



Gewaltfreier Arbeitsplatz

Vorkommnisse, bei denen Beschäftigte während ihrer Arbeit beleidigt, bedroht oder tätlich angegriffen werden, sodass ihre Gesundheit, Sicherheit und ihr Wohlbefinden gefährdet sind, widersprechen der Definition „Gewaltfreier Arbeitsplatz“. Beschäftigte in der Krankenversorgung oder jene, die mit Publikumsverkehr zu tun haben, sehen sich zunehmend mit solchen Vorfällen konfrontiert. Die Ursachen für aggressives Verhalten können im Krankenhaus vielfältig sein, z.B. Krankheit, Konsum von Alkohol und anderen Drogen, mangelnde Kommunikation, lange Wartezeiten und überlastetes Personal.

2016 wurde das Thema „Gefährdung des Personals durch Übergriffe von Patienten, Angehörigen und Besuchern“ vom Personalrat beim Vorstand mehrfach angesprochen. 2017 initiierte der Vorstand mit Beteiligung des Personalrates die Projektgruppe „Gewaltfreier Arbeitsplatz“. Die Aufgabe der Gruppe bestand in

der Erhebung von Daten und Entwicklung von Handlungsstrategien, z.B. Ansätze für den Schutz vor Übergriffen sowie Konzepte zur Beratung und Betreuung (nach Übergriffen). 2018 folgte im Februar eine Befragung aller Mitarbeiter(innen) der UMG, die

Aufschluss über das Ausmaß der Problematik geben sollte. Erste Ergebnisse konnten auf der Personalversammlung im April 2018 vorgestellt werden.

Die Projektgruppe analysierte anschließend die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung und entwickelte Handlungsempfehlungen und Strategien für

den Vorstand, die technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen umfassen.

Nun muss es zügig an die Umsetzung gehen, auch wenn das Geld kostet! Und die Veröffentlichung der Befragungsergebnisse ist mittlerweile überfällig.



shutterstock.com • 1089086225

Inhalt

Gewaltfreier Arbeitsplatz	S. 1	Neues aus der Pflege	S. 3
INA	S. 2	News	S. 4
EU-DSGVO	S. 2		

Aus Task Force INA wird Lenkungskreis Notaufnahme



Quelle: Foto privat

Über die unhaltbaren Zustände in der INA, vielen besser bekannt als TN, hatten wir berichtet, auch über die Gründung der Task-Force-Ina durch Herrn Dr. Siess. Nach und nach wurden die vielschichtigen Schwierigkeiten angegangen und soweit wie möglich beseitigt. Ein wesentlicher Punkt war dabei die Sicherstellung einer schnellen Verlegung der Patienten und die Bettenkoordination. So wird nun auf einigen Normalstationen ein Bettenkontingent freigehalten. So verfügt die Station 2022 über 6 INA-Aufnahmekbetten für nicht überwachungspflichtige Patienten. Ein Bettenkoordinator kümmert sich um den reibungslosen Ablauf bei Verlegungen von Patienten auf die Stationen.

Außerdem wird die INA durch einen für sie zuständigen internen Krankentransporter versorgt. Damit auch Verlegungen nach Extern rascher gehen, gab es bereits Gespräche mit Krankentransport- und Taxiunternehmen.

Darüber hinaus gab es zusätzliche Neueinstellungen sowohl in der Pflege, als auch im ärztlichen Bereich. Eine weitere Entlastung wird von der Ambulanten Notfallversorgung in der Regeldienstzeit in den KV-Notfallpraxisräumen erwartet.

Eine erneuerte Geräteausstattung erleichtert nun die Arbeit.

Was steht noch aus? Flankierend kann eine weitere IMC Station 4024 helfen, wann diese ihre Arbeit aufnehmen kann, hängt im Wesentlichen von der Finanzierung seitens des Landes ab. Das gleiche gilt für die Errichtung einer INA-Aufnahmestation als Fertiggebäude in Modulbauweise (Container).

Die Reduktion der Verweildauer von Patienten auf den Normalstationen: Dies soll durch Optimierung des Sozialdienstes und Implementierung einer engen Kooperation mit externen Partner- und Rehakliniken geschehen. Anmerkung des Personalrats, dies wird nicht ohne Stellenaufstockung funktionieren.

Fazit: Kommunikation ist das A und O. Die Anzeige und Beschreibung von Mängeln wird ernst genommen. Es werden viele sehr verschiedene Kompetenzen benötigt, um gute Lösungen zu erarbeiten und umzusetzen. Das Beispiel INA ist sehr positiv, aber ohne den persönlichen Einsatz von Kolleginnen und Kollegen der Pflege, ohne ihre Bereitschaft Zeit zu investieren, hätte es möglicherweise keine guten Veränderungen gegeben.

EU-DSGVO

Hinter dieser Abkürzung verbirgt sich ein monströses Wort: Europäische Datenschutzgrundverordnung. Ein Wort, das alle Chancen hat zum Unwort des Jahres zu werden!

Im Zeitalter der Mobile-Devices (Smartphones, Smart TVs, Tablets, usw.) war Datenschutz fast in Vergessenheit geraten und wurde nur als lästig angesehen. Es war schon lange bekannt, dass diese Verordnung am 25.05.2018 voll in Kraft treten würde, dennoch war die Überraschung groß, dass auch die UMG etwas tun müsste.

Die Umsetzung dieser Verordnung im Krankenhaus ist extrem kompliziert. Nicht nur bei den Datenschutzbeauftragten der UMG sorgte das für lange

Arbeitstage. In vielen Bereichen musste viel Arbeitszeit von vielen Leuten dafür investiert werden, auch am Personalrat ging das nicht spurlos vorüber. Und der Prozess ist noch lange nicht abgeschlossen...



Quelle: br

Neues aus der Pflege

Neue Pflegedirektorin

Auch in der Pflege ist dieses Jahr viel passiert, so hat die UMG eine neue Pflegedirektorin. Seit dem 01.05.2018 hat Frau Helle Dokken diese Position inne. Der Kulturwandel, der damit verbunden ist, war schon nach wenigen Wochen unübersehbar. Überrascht registrierten die Pflegenden, dass Frau Dokken alle Stationen besuchte und sich vorstellte. Auch die Zusammenarbeit mit dem Personalrat verläuft bisher bei allen Interessengegensätzen auf eine Art und Weise, die die letzten 25 Jahre nicht möglich war. Bis dieser Kulturwandel in allen Ebenen der Pflegehierarchie angekommen ist, wird es aber sicherlich noch etwas dauern.

Fragebogenaktion

Zunächst führte Frau Dokken mit Hilfe einer externen Firma eine flächendeckende Fragebogenaktion unter den Pflegenden durch. Ca. 2700 Fragebogen waren ausgegeben worden, die Rücklaufquote betrug 52%, was für eine Fragebogenaktion dieser Größe ein ausgezeichneter Wert ist. Die Beschäftigten sollten angeben, welche Themen für sie am wichtigsten sind und wo sie den größten Handlungsbedarf sehen. Die Ergebnisse wurden in mehreren Arbeitsgruppen vorgestellt, die jetzt ein Programm für die Pflege erarbeiten sollen, damit sich auch wirklich etwas verändert.

Arbeitszeiten

Eine weitere Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit den Arbeitszeiten in der Pflege. In dieser AG sind Pfl-

gedienstleitungen, Stationsleitungen, Kolleginnen von der Basis, die Arbeitszeitabteilung der Dienststelle und der Personalrat vertreten. Eine neuartige Zusammensetzung so einer Arbeitsgruppe, die aber selbstverständlich sein sollte. Innerhalb eines Jahres sollen neue Arbeitszeitmodelle erarbeitet werden. Der Personalrat hofft, dass die 5,5-Tage-Woche anschließend der Vergangenheit angehören wird. Über den sogenannten Verfügungsdienst in einem Pilotprojekt berichteten wir schon in unserer Oktoberausgabe.

Personelle Besetzung

Die personelle Unterbesetzung in fast allen Bereichen ist mittlerweile unbestritten und als gesellschaftliches Thema angekommen. Die Personaluntergrenzen, die Gesundheitsminister Spahn in einer Verordnung festgelegt hat, helfen nicht wirklich. Die Bereiche, für die sie gelten sollen, sind willkürlich gewählt, außerdem sind die festgelegten Untergrößen viel zu niedrig. Ein entsprechendes kritisches Schreiben an den Minister hat der Personalrat auf den Weg gebracht. Es ist auf der Seite des PR zu finden.

Ob das wirklich die Lösung ist?



Quelle: dpa Bildfunk/Sven Hoppe

Haustarifvertrag in der KSG



Quelle: Foto privat

dersetzungen um einen Haustarifvertrag in der Klinik-Service-GmbH. Leider können wir heute – am 04.12. – noch keinen erfolgreichen Abschluss melden. Der Arbeitgeber weigert sich, ein annehmbares Angebot zu machen, auch zwei weitere, sehr effektive Streiktage konnten da bedauerlicherweise nichts ändern. Entgegen anders lautenden Gerüchten hat ver.di eine weitreichende Kompromissbe-

In der letzten Ausgabe berichteten wir von den Ausein-

reitschaft bewiesen und ein Kompromissangebot eingebracht, das den Beschäftigten der Tochterfirma deutliche Verbesserungen und Lohnerhöhungen bringen würde, gleichzeitig aber auch deutlich unter dem Lohnniveau des TVL, Stand 2018, bleiben würde.

Umso unverständlicher ist es, dass hier keine Einigung in Sicht zu sein scheint. Die Beschäftigten erwarten, dass der Arbeitgeber sich auf diesen für beide Seiten tragfähigen Kompromissvorschlag der ver.di Tarifkommission einlässt. Weitere Streiks wären für alle Seiten belastend, dies kann niemand wirklich wollen.

Wir wünschen den Kolleginnen und Kollegen viel Mut, Kraft, Durchhaltevermögen und Erfolg!



Und was ist sonst noch dieses Jahr passiert?

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)



Quelle: IPTC Christopher Eisenbruch

Das BGM nimmt Fahrt auf, es wurde personell verstärkt, vermehrte Projekte laufen. Besonders interessant ist das Projekt im Labor, das in Zusammenarbeit mit dem Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) und der AOK läuft. Auch konnte nach einigen Anlaufschwierigkeiten eine neue Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen werden. Über beides werden wir noch ausführlicher berichten.

Ministerbesuch

Auf der diesjährigen Personalversammlung hatten wir eine Resolution verabschiedet, in der wir den Ministerpräsidenten und die zuständigen Minister aufgefordert haben, für eine zügige Umsetzung des Neubaus zu sorgen. Daraufhin hat Minister Thümler angeboten, sich darüber mit dem gesamten Personalrat auszutauschen. Auf einer Sondersitzung stand er dem PR über eine Stunde Rede und Antwort und versicherte, dass der Neubau kommt. Die ersten Steine würden 2020 gesetzt.

Rabatt im Fahrradladen

Für alle Beschäftigten der UMG gibt es im *CUBE*-Store Göttingen Rabatt. So z.B. 20% auf Fahrradzubehör, aber auch beim Fahrradkauf gibt es Nachlass. Der Store befindet sich in Göttingen in der Königsallee 243. Mehr können Sie über das Betriebliche Gesundheitsmanagement erfahren. Dort erhalten Sie auch Ihre Berechtigungskarte mit Kundennummer, die beim Warenkauf vorzulegen ist.

Pflegekammer: 120 Euro rückwirkend für das 2. Halbjahr 2018!

Die Pflegekammer wird einen Pauschalbeitrag für das 2. Halbjahr 2018 erheben, und zwar den Höchstbetrag von 140 Euro. Der Beitrag ist natürlich für fast alle Pflegenden viel zu hoch, da er ja nur 0,4 Prozent vom Bruttolohn betragen soll. Man müsste schon ca. 70.000 im Jahr verdienen, um auf so einen Beitrag zu kommen

Wichtig ist es, schnell zu widersprechen und eine Beitragsanpassung zu verlangen!

MIR REICHT'S
ICH GEH
SCHAUKELN!

