

BESCHLUSS

VOM 28. JUNI 2018

GESCH.-NR. 2018-1305
BESCHLUSS-NR. 2018-134
IDG-STATUS öffentlich

SIGNATUR **16** **GEMEINDEORGANISATION**
16.04 **Grosser Gemeinderat**
16.04.23 **Interpellationen**

BETRIFFT **Interpellation Brigitte Rösli, SP, und Mitunterzeichnende, betreffend Arbeitsbedingungen bei der Spitex Kempt und im AZB; Beantwortung des Vorstosses; Verabschiedung zu Handen des Grossen Gemeinderates**

VORSTOSS

Gemeinderätin Brigitte Rösli, SP, und Mitunterzeichnende, reichen mit Schreiben vom 5. April 2018 nachfolgende Interpellation beim Büro des Grossen Gemeinderates ein (GGR-Geschäft-Nr. 2018/199):

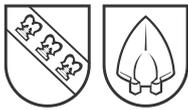
INTERPELLATION BETREFFEND ARBEITSBEDINGUNGEN BEI DER SPITEX KEMPT UND IM AZB

Wie wir den Medien entnehmen konnten, haben in den letzten Wochen verschiedene Mitarbeitende der Spitex Kempt gekündigt. Laut diesen Aussagen sind die Arbeitsbedingungen unhaltbar und entsprechen nicht dem Arbeitsgesetz. Es scheint, dass ein sehr direkter Führungsstil herrscht und die Mitarbeitenden stark unter Druck gesetzt werden. Da auch schon über viele Kündigungen im Alterszentrum Bruggwiesen berichtet wurde, stelle ich auch zu dieser Institution ein paar Fragen.

Die beiden Institutionen werden mittels Leistungsauftrag von der Stadt Illnau-Effretikon mit den Aufgaben in unserer Stadt betraut. In beiden Aufsichtsgremien sitzt der Gesundheitsvorstand als Vertreter der Stadt. Damit hat er eine ganze spezielle Verantwortung für diese beiden Betriebe.

Deshalb bitte ich den Stadtrat um die schriftliche Beantwortung folgender Fragen:

1. Wurde der Gesamstadtrat vom Vorsteher des Ressorts Gesundheit über die Kündigungswelle in der Spitex informiert?
2. Wie wird sichergestellt, dass die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden bei der Spitex Kempt und im AZB den gesetzlichen Vorgaben entsprechen?
3. Wie sind die Arbeitsbedingungen in diesen beiden Betrieben? Welche Reglemente gibt es, wie lautet deren Inhalt? Wie und wo weichen sie von den Städtischen Reglementen ab?
4. Wie wird überprüft, ob in diesen zwei Institutionen mit Leistungsauftrag die Arbeitsbedingungen den gesetzlichen Vorgaben entsprechen?
5. An wen können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Institutionen mit Leistungsvereinbarungen oder auch die städtischen Mitarbeitenden bei Unstimmigkeiten mit ihren Vorgesetzten wenden?
6. Gibt es eine Ombudsstelle? Wenn ja, wo ist diese? Wie müssen die Mitarbeitenden vorgehen, wenn sie sich an diesen wenden wollen? Wenn nein, wie will die Stadt sicherstellen, dass sich Mitarbeitende (auch



BESCHLUSS

VOM 28. JUNI 2018

GESCH.-NR. 2018-1305

BESCHLUSS-NR. 2018-134

von diesen zwei Institutionen) für ihre Rechte einsetzen können und in dieser schwierigen Situation Unterstützung bekommen?

7. Welche Arbeitszeiten gibt es für diese zwei Institutionen? Wieviele Stunden arbeitet eine Person pro Tag in der Regel und mit wievielen Pausen?
8. Wie sind die konkreten Pausenregelungen bei der Spitex Kempt? Stimmt es, dass Mitarbeitende mehrmals täglich unbezahlte Pausen machen müssen? Wenn ja, wie oft und wie lange dauern diese? Findet es der Stadtrat richtig, dass den Mitarbeitenden eine solch zerstückelte Arbeitszeit aufgebürdet wird? Welche Massnahmen leitet der Stadtrat ein, damit die Arbeitsbedingungen in der Spitex verbessert werden können?
9. Wieviele Mitarbeitende der Spitex Kempt hatten Minusstunden und wieviele davon wurden Ende 2017 ins 2018 übertragen?
10. Nach welchen Planungsgrundsätzen werden die Einsatzplanungen in diesen zwei Institutionen erstellt? Wie wird geschaut, dass die Mitarbeitenden die gesetzlichen Ruhezeiten einhalten?
11. Wieviel Personal (ohne Lernende und PraktikantInnen) haben pro Jahr einen der beiden Betriebe verlassen (2016, 2017, 2018)?
12. Wieviele temporär angestellte Personen (ohne Lernende und PraktikantInnen) wurden zu wieviel Prozent angestellt (2016, 2017, 2018) und wie lange dauerten ihre Einsätze? Wieviele kamen von einem Stellenvermittlungsbüro?

URHEBER: Gemeinderätin Brigitte Rösli, SP

MITUNTERZEICHNENDE:
Gemeinderat Daniel Nufer, SP
Gemeinderat Adrian Kindlimann, SP
Gemeinderat David Gavin, SP
Gemeinderat Stefan Hafen, SP
Gemeinderat Markus Annaheim, SP
Gemeinderat Maxim Morskoi, SP
Gemeinderat Heinrich von Bassewitz, parteilos
Gemeinderat David Zimmermann, EVP
Gemeinderat Daniel Hari, EVP
Gemeinderat Arie Bruinink, Grüne

EINGANG RATSBÜRO: 05.04.2018

BEGRÜNDUNG IM RAT: 17.05.2018

FRIST: 17.08.2018



BESCHLUSS

VOM 28. JUNI 2018

GESCH.-NR. 2018-1305

BESCHLUSS-NR. 2018-134

DER STADTRAT ILLNAU-EFFRETIKON ANTWORTET WIE FOLGT:

EINLEITUNG

Der Stadtrat stellt fest, dass die einleitende Darstellung der Situation durch die Urheberin auf Aussagen in den Medien beruht und nicht auf Fakten basiert. Die erwähnten „vielen Kündigungen“ können sowohl bei der Spitex Kempt als auch beim Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen (APZB) nicht bestätigt werden.

Im Rahmen der Pflegeversorgung in Illnau-Effretikon sind sowohl die Spitex Kempt als auch das APZB wichtige und wertvolle Partner der Stadt. Eine auf Fakten basierende, konstruktive Kritik sind für den Stadtrat eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen dieser Zusammenarbeit und das Erreichen gemeinsamer Ziele. Sowohl die Spitex Kempt als auch das APZB sind eigenständige Institutionen. Die Führung der Betriebe obliegt den jeweiligen Führungsorganen.

SPITEX KEMPT

Der Verein Spitex Kempt ist ein privatrechtlicher, selbständiger und gemeinnütziger Verein im Sinne von Art. 60ff des Zivilgesetzbuches (ZGB). Oberstes Organ ist die Mitgliederversammlung; der Vorstand ist verantwortlich für die zielgerichtete und effiziente Erfüllung des Vereinszwecks.

ALTERS- UND PFLEGEZENTRUM BRUGGWIESEN EFFRETIKON, APZB

Das APZB ist eine eigenständige kommunale Anstalt des öffentlichen kantonalen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit. Der Verwaltungsrat ist als oberstes Führungsorgan verantwortlich u.a. für die Erfüllung der übergeordneten gesetzlichen Vorgaben.

INFORMATIONSAUSTAUSCH

Der zuständige Ressortvorstand des Stadtrates nimmt von Amtes wegen in den Führungsgremien beider Betriebe Einsitz und erstattet dem Stadtrat regelmässig Bericht über Geschäfte der Institutionen. Zudem werden relevante Protokollauszüge, Geschäftsberichte, Finanzkennzahlen sowie weitere Statistiken dem Gesamtstadtrat regelmässig zur Kenntnis unterbreitet. So informiert beispielsweise das APZB gemäss Ziffer 33 des Rahmenvertrages und Ziffer 21 der Leistungsvereinbarung den Stadtrat in Form eines halbjährlichen Reportings über die operativen Eckdaten.

EXTERNE UNTERSUCHUNGEN SPITEX KEMPT

In Anbetracht der Vorwürfe wurden externe Untersuchungen durch das kantonale Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) eingeleitet. Anlässlich des Schlussgesprächs mit dem kantonalen Arbeitsinspektorat sowie dem Bezirksrat vom 17. Mai 2018 wurde festgehalten, dass keine grundlegenden und systematischen Verstösse festgestellt werden konnten. Es kam jedoch in vereinzelt Fällen zu Unregelmässigkeiten bezüglich Nichteinhaltung der täglichen Höchstarbeitszeit bei Tages- und Abendarbeit, Nichteinhaltung der Pausen und Nichteinhaltung der täglichen Ruhezeit. Die Spitex Kempt wurde angehalten, die Vorschriften des Arbeitsgesetzes zukünftig in sämtlichen Fällen einzuhalten. Eine Nachprüfung durch das AWA folgt zu einem späteren Zeitpunkt.



BESCHLUSS

VOM 28. JUNI 2018

GESCH.-NR. 2018-1305

BESCHLUSS-NR. 2018-134

Der Stadtrat weist darauf hin, dass es trotz aller Bemühungen immer eine schwierige bis teilweise unlösbare Aufgabe sein wird, die gesetzlichen Bestimmungen bezüglich Arbeitszeiten buchstabengetreu einzuhalten und gleichzeitig den Dienstleistungsauftrag vollumfänglich zu erfüllen.

Bereits Ende 2017 wurde durch die Geschäftsleitung der Spitex Kempt zur Entlastung der Teams zusätzliche Abenddienste eingeführt. Zusätzlich konnten in der Zwischenzeit die schon im Vorfeld eingeleiteten Kooperationsverhandlungen mit der Pro Senectute Kanton Zürich erfolgreich abgeschlossen werden. Die Spitex Kempt kann zur Entlastung bei grosser Nachfrage auf Personal der Pro Senectute zurückgreifen und diese ergänzend in der ambulanten Pflege einsetzen. Weitere mögliche Formen einer Kooperation in anderen Bereichen werden bei Bedarf geprüft.

ZUR FRAGE 1:

Wurde der Gesamtstadtrat vom Vorsteher des Ressorts Gesundheit über die Kündigungswelle in der Spitex informiert?

Die in Frage 11 benannte Anzahl Austritte in den letzten Jahren lässt nicht auf eine „Kündigungswelle“ schliessen. Wie einleitend erwähnt, erstattet der Ressortvorsteher dem Gesamtstadtrat regelmässig Bericht. Beispielsweise orientierte der zuständige Ressortvorsteher den Stadtrat umgehend (am Tag nach der Spitex-Vorstandssitzung) über die Vorwürfe, die von einzelnen Mitarbeitenden im April erhoben wurden.

ZUR FRAGE 2:

Wie wird sichergestellt, dass die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden bei der Spitex Kempt und im APZB den gesetzlichen Vorgaben entsprechen?

SPITEX KEMPT

Das Personalreglement der Spitex Kempt wurde im Rahmen der Vereinsfusion juristisch geprüft. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten bei der Einführung alle relevanten Informationen. Mit dem Absenzen-Management wird frühzeitig auf Abwesenheiten reagiert, um allfällige Massnahmen rechtzeitig einleiten zu können. Seit Herbst 2017 ist in der Spitex Kempt ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement im Aufbau.

APZB

Die Personalverordnung basiert auf den geltenden gesetzlichen Grundlagen. Im professionellen Qualitätsmanagement-System des APZB sind verschiedene Führungs- und Controlling-Instrumente hinterlegt, die das genaue Vorgehen im Arbeits- und Führungsalltag definieren. So zeigt ein Anwesenheitsmanagement als Leitfaden für die Führungspersonen auf verschiedenen Stufen die Abläufe bei Absenzen auf.

Alle neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu Beginn ihrer Anstellung in einer Schulung über organisatorische Abläufe, über das Arbeitsrecht, über Weisungen und ihre Möglichkeiten Anliegen einzubringen aufgeklärt.

ZUR FRAGE 3:

Wie sind die Arbeitsbedingungen in diesen beiden Betrieben? Welche Reglemente gibt es, wie lautet deren Inhalt? Wie und wo weichen sie von den städtischen Reglementen ab?

Das Personalreglement der Spitex Kempt, die Personalverordnung des APZB und der Stadt Illnau-Effretikon liegen der Antwort des Stadtrates bei. Auf die Aufführung eine synoptische Darstellung - in welcher sämtliche Unterschiede der einzelnen Regelwerke ausgeführt werden - wird verzichtet.



BESCHLUSS

VOM 28. JUNI 2018

GESCH.-NR. 2018-1305

BESCHLUSS-NR. 2018-134

SPITEX KEMPT

Die Arbeitsbedingungen entsprechen dem Arbeitsgesetz und sind im Personalreglement festgehalten. Neben den allgemeinen Anstellungsbedingungen sind im Reglement die Vorgaben bezüglich Lohnsystem, Fort- und Weiterbildung, Abend-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsdienst sowie Spesen und Pikettdienst festgehalten. Die Arbeitsverträge sind privatrechtlicher Natur.

APZB

Die Personalverordnung für das Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen wird durch den Verwaltungsrat erlassen. Sie orientiert sich an den Grundsätzen des Personalrechts der Stadt Illnau-Effretikon. Die Arbeitsverhältnisse sind öffentlich-rechtlich.

ZUR FRAGE 4:

Wie wird überprüft, ob in diesen zwei Institutionen mit Leistungsauftrag die Arbeitsbedingungen den gesetzlichen Vorgaben entsprechen?

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass sowohl der Verein Spitex Kempt wie auch APZB in einer Branche tätig sind, in dem in der Tendenz ein Fachkräftemangel herrscht. Ein Betrieb, welcher die gesetzlichen Vorgaben nicht einhält oder schlechtere Arbeitsbedingungen als die Konkurrenz aufweist, dürfte es längerfristig besonders schwer haben, am Arbeitsmarkt zu bestehen. Dies scheint bei den zwei Institutionen nicht der Fall zu sein.

Im Übrigen werden die Arbeitsbedingungen durch das Amt für Wirtschaft und Arbeit regelmässig überprüft. Zudem finden periodisch Visitationen des Bezirksrates statt.

ZUR FRAGE 5:

An wen können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Institutionen mit Leistungsvereinbarungen oder auch die städtischen Mitarbeitenden bei Unstimmigkeiten mit ihren Vorgesetzten wenden?

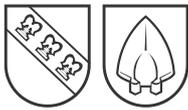
SPITEX KEMPT

In erster Instanz wenden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die jeweiligen Teamleitungen, in einem nächsten Schritt an den Betriebsleiter und schliesslich an das personalverantwortliche Mitglied des Vorstandes. Zusätzlich besteht die Möglichkeit einer kostenlosen Rechtsberatung beim Berufsverband SBK.

APZB

Der Beschwerdeweg bei Unstimmigkeiten richtet sich nach den Instanzen gemäss Organigramm. Kann ein Anliegen nicht mit dem direkten Vorgesetzten besprochen respektive bereinigt werden, besteht die Möglichkeit einer Beschwerde beim Verwaltungsrat.

Seit September 2015 existiert im APZB eine gewählte Personalkommission (5 Personen), deren Kompetenzen, Aufgaben und Mitwirkungsmöglichkeiten in einer entsprechenden Verordnung festgehalten sind. Die Personalkommission nimmt ihre Gestaltungsmöglichkeiten aktiv wahr und bringt sich eigenständig ein. Als Vertrauenspersonen nehmen die Vertreterinnen und Vertreter der Personalkommission auch einzelne Anliegen von Mitarbeitenden auf.



BESCHLUSS

VOM 28. JUNI 2018

GESCH.-NR. 2018-1305

BESCHLUSS-NR. 2018-134

STADT ILLNAU-EFFRETIKON

Im Rahmen des Beurteilungsprozesses wurde die „Rückmeldung an den Vorgesetzten“ mit einem eigens kreierten Formular institutionalisiert. Die städtischen Mitarbeitenden können sich bei Unstimmigkeiten mit dem direkten Vorgesetzten auch an den nächsthöheren Vorgesetzten richten. Zudem wurden im Rahmen der Festsetzung der Weisung zum Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz zwei interne Vertrauenspersonen bestimmt, an welche sich Mitarbeitende im Bedarfsfall wenden können. Auch wurde mit einer Institution eine vertragliche Vereinbarung als externe Vertrauensstelle für die Mitarbeitenden abgeschlossen.

ZUR FRAGE 6:

Gibt es eine Ombudsstelle? Wenn ja, wo ist diese? Wie müssen die Mitarbeitenden vorgehen, wenn sie sich an diesen wenden wollen? Wenn nein, wie will die Stadt sicherstellen, dass sich Mitarbeitende (auch von diesen zwei Institutionen) für ihre Rechte einsetzen können und in dieser schwierigen Situation Unterstützung bekommen?

Aktuell besteht sowohl in der Spitex Kempt als auch dem APZB keine Ombudsstelle. Der Einsatz einer externen Vertrauensperson für das Personal der Spitex Kempt wird derzeit geprüft. Wie in der Antwort zur Frage 5 ausgeführt, verfügt das APZB aktuell über genügend Gefässe. Eine zusätzliche Ombudsstelle wird seitens APZB nicht angestrebt.

ZUR FRAGE 7:

Welche Arbeitszeiten gibt es für diese zwei Institutionen? Wie viele Stunden arbeitet eine Person pro Tag in der Regel und mit wie vielen Pausen?

Die Jahressollarbeitszeit basiert in beiden Betrieben auf einer 42 h-Woche.

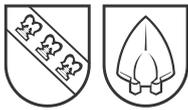
SPITEX KEMPT

Aufgrund der oftmals starken Veränderungen unterworfenen Nachfrage an ambulanten Leistungen sind die täglichen Arbeitszeiten Schwankungen unterworfen. Die Pausenregelung wird in der Spitex Kempt grosszügiger ausgestaltet als diese vom Arbeitsgesetz vorgeschrieben ist. Soweit es betrieblich möglich ist, wird je Halbtage, im Schichtdienst bei mehr als 3 Stunden Arbeitszeit (gesetzlich vorgeschrieben wäre bei mehr als 5 Stunden) eine Pause von 15 Minuten gewährt. Sie zählt als Arbeitszeit.

APZB

Für einen komplexen Betrieb wie das APZB, das verschiedene Angebote und Dienstleistungen erbringt und eine Vielzahl von Berufsgruppen unter einem Dach vereint, würde sich obige Frage nur in einer umfassenden, detaillierten Ausführung beantworten lassen. Dem grossen Aufwand einer Aufzählung pro Angebot und Berufsgruppe stünde ein geringer Nutzen gegenüber. Im Grundsatz werden Arbeitszeiten angestrebt, die zielführend für das Angebot, mitarbeiterfreundlich und dem Arbeitsgesetz entsprechend sind.

Grundsätzlich steht den Mitarbeitenden bei einer Mindestarbeitszeit von 4 Stunden und 12 Minuten eine bezahlte Pause von 15 Minuten zu. Die bezahlte Pause von 15 Minuten ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers.



BESCHLUSS

VOM 28. JUNI 2018

GESCH.-NR. 2018-1305

BESCHLUSS-NR. 2018-134

ZUR FRAGE 8:

Wie sind die konkreten Pausenregelungen bei der Spitex Kempt? Stimmt es, dass Mitarbeitende mehrmals täglich unbezahlte Pausen machen müssen? Wenn ja, wie oft und wie lange dauern diese? Findet es der Stadtrat richtig, dass den Mitarbeitenden eine solch zerstückelte Arbeitszeit aufgebürdet wird? Welche Massnahmen leitet der Stadtrat ein, damit die Arbeitsbedingungen in der Spitex verbessert werden können?

Betreffend Pausenregelung wird auf das Personalreglement der Spitex, Art. 36, verwiesen (siehe auch Antworten zur Frage 7): „Soweit es betrieblich möglich ist, wird je Halbtage, im Schichtdienst bei mehr als 3 Stunden Arbeitszeit eine Pause von 15 Minuten gewährt. Sie zählt als Arbeitszeit.“ Demnach müssen Mitarbeitende keine unbezahlten Pausen einlegen. Es kann vorkommen, dass zwischen den einzelnen Einsätzen eine bestimmte Zeit „überbrückt“ werden muss. In dieser Zeit können gemäss interner Weisung „kleinere Arbeiten“ (z.B. allg. administrative Arbeiten, Patientenakten einlesen, Lesen von Fachliteratur) ausgeführt werden. Diese Zeit wird ebenfalls der Arbeitszeit angerechnet.

ZUR FRAGE 9:

Wieviele Mitarbeitende der Spitex Kempt hatten Minusstunden und wieviele davon wurden Ende 2017 ins 2018 übertragen?

Insgesamt 6 Personen (von 68 Mitarbeitenden) wiesen im Jahr 2017 einen negativen Zeitsaldos aus. Die Minusstunden wurden ins Jahr 2018 übertragen.

ZUR FRAGE 10:

Nach welchen Planungsgrundsätzen werden die Einsatzplanungen in diesen zwei Institutionen erstellt? Wie wird geschaut, dass die Mitarbeitenden die gesetzlichen Ruhezeiten einhalten?

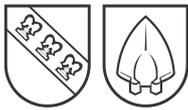
SPITEX KEMPT

Die Spitex Kempt verwendet für die Einsatzplanung die Applikation „Perigon“. Die vorgeschriebenen Arbeits- bzw. Ruhezeiten sind hinterlegt; Abweichungen werden automatisch angezeigt. Dienstplanwünsche der Mitarbeitenden zu Freitagen und Ferien können vorgängig im System eingetragen und berücksichtigt werden.

Falls in der Vergangenheit ausnahmsweise eine Ruhezeit nicht eingehalten werden konnte, wurde durch das System zwingend die Einhaltung in den darauffolgenden zwei Wochen verlangt. Das Nichteinhalten einer Ruhezeit wurde in jedem Fall mit dem betroffenen Mitarbeitenden abgesprochen.

APZB

Die Einhaltung der vorgeschriebenen Arbeits- bzw. Ruhezeiten werden über die elektronische Personaleinsatzplanung „PEP“ direkt bei der Einsatzplanung überprüft. Die Vorgaben des Arbeitsgesetzes sind in der Software hinterlegt und werden bei der Erstellung der Einsatzpläne überprüft. Neben den arbeitsrechtlichen Aspekten können im System Freiwünsche und Ferienwünsche berücksichtigt werden.



BESCHLUSS

VOM 28. JUNI 2018

GESCH.-NR. 2018-1305

BESCHLUSS-NR. 2018-134

ZUR FRAGE 11:

Wieviel Personal (ohne Lernende und PraktikantInnen) haben pro Jahr einen der beiden Betriebe verlassen (2016, 2017, 2018)?

SPITEX KEMPT

ZEITRAUM	ANZAHL AUSTRITTE (MA TOTAL OHNE LERNENDE +/- 68)	BEMERKUNGEN
01.01.2016 – 31.12.2016	0 Austritte	
01.01.2017 – 31.12.2017	7 Austritte	davon 2 Pensionierungen
01.01.2018 – Ende Juni	8 Austritte	*

* Die im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöhte Anzahl Austritte im ersten Halbjahr 2018 steht im Zusammenhang mit den erhobenen Vorwürfen der Mitarbeitenden (4 von 8 Austritten).

APZB

ZEITRAUM	ANZAHL AUSTRITTE (MA TOTAL OHNE LERNENDE +/- 200)	BEMERKUNGEN
01.01.2016 – 31.12.2016	29 Austritte	davon 6 Pensionierungen
01.01.2017 – 31.12.2017	28 Austritte	
01.01.2018 – Ende Juni	13 Austritte	davon 2 Pensionierungen und 1 Todesfall

ZUR FRAGE 12:

Wieviele temporär angestellte Personen (ohne Lernende und PraktikantInnen) wurden zu wieviel Prozent angestellt (2016, 2017, 2018) und wie lange dauerten ihre Einsätze? Wieviele kamen von einem Stellenvermittlungsbüro?

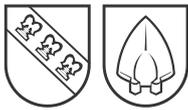
SPITEX KEMPT

JAHR	ANZAHL TEMP. ANGESTELLTE	PENSUM TEMP. ANGESTELLTE	DAUER DER ANSTELLUNG
2016	0		
2017	7	80%	1 bis 3 Monate
2018	4	80%	2 bis 4 Monate

2017 wurden 5 Mitarbeitende via ein Stellenvermittlungsbüro und 2 Mitarbeitende von der Spitex Kempt direkt temporär eingestellt. 2018 sind sämtliche temporär angestellte Mitarbeitende über ein Stellenvermittlungsbüro engagiert worden.

APZB

Im APZB muss nur in Notfallsituationen auf temporäres Personal ausgewichen werden. Substitutionen bei Ausfällen oder Änderungen des Bedarfs aufgrund des schwankenden Pflegeaufwands können durch interne Verschiebungen aufgefangen werden.



BESCHLUSS

VOM 28. JUNI 2018

GESCH.-NR. 2018-1305

BESCHLUSS-NR. 2018-134

DER STADTRAT ILLNAU-EFFRETIKON

AUF ANTRAG DES RESSORTS GESUNDHEIT

BESCHLIESST:

1. Die vorstehende Antwort wird zu Händen des Grossen Gemeinderates verabschiedet.
2. Als zuständige Referenten für allfällige Auskünfte werden bis am 11. Juli 2018 der Stadtrat Ressort Gesundheit und ab dem 12. Juli 2018 der Stadtrat Ressort Gesellschaft bezeichnet.
3. Mitteilung durch Protokollauszug an:
 - a. Abteilung Präsidiales, Ratssekretariat (zur Weiterleitung an den Grossen Gemeinderat)
 - b. Verein Spitex Kempt, Märtplatz 15/17, 8307 Effretikon
 - c. Alters- und Pflegezentrum Bruggwiesen, Märtplatz 19, 8307 Effretikon
 - d. Abteilung Gesundheit

Stadtrat Illnau-Effretikon

Ueli Müller
Stadtpräsident

Peter Wettstein
Stadtschreiber

Versandt am: 03.07.2018