB), Austrittsgründen, Nettofluktuation und Austritten, Gleitzeit, Überzeit und Ferienguthaben sowie Case Management. Aus Sicht des VPOD macht es wenig Sinn, wenn der Bericht vom Regierungsrat jedes Jahr ritualisiert und folgenlos zur Kenntnis genommen wird, zumal daraus einiges zu entnehmen ist. Zunächst könnte der Regierungsrat erkennen, dass im Bericht wichtige Angaben zu den Löhnen fehlen, die Grafiken unpräzise sind und die ihnen zugrundeliegenden Zahlen nicht ausgewiesen werden. Bis ins Jahr 2012 waren die Berichte bezüglich Lohnerhöhungen deutlich differenzierter, die Daten müssten also vorhanden sein.

Erfreulich ist, dass die Frauen im Berichtsjahr bei den individuellen Lohnerhöhungen nicht zurückstehen: 35% der Frauen und 30% der Männer haben eine Lohnerhöhung erhalten, insgesamt 33% der Staatsangestellten.

Das Problem, dass Mitarbeitende in höheren Lohnklassen bei der Lohnentwicklung bevorzugt werden, ist aber immer noch nicht behoben. Hier müsste der Regierungsrat wirksame Massnahmen treffen. Dazu wäre er laut § 19 Personalverordnung zum Personalgesetz auch verpflichtet.

Handlungsbedarf besteht auch bei den Mitarbeitenden-Beurteilungen. Obwohl Staatsangestellte jährlich Anspruch auf eine MAB haben, wurden im Jahr 2016 wiederum nur 72% der Angestellten qualifiziert. Wie in den Vorjahren fällt die Gesundheitsdirektion mit MAB für nur 52% der Angestellten besonders negativ auf. Dass so viele Mitarbeitende keine MAB erhalten haben, ist besonders stossend, solange eine individuelle Lohnerhöhung eine ausreichend gute MAB voraussetzt.

Der Bericht weist auf ein weiteres Problem: 98% der Mitarbeitenden, die im Jahr 2015 eine MAB erhielten, erfüllten die Voraussetzungen für eine individuelle Lohnerhöhung im Jahr 2016. Da nur 33% der Staatsangestellten mehr Lohn bekamen, gingen auch 2016 wieder sehr viele Mitarbeitende leer aus, obwohl sie gute (42%), sehr gute (52%) oder vorzügliche (4%) Leistungen erbracht haben. Der Regierungsrat muss dringend dafür sorgen, dass ausreichend Mittel für individuelle Lohnerhöhungen zur Verfügung gestellt werden. Brigitte Gügler

Agenda

Mittwoch, 6. September 2017, 14–17 Uhr
Podiumsdiskussion Altersvorsorge
Eine Veranstaltung der Pensioniertengruppen der Gewerkschaften VPOD, SEV und syndicom im Volkshaus Zürich

Samstag, 9. September 2017, 9.30–17.30 Uhr
Roboteens – Die Jugend in der digitalen Arbeitswelt
SGB-Jugendtagung in Bern

Sonntag, 17. September, ab 10 Uhr
Lauf gegen Rassismus
In der Bäckeranlage Zürich

Mittwoch, 20. September 2017, 9.30–16.30 Uhr
Wie umgehen mit schwierigen Jugendlichen?
VPOD-Weiterbildung für HauswartInnen beim VPOD, Birmensdorferstrasse 67, 5. Stock

Samstag/Sonntag, 23./24. September 2017
Abstimmungswochenende.
Jede Stimme zählt!

Dienstag, 26. September, 19 Uhr
Delegiertenversammlung
VPOD-Sektion Stadt und Institutionen
Im Zentrum Karl der Grosse

Donnerstag, 28. September 2017, 13.30–17.00 Uhr
Mitarbeitendengespräch, was gibt es für Systeme und wie bereite ich mich vor
VPOD-Weiterbildung

Dienstag, 24. Oktober 2017, 10.00–16.30 Uhr
Arbeiten im Gesundheitswesen: Rahmenbedingungen, Entwicklun-

gen und Herausforderungen
VPOD-Weiterbildung

Details zu allen Veranstaltungen sowie weitere Kurse und Tagungen unter zuerich.vpod.ch/kalender/
Weiterbildungskurse des gewerkschaftlichen Bildungsinstituts Movendo unter <http://www.movendo.ch>

Mobiles Arbeiten im Trend?

Bereits heute arbeiten städtische Mitarbeitende von zuhause aus, wenn sie das möchten und ihre Arbeit das ermöglicht. Was in einigen Dienstabteilungen möglich ist, soll nun einheitlich reglementiert werden. Der Stadtrat hat die Personalverbände zur Vernehmlassung eingeladen.

Mobiles Arbeiten ermögliche den Mitarbeitenden, einen Teil ihrer Arbeit ausserhalb ihres üblichen Arbeitsplatzes zu erledigen. Die Kosten für den Anschluss zum Stadtnetz trägt der Betrieb. Dieser muss entweder einen Laptop oder einen direkten Zugang zum städtischen Netz zur Verfügung stellen und die Kosten übernehmen – auch für die Wartung der Geräte. Die Arbeitszeit ist beim mobilen Arbeiten grundsätzlich wie am üblichen Arbeitsort zu erfassen. Auch beim

Home Office sei bei einem Tagespensum von mehr als sechs Stunden eine Pause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Die Mitarbeitenden müssen sicherstellen, dass Geheimhaltung und der Datenschutz gewährleistet sind.

Der Sektionsvorstand des VPOD Zürich hat die Vorlage diskutiert und in Absprache mit den anderen Verbänden einige Verbesserungsvorschläge eingereicht. Einerseits sollen die Dienstchefinnen und Dienstchefs die Kompetenz zur Festlegung und Bewilligung der Spielregeln nicht nach unten delegieren können – Gleichbehandlung und Rechtssicherheit sind zentrale Anliegen. Ausserdem soll das Festlegen des Freiwilligkeitsprinzips nicht nur für Home Office, sondern auch für Mobiles Arbeiten gelten. Duri Beer

Lohnnachzahlungen für Lehrpersonen im ZAG

VPOD klagt gegen Kanton Zürich

Per 1. September 2013 wurden die Löhne der BerufsschullehrerInnen im Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen Kanton Zürich (ZAG) endlich an das Salär ihrer BerufskollegInnen angepasst. Lohnnachzahlungen für die Jahre zuvor sollen sie aber nicht erhalten. Deshalb klagt der VPOD gegen den Kanton Zürich.

Die Lohnkorrektur für die Berufsschullehrpersonen im ZAG per 1. September 2013 machte der Kanton auch nicht freiwillig. Mit verschiedenen Interventionen und Aktivitäten gelang es dem VPOD zusammen mit den BerufsschullehrerInnen, aber ohne formelle Klage, die lohnmassige Gleichstellung mit den übrigen Berufsschullehrkräften im Kanton Zürich durchzusetzen. Diese längst fällige Lohnkorrektur führte bei vielen Betroffenen zu Lohn erhöhungen von über 1000 Franken pro Monat. Es geht also um viel Geld, das den Lehrkräften

im ZAG seit der Eröffnung des Hauses im Jahr 2005 vorenthalten wurde.

Dass es sich hier um eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung handelt, liegt auf der Hand: Wie im Gesundheitswesen arbeiten auch in der Ausbildung für Gesundheitsberufe überwiegend Frauen. Es ist unverständlich und stossend, dass sie über Jahre zu einem tieferen Lohn arbeiten mussten als andere Berufsschullehrkräfte im Kanton Zürich.

Der VPOD forderte die zuständige Bildungsdirektion auf, den Lehrkräften im ZAG den höheren Lohn auch rückwirkend zu zahlen. Leider vergeblich. Einmal sieht sich der VPOD gezwungen, gegen den Kanton zu klagen. Im Juli reichte die vom VPOD mandatierte Rechtsanwältin Bibiane Egg bei der Zürcher Schlichtungsbehörde nach Gleichstellungsgesetz die Klage ein, mit der der VPOD für die Lehrkräfte im ZAG Lohnnachzahlungen fordert. Brigitte Gügler

Gewinne auf Kosten des Personals

Rotationsgewinne?

Bereits in den letzten VPOD-Informationen haben wir geschrieben, dass der Kanton Zürich laut Rechnung 2016 390 Millionen Franken Gewinn auf Kosten des Personals gemacht hat.* Damit nicht genug.

Ende Juni hat der Regierungsrat die «Berichterstattung Rotationsgewinne 2016» vorgelegt. Rotationsgewinne entstehen, wenn Funktionen durch Mitarbeitende besetzt werden, deren Lohnniveau tiefer ist als das der VorgängerInnen, wenn also beispielsweise jemand pensioniert wird und eine jüngere Person angestellt wird. Statt diese «Rotationsgewinne» als Teil der Lohnsumme dem Personal weiterzugeben für Lohnerhöhungen oder zusätzliche Ferientage, stopft dieses Geld Steuergeschenk-Löcher im Budget oder erhöht einfach den Gewinn. Letztes Jahr konnte der Kanton so 1% seiner Lohnsumme und damit fast 30 Millionen Franken sparen!

In jeder Direktion lag der Rotationsgewinn über den mickrigen 0,2%, die der Kanton für Lohnmassnahmen zur Verfügung stellt. Spitzenreiter ist die Bildungsdirektion mit 1,3%, gefolgt von der Finanzdirektion mit 0,9% und die Baudirektion mit 0,8% «Rotationsgewinnen». Klar ist, dass in allen Direktionen mehr Geld zur Verfügung stünde für Lohnmassnahmen – wenn denn nur der politische Wille und die Mehrheiten dafür im Kantonsrat gegeben wären. Es liegt an uns und am kantonalen Personal, die Sparreden auf Kosten der Angestellten zu beenden und eine Lohnentwicklung einzufordern, die der wirtschaftlichen Entwicklung entspricht. Bezahlbar ist es. Roland Brunner

* VPOD-Informationen Juli/August 2017: «Überschüsse auf Kosten des Personals.» Siehe dazu auch den Artikel auf Seite 1 dieser Ausgabe: «Lohnumfrage 2017.»

Anfrage im Kantonsrat

Rettungsdienst privatisieren?

Am 8. August 2017 berichtete die Schaffhauser AZ, dass die Spitäler Schaffhausen und Bülach zusammen mit dem Kantonsspital Winterthur eine gemeinsame Auslagerung des Rettungsdienstes prüfen. VPOD-Mitglieder haben dazu im Kantonsrat eine Anfrage eingereicht.*

Gemäss § 6 des Gesetzes über das Kantonsspital Winterthur müssen Regierungsrat und Kantonsrat (§ 7 Ziffer 5) die Auslagerung eines Betriebsbereichs genehmigen.

Am 21. Mai 2017 hat die Zürcher Stimmbewölkerung die Vorlage, das KSW in eine Aktiengesellschaft zu überführen, abgelehnt und damit zum Ausdruck gebracht, dass das Kantonsspital in öffentlicher Hand bleiben soll.

Wir bitten den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Welche Kenntnis hat der Regierungsrat von den Plänen des Kantonsspitals Winterthur,

den Rettungsdienst auszulagern? Hat er Kenntnis der ins Auge gefassten Rechtsform und eines Zeitplans?

2. Unter welchen Bedingungen wäre der Regierungsrat bereit, einer Kooperation der drei Spitäler in Bezug auf den Rettungsdienst zuzustimmen?
3. In welcher Form ist der Rettungsdienst der anderen Zürcher Listenspitäler organisiert?
4. Wie viele Personen sind im Rettungsdienst des KSW beschäftigt?
5. Hat der Regierungsrat Kenntnis von weiteren geplanten Auslagerungen von Betriebsbereichen des KSW?

Roland Brunner

* eingereicht am 21. August 2017 von Esther Straub (SP, Zürich), Kathy Steiner (Grüne, Zürich) und Kaspar Bütkofer (AL, Zürich)

Über 11 000 Unterschriften eingereicht

Am 14. Juli wurden die Unterschriften der im Mai gestarteten Musikschulgesetz-Initiative eingereicht. Mit 11 140 Unterschriften wurde das Sammelziel deutlich übertroffen! Für das Zustandekommen der Initiative waren nur 6000 Unterschriften nötig.

Mit dem neuen Musikschulgesetz gäbe es endlich eine klare rechtliche Grundlage für die Musikschulen im Kanton Zürich und der Auftrag gemäss Bundesverfassung würde endlich umgesetzt. Das Musikschulgesetz soll die musikalische Bildung im Kanton Zürich sichern, und allen Kindern und Jugendlichen den Zugang zur musikalischen Bildung ermöglichen, unabhängig von Einkommen und Wohnort. Zudem regelt es die Finanzierung zwischen Gemeinden, Kanton und Eltern. Bisher besteht lediglich eine Verordnung, die den kantonalen Anteil an den Kosten für den Musikunterricht festlegt; Gemeinde- und Elternanteile unterscheiden

sich bisher von Gemeinde zu Gemeinde. Dies führt zu grossen Unterschieden bei den Elternbeiträgen und Musikschullöhnen, die bis zu 25% niedriger sind als Volksschullöhne. Neu soll der Kanton 20% der Kosten tragen, wie in der Volksschule. Die Elternbeiträge werden auf maximal 40% festgelegt, den Rest übernehmen die Gemeinden. Die Mehrkosten für den Kanton betragen rund 23 Millionen Franken – dies entspricht etwa 0,8% der Bildungskosten im Kanton Zürich.

Die Initiative ist bereits der zweite Anlauf für ein Musikschulgesetz. Im März 2016 hatte der Kantonsrat die Schaffung eines entsprechenden Gesetzes abgelehnt. Schon damals engagierte sich der VPOD für das Gesetz gemeinsam mit den anderen kantonalen Musikverbänden. Wir danken allen Mitgliedern, die unterschrieben und Unterschriften gesammelt haben!

Roseli Ferreira



11 140 Unterschriften für das Musikschulgesetz.

Vernehmlassungsantwort des VPOD Zürich zur Änderung der VVO

Es darf nichts kosten ...

Der Kanton überarbeitet die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz und passt einige Richtpositionen an. Der VPOD hat im Rahmen der Vernehmlassung dazu Stellung genommen.

Der VPOD Zürich Kanton begrüsst die Aktualisierung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz grundsätzlich und hält fest, dass eine solche häufiger und regelmässig stattfinden sollte. Der VPOD empfiehlt, dies alle vier Jahre – also einmal pro Legislatur – zu machen.

Die mit der Vernehmlassung zur Diskussion gestellten Änderungen sind in einigen Punkten rein redaktioneller Art und betreffen meist Entschiede, die bereits durch den Regierungsrat gefällt sind. Wir begrüssen diese Aktualisierungen, halten aber an der bereits bei der Vernehmlassung 2009 festgehaltenen grundsätzlichen Kritik an den dahinterliegenden und nicht im

Rahmen dieser Vernehmlassung zur Diskussion gestellten Einstufungen fest.

Besonders stossend findet der VPOD die Aussage, wonach die Anpassung der Richtpositionsbeschreibungen und die Nachführung des Einreihungsplans sowie die Bewertung von neuen Richtpositionen und deren Aufnahme in den Einreihungsplan mit der Inkraftsetzung «zu keinen Mehrkosten (führen), da die Neueinrichtungen nicht mit Lohnanpassungen verbunden sind». Für den VPOD ist klar, dass allfällige Anpassungen auch lohnwirksam sein müssen. Eine Lohnanpassung bei Neueinrichtungen ist unerlässlich, wenn das ganze System nicht ad absurdum geführt werden soll.

Roland Brunner

Die vollständige Vernehmlassungsantwort des VPOD kann bestellt werden bei roland.brunner@vpod-zh.ch

Angebote 2017/18

Weiterbildung im Gesundheitswesen

Der VPOD ist die Gewerkschaft des Gesundheitspersonals. Nun liegt ein breit gefächertes neues Weiterbildungsangebot vor.

Der VPOD bietet spannende Inputs für Angestellte im Gesundheitswesen (Spitäler, Kliniken, Heime oder Spitex). Die Anlässe sind gratis, wenn die Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Hier eine Liste bestehender Angebote.

- **Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen**
Personalmangel, chronische Überstunden und Überbelastungen, Dienst auf Abruf ... Was macht das mit mir und meiner Gesundheit? Was kann ich tun, um mich zu schützen?
- **Verantwortung und Mitwirkung**
Hohe Standards, aber keine Ressourcen ... Wer ist schuld, wenn ich überbelastet bin und einen Fehler mache? Was tun, wenn ich chronisch überbelastet bin?
- **Dienst- und Einsatzplanung**
Wie kann ich eingeplant werden? Wie verfügbar muss ich sein und einspringen, wenn jemand krank wird? Und können sie mich einfach nach Hause schicken, wenn es mich nicht braucht?

- **Schichtarbeit im Gesundheitswesen**
Was bedeutet Schichtarbeit? Welche Belastungen entstehen dabei? Dienstplanung? Rechte und Pflichten? Persönliche Ressourcen? Was kann ich tun, damit es mir besser geht?

Weitere Themen im Angebot

- Das Gesundheitswesen im Kanton Zürich
- Qualität in der Pflege
- Arbeitsrecht im Gesundheitswesen
- Überstunden und Überzeit
- Älter werden im Gesundheitswesen
- Mitwirkung im Gesundheitswesen
- Das neue Tarifsysteem Psychiatrie Tarpsey

Interessiert, einen solchen Anlass in deinem Betrieb zu organisieren – als VPOD und/oder in Zusammenarbeit mit Personalkommission/ Personalausschuss? Melde dich bei VPOD-Sekretär Roland Brunner, um Daten und Details zu klären: roland.brunner@vpod-zh.ch