

Eine Veröffentlichung des Personalrats an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), Carl-Neuberg-Str. 1, 30625 Hannover, Telefon: 0511-532 2661, Fax: 0511-532 8661. **Verantwortlich:** Jutta Ulrich **E-Mail:** personalrat@mh-hannover.de **Internet:** <http://www.mh-hannover.de/personalrat.html>

7. September 2016

Personalversammlung der anderen Art

Eine Personalversammlung „der anderen Art“ erlebten die Beschäftigten am 7.9.2016 im Hörsaal F:

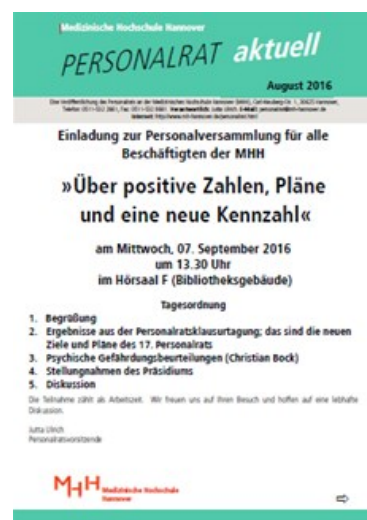
Keine endlosen Zahlenkolonnen über die wirtschaftliche Situation, keine Einspar- und Verständnisappelle. Stattdessen ein Sachthema „Erhebung von psychischen Belastungen“ sowie Planungen des Personalrats „Schwerpunkte der zukünftigen Arbeit“ und des Präsidiums „Perspektiven der baulichen Entwicklung an der MHH“.

Sicherlich ist diese Veränderung auch der aktuellen ökonomischen Situation geschuldet. Nach sieben Monaten

zeigt das MHH-Ergebnis einen Überschuss von 2,6 Mio. Euro. Bei allen Unwägbarkeiten scheint das Ziel der „schwarzen Null“ für 2016 damit durchaus erreichbar.

Natürlich sind damit nicht alle alten Probleme gelöst. Ein Beleg ist die Diskussion um die Zukunft der Bettenaufbereitung (siehe Seite 2). Und nicht zuletzt steht noch manch altbekannte Fragestellung auf der Agenda (siehe Seite 3).

Aber festzuhalten bleibt schon: Die Köpfe der Beschäftigten und Verantwortlichen sind wieder frei für neue Themen - und das ist auch gut so!



Beitrag des Präsidiums: Perspektiven der MHH-Bauplanung

Dr. Tecklenburg, Vorstand für Krankenversorgung, informierte auf der Personalversammlung über die aktuellen Perspektiven der baulichen Weiterentwicklung der MHH.

Ausgangspunkt ist der bekannte umfassende Sanierungsbedarf, hier insbesondere bei

- 16 Normalstationen
- Intensivstationen 72, 73, 74
- Bronchoskopie
- OP-Blocks III + IV
- ZMK



Dr. Andreas Tecklenburg

Derzeit laufen Gespräche über eine große Baulösung, nach der wesentliche Gebäude der Krankenversorgung neu gebaut würden.

Hier gibt es aber noch zahlreiche Fragen, z.B. nach geeigneten Finanzierungsmodellen. Ziel ist es, bis Anfang 2017 Klarheit über eine solch umfangreiche Bauplanung zu bekommen.

Unstrittig ist die Baumaßnahme für eine neue Kinderklinik. Hier ist ein eindeutiger politischer Wille vorhanden; jetzt geht es um die Detailplanung.

Ebenso unverzichtbar ist aus Sicht des MHH-Präsidiums die Realisierung des geplanten OP-Interimbau.

■ Personalversammlung: Bettenaufbereitung



Jennifer Tittmann,
Mitarbeiterin in der Bettenaufbereitung

Ein klares Statement gab Jennifer Tittmann im Namen ihrer Kolleginnen und Kollegen aus der Bettenaufbereitung ab:

„Hallo, mein Name ist Jenny, ich arbeite wie meine Kollegen und Kolleginnen in der Bettenaufbereitung. Viele kennen uns nur vom Telefon und manche auch von den Stationen und wir sollen privatisiert werden!!!

Als vor ca. 1 Jahr das Thema Privatisierung erstmals an uns herangetragen wurde, haben wir uns mit dem Personalrat zusammengesetzt und überlegt, was man aus unserer Sicht und mit unseren Möglichkeiten tun könnte, damit es nicht so endet wie in der Wäscherei!

Herr Kohlhasse, Leiter GB 4, möchte gerne eine 70/30 % Aufbereitung der Betten, d.h. 70% dezentral, also stationär und 30% zentral im Keller.

Dieses ist aber mit dem heutigen Stand des Personals nicht möglich! Denn wir haben 8 Vollkräfte, die nicht nachbesetzt wurden. Ein jeder weiß, was es in seiner Abteilung bedeutet, wenn er 1 oder 2 VK nicht nachbesetzt bekommt. Bei uns sind es wie gesagt 8!

Unsere Überlegung war, da mit einer Aufstockung des Perso-

nals auf keinen Fall zu rechnen war, dass wir die 70% dezentraler Aufbereitung an eine Fremdfirma abgeben und die anderen 30% einschließlich der Kinderklinik zentral mit dem vorhandenen Personal aufbereiten. Denn in der Kinderklinik ist eine dezentrale Aufbereitung nicht möglich.....

Stark mit Blut, Urin oder Kot verschmutzte Betten und die von der Verbrennungsstation wurden bis vor einem 3/4 Jahr noch durch die Waschstraße geschoben. Auch diese Betten werden jetzt genauso wie die anderen per Hand gewaschen, da die Maschine wie auch das Bettenband nicht mehr instand gesetzt werden.....

Wir sind vielleicht wirtschaftlich teurer als eine Fremdfirma. Aber wir sind ein eingespieltes Team, welches auf Qualität und Fachkenntnisse zurückgreifen kann.

Unterstützt uns bei unserem Versuch, die Bettenzentrale zu retten, damit es nicht so wird wie nach der Wäschereischließung!“

Frau Aulkemeyer hat in der Personalversammlung eine Präsidiumsentscheidung bezüglich der Bettenaufbereitung in der 37. Kalenderwoche angekündigt.



Personalrat für Erhalt einer zentralen Bettenaufbereitung

Gemeinsam mit den Beschäftigten der Bettenaufbereitung hat sich der Personalrat für den Erhalt einer zentralen Bettenversorgung in der Kinderklinik und der zentralen Aufbereitung eines Teils der Betten im Bettenhaus ausgesprochen.

In einem Brief an das Präsidium hat sich der Personalrat grundsätzlich gegen die Privatisierung dieser Aufgabe ausgesprochen. Angesichts der konkreten Situation unterstützt er jedoch den Vorschlag der betroffenen KollegInnen, die dezentrale Aufbereitung auf den Stationen des Bettenhauses an einen Fremdanbieter zu übertragen und einen Teil der Betten (Kinderklinik, Intensivstationen, stark kontaminierte

Betten) mit eigenem Personal weiterhin zentral aufzubereiten.

Ein solcher Vorschlag würde möglichen Einsparüberlegungen ebenso Rechnung tragen wie dem berechtigten Anliegen der dort Beschäftigten, ihre jahre- bzw. jahrzehntelange Arbeit in diesem Bereich fortzusetzen.

Der Personalrat erwartet - gerade angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Lage - eine Entscheidung, die allen Interessen gerecht wird.

Personalversammlung: Was will der Personalrat?

Ende August 2016 hat der Personalrat auf einer Klausurtagung seine nächsten Ziele diskutiert und festgelegt.

Die Personalratsvorsitzende Jutta Ulrich informierte auf der Personalversammlung über die Schwerpunkt der zukünftigen Arbeit des Gremiums:

Wirtschaftsausschuss

Das neue NPersVG räumt den Personalräten ein, einen Wirtschaftsausschuss zu gründen. Was verspricht sich der Personalrat davon?

Frühzeitigen Einblick in Veränderungsprozesse an der MHH, vielleicht auch größeren Gestaltungsspielraum. Sicher wird er für mehr Transparenz der Themen Sorge tragen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Immer wieder hat der Personalrat in den letzten zwei Jahren darauf hingewiesen, dass ein neues Gesundheitsmanagement und damit Dienstvereinbarungen mit dem Präsidium notwendig sind. Fit for work and life allein reicht nicht aus.

Führungskräfte

Sie müssen in die Lage versetzt werden, die Gesunderhaltung ihrer MitarbeiterInnen zu fördern, dies als Gewinn zu sehen, als eine dringende Aufgabe ihrer Führungsverantwortung.



PR-Vorsitzende Jutta Ulrich

Befristete Arbeitsverträge

Das neue WissZeitVG stellt uns alle vor neue Aufgaben. Die Kolleginnen und Kollegen, die wissenschaftliche Karrieren mit ihrem Handwerk begleiten, wurden ins TzBfG überführt. Erst einmal aufatmen - weitere Befristungen sind auch nach diesem Gesetz möglich. ... Poolbildung für MTAs, Study Nurses, Sekretariatskräfte mit Dauerstellen im Forschungsbereich könnten dabei eine Überlegung sein.

Überstunden/Mehrarbeit

Zunehmend wenden sich Beschäftigte an den Personalrat und beklagen die Zunahme an Mehrarbeits- sowie Überstunden. Ein Zeitkonto könnte hier aus Sicht des Personalrats Abhilfe schaffen.

Outsourcing

Nach einem Jahr Projektarbeit steht nun die Abteilung Bettenaufbereitung vor der präsidialen Entscheidung: Fremdvergabe / Teilfremdvergabe oder nicht. Für die Beschäftigten bedeutet das sehr viel - auch wenn es Tatsache ist, dass die meisten ihr unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der MHH haben, so ist die Identifikation mit der Tätigkeit groß.

Leiharbeit

Nach wie vor beschäftigt den Personalrat das Thema Leiharbeit, das es inzwischen aufgrund des Fachkräftemangels auch vermehrt in der Krankenpflege gibt.

Projektmanagement

Das Projektmanagement wird gerade reorganisiert mit Beteiligung des Personalrats und anderen Abteilungen. Wichtig ist und bleibt: Betroffene müssen zu Beteiligten gemacht werden.

Bauprojekte

Als Nächstes stehen die Projekte K15 und endlich auch die Inbetriebnahme des Zentrallabors im K3 an.

Mehrsprachigkeit

Der Entwicklung der MHH geschuldet: Wir werden künftig einen Teil unserer Veröffentlichungen auch auf Englisch herausgeben.



Mitglieder des 17. Personalrats während ihrer Klausurtagung

Personalversammlung: Psychische Belastungen



Christian Bock, Arbeits- und Organisationspsychologe

Auf der Personalversammlung hat Christian Bock, der hier seit 2014 als Arbeits- und Organisationspsychologe tätig ist, das neue Instrument der psychischen Gefährdungsbeurteilungen vorgestellt.

Er unterstrich, dass neben dem gesetzlichen Auftrag zur Erfassung dieser Belastungen (§ 5 Arbeits-

schutzgesetz) der ganz praktische Nutzen für MitarbeiterInnen und Abteilungen im Vordergrund steht:

- ◇ Sensibilisierung für das Thema
- ◇ Konkrete Veränderungsmaßnahmen
- ◇ Teilhabe am Gesundheitsmanagement
- ◇ Weitere Organisationsentwicklung und Vernetzung
- ◇ Qualitätssicherung

Aus seiner Sicht beruhen die Erfolgsfaktoren dieses Verfahrens auf der Anonymität bei der Befragung, der direkten Beteiligung der Betroffenen und der Nachhaltigkeit der vereinbarten Maßnahmen.

Die Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilungen folgt

einem festen Schema:

1. Information der MitarbeiterInnen
2. Anonyme Befragung
3. Ergebnispräsentation an Führungskräfte und Beschäftigte
4. Entwicklung von Maßnahmen
5. Umsetzung und spätere Überprüfung der Nachhaltigkeit

Nach diesem Muster wurden bislang in acht Kliniken, zwei Instituten, zwei Geschäftsbereichen und einer Schule Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Christian Bock: „Dabei gibt es jetzt schon zahlreiche Beispiele für positive Veränderungen.“

Seit Oktober 2015 läuft die Erfassung psychischer Belastungen

Seit Einführung der psychischen Gefährdungsbeurteilungen in der MHH hat der Personalrat diesen Prozess mit begleitet und gestaltet. Neben der aktiven Mitgestaltung des Fragebogens bis hin zur Vorstellung der Auswertungen ist der Personalrat mit involviert.

Bei den Auswertungen ist es dem Personalrat wichtig, zusammen mit den Befragten die Probleme zu erkennen und Maßnahmen zur Lösung einzuleiten.

Hier hat der Personalrat die gesetzliche Aufgabe, sein Augenmerk auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu richten, um die erfassten Gefährdungen vom Arbeitgeber reduzieren bzw. beseitigen zu lassen.

Die bisher eingeleiteten Maßnahmen konnten häufig schon zu deutlichen Verbesserungen führen.

Die psychischen Gefährdungsbeurteilungen sind ein gesetzliches Instrument, welches im Ziel zur Verbesserung der Arbeitssituation führen soll.

Der Artikel „Krankengeldzuschuss 2. Teil“ erscheint im nächsten Personalrat aktuell



Definition psychischer Belastungen nach DIN EN ISO 10075-1:

Psychische Belastung ist die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.

Diese ergeben sich aus den Arbeitsbedingungen wie bspw.:

- ◆ der Arbeitsaufgabe (Art und Umfang der Tätigkeit)
- ◆ der Arbeitsumgebung (Lärm, Hitze usw.)
- ◆ der Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Arbeitsabläufe usw.)
- ◆ den sozialen Komponenten (Führungsstil, Betriebsklima usw.)
- ◆ den Arbeitsmitteln (Werkzeuge, Software usw.)

Die Sprechzeiten des Personalrats

Montag, Dienstag und Freitag: 9.00 - 11.30 Uhr Montag - Mittwoch, Freitag: 13.00 - 16.00 Uhr

Termine außerhalb der o. g. Zeiten sind nach Vereinbarung möglich. Eine vorherige telefonische Terminabsprache ist in jedem Fall zweckmäßig. Telefon im Sekretariat: 532-2661. Sie finden uns im Haus E (Gebäude K 23) in der 1. Etage