

Überlastungsverfahren in der Pflege

Überlastungsverfahren der Station 33 nach 7 Monaten endlich abgeschlossen

Wie ist Eure Arbeitssituation auf der neurologischen Station 33? Warum habt Ihr das Überlastungsverfahren gestartet?

Unsere Station verfügt über 32 Betten und durchschnittlich 12 Patienten mit hochaufwendigem Pflege- und Überwachungsbedarf. Bei durchschnittlich drei Examinierten in den Tagdiensten und zwei im Nachtdienst ist eine sichere Versorgung und Betreuung häufig nicht zu gewährleisten.

Wir haben uns für das Überlastmeldeverfahren entschieden, weil es unsere Pflicht ist, unseren Arbeitgeber auf bestehende Gefährdungssituationen in der Patientenversorgung hinzuweisen, die immer wieder, aufgrund von zu wenig Pflegepersonal, entstehen.

Standen alle Kollegen hinter dem Verfahren?

Es gab anfangs Bedenken, dass der Begriff „Überlastung“ auf einzelne persönlich gemünzt werden könnte. Im Sinne von „zu alt“, „nicht mehr leistungsfähig“ etc. Aber wir haben uns in ver.di organisiert und uns die Unterstützung geholt, die wir brauchten. Auf unseren Treffen ist deutlich geworden, dass alle Kollegen die gleichen Probleme haben und das hat den Zusammenhalt gestärkt. Einzeln hätten wir das sicher nicht geschafft. Den Druck kann man nur als gut organisiertes Team aushalten.

Wer hat euch unter Druck gesetzt?

Das Verfahren wurde von den Vorgesetzten oft als Angriff gewertet und nicht als Instrument der Qualitätssicherung. Das finden wir sehr schade, denn es sollte doch im Interesse aller sein, eine sichere Patientenversorgung zu gewährleisten.

Wie war das Gespräch mit Dr. Tecklenburg für Euch und welches Ergebnis habt Ihr mitgenommen?

Wir hatten uns auf das Gespräch sehr gut vorbereitet, aber trotzdem waren wir aufgeregt und hatten Bedenken. Wann sitzt man schon dem obersten Chef der Krankenversorgung gegenüber? Wir fühlten uns aber ernst genommen und konnten unsere Probleme schildern. Als Ergebnis sicherte Dr. Tecklenburg dem Team für sofort eine zusätzliche Examinierte zu – zunächst bis zum Ende des Jahres. Damit sollen vor allem die 1300 Mehrarbeitsstunden des Teams abgebaut werden. Wie es danach weiter gehen soll, entscheidet sich dann Anfang 2011 in einem Evaluationsgespräch.

Und wie wird das Ergebnis nun umgesetzt?

Eine zusätzliche Kollegin ist seit dem 1. Juli auf Station. Zum August geht eine Kollegin in den Mutterschutz, dafür bekommen wir sofort examinierten Ersatz. Das wäre sicher ohne das Gespräch bei Dr. Tecklenburg undenkbar gewesen.

Das ist doch erstmal ein guter Abschluß. Danke für das Gespräch.

Eines wäre uns noch wichtig: Wir möchten unseren Kollegen vom ver.di Pflegenetzwerk, die uns durch Rat und Tat, wie auch durch aufmunternde Worte sehr unterstützt haben, herzlich danken. Sie haben für unser Stufe III Gespräch bei Dr. Tecklenburg ganz spontan eine Kaffeebar organisiert und viele Kollegen aus dem Netzwerk haben uns durch ihre Anwesenheit unterstützt. Das große Interesse an unserem Verfahren hat uns gezeigt, dass wir nicht alleine stehen mit unseren Problemen, und das hat uns sehr gut getan.





Überlastungsmeldevorgang der Station 46 abgeschlossen

Euer Verfahren ist ja schon seit Januar 2010 abgeschlossen, wie ist es bei Euch gelaufen?

Abgeschlossen?! Unser Überlastverfahren begann November 2009. Nach dem abschließenden Stufe III Gespräch bei Dr. Tecklenburg Ende Januar 2010 folgte ein erstes Bilanzgespräch (Ende Mai) und ein zweites (Ende Juli anberaumt) wird nötig, weil die beschlossenen Maßnahmen des Stufe III Gesprächs nur zum Teil umgesetzt wurden. So hatte Dr. Tecklenburg uns eine volle Servicekraft zur Entlastung zugesichert. Wir haben bisher nur eine Servicekraft mit einer 50%-Stelle bekommen.

Vielleicht lag es an den zusätzlichen Überlastungsmeldungen, die in der Zwischenzeit erneut geschrieben werden mussten, das jetzt tatsächlich und in diesem Monat noch eine zusätzliche Kraft anfangen soll. Schau'n wir mal..

Welche Erfahrungen oder Unterschiede zur 33 gab es bei eurem Verfahren?

Meiner Erfahrung nach braucht es kein eingeschworenes Team, um ein Überlastverfahren in Gang zu setzen und durchzuhalten. Eine wohlwollende Stationsleitung und wenigstens partielle Unterstützung im Team ist allerdings hilfreich. Bei uns wurde gerade durch das Verfahren ein Prozess der Teambildung in Gang gesetzt und ich möchte allen Mut machen, sich für die eigenen Interessen einzusetzen! Bei uns entschied sich jeweils die betroffene Schicht, eine Überlastungsmeldung zu schreiben.

Ich möchte nochmal sagen, dass mich das Wort „Überlastungsmeldung“ ärgert. Ich finde, es sollte Gefährdungsanzeige heißen, denn es geht nicht um subjektiv interpretierbares Empfinden, sondern um eine konkrete Gefährdungssituation:

Meine oder die Gesundheit anderer ist gefährdet! Wir sind nicht nur verpflichtet, den Arbeitgeber auf Gefährdungssituationen in der Patientenversorgung hinzuweisen, wir sollten es zu unserer eigenen Absicherung tun: wenn in Folge einer Gefährdungssituation ein Mensch zu Schaden kommt und diese Gefährdungssituation dem Arbeitgeber nicht angezeigt wurde, machen wir uns strafbar.

Was würdest du den Kolleginnen raten, die jetzt noch im Überlastmeldevorgang drinstecken?

Auf jeden Fall sollten sich die Kolleginnen die Protokolle nach den Gesprächen immer nochmal genau durchzulesen und darauf achten, dass alle wichtigen Punkte darin vorkommen. Wenn sie nicht drinstehen, kann das auch im Nachhinein noch geändert werden. Überhaupt sollte man von den Gesprächen aber auch von kritischen Situationen auf Station Gedächtnisprotokolle anfertigen! Ach ja, und eins noch: sollte es im Verlauf des Verfahrens zu Gesprächen mit der PDL kommen, ist es ganz wichtig, sich den Personalrat dazu zu holen und wenn es Unsicherheiten oder Fragen gibt, dann können auch immer die Kollegen vom ver.di Pflegenetz angesprochen werden. Dort sind viele Kolleginnen, die gerade ein Überlastmeldevorgang machen.



**ver.di Pflegenetz am 12. August 14:30 Uhr
im Konferenzraum in der Ladenstraße**

erreicht du unter:
Vertrauensleuteleitung:

verdi@mh-hannover.de
Frank Jaeschke, Tel 3991