

# Flexwork auf Plattformen

Chancen und Herausforderungen im  
Zeitalter flexibler Arbeit

NRP 77 - SNF Abschlusstagung zu CroWis & Gigwork  
27.05.2024



sanasearch.ch

careanesth  
jobs im schweizer gesundheitswesen

mila

smood.ch  
good food

reovero

coople

Lemonfrog

upwork

seniors  
@work

mila

onlyFans

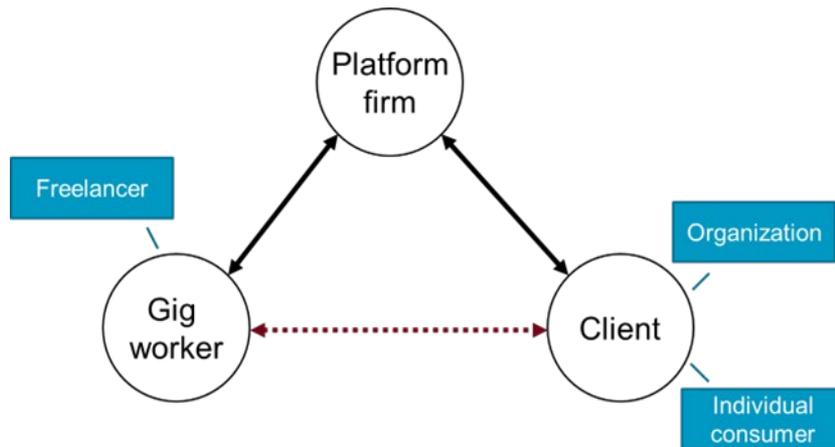


# Programm

14.00 - 14.05	Begrüssung	
14.05 - 14.25	Keynote 1: «Chancen und Risiken von Plattformarbeit – ist Nachhaltigkeit gewährt?» Einblicke in das SNF Forschungsprojekt zu Plattformarbeit Prof. Dr. Caroline Straub (Berner Fachhochschule) Vortrag mit anschliessenden Fragen	
14.25 - 14.45	Keynote 2: «FlexWork auf neuen Pfaden? Einblicke aus der Pflege» Einblicke in das SNF Forschungsprojekt CroWIS Prof. Dr. Petra Klumb (Universität Fribourg), Dr. Florian Liberatore (ZHAW) Vortrag mit anschliessenden Fragen	
14.45 - 15.00	Kaffeepause	
15.00 - 15.45	Workshop 1: Plattformen FlexWork: Der Einfluss von Plattformen auf das Psychologische Wohlbefinden Lorenz Affolter  Workshop 2: Institutionen FlexWork in Institutionen optimal gestalten und integrieren Sarah Schmelzer  Workshop 3: Arbeitnehmer FlexWork: Beschäftigungsqualität neu denken Caroline Gahrman, Clara Zwettler	
15.45 - 16.00	Kaffeepause	
16.00 - 16.15	Nachbesprechung der Workshops	
16.15 - 17.00	Podiumsdiskussion Dr. Nicola Cianferoni, Wissenschaftlicher Mitarbeiter Seco Dr. Alain Meyer, Inhaber und Geschäftsführer Careanesth Yves Schneuwly, Group Chief Commercial Officer Coople Holding AG Matteo Antonini, Präsident Syndicom Sheila Karvounaki Marti, Kommunikatorin FH, Freelancerin und Inhaberin Spacesheep  Moderation: Nicole Kopp	Note: Michael Moser from Syndicom joined the podium discussion
17.00 - 18.00	Apéro	



# Travail de plateformes : état des connaissances



# Plateforme : définition



Le **travail de plateformes** est l'activité temporaire d'individus – travailleurs ou travailleuses indépendant-e-s ou « gig workers » – qui, par l'intermédiaire d'une **plateforme numérique de travail**, fournissent un service à une entreprise ou à un consommateur sans être réellement employé-e-s ou sans avoir de relation de travail avec une organisation.

Meijerink & Keegan, 2019

# Caractéristiques des plateformes numériques de travail



**Algorithmes  
d'appariement des  
travailleurs et des  
missions**



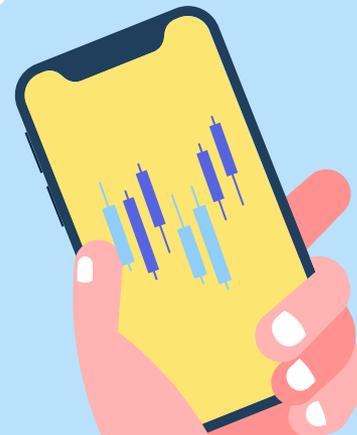
**Gestion des  
performances par des  
systèmes d'évaluation  
en ligne**



**Rémunération et  
avantages = motivations  
visant à favoriser le  
comportement souhaité**

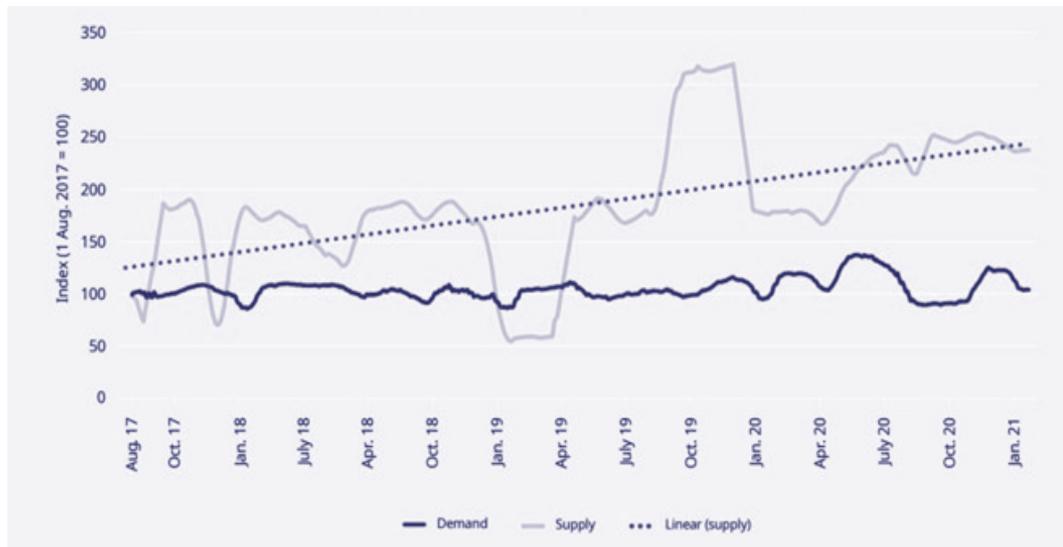


**Flexibilité  
horaire et en  
matière de  
contenu**



# Étendue du travail de plateformes

## Offre et demande mondiales de travail de plateformes



**Remarque** : les données relatives à l'offre (Supply) sont tirées de quatre plateformes : Fiverr, Freelancer, Guru et PeoplePerHour. Les données relatives à la demande (Demand) sont tirées de cinq plateformes : Freelancer, Guru, AMT, PeoplePerHour et Upwork. Les données sont extraites de chacune de ces plateformes toutes les 24 heures.

Source : Online Labour Observatory (iLabour Project, Oxford Internet Institute and ILO), 2021

Quelle est la situation en **Suisse** ?



- 10 % des Suisses effectuent du travail de plateformes au moins une fois par semaine (syndicom, 2017)
- 0,4 % des Suisses ont effectué du travail de plateformes au cours de l'année écoulée (OFS, 2020)

# Plateformes numériques de travail : défis et opportunités pour les travailleurs et travailleuses concerné-e-s

Enquête sur les expériences vécues par les travailleurs et travailleuses de plateformes dans la région DACH.

Prof. Dr Caroline Straub, Prof. Dr Daniel Spurk,  
Jun. Prof. Dr Annabelle Hofer, Clara Zwettler,  
Lorenz Affolter







# Plan de recherche : notre méthode

# Type de travail de plateformes



# Méthodes mixtes

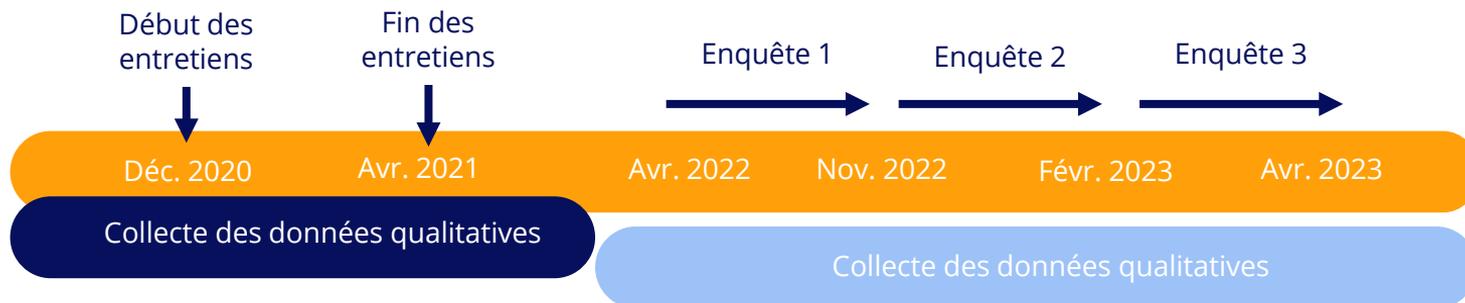


Entretiens  
qualitatifs



Enquêtes  
quantitatives

- Nous avons commencé la recherche avec 85 entretiens initiaux.
- Ces entretiens ont permis de concevoir une enquête en ligne exhaustive.
- L'enquête a été menée en trois vagues distinctes étalées dans le temps.





**Échantillon  
qualitatif :  
qui avons-nous  
interrogé ?**



# Qui avons-nous interrogé ?

- N = 85 participant-e-s ; 100 % basé-e-s en Suisse
- L'âge des participant-e-s était compris entre 20 et 65 ans, avec une moyenne de 34,9 ans (écart-type = 11,77).
- 54 hommes et 31 femmes
- Répartition équilibrée entre le travail en ligne et le travail hors ligne, ainsi qu'entre les travailleurs ou travailleuses peu qualifié-e-s et les travailleurs ou travailleuses hautement qualifié-e-s
- Recruté-e-s à partir d'un large éventail de domaines professionnels et de plateformes d'emploi (coople, Upwork, Mila, sanasearch, fiverr, freelancer.com, eat.ch, onlyfans, etc.)





**Échantillon  
quantitatif :  
qui avons-nous  
interrogé ?**



# Principales plateformes de notre enquête

## fiverr.

- **Type** : services freelances, en ligne et hors ligne
- **Siège international** : Tel-Aviv, Israël
- **Nombre de travailleurs de la plateforme** : 830 000
- **Statut professionnel** : indépendant-e-s



- **Type** : place de marché de contenus rédactionnels, en ligne
- **Siège international** : Herford, Allemagne
- **Nombre de travailleurs de la plateforme** : < 6500
- **Statut professionnel** : indépendant-e-s



## Upwork

- **Type** : services freelances, en ligne
- **Siège international** : Santa Clara et San Francisco, États-Unis
- **Nombre de travailleurs de la plateforme** : 18 millions
- **Statut professionnel** : indépendant-e-s

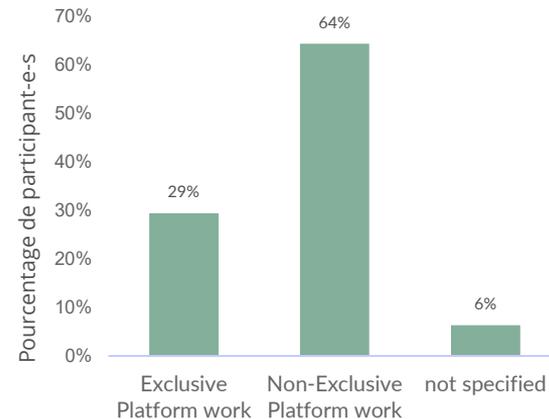
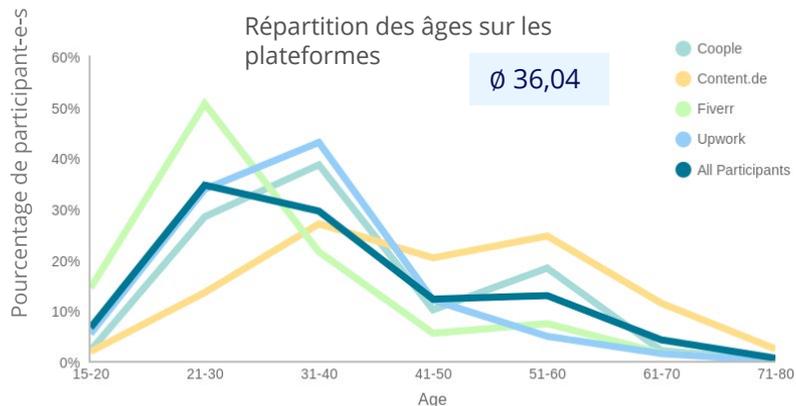


- **Type** : services freelances, en ligne et hors ligne
- **Siège international** : Zurich, Suisse
- **Nombre de travailleurs de la plateforme** : 750 000
- **Statut professionnel** : salarié-e-s

# Qui avons-nous interrogé ?

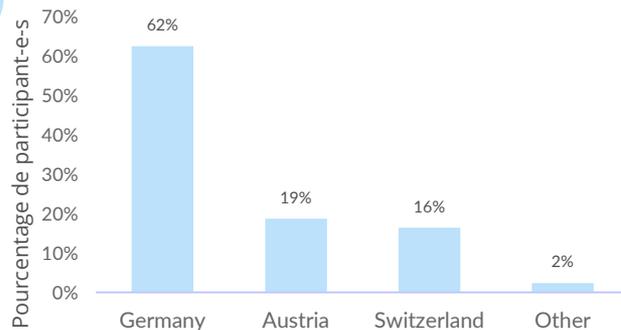


Enquête quantitative



830 travailleurs et travailleuses de plateformes ont participé à notre enquête (f : 40,8 % ; h : 57,5 %, d : 1,7 %)

Répartition au sein de la région DACH



\***Exclusivité** signifie travailler exclusivement sur des plateformes en ligne. Non-exclusivité signifie que le travail de plateformes s'ajoute à d'autres sources de revenu.





Enquête quantitative

# Temps hebdomadaire de travail de plateformes

# 33,4 %

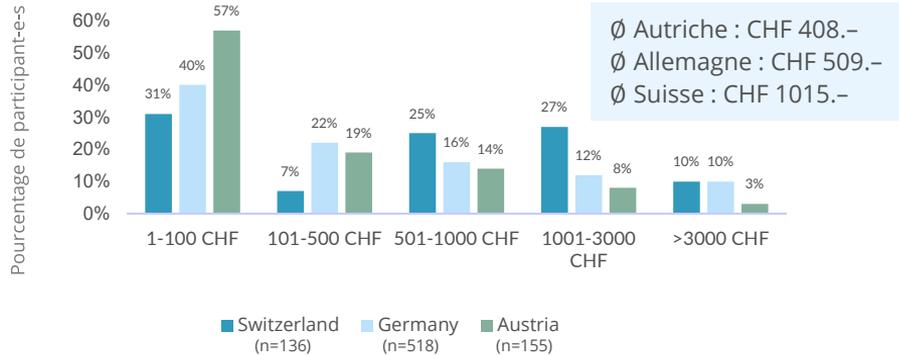
des participant-e-s à notre enquête travaillaient au moins 20 heures par semaine sur des plateformes numériques de travail.



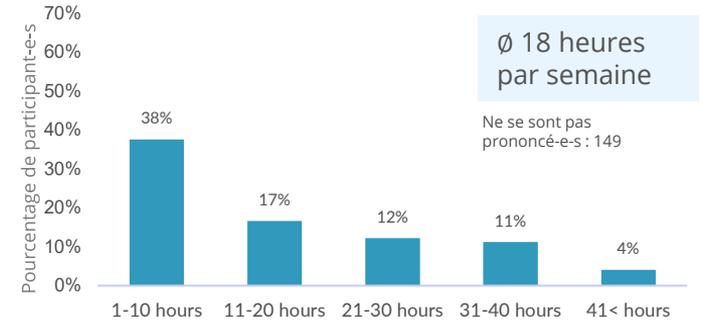


# Revenu, formations et charge de travail

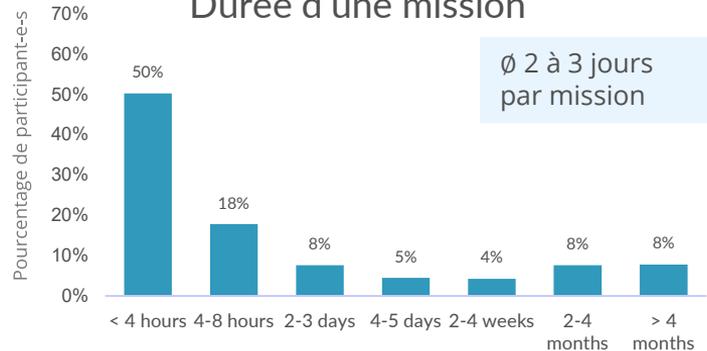
Revenu mensuel (brut) issu du travail de plateformes dans la région DACH



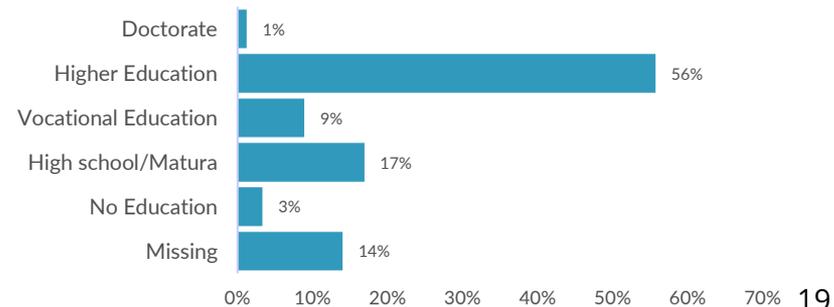
Heures de travail hebdomadaires



Durée d'une mission



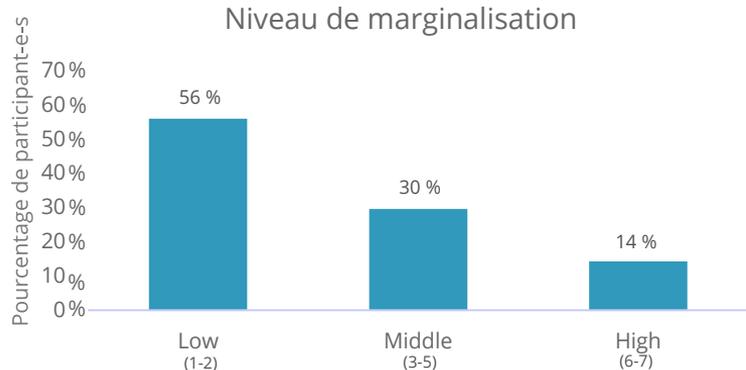
Formation





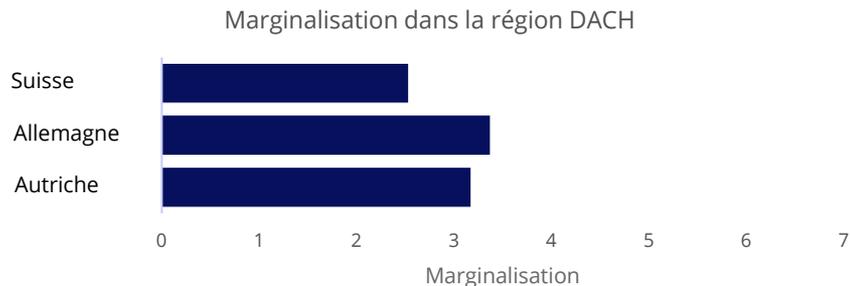
Enquête quantitative

# L'expérience de la marginalisation



Question : « *Tout au long de ma vie, j'ai vécu de nombreuses expériences qui ont fait naître en moi un sentiment de marginalisation* » - Échelle de Likert à 7 points : de (1) pas du tout d'accord à (7) tout à fait d'accord, **score moyen = 3,10**.

Ne se prononcent pas : 318



Par **marginalisation**, nous entendons le fait d'avoir moins de pouvoir, d'être exclu ou d'avoir un accès limité aux ressources en raison du sexe, de la race, de l'orientation sexuelle, d'un éventuel handicap, de la religion, de l'apparence ou d'autres aspects de l'identité (Duffy et al., 2019).



Plus une personne est marginalisée, plus...

- le niveau d'épuisement mental est élevé (corrélacion :  $r = 0,269, p < 0,000$ ) ;
- le stress ressenti au travail est élevé (corrélacion :  $r = 0,200, p < 0,000$ ) ;
- l'aliénation ressentie au travail est élevée (corrélacion :  $r = 0,195, p < 0,000$ ) ;





À quels défis  
les travailleurs  
de plateformes  
sont-ils  
confrontés au  
quotidien ?

# Défis révélés par les entretiens



Entretiens  
qualitatifs

## Les défis posés par le travail de plateformes prennent différentes formes :

- Le défi de l'équilibre : maintenir une quantité de travail et garantir une qualité suffisantes pour subvenir à ses besoins sans s'épuiser mentalement.
- L'exclusion des activités sociales de l'organisation pour laquelle on travaille.
- Le pouvoir de négociation limité dans le cadre des interactions avec les client-e-s (parce que les travailleurs et travailleuses des plateformes dépendent des évaluations reçues).



« Trouver la juste mesure – pas trop ni trop peu de travail. [...] Il n'y a aucune garantie. [...] Cette imprévisibilité représente un défi auquel il faut s'habituer. »

« Oui, on se fait <marcher dessus> et on n'est pas intégré. Par exemple, à Noël, un apéritif avait été organisé pour les employé-e-s. [...] On ne nous a même pas demandé si nous aimerions y participer. »

« On profite de nous, il faut s'y faire ! Je n'utiliserais pas le terme <esclave>, qui est excessif... Mais ça s'en approche quand même beaucoup. On est impitoyablement exposé à l'arbitraire des client-e-s. »



# Défis liés au travail de plateformes



Les défis typiques du travail de plateformes sont les suivants (Caza et al., 2021) :

**Défis de viabilité** : maintenir l'équilibre financier pour le style de vie souhaité, gérer les revenus irréguliers et veiller au maintien d'un revenu de base.

**Défis organisationnels** : gérer la logistique du travail indépendant, repousser des tâches essentielles mais non fondamentales, établir et maintenir des routines.

**Défis en matière d'identité** : création d'une identité professionnelle cohérente en dépit des fluctuations quotidiennes du travail et de l'incompréhension externe.

**Défis émotionnels** : faire face à des hauts et des bas émotionnels tout au long de la semaine de travail.

**Défis relationnels** : gérer la solitude et le besoin constant d'autopromotion de sa marque personnelle.

**Défis liés à la carrière** : naviguer dans un océan d'incertitudes concernant la carrière à long terme dans son secteur d'activité.

Défis du travail de plateformes (moyens)



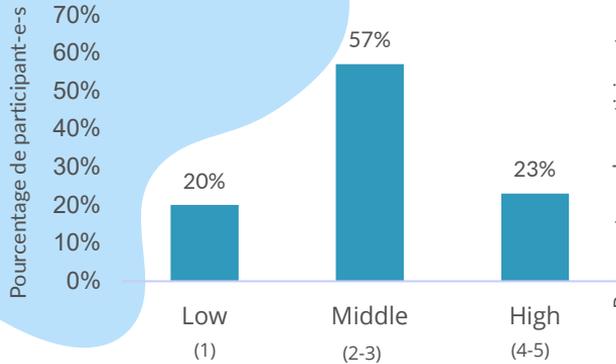
Échelle de Likert à 5 points : de (1) pas du tout à (5) beaucoup

# Expériences négatives liées au travail de plateformes



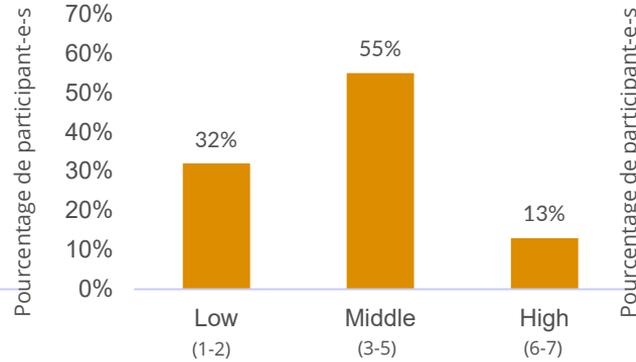
Enquête quantitative

Stress  $\emptyset$  2,6



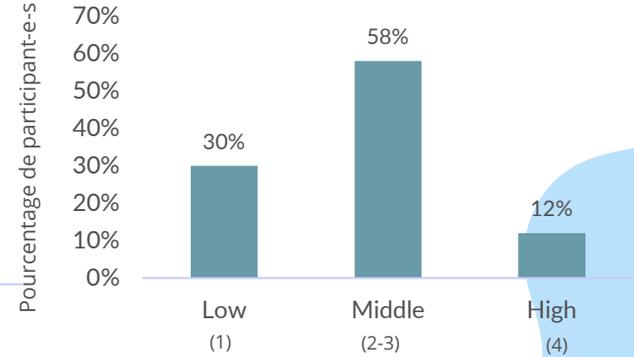
Question : « Mon travail me cause beaucoup de stress. » – Échelle de Likert à 5 points : de (1) pas du tout d'accord à (5) tout à fait d'accord. Tout-e-s les participant-e-s se sont prononcé-e-s.

Aliénation dans le travail  $\emptyset$  3,2



Question : « J'ai souvent envie de faire autre chose lorsque je suis au travail » – Échelle de Likert à 7 points : de (1) pas du tout d'accord à (7) tout à fait d'accord. Tout-e-s les participant-e-s se sont prononcé-e-s.

Épuisement mental  $\emptyset$  2,2



Question : « Pendant mon travail, je me sens souvent épuisé-e sur le plan émotionnel. » – Échelle de Likert à 4 points : de (1) ne s'applique pas du tout à (4) s'applique totalement. Tout-e-s les participant-e-s se sont prononcé-e-s.



Dans ce contexte, le **stress** fait référence à un état émotionnel déplaisant lié à la peur, à l'anxiété, à la colère et à la tristesse, et affectant principalement les performances professionnelles (Motowidlo et al., 1986).



Dans le contexte professionnel, l'**aliénation** est un état de déconnexion ou d'éloignement que les individus ressentent vis-à-vis de leur travail, de l'environnement ou d'eux-mêmes (Shantz et al., 2015).

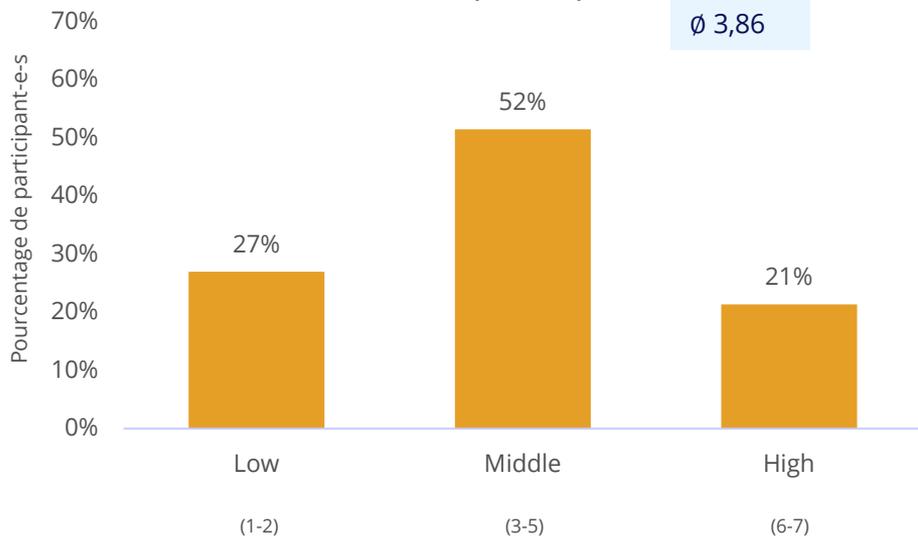


L'**épuisement émotionnel** est un facteur majeur de burnout. Il se caractérise par un épuisement des ressources émotionnelles (Maslach & Jackson, 1981).



# Soutien par la plateforme

Soutien par la plateforme



Question : « La plateforme se soucie de mon bien-être. » – Échelle de Likert à 7 points : de (1) pas du tout d'accord à (7) tout à fait d'accord.

Ne se prononcent pas : 48



Le **soutien par la plateforme** est la perception qu'ont les travailleurs et travailleuses de la mesure dans laquelle la plateforme apprécie leurs contributions, se soucie de leur bien-être et est disposée à récompenser leurs efforts accrus (Rhoades & Eisenberger, 2002).



Les travailleurs et travailleuses de plateformes ayant bénéficié d'un soutien accru de la part de la plateforme ont fait état...

- d'une plus grande satisfaction professionnelle  
(*corrélation :  $r = 0,21, p < 0,000$* ) ;
- d'un épuisement mental moindre  
(*corrélation :  $r = -0,082, p < 0,022$* ) ;





**Quelles  
opportunités  
s'offrent aux  
travailleurs de  
plateformes au  
quotidien ?**



# Opportunités révélées par les entretiens

## Les différentes opportunités du travail de plateformes

- Possibilités de développement professionnel dans un nouveau domaine
- Autonomie et flexibilité horaires
- Incitation à travailler en tant qu'indépendant-e

« Je ne pensais pas qu'il était possible de travailler dans la réalisation de films et de vidéos, [...], mais c'est exactement ce en quoi Upwork m'a aidé : je me suis rendu-e compte qu'il existait des entreprises qui voulaient que quelqu'un produise des vidéos pour elles. [...] C'est ce que je fais désormais. »

« Flexibilité horaire : on dispose d'une plus grande liberté. [...] Je peux m'organiser à ma guise, c'est génial ! »

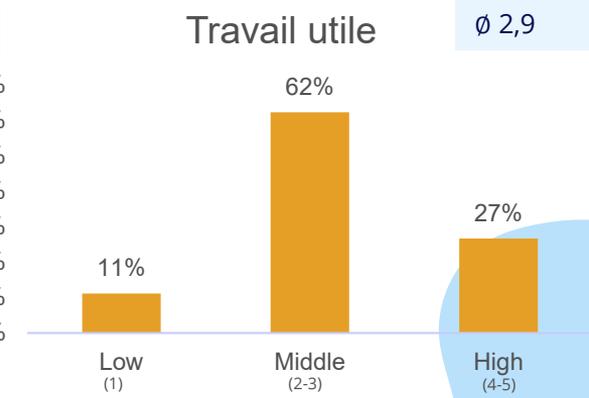
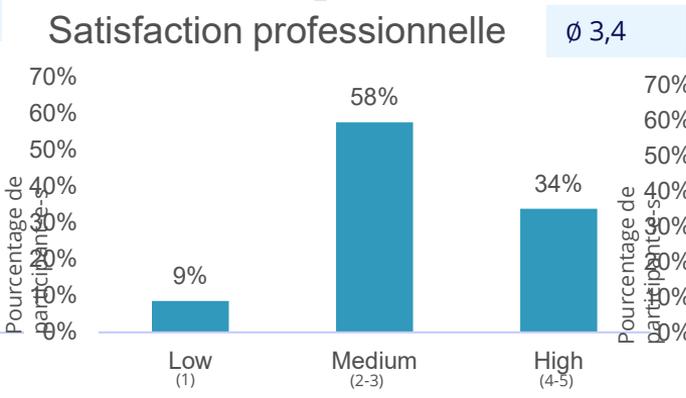
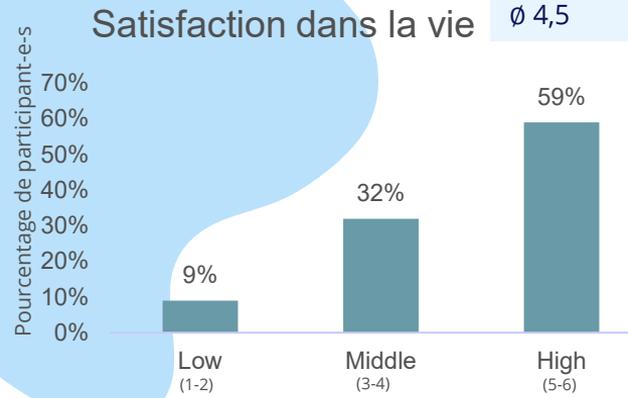
« On est son propre patron. Mais cela ne signifie pas qu'on n'est pas libre si l'on est salarié. »





Enquête quantitative

# Expériences positives liées au travail de plateformes



Question : « Dans l'ensemble, je suis satisfait-e de ma vie » – Échelle de Likert à 6 points : de (1) pas du tout d'accord à (6) tout à fait d'accord.  
 Ne se prononcent pas : 12

Question : « Je suis satisfait-e des progrès que j'ai accomplis pour atteindre mes objectifs d'avancement. » – Échelle de Likert à 5 points : de (1) pas du tout d'accord à (5) tout à fait d'accord.  
 Ne se prononcent pas : 5

Question : « J'ai trouvé un domaine d'activité utile. » – Échelle de Likert à 5 points : de (1) pas du tout d'accord à (5) tout à fait d'accord.  
 Ne se prononcent pas : 324



La **satisfaction dans la vie** est une évaluation cognitive de la satisfaction globale de la personne à l'égard de sa vie (Diener, 1984).



La **satisfaction professionnelle** est l'évaluation par une personne de sa progression dans la réalisation de différents objectifs professionnels (Spurk et al., 2011).

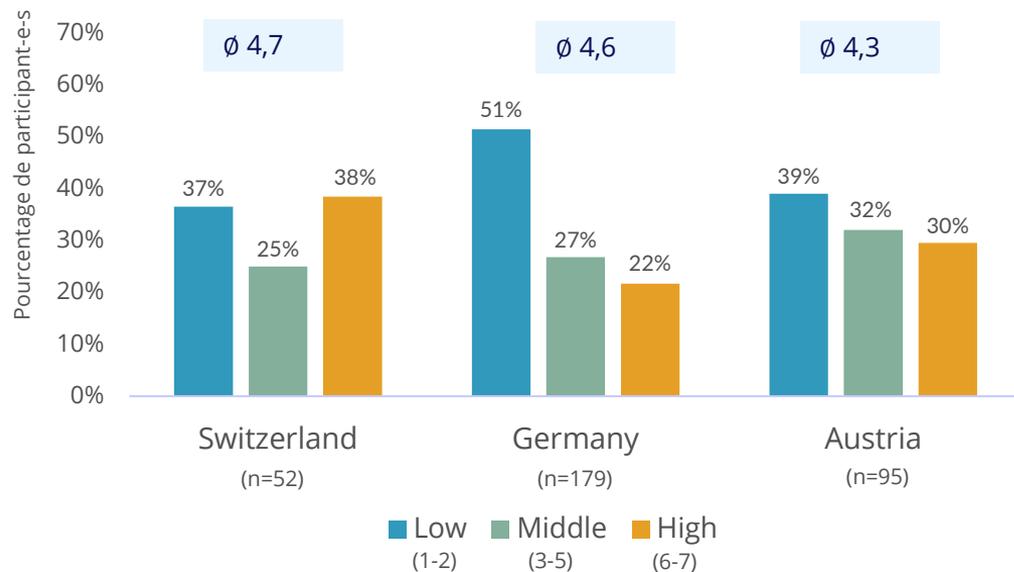


Le **travail utile** est la perception qu'a une personne de son travail : est-il important ? Sert-il une cause juste ? Contribue-t-il à donner un sens à la vie ? (Steger et al., 2012)



# Opportunités de carrière

Perception des opportunités de carrière sur les plateformes de travail en ligne



Du point de vue des travailleurs et travailleuses de plateformes, la perception des opportunités de carrière est définie comme la conviction qu'il existe, sur la plateforme, des missions ou des postes qui correspondent à leurs objectifs (Kraimer et al., 2011).

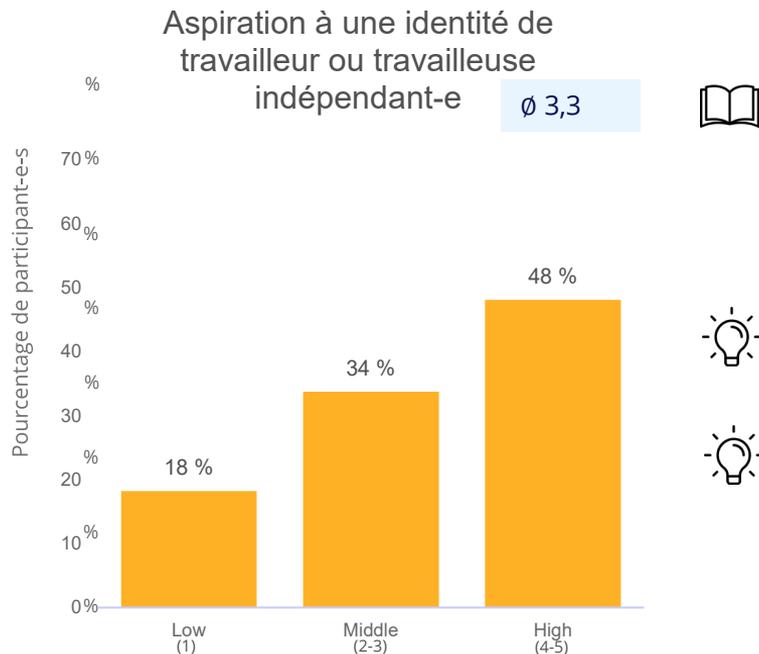


Lorsque les travailleurs et travailleuses de plateformes perçoivent davantage d'opportunités de carrière, leur satisfaction quant à leur carrière augmente (corrélation :  $r = 0,288, p < 0,001$ ).

Question : « La plateforme offre de nombreuses possibilités d'emploi qui correspondent à mes objectifs de carrière. » – Échelle de Likert à 7 points : de (1) ne s'applique pas du tout à (7) s'applique complètement. Ne se prononcent pas : 33



# Aspiration à devenir indépendant-e



La question de savoir si les travailleurs et travailleuses de plateformes sont indépendant-e-s ou salarié-e-s fait l'objet d'un vaste débat.

En ce qui concerne le statut de l'emploi, les gouvernements font pression pour que de nouvelles réglementations soient adoptées afin de protéger les travailleurs et travailleuses de plateformes.

Parmi le panel de travailleurs et travailleuses que nous avons interrogé-e-s, 48 % s'identifient fortement au fait d'être ou de devenir indépendant-e-s.

Le fait de ressentir de fortes aspirations à devenir indépendant-e est lié au fait de percevoir le travail de plateformes comme utile (corrélation :  $r = 0,255, p < 0,001$ ).

Question : « Il est important pour moi d'exprimer mes aspirations à devenir indépendant-e »

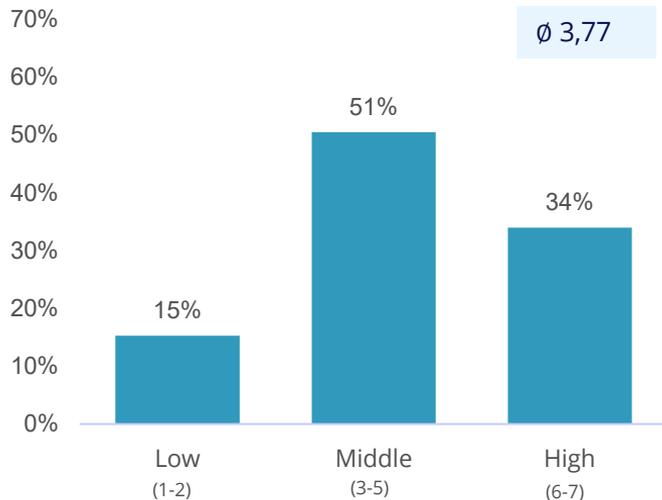
Échelle de Likert à 5 points : de (1) pas du tout d'accord à (5) tout à fait d'accord. Ne se prononcent pas : 5



Enquête quantitative

# Plateforme de travail et autonomie

## Autonomie décisionnelle

 $\emptyset$  3,77


Question : « Mon travail me permet de faire preuve d'initiative et de jugement personnels dans son exécution. » – Échelle de Likert à 7 points : de (1) pas d'accord à (7) tout à fait d'accord.

Ne se prononcent pas : 29



L'**autonomie** englobe la liberté de prendre des décisions de manière indépendante (Stegmann et al., 2010).



En matière d'autonomie, la plupart des participant-e-s se voient plus ou moins au milieu de l'échelle.



Lorsque les travailleurs et travailleuses de plateformes ont perçu plus d'**autonomie**, ils et elles...

- étaient plus satisfait-e-s de leur carrière (corrélation :  $r = 0,26$ ,  $p < 0,001$ );
- étaient plus satisfait-e-s de leur vie (corrélation :  $r = 0,17$ ,  $p < 0,001$ );
- présentaient un niveau d'épuisement mental plus faible (corrélation :  $r = 0,26$ ,  $p < 0,001$ );
- ont fait état d'une meilleure adéquation entre leurs aspirations et leur profession (corrélation :  $r = 0,310$ ,  $p < 0,001$ ).



# Le FlexWork sur de nouveaux chemins?

Un aperçu des soins infirmiers

Projet de recherche: "CroWiS"  
Prof. Petra Klumb (Université de Fribourg);  
Dr. Florian Liberatore (ZHAW)



# Introduction

News > Schweiz >

Fachkräftemangel

## Temporärfirmen machen Spitälern Bauchschmerzen

Kritischer Engpass oder effektive Personalvermittlung? In Basel gibt es eine Debatte um temporäre Einsätze in Spitälern.

Aktualisiert am Mittwoch, 06.09.2023, 11:23 Uhr

PFLEGENOTSTAND

Publiziert 7. August 2023, 17:02

## «Krankes System» – SP-Frau schießt gegen Temporär-Boom in der Pflege

**14'000 Jobs in der Pflege sind unbesetzt, das Personal ächzt. Immer öfter schliessen Temporäre die Lücken in Spitälern und Heimen. Doch der Boom stösst auf heftige Kritik. Eine SP-Nationalrätin fordert scharfe Massnahmen, weil das System krank sei.**

Blick

DE



Gewerkschaftsvorsteherin: «Die Arbeitsbedingungen sind unaushaltbar!» (02:30)

Pflegende flüchten in Temporär-Jobs!

## 1000 Franken mehr Lohn und weniger Arbeit

Jeden Monat kehren über 300 Pflegende dem Beruf den Rücken. Für viele, die bleiben, scheint der Ausweg temporäres Arbeiten zu sein. Der Grund? Mehr Lohn und Flexibilität trotz geringerem Pensum. Doch das geht zulasten der Festangestellten – und der Spital-Finzen.

# Le phénomène

Quels sont les modèles FlexWork existants dans le secteur des soins ?



# Les modèles de travail Flex-Work



Personnel temporaire pour couvrir les postes vacants



Personnel sur demande pour des périodes de travail spécifiques



Personnel des pools  
(inter-taches/inter-institutions)



Personnel permanent avec horaires partiellement flexible

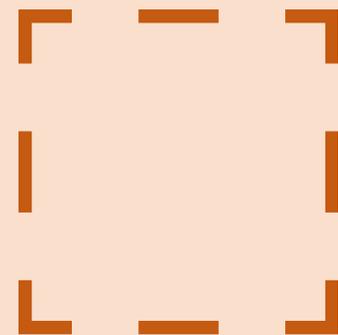
Conditions d'engagement:  
Interne/externe, combinaisons

Horaires flexibles: Par  
période de travail,  
mensuellement

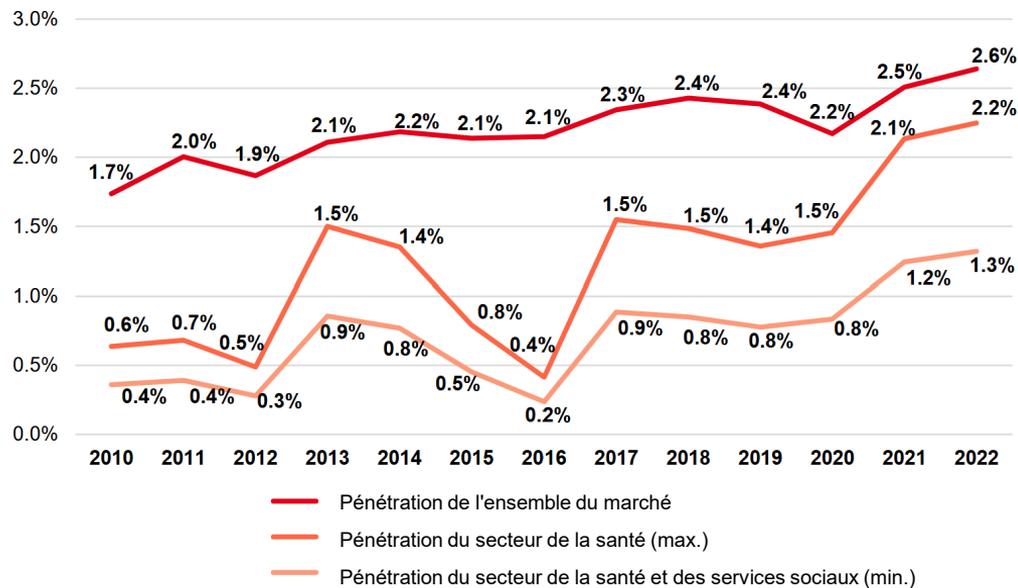
Contrats: taux d'occupation  
fixe, taux complètement  
flexible, combinaisons

# Contexte

Informations sur offre et demande

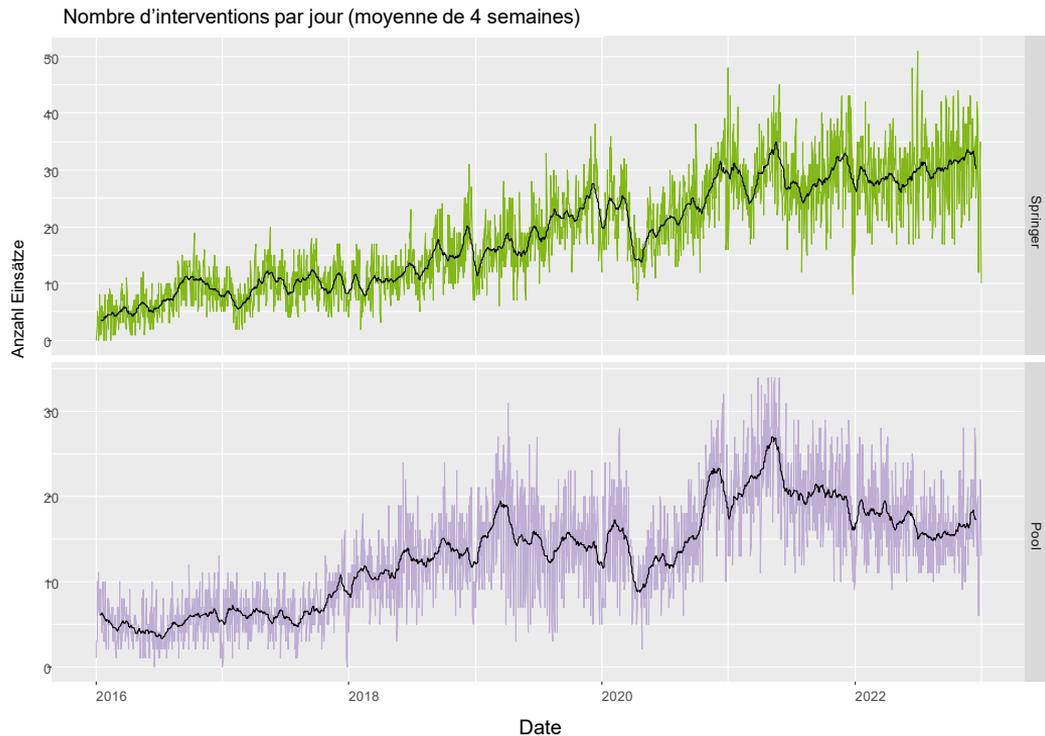


# Le secteur de la santé : Pourcentage de travail temporaire



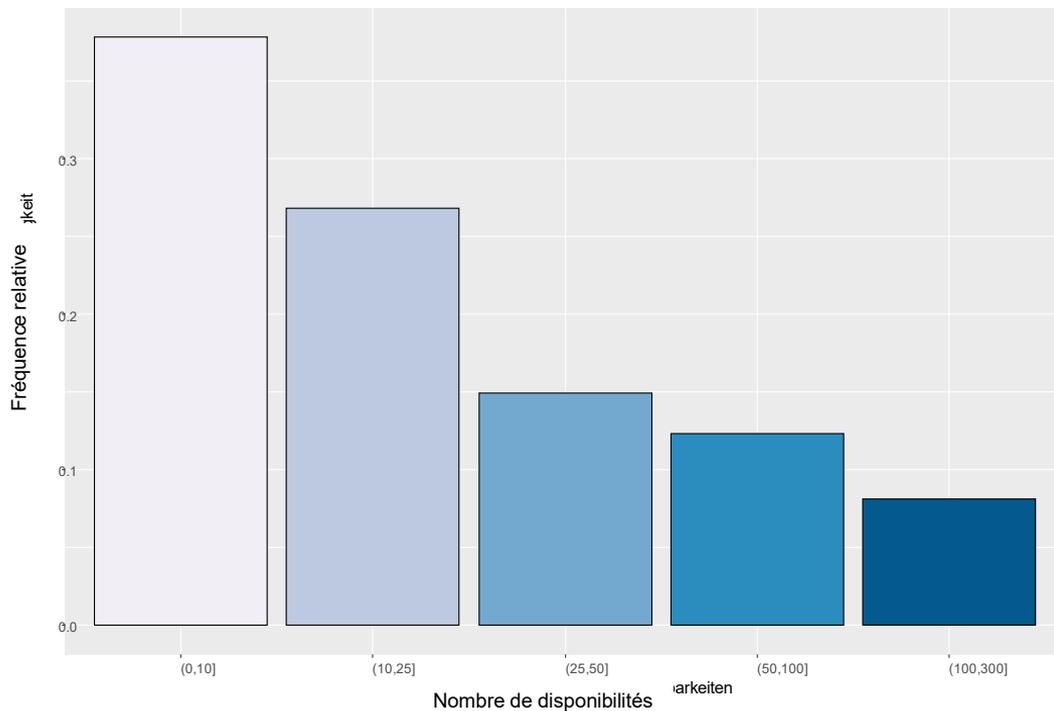
Source: BFS, Seco, 2023, propres calculs

# Interventions par jour 2016 - 2022



# Répartition des disponibilités

Répartition du nombre de disponibilités par année

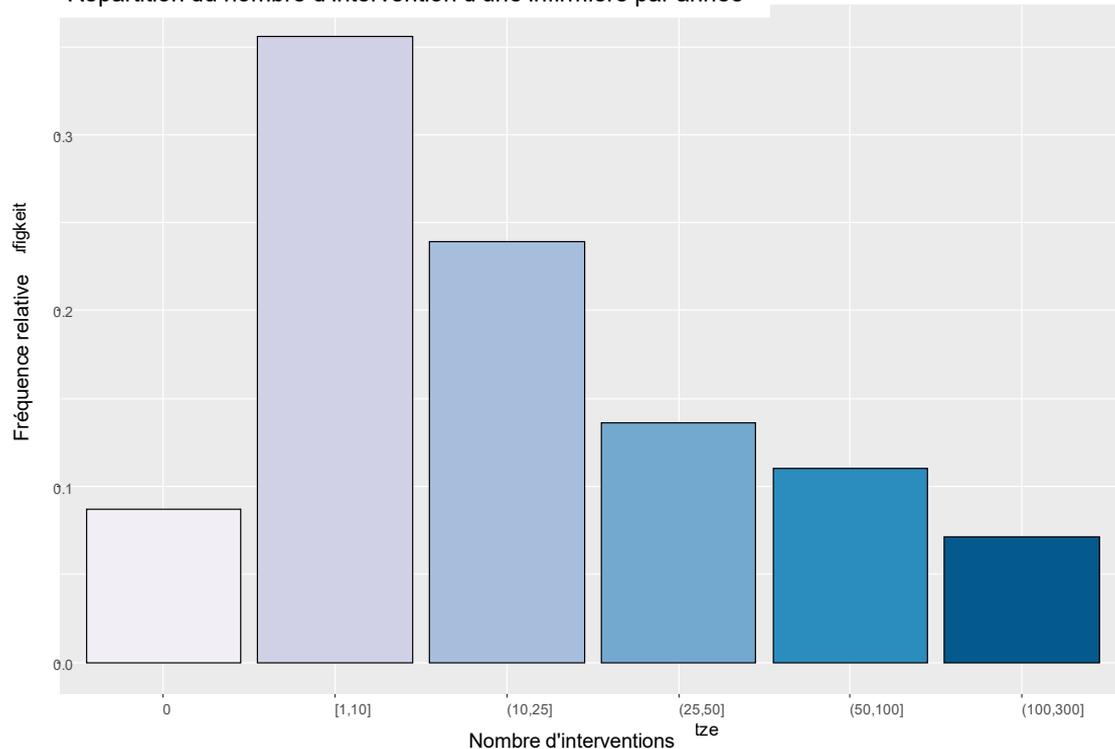


Médian: 15

IQR: 2-87

# Volume de travail par année

Répartition du nombre d'intervention d'une infirmière par année

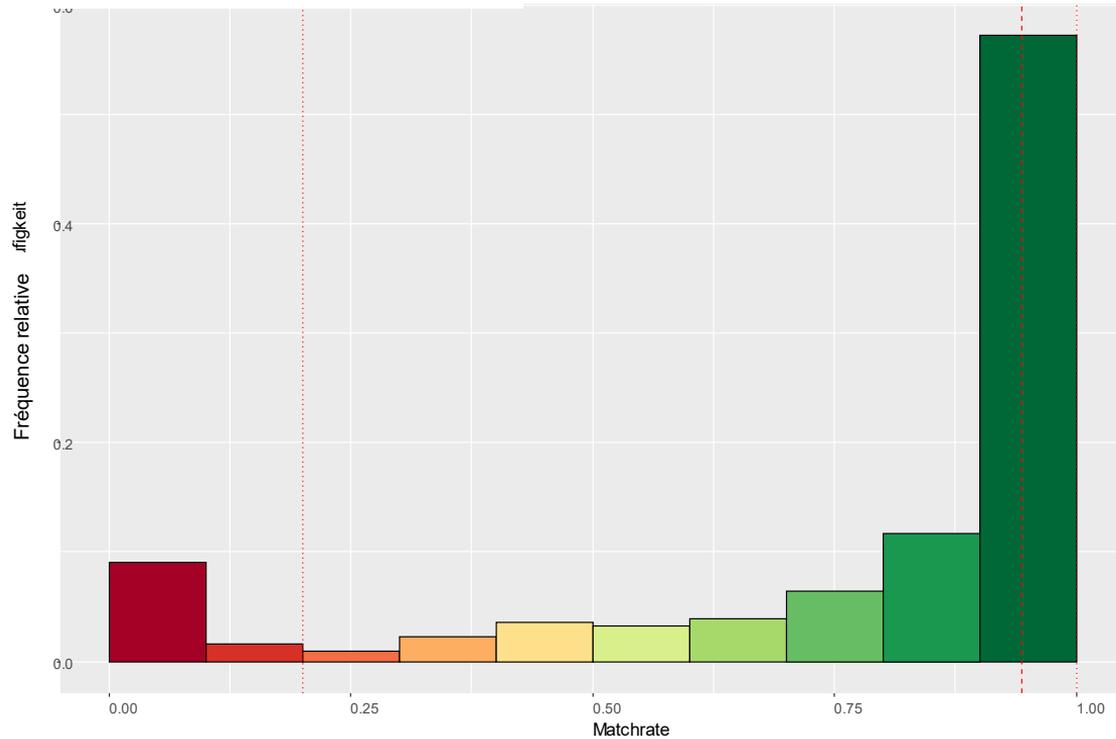


Médian: 12

IQR: 1-78

# Les placements réussis

Répartition des taux de correspondance

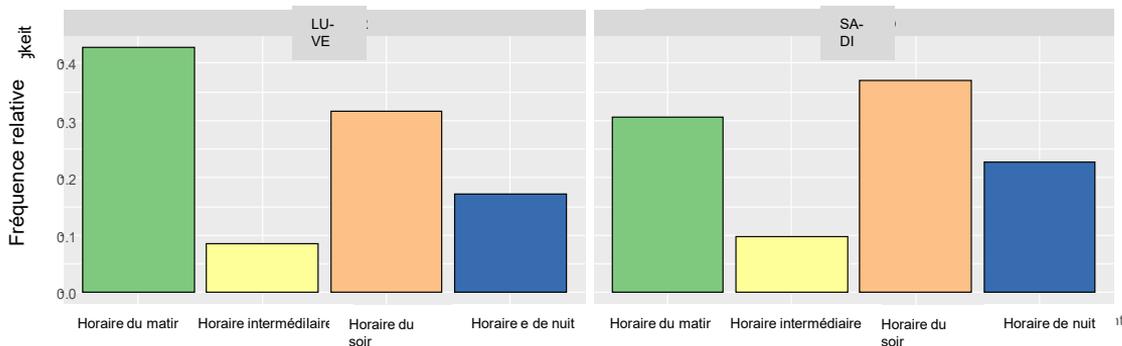


Médian: 94.4 %

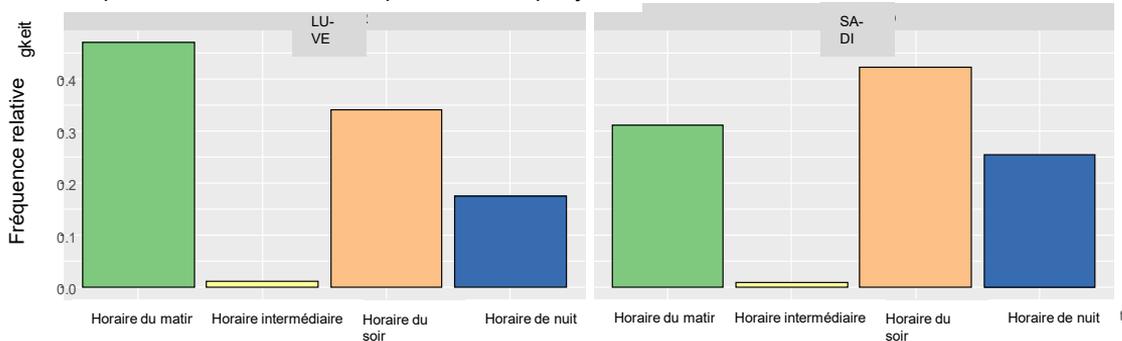
IQR: 20.00%-100.00%

# Interventions par horaire et jour de travail

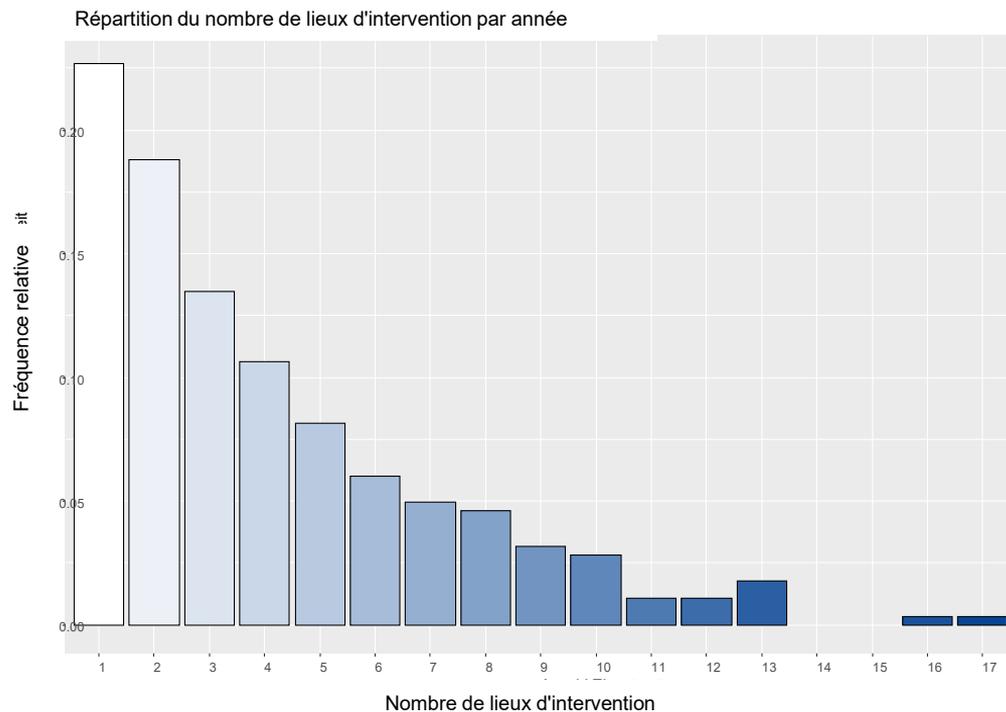
## Répartition de la disponibilité par horaire et par jour



## Répartition des interventions par horaire et par jour

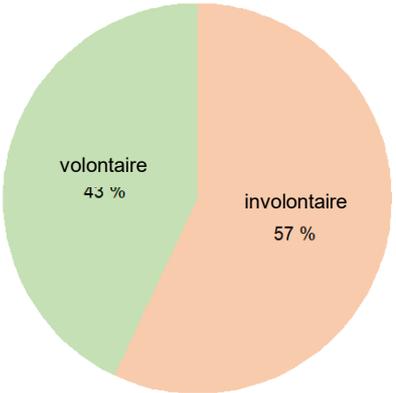


# Répartition des lieux d'intervention



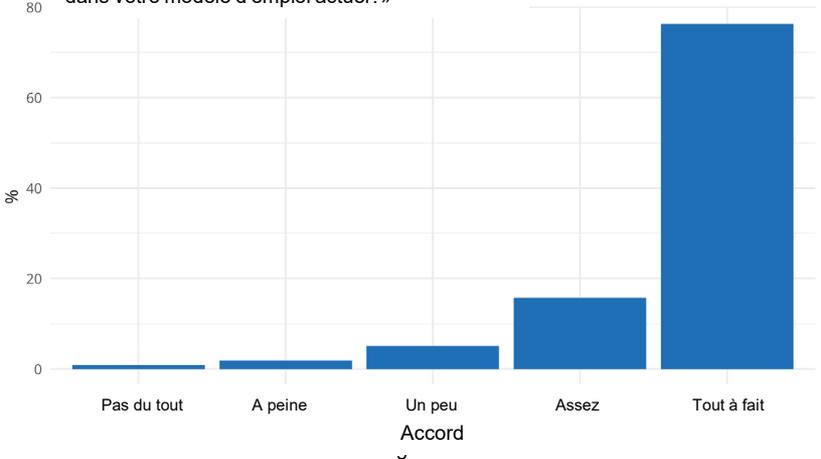
# Le personnel infirmier pourquoi travaille-t-il temporairement?

La décision pour le FlexWork



Le volontariat

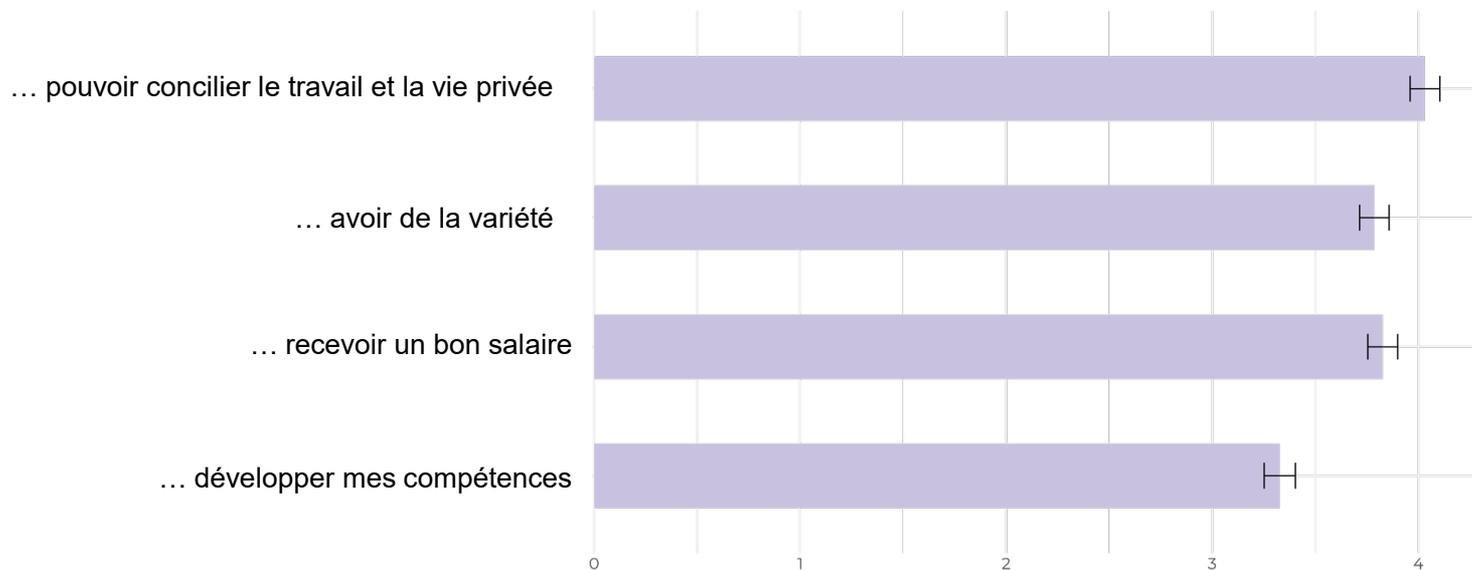
«Avez-vous choisi volontairement de travailler dans votre modèle d'emploi actuel?»



White Paper "Flexworker: Ihre Motive, Absichten, Bedürfnisse", swisstaffing, 2020

# Le personnel infirmier pourquoi travaille-t-il temporairement?

## Je travaille dans les soins de manière temporaire pour ...



# Est-ce que ça fonctionne?

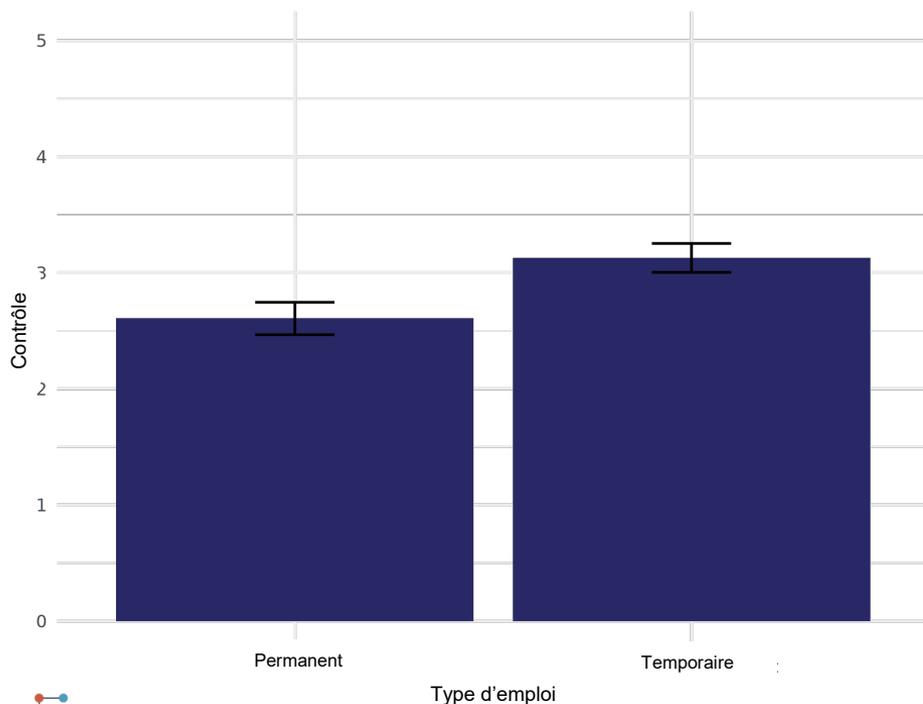
Les opportunités et les défis du travail temporaire dans les soins infirmiers



# Contrôle des horaires de travail

## Contrôle des horaires de travail

La mesure dans laquelle les employé.es peuvent influencer leur propres horaires de travail

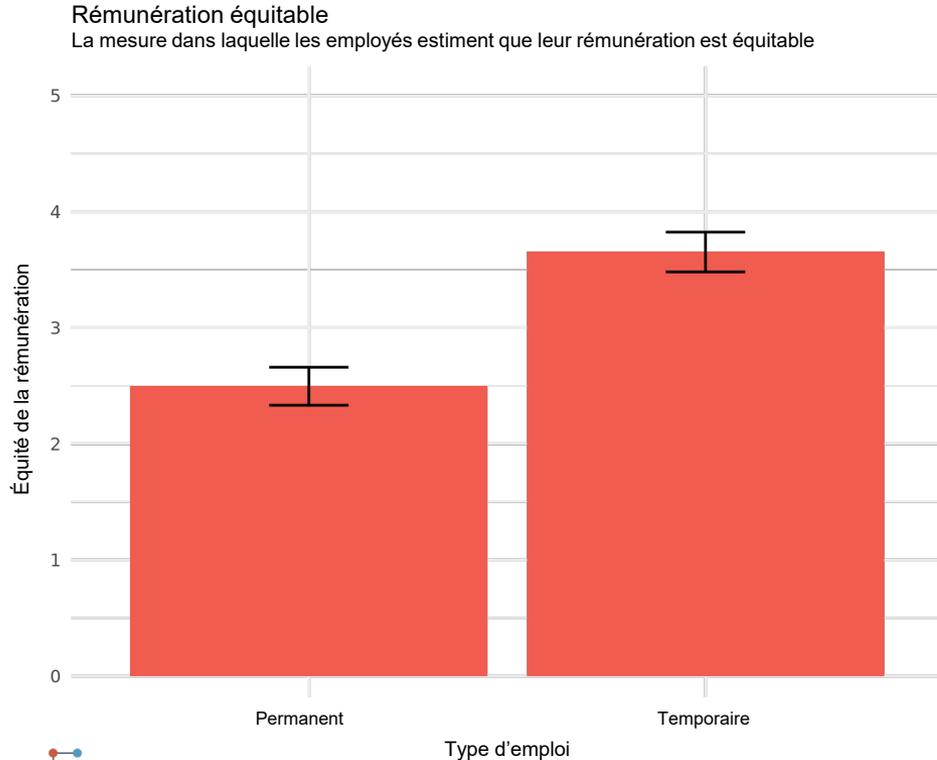


- Le personnel infirmier temporaire rapporte un niveau modéré de contrôle des horaires de travail.
- Par rapport au personnel infirmier permanent, le personnel infirmier temporaire rapporte un contrôle des horaires de travail légèrement plus élevé.

# Temps écoulé entre l'enregistrement de la disponibilité et l'intervention

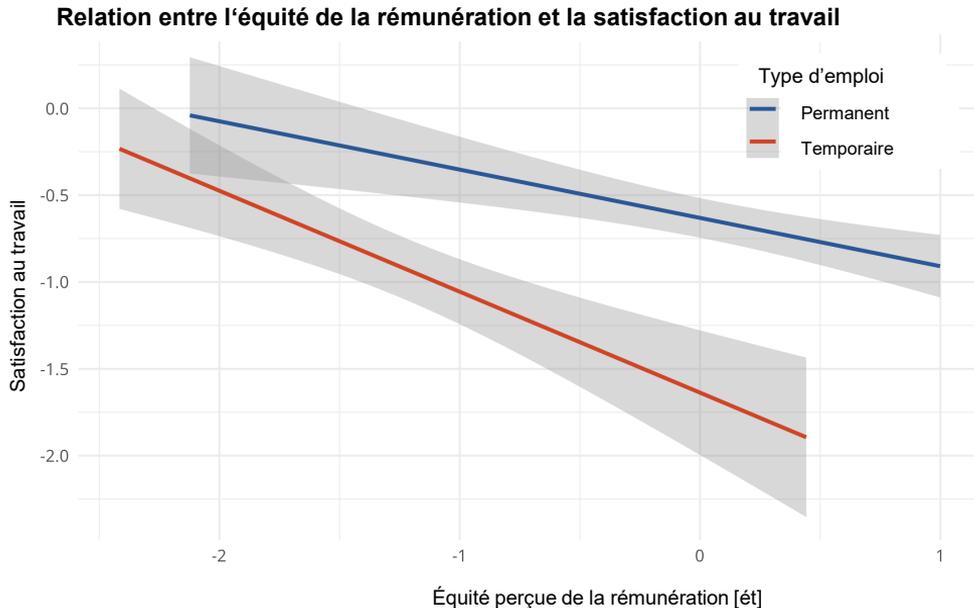


# Rémunération équitable



- Le personnel infirmier temporaire ressent une grande équité dans sa rémunération.
- Par rapport au personnel infirmier permanent, le personnel infirmier temporaire estime en moyenne que sa rémunération est plus équitable.

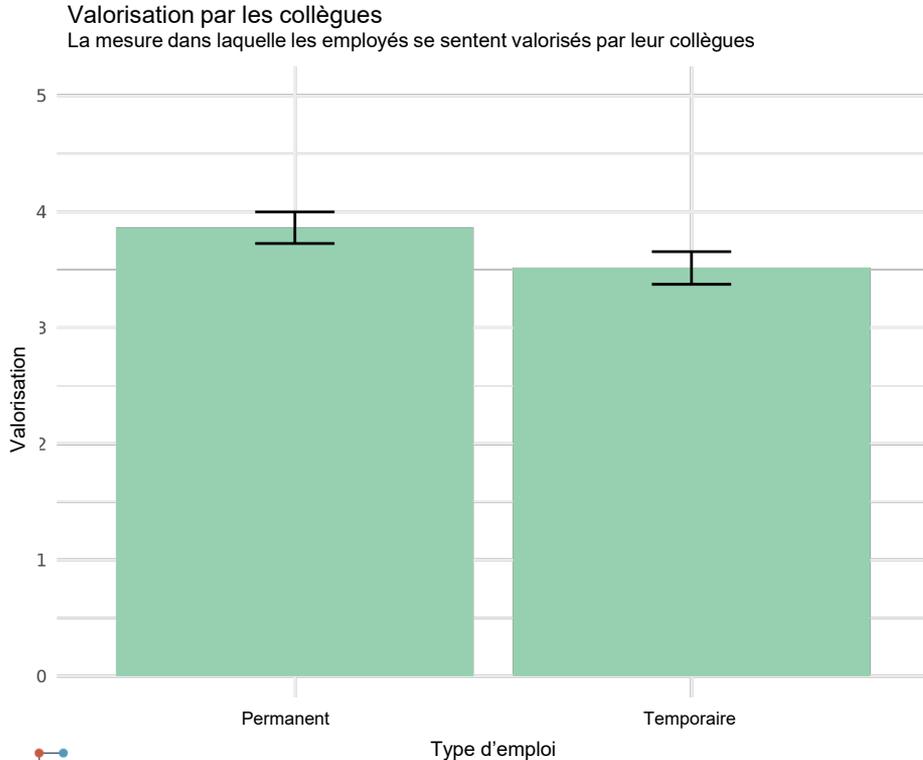
# Pour qui une rémunération équitable est (plus) importante?



Une rémunération équitable a un impact plus important sur la satisfaction au travail du personnel infirmier temporaire que sur celle du personnel infirmier permanent.



# Valorisation



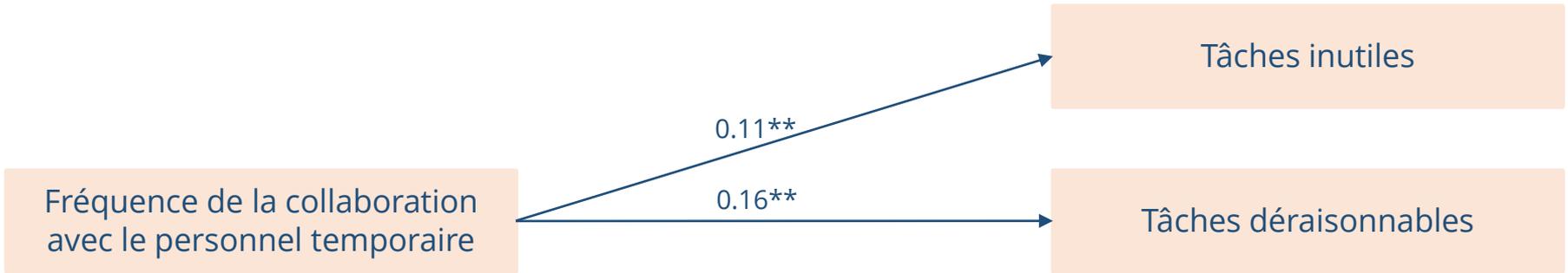
- Le personnel infirmier temporaire ressent une assez grande valorisation par ses collègues.
- Par rapport au personnel infirmier permanent, le personnel infirmier temporaire ressent toutefois une valorisation *un peu* moins grande.

# Effets secondaires?



L'impact du travail infirmier temporaire sur le personnel infirmier permanent et les équipes de soins

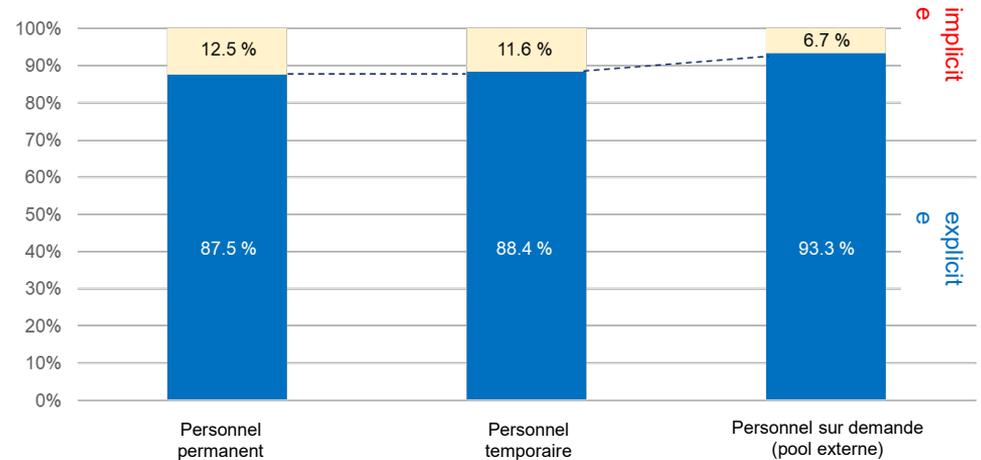
# L'impact sur le personnel infirmier permanent



N = 239

# La communication dans les équipes de soins

- Le personnel infirmier permanent et temporaire a plus souvent recours à des formes de communication implicites que le personnel sur demande.
- La communication implicite en soi n'est pas meilleure que la communication explicite.
- Mais elle intègre des connaissances préalables & les connaissances de l'équipe et renonce ainsi à des explications inutiles. Elle est donc considérée comme plus efficace.



# Résumé

Le FlexWork dans les soins –  
Qu'est-ce que nous avons appris?



# Résumé

News > Schweiz >

Fachkräftemangel

## Temporärfirmen machen Spitälern Bauchschmerzen

Kritischer Engpass oder effektive Personalvermittlung? In Basel gibt es eine Debatte um temporäre Einsätze in Spitälern.

Aktualisiert am Mittwoch, 06.09.2023, 11:23 Uhr

PFLEGENOTSTAND

Publiziert 7. August 2023, 17:02

## «Krankes System» – SP-Frau schießt gegen Temporär- Boom in der Pflege

**14'000 Jobs in der Pflege sind unbesetzt, das Personal ächzt. Immer öfter schliessen Temporäre die Lücken in Spitälern und Heimen. Doch der Boom stösst auf heftige Kritik. Eine SP-Nationalrätin fordert scharfe Massnahmen, weil das System krank sei.**

Blick

DE



Gewerkschaftsvorsteherin: «Die Arbeitsbedingungen sind unaushaltbar!» (02:30)

Pflegende flüchten in Temporär-Jobs!

## 1000 Franken mehr Lohn und weniger Arbeit

Jeden Monat kehren über 300 Pflegende dem Beruf den Rücken. Für viele, die bleiben, scheint der Ausweg temporäres Arbeiten zu sein. Der Grund? Mehr Lohn und Flexibilität trotz geringerem Pensum. Doch das geht zulasten der Festangestellten – und der Spital-Finzen.

Merci de votre attention!

Avez-vous des questions, commentaires ...?