

Sonderausgabe zur Personalversammlung 2018

Gesund bleiben im Krankenhaus?!

Unter diesem Motto stand die diesjährige Personalversammlung. Nach der Begrüßung aller Anwesenden führte die Personalratsvorsitzende Erdmuthé Bach-Reinert in das Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ ein.



Des Weiteren gab sie einen Überblick, womit sich der Personalrat im vergangenen Jahr beschäftigt hat:

- Zunehmender Fachkräftemangel führte zu nicht besetzten Stellen in vielen Berufsgruppen und Bereichen. Um die größten Lücken wenigstens etwas zu schließen, wurden teilweise Leiharbeiter/innen eingesetzt.

- Trotzdem ist die steigende Arbeitsbelastung das Thema.
- Die Rahmen-Dienstvereinbarungen IT und Arbeitszeit sind fast abgeschlossen, eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit wird gerade verhandelt.
- Die Einführung eines Whistle-Blowing-Verfahrens wird vorbereitet.
- Die Kolleginnen und Kollegen der UMG Gastronomie haben sich in 2017 einen Tarifvertrag erstritten und erstreikt. Da die Löhne erhöht wurden, wurden (prompt) die Essenspreise für alle erhöht.

Und dann ging's noch um das Dauerthema „Neu- und Umbauten“

Details zu diesen Themen entnehmen Sie bitte dem „Tätigkeitsbericht 2017“, der bei der Personalversammlung verteilt wurde. Weitere Exemplare sind im Personalratsbüro erhältlich.

Die JAV stellt sich vor



Im Februar 2018 fanden Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) statt.

Der Vorsitzende Stephan Mayer stellte die JAV-Mitglieder vor und berichtete, mit welchen Aufgaben sich die JAV gegenwärtig beschäftigt und zukünftig beschäftigen wird.



Gesundheit und Arbeit

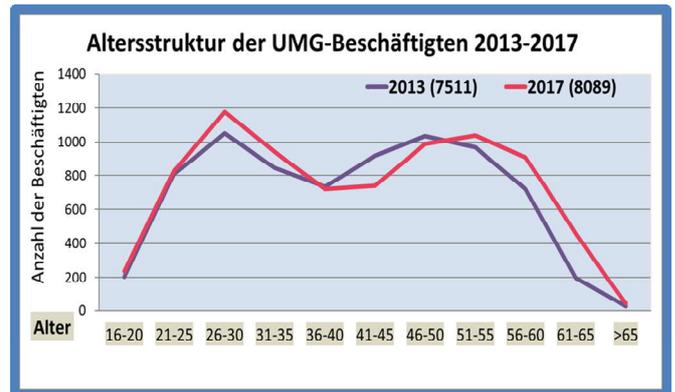


Als Einstieg in das Thema Gesundheit wies Olaf Uhde auf die Notwendigkeit hin, die Beschäftigten möglichst gesund und arbeitsfähig zu erhalten.

Anhand der Altersverteilung der Belegschaft (siehe Grafik) machte er deutlich, dass die UMG schon in einigen Jahren vor der schwierigen Aufgabe stehen wird, die steigende Anzahl ausscheidender Beschäftigter zu ersetzen.

Die sehr stark vertretene Gruppe ab 55 wird perspektivisch bis zum individuellen Renteneintritt eine wichtige Rolle für die Funktionsfähigkeit der UMG spielen, weshalb die Gesunderhaltung dieser Beschäftigten einen hohen Stellenwert haben sollte. Aber auch die

Jüngeren müssen sich darüber im Klaren sein, dass sie die hohe Arbeitsbelastung in vielen Bereichen vermutlich nicht bis zum 67. Lebensjahr werden bewältigen können. Ein Strauß von Maßnahmen muss von der UMG ergriffen werden, um zukunftsfähig zu bleiben. Internationale Studien belegten aber, dass sich Prävention für die Unternehmen auch wirtschaftlich rechnet.



Gesundheit und Arbeitszeit

Hans-Martin Gurland führte aus, dass die Gestaltung der Arbeitszeit zu den zentralen Fragestellungen des Gesundheitsschutzes gehört. Überall wird länger und intensiver gearbeitet. Gesundheitsschädliche Arbeitszeiten sind daher nicht nur im Schicht- und Bereitschaftsdienst anzutreffen, sondern auch in allen anderen Arbeitszeitformen.



Arbeitszeiten müssen daher nicht nur im Hinblick auf Gesetze und Tarifverträge kontrolliert werden, sondern auch im Zusammenhang mit physischen und psychischen Belastungen. Zu prüfen ist dabei die Planbarkeit von Arbeit und Freizeit, die Pausengestaltung und Erholungszeiten sowie die Schichtgestaltung.

In der angestrebten Rahmen-Dienstvereinbarung Arbeitszeit wird festgelegt, dass der Gesundheitsschutz

bei der Arbeitszeitgestaltung besonders im Fokus steht.

Ein Ausfallmanagement soll eingeführt werden, um das unselige „Holen aus dem Frei“ zu beenden, das nicht nur für die aus dem Frei Geholten extrem belastend ist, sondern auch eine Zumutung für diejenigen, die sie holen müssen!

Für Arbeitszeiten, die nicht mehr krank machen, sind hauptsächlich drei Ziele notwendig:

- Eine maximale Verlässlichkeit von Arbeitszeiten und Dienstplänen, hierzu ist ein funktionierendes Ausfallmanagement eine unverzichtbare Voraussetzung.
- Eine maximale Berücksichtigung von Arbeitszeit- und Dienstplanwünschen, wo immer irgend möglich.
- Pausen und Erholungszeiten, auf die viel mehr Gewicht gelegt werden muss als in der Vergangenheit.

Wenn diese drei Kriterien bei der Planung von Arbeit und Arbeitszeiten konsequent berücksichtigt werden, dann sind wir einen großen Schritt weiter.

Diskussion

In der Diskussion wurde klar, dass die Themen Planbarkeit der Arbeitszeit und Ausfallmanagement vielen KollegInnen sehr wichtig sind, da das Ausfallmanagement oft nur aus dem „Holen aus dem Frei“ zu bestehen scheint.

In der nachmittäglichen



Personalversammlung wurde geschildert, dass selbst Krankenpflege-SchülerInnen davon betroffen sind, was von der Personalratsvorsitzenden deutlich kritisiert wurde: SchülerInnen sollen ausgebildet werden und nicht als Lückenfüller dienen, ein „Holen aus dem Frei“ ist nicht zulässig. Herr Erichsen schloss sich diese Meinung an und löste damit allgemeine Heiterkeit aus.

Die Frage, wann die Dienststelle endlich die gesetzlichen Vorschriften bzgl. Überstunden umsetzt, konnte von dieser leider nicht beantwortet werden. :-(

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Seit 2017 gibt es einen neuen eigenständigen Geschäftsbereich mit eigenem Budget, den G3-23 BGM, was der Personalrat ausdrücklich begrüßt. 😊

Dr. Sabrina Rudolph, Leiterin des Geschäftsbereichs BGM, stellte die Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der UMG vor:



Bei einem ganzheitlichen Gesundheitsmanagement geht es also um wesentlich mehr als nur um Gesundheitskurse, so wichtig diese auch sind. Nicht nur das Verhalten der Einzelnen soll verändert und gefördert werden, auch die Verhältnisse im Haus sind zu ändern, siehe Säulen zwei und drei. Diesen Aussagen kann der Personalrat nur zustimmen!

Bewegte Pause



Und dann wurde das BGM in die Praxis umgesetzt: Die Personalversammlung ging in die Bewegte Pause. Welch ein Anblick! So viele erwachsene Menschen, die Rennpferde imitieren. 😊

Gesundheit und Führungskräfte



Können auch die Führungskräfte unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen gesund bleiben? Und welchen Einfluss haben sie auf die Gesundheit der Beschäftigten?

Zu diesen Fragen nahm Sebastian

Wertmüller von ver.di Stellung. Er leitete den Vortrag mit einem Zitat ein: „Es werden weit mehr Menschen durch ihren Chef krank als durch einen falsch eingestellten Bürostuhl.“ Wer jetzt allerdings eine allgemeine Beschimpfung von Führungskräften befürchtet – oder erhofft – hatte, wurde enttäuscht. Vielmehr ging

Sebastian Wertmüller differenziert auf die schwierige Rolle von Führungskräften gerade auf der mittleren und unteren Ebene ein, die oft gleichzeitig Täter und Opfer sind. Eine Lösungsmöglichkeit sind gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung. Wichtig für ein gesundes Klima im Team sind auch eigene Gestaltungsmöglichkeiten und nicht nur das Ausführen von Anweisungen.

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement, ein Leitbild und Schulungen für Führungskräfte habe jeder größere Betrieb. Oft fehlt aber der organische Zusammenhang zur täglichen Arbeit. Ein entsprechender Kulturwandel müsse vom Vorstand eingeleitet werden.

Er wies auf die Grenzen hin: Strukturelle Probleme lassen sich nicht mit Gesundheitsschutzmaßnahmen lösen. Die Unternehmensstruktur müsse stimmen.

Diskussion

In der anschließenden Diskussion wurde klar, dass Führungskräfte der UMG zwar Fortbildungen besuchen, sie aber wenig Unterstützung bei der praktischen Umsetzung des Gelernten erhalten und wohl

auch wenig Feedback bekommen. Auch sollten Führungskräfte lernen, sich untereinander als Team zu verstehen.

Gewaltfreier Arbeitsplatz

Dieses gemeinsame Projekt der Dienststelle und des Personalrats wurde von der Vorsitzenden und dem Leiter des Geschäftsbereichs Personal, Carsten Müller, vorgestellt.

Da die Gewalt von Patienten und ihren Angehörigen gegenüber Beschäftigten im Krankenhaus nicht nur in der UMG immer mehr zunimmt, wurde auf Initiative des Personalrats eine Projektgruppe gebildet. Um sich einen genauen Überblick über das tatsächliche Ausmaß des Problems zu verschaffen, hat diese Gruppe einen Fragebogen entwickelt und verschickt. Der Rücklauf war erfreulich hoch, die ersten Ergebnisse liegen vor. Da aber viele Freitextantworten gegeben wurden, wird sich die Auswertung noch etwas hinziehen.

Aber dass die Gewalt gegenüber Beschäftigten zugenommen hat, lässt sich jetzt schon sagen.



Ebenso, dass hauptsächlich der ärztliche Dienst, der medizinisch-technische Dienst und die Pflege betroffen sind.

Wenn die Auswertung abgeschlossen ist, wird es darauf ankommen, auch

konkrete Maßnahmen abzuleiten. Erdmuthe Bach-Reinert fasste zusammen: Dann fängt die Arbeit für die Projektgruppe erst so richtig an.

Aus Sicht des Personalrats muss in einem zweiten Schritt auch die Gewalt thematisiert werden, die unter den Beschäftigten selbst vorkommt.

Der Vorstand

In der morgendlichen Veranstaltung waren alle drei Vorstände anwesend, nachmittags war Prof. Kroemer bei einem Termin im Ministerium.

Der Vorstand nahm zu den Themen wie folgt Stellung:

- Verlässlichkeit der Arbeitszeiten und Ausfallmanagement sind in einer Universitätsklinik komplexe und schwierige Themen, die aber bearbeitet werden.
- In 2017 gab's im Vergleich zum Vorjahr 2% mehr Personal; in der UMG sind jetzt mehr als 8.000 Menschen beschäftigt.
- BGM, Suchtberatung, Gefährdungsanalyse etc. sind sehr wichtige Themen, die in jedem Jour fixe mit Herrn Müller besprochen werden.
- Wir müssen unsere Führungskräfte pflegen und respektieren. Wir müssen auch akzeptieren, dass Führungskräfte Schwächen haben. Aber Beschäftigte dürfen nicht unter unfähigen Führungskräften leiden. Wichtig ist ein fairer Umgang miteinander. Das Kapital der UMG sind die Mitarbeiter.
- Die Technik der IT in der UMG ist bei weitem nicht auf heutigem Standard; dort soll aber jetzt mächtig investiert werden.
- Der Gesundheitscampus steigert auch die Attraktivität der UMG.
- Für die UMG stehen 500 Mio € für den Bau zur Verfügung. Die UMG hat ihre Hausaufgaben ge-



macht, die mit sehr gut bewertet wurden. Nun muss das Land seine Aufgaben erledigen. Der Vorstand macht Druck beim Land, dass dort die Frage der Bauorganisation geklärt wird, damit wir endlich loslegen können.

- Der Vorstand ist jede Woche mindestens einmal beim Ministerium. Sobald aus Hannover genauere Ergebnisse vorliegen, werden wir berichten.

Außerdem fand Dr. Freytag die Jugend- und Auszubildenden Versammlung „cool“. Dort gab es Getränke und Süßigkeiten. Der Personalrat hat dies aufmerksam gehört und wird es bei der Planung der nächsten Personalversammlung berücksichtigen. ;-)



Diskussion

Hier wurde der Vorstand aufgefordert für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen, damit sich genügend BewerberInnen für die unbesetzten Stellen finden. Außerdem solle sich der Vorstand weiterhin in Hannover für die UMG und den Neubau stark zu machen..

Nachmittags gab es eine sehr lebhaft Diskussion über die Arbeitsbedingungen in der Pflege.

Eine Kollegin äußerte, dass sie die UMG nicht als Arbeitgeber empfehlen könne. Herr Erichsen protestierte lautstark: „Wir sind ein sehr guter Arbeitgeber! Was wir hier bieten für die Mitarbeiter!“

Eine andere Meinung zu haben, ist sein gutes Recht. Er leitete seine Bemerkung mit den Worten ein: „Passen Sie auf, was Sie hier sagen“ Dies und die Art

und Weise seines Auftretens wurde als Einschüchterung empfunden. Kolleginnen zogen daraufhin ihre Wortmeldung zurück.

Darauf gab es eine sehr deutliche Reaktion der Personalratsvorsitzenden, die darauf hinwies, dass eine Personalversammlung gerade dazu da sei, verschiedene Sichtweisen zu äußern. Hier könne jeder seine Meinung sagen, ohne dass ihm oder ihr dadurch Nachteile entstehen dürfen.

Leider stellte Herr Dr. Freytag sich hinter Herrn Erichsen anstatt - wie die PR-Vorsitzende - das Recht auf freie Meinungsäußerung bei der PV zu verteidigen.



Resolution

Das Thema Bau „brennt allen unter den Nägeln“; folgende Resolution wurde in beiden Personalversammlungen verabschiedet:

Resolution zu den Neubauvorhaben der Universitätsmedizin Göttingen

Die Personalversammlung der Universitätsmedizin Göttingen (UMG) fordert die Landesregierung auf, endlich den Weg frei zu machen, damit die Neubauvorhaben der UMG so rasch wie möglich realisiert werden können. Insbesondere erwartet die Personalversammlung, dass die Landesregierung die gemeinsame Vergabe von Bauabschnitt 1a (Bettenhaus) und Planung Bauabschnitt 1b (ZOP und Notaufnahme) ermöglicht.

Außerdem fordert die Personalversammlung das Ministerium für Wissenschaft und Kultur MWK auf, die Masterplanung 2.0 als Basis für die weitere Neubauplanung der UMG anzuerkennen.

Der Personalrat wird die Resolution zusammen mit einem Schreiben an die Landesregierung senden. Bleibt zu hoffen, dass die Bauabschnitte 1a und 1b endlich begonnen werden können.



Ende - Schluss - Aus und Vorbei

Natürlich nur mit dem Bericht über die beiden Personalversammlungen. Die Probleme und Aufgaben bestehen weiter, die Suche nach und die Umsetzung von Lösungen derselben gehen ebenfalls weiter.