



GESUNDHEITSGEWERKSCHAFT

Hohe Pflegequalität im Öffentlichen Dienst weiterhin sicherstellen!

Dass unsere Kolleginnen und Kollegen im Pflegebereich ihr Bestes geben, ist allseits bekannt. Doch die Personalnot ist bereits erdrückend. In einer immer älter werdenden Gesellschaft müssen wir uns der großen Bedeutung des Pflegebereichs bewusst sein und durch eine zeitgemäße Personalausstattung die Arbeitsbedingungen für unsere Kolleginnen und Kollegen menschengerechter gestalten“, fordert Norbert Schnedl, GÖD-Vorsitzender und ÖGB-Vizepräsident, die hohe Pflegequalität im Öffentlichen Dienst weiterhin sicherzustellen.

Mehr
als eine
Viertelmillion
Mitglieder!

Dass sich die Arbeitssituation der Pflegerinnen und Pfleger in Österreich aufgrund der demografischen Entwicklung zunehmend erschwert, bekräftigt auch Vorsitzender der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft Reinhard Waldhör: „Die Verkürzte Verweildauer in den Spitälern, die Übernahme von Tätigkeiten aus anderen Fachbereichen sowie ältere, multimorbide Patientinnen und Patienten, deren Krankheitsbilder in der Personalausstattung keine Berücksichtigung finden, sorgen mitunter dafür, dass sich Pflegekräfte aus dem Beruf verabschieden und sich gleichzeitig weniger Menschen in den Pflegeberufen ausbilden lassen wollen.“

Die GÖD fordert Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, Beate Hartinger-Klein, daher auf, der daraus resultierenden Schieflage in der Versorgung entgegenzuwirken und dringliche Maßnahmen für die Verbesserung der Situation der Beschäftigten sowie Angehörigen aller Pflegeberufe zu setzen und die dringenden Forderungspunkte der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft im „Masterplan Pflege“ zu verankern.

Die fünf Forderungspunkte der GÖD-Gesundheitsgewerkschaft finden Sie hier: www.goed.at



GÖD
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Gemeinsam jeden Tag
FÜR ÖSTERREICH



www.goed.at

GÖD-Gesundheitsgewerkschaft: Fünf Punkte für die Zukunft der Pflegeberufe:

1. Durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Pflegeberufe das Vertrauen der Menschen in den Beruf zurückzugewinnen

- Reduktion der Überstunden
- Schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich
- Ein tägliches Arbeitsausmaß schaffen, das den Möglichkeiten der Pflegepersonen gerecht wird.
- Bei zusätzlichen Aufgaben auch die entsprechende zusätzliche Zeit zur Verfügung stellen (Hygiene, Praxisanleitung, ...)
- Gehalt entsprechend der Aufgaben und der Ausbildung verbessern
- Durch Integration von unterstützenden Kräften (Heimhilfen, Abteilungshilfen, ...) mehr Zeit der Pflegekräfte für die eigentlichen pflegerischen Tätigkeiten am Menschen schaffen

2. Durch Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten wieder mehr Menschen für die Pflegeberufe zu begeistern

- Schaffung eines modularen Ausbildungssystems (BMS, BHS), das sofort nach der Schulpflicht greift und schrittweise in die Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz und auch ins Studium führt (Maturaabschluss). Jedes Modul hat seinen Abschluss (und damit auch einen Beruf...)
- Wahlmöglichkeit als PA auch für die Ausbildung zum Fachsozialbetreuer A oder B, ebenso Familienarbeit (österreichweit gleich) (BHS, BMS oder auch an GuKP-Schulen möglich)
- Derzeitiges Ausbildungsmodell PA und PFA/FSB für Quereinsteiger weiterhin aufrechterhalten
- Flächendeckender Ausbau der FH-Studienplätze GuKP (auch externe FH-Ausbildungen an geeigneten GuKP-Schulstandorten ermöglichen)

- Spürbare Verbesserung der Bedingungen für Praxisanleiterinnen (Zeit zur Verfügung stellen/Abgeltung schaffen)
- Aufwandsentschädigungen für alle Ausbildungen in Pflegeberufen (je nach Ausbildung und Jahrgang ansteigend, am besten in Höhe einer Lehrlingsentschädigung)

3. Durch eine zeitgemäße Personalausstattung die Arbeit menschengerecht gestalten

- Eine österreichweit einheitliche, wissenschaftlich anerkannte Personalbedarfsberechnungsmethode, die den tatsächlichen Leistungsbedarf abbildet und Umsetzung für alle Bereiche (intra- und extramural) ist zu suchen und festzuschreiben
- Kein Nachtdienst alleine – massive Verbesserung der Situation in kleineren Akutabteilungen und Langzeitpflegeeinrichtungen quer durch unser Land
- Durch Schaffung von Vertretungspools mit zusätzlichem Personal (als eigene Abteilungen) die schnellere Abdeckung von Ausfällen intern bewerkstelligen zu können
- Schnellere Nachbesetzung von Langzeitausfällen bzw. freigewordenen Stellen
- Personal nicht als Sparkasse der Managements sehen – Budgets entsprechend gestalten

4. Durch gezielte Maßnahmen die Sicherheit der Menschen in den Gesundheits- und Pflegeberufen erhöhen

- Ausbildung Deeskalation in jede Form der Berufsausbildung in Gesundheitsberufen aufnehmen
- Klare Richtlinien zum Thema Gewalt für unsere Einrichtungen
- Aufnahme des Themas Aggression und Gewalt in eine österreichweit gleiche, genormte Personalbedarfsberechnung
- Umsetzung der DRN 2018 des Bundes (Recht auf Entschädigung nach Übergriffen) auch für die Gesundheitseinrichtungen der Länder und private Einrichtungen
- Bauliche Schaffung von geschützten Rückzugsräumen in jeder Abteilung

5. Durch flexible Gestaltungsmöglichkeiten den Menschen ermöglichen lange im Beruf zu bleiben

- Pflege ist als Schwerarbeit in allen Formen der Berufsausübung zu definieren
- Recht auf Teilzeit,
- Recht auf Altersteilzeit,
- Recht auf ein Sabbatical
- Bevorzugtes Recht auf den Wechsel in eine Abteilung ohne Nachdienste ab dem 55Lj. (Tageskliniken, Ambulanzen,)
- Pensionsrecht ab dem 62 LJ abschlagsfrei für Frauen bei mind. 30 Dienstjahren in einem Pflegeberuf