

Redaktionsanschrift:

ver.di-Betriebsgruppe an der MHH
OE 9510, z. Hd. Frank Jaeschke
Carl-Neuberg-Straße 1
30625 Hannover

Telefon: 0511/532-3991 **Fax:** -8661

e-mail: verdi@mh-hannover.de

www.respekt-im-uniklinikum.de

ver.di im Internet: www.verdi.de

die distel - Zeitung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) für die Medizinische Hochschule Hannover (MHH)
Redaktionsschluss: 25. Juni 2009. **Auflage:** 2.500. **V.i.S.d.P.:** Brigitte Horn, ver.di-Bezirk Hannover / Leine-Weser, Gosieriede 10, 30159 Hannover. **Telefon:** 0511/12400-323 **e-mail:** brigitte.horn@verdi.de **Redaktion:** ver.di-Vertrauensleuteleitung **Gestaltung und Druck:** Interdruck Berger + Herrmann GmbH, Weidendam 30 b, 30167 Hannover, Telefon 0511/1234 777, berger@interdruck.net.

Endlich: Stellen für die Pflegebereiche beantragt

Ab 2009 soll Förderprogramm für mehr Stellen in der Pflege in der MHH umgesetzt werden!

Mit der Kampagne „Der Deckel muss weg“ hat ver.di mit dem Aktionsbündnis in 2008 ein Förderprogramm für die Pflege erreichen können. Auf dem Pflegegipfel des Bundesgesundheitsministeriums hat sich ver.di massiv gegen erhebliche Widerstände aus Krankenhäusern und Krankenkassen für die Umsetzung ein- und durchgesetzt.

Unserer Forderung: Mehr Personal ins Krankenhaus – sind wir dadurch ein Stück näher gekommen. Ein klasse Erfolg. Darauf können wir alle stolz sein! Der Weg nach Berlin hat sich dafür gelohnt! Gemeinsam können wir in der Politik etwas bewegen!

Jetzt geht es ans Verteilen! Bis zu 40 Stellen könnten es werden!

In den Jahren 2009 bis 2011 werden neue Stellen mit 90% von den Kostenträgern bezuschusst. Rund 17500 Stellen können somit bundesweit gefördert werden. Die Früchte sollen nun in der MHH ankommen.

Wir haben erfahren: Die MHH hat Stellen beantragt. Grundlage ist die reichlich vorhandene Überlastung in allen Bereichen. Uns ist jedoch nicht bekannt in welchen Bereichen die Stellen ankommen sollen.

Der **Gesetzgeber schafft Voraussetzungen:**

- Das Krankenhaus muss im Vergleich zum Stichtag 30. Juni 2008 zusätzliches Pflegepersonal neu eingestellt oder Teilzeitstellen aufgestockt haben
- Durch eine Dienstvereinbarung muss das Krankenhaus nachweisen, dass zusätzliches Personal im Vergleich zum Stichtag neu eingestellt oder aufgestockt und beschäftigt wird.
- Im Jahresabschluss muss eine Bestätigung des Prüfers über die Stellenbesetzung jeweils im Vergleich zur Anzahl am Stichtag vorliegen. Wurden Neueinstellungen, Aufstockung oder Erprobung von neuer Arbeitsorganisation in der Pflege nicht umgesetzt, ist der Anteil der Finanzierung zurückzuzahlen.

Warum das Alles?

Das zur Verfügung gestellte Geld der Beitragszahler soll auch wirklich bei der Pflege ankommen, für Entlastung sorgen und eine bessere Pflege ermöglichen.

Fortsetzung auf Seite 2

Was hat die Distel noch zu bieten?

Seite 2	Hat das neue Krankenhausfinanzierungsreformgesetz (KHRG) unsere Erwartungen erfüllt?
Seite 3	Wenn die Emma H. anruft MitarbeiterInnen der MHH aktiv gegen Nazis
Seite 4	MitarbeiterInnen aus der Küche berichten von einer ganz besonderen Aktion
Seite 5	Miteinander statt Gegeneinander! Oder: wie setze ich meine Interessen durch?
Seite 6	Ein Kommentar zum MHH Jahresbericht 2008
Seite 7	Die neue JAV stellt sich vor Neu in der Klinikkonferenz: Die Pflegeliste
Seite 8	Nach der großen Personalversammlung – viele Fragen bleiben ungeklärt



Unsere Forderung:

- Die Dienstvereinbarung muss Mitnahmeeffekte verhindern. Die Verwendung zusätzlicher Stellen zur Stärkung von Leistungsausweitung ist gegen die Absicht des Gesetzgebers. Die bisherigen Leistungen sollen unter verträglicheren Bedingungen erbracht werden können.
- Die Vereinbarung muss für den gesamten Zeitraum bis 2011 gelten und darf nicht auf 2009 beschränkt sein.
- Die MHH muss gegenüber dem Personalrat die Umsetzung nachweisen. Dadurch haben auch wir, die Beschäftigten, Transparenz.
- Drei Jahre Laufzeit der Regelung schafft für die neueingestellten KollegInnen Sicherheit
- Listen mit den konkreten Einsatzorten müssen für Transparenz sorgen. Besonders belastete Stationen/Abteilungen müssen definiert und beschrieben sein.

Wir sind deshalb gegen eine „Minivereinbarung“ a`la Deutsche Krankenhaus Gesellschaft!

Wir wollen Transparenz und reale Entlastung! Genau wie die Krankenkassen, schauen auch wir genau auf eine gute Umsetzung! Wir in der Pflege erbringen die Leistung und wehren uns gegen Überlastung! Bist auch Du viele Schritte bisher erfolglos gegangen, dann organisier dich mit uns, machen wir uns gemeinsam stark!

Alles nichts gebracht?

Mehrere hundert Kolleginnen und Kollegen waren am 25. September 2008 in Berlin dabei, als wir mit über 120 000 anderen Beschäftigten aus der ganzen Republik für eine bessere Finanzierung der Krankenhäuser demonstriert haben.

Heute - ein dreiviertel Jahr später - stellte sich das MHH - Präsidium hin und sagt: „Hat doch alles nichts gebracht.“ Trotz der Reform steckt die MHH aktuell in finanziellen Problemen.



Sicher hat das neue Krankenhausfinanzierungsreformgesetz (KHRG) nicht die Erwartungen erfüllt, welche seitens der Gewerkschaften und im gesamten Bündnis „Rettet die Krankenhäuser“ bestanden.

Ist es dennoch richtig zu sagen, dass diese vielfältigen Aktivitäten nichts gebracht haben?

Was hat das KHRG denn nun wirklich verändert:

- Budgetabzüge für die Anschubfinanzierung der integrierten Versorgung und den Sanierungsbeitrag für die Krankenkassen wurden zurückgenommen.
- In den Jahren 2009 bis 2011 werden neue Stellen im Pflegebereich im Rahmen eines Förderprogramms mit 90% bezuschusst. An der MHH werden so gut 40 Vollkräfte (je nach Eingruppierung) in der Krankenpflege dazukommen.
- Die Tarifsteigerungen 2008/2009 werden zu 50% berücksichtigt, soweit sie die Veränderungsrate (1,41% für 2009) übersteigen. Dieses gilt jedoch nur für die Arbeitgeber, die auch Tariflohn zahlen. Die gewerkschaftliche Forderung nach einer 100%igen Refinanzierung bleibt weiter auf der Tagesordnung.
- Durch die Verlängerung der Konvergenzphase zur Einführung der DRG's erhalten die Krankenhäuser mehr Zeit, die die landesweiten Sollwerte noch nicht erreicht haben. Häuser wie die MHH, die die Ziele schon vorab erreicht hatten, erhalten hier weniger Ausgleichszahlungen wie ursprünglich vorgesehen.

Damit ist im Dezember 2008 deutlich mehr aus der Tube rausgekommen, als die Politik ursprünglich vorgesehen hatte. Deswegen sagen wir:

Sie haben sich doch gelohnt – die vielen Aktionen und die Demo in Berlin!

Wenn die Emma H. anruft

Samstag, 9.30 Uhr: Dirk ist gerade Brötchen holen gegangen und ich schalte die Kaffeemaschine an - als das Telefon klingelt. Noch in Gedanken bei meiner Einkaufsliste für das Essen morgen mit meinen Eltern, nehme ich den Hörer ab. Ein schwerer Fehler, denn sofort trällert mir Emma, meine Stationsleitung, ins Ohr: „Ach wie schön, dass ich dich erreiche, ich störe ja nur ungern an deinem freien Wochenende.“ Die Stimmlage kenn ich, dachte ich so bei mir, so flötet sie immer wenn sie was will und ich ahnte was jetzt kommen würde. „Susanne hat sich gerade Krank gemeldet und die hätte ja heute Spät und morgen Frühdienst. Auch nicht fair von ihr. Ausgerechnet jetzt. Aber na ja, was soll man

machen.“ Dann läst sie die Katze aus dem Sack: „Ich hab alles durchgeguckt und du bist die einzige die die Dienste übernehmen könnte. Ok, du hattest schon letztes Wochenende Dienst, aber das war ja Pfingsten und war noch im Mai ... kann man ja irgendwie nicht zu Juni zählen“ hääää? dachte ich noch und machte einen kleinen Versuch mein Wochenende doch noch zu retten.

Mein Freund hat heute sein Pokalendspiel, er hat sich so gefreut, dass ich mitkomme. Immerhin wird man nicht jedes Jahr Pokalsieger und meine Eltern, die wollen morgen zum Mittagessen kommen und.....flehte ich fast. „Das find ich ja nun ein bisschen unkollegial“ Emmas Tonfall ändert sich schlagartig „Immerhin habe

ich dir doch sonst jeden (das Wort zieht sie besonders lang) Dienstwunsch erfüllt. Ich selber habe schon den Frühdienst heute übernommen. Aber ich kann auch nicht alles machen, immerhin bin ich auch nur ein Mensch“ klang das fast schon ein wenig aggressiv „Außerdem bist du die einzige im Frei die keine Kinder hat. Soll ich etwa wieder Ulla reinrufen?“ Nein das will keiner. Ulla hat es so schon schwer.

Ich kann mich an mein „Na gut, aber ich komm erst um zwei“ gar nicht mehr richtig erinnern. Ich hab nur noch Dirks Gesicht vor mir, der gerade zur Tür rein kam. Na toll: Freies Wochenende futsch und Freund sauer..... das nächste mal geh ich gar nicht erst ans Telefon!

Anmerkung der Distelredaktion:

Oder du schaust mal in die Dienstvereinbarung der MHH zur „Arbeitszeit“, z.B. §12 und googelst den Satz „mein Frei gehört mir“ im Internet (Ergebnis: www.mein-frei.verdi.de)



1. Mai 2009 in Hannover



Der diesjährige 1. Mai in Hannover hatte sein ganz eigenes Gesicht: Zum Einen waren unübersehbar viele Jugendliche auf den Beinen, zum Anderen gab es eine deutlich stärkere Beteiligung an den

traditionellen Gewerkschaftsaktionen als in den vergangenen Jahren. So zogen allein vom ver.di-Treffpunkt am Lister Platz, wo sich sonst üblicherweise einige hundert Kolleginnen und Kollegen versam-

melten, dieses Mal gut dreitausend Menschen in Richtung Klagesmarkt! In diesem Zug war auch die MHH gut sichtbar vertreten. Neben dem bekannten „Spitzenmedizin hat ihren Preis“-Transparent hatten insbesondere Beschäftigte aus dem OP-Bereich deutlich gemacht, dass Nazis in Hannover unerwünscht sind. Ihr „MHH - keine Nazis in unserer Stadt. Solidarisch lernen, solidarisch arbeiten, solidarisch leben!“ unterstrich, dass Fremdenfeindlichkeit in einer international handelnden Einrichtung wie der MHH genau so wenig zu suchen hat wie in der weltoffenen Landeshauptstadt von Niedersachsen.

Bleibt nur zu hoffen, dass im kommenden Jahr - auch ohne angedrohten Naziaufmarsch - wieder so viele Menschen für ihre Anliegen auf die Straße gehen.

und es geht weiter:

Am 1. August wollen die Nazis in Bad Nenndorf aufmarschieren! Die Gegenkundgebung findet ab 10.30 Uhr am Bahnhof statt.

Wir wollen von unserer Arbeit leben können

Wir, 28 KollegInnen der MHH-Küche, haben am 18. März gemeinsam die Entfristung unserer Stunden beantragt. Wir brauchen feste Stundenaufstockung, weil das Geld nicht reicht.

Viele sind Alleinverdienerinnen und Alleinverdiener, viele sind Alleinerziehend. Die 4 Stunden Kräfte (mit 2 Stunden Befristung) und 6 Stundenkräfte brauchen eigentlich einen Nebenjob. Ein Nebenjob ist im Wechsel-schichtbetrieb aber schwer zu koordinieren, vor allem wegen der unregelmäßigen Arbeitszeiten (Überstunden/Mehrarbeit).

Die Lebenshaltungskosten werden immer teurer, weil die Nebenkosten, Miete, Lebensmittel, Versicherungskosten etc. steigen. Da wir nur 4 oder 6 Stunden fest haben, können wir nur geringe Rentenbeiträge einzahlen. Dadurch haben wir nur die Grundsicherung und werden sozial abhängig. Schon heute liegt unser Einkommen nur knapp über „Hartz IV“, nur dass Fahrkarten, Kinder und Schulkosten hinzu-kommen. Wer nur 4 Stunden fest hat, kann niemals Rücklagen bilden. Das Geld reicht weder für Heute noch für die Rente!

Deshalb wollen wir:

- Die schrittweise Aufstockung der 4 und 6 Stunden Verträge für die, die es wollen.
- Keine Neueinstellungen, sondern zuerst die Aufstockung unserer Stunden.
- Ein nachvollziehbares Stundenaufstockungsverfahren nach sozialen Kriterien.
- Den Erhalt von Vollzeitstellen in der Küche, damit viele von ihrer Arbeit leben können.

Ein erstes Ergebnis des gemeinsamen Antrags zur Stunden-aufstockung war, dass erstmals drei Aufstockungen in der Küche ausgeschrieben wurden. Da dies noch nie der Fall war, sehen wir dies als ersten kleinen Teilerfolg. Das kann jedoch nur der erste Schritt sein!

Die Stellen sind nur befristet und es gibt noch viele weitere Kollegen, die mehr Stunden brauchen. Deshalb haben wir Unterschriften in der Küche gesammelt: 130 Kolleginnen und Kollegen haben diese Forderungen mit ihrer Unterschrift unterstützt. Am 5.6. haben wir mit einer Delegation von 15 Kolleginnen und Kollegen die Unterschriften an den Leiter des Geschäftsbereichs Logistik (GB 4) Herrn Bernhardt und den Küchenleiter Herrn Gieseke übergeben.

Über eine Stunde dauerte unser eingefordertes Gespräch mit Herrn Gieseke und Herrn Bernhardt. So etwas gab es noch nie! Wir haben gemeinsam gewerkschaftlich Druck aufgebaut, uns für unsere Interessen eingesetzt und dieses wichtige Treffen erreicht, um endlich Antworten auf unsere Fragen zu bekommen.

Die Ergebnisse des Gesprächs:

- Bei Ausscheiden von Kolleginnen und Kollegen aus der Küche werden 8 und 6 Stunden Stellen intern ausgeschrieben, bevor es externe Einstellungen gibt.
- Die Auswahlkriterien werden überarbeitet. Hier legen wir besonderen Wert auf die Gewichtung sozialer Kriterien und der Betriebszugehörigkeit.
- Das Dienstplansystem soll hinsichtlich der Möglichkeit von mehr 8 Stunden Stellen überprüft werden. Die Ergebnisse werden den Kolleginnen vorgestellt.
- Ein Plan der Stunden, die dieses und nächstes Jahr frei werden, wird erstellt.



Jetzt müssen Taten folgen!

Wir fordern die Umsetzung der Gesprächsergebnisse, weil wir Planungssicherheit brauchen und ein Auskommen mit dem Einkommen gewährleistet sein muss. Wir bleiben weiter am Ball – Kolleginnen und Kollegen: Organisiert sein lohnt sich!

Miteinander statt Gegeneinander

oder „Wie willst du dich durchsetzen?“

Ver.di an der MHH fordert gute Arbeitsbedingungen zur Sicherstellung der Patientensicherheit!

Für ein menschliches Gesundheitswesen! Weg mit den Überlastungen an der MHH!

An der MHH arbeiten wir i.d.R. in Teams. Wenn wir mit Problemen am Arbeitsplatz konfrontiert werden, erleben wir uns dennoch oftmals vereinzelt.

Wenn wir erschöpft oder unzufrieden nach einem Arbeitstag nach Hause gehen, haben wir das Gefühl, mit den Anforderungen irgendwie alleine klar kommen zu müssen. Seien es die Belastungen der Arbeitsverdichtung oder die der Arbeitsorganisation. Das wird auch gefördert, in dem verantwortliche Entscheidungsträger immer wieder auf Leistungsbereitschaft drängen, die Probleme verharmlosen oder auch als Einzelfall darstellen. Und schon sollen wir wieder selber schuld sein.

Wie können wir dieser Falle entkommen?

Als ver.di an der MHH sagen wir: Gewerkschaft ist deine und unsere kollektive Stärke. Wir müssen sie nutzen. Der Austausch über Arbeitsbelastungen, das benennen von Zumutungen in der Arbeitsorganisation und bestehender Ungerechtigkeit ist unser erster Schritt, um der Vereinzelung zu entkommen. Wir können uns nur im Austausch mit unseren unmittelbaren Kolleginnen über die Ursachen verständigen, statt immer nur den Fehler bei uns selbst zu suchen. Nur so bekommen wir eine Einschätzung darüber, welche Forderungen sich für uns aus den Zumutungen und Arbeitsbelastungen ergeben. Es ist auch der einzige Weg, um gemeinsam Pläne zu entwickeln diese Zumutungen abzuwehren. Das ist gewerkschaftliches Handeln, das ist ver.di.

- Wir sind nicht für die steigenden Patientenzahlen bei stagnierender Personaldecke verantwortlich. Wir sind nicht für den Kostendruck und den Sparzwang verantwortlich.
- Wir bekommen aber die veränderten Arbeitsbedingungen durch ständige Leistungsverdichtung vorgesetzt.

Uns wird die Leistung abverlangt. Auf uns wird Druck ausgeübt.

Das wirkt sich auf alle Bereiche und auf jede und jeden von uns aus.

Wo liegt bei dieser Entwicklung eigentlich die Grenze? Ab wann hört die Arbeitsverdichtung auf? Woran liegt es, dass Entscheidungsträger immer wieder mit ihren Zumutungen uns gegenüber durchkommen?

Wie lange lassen wir das mit uns machen?

Schließlich sind wir für die Sicherheit der Patienten verantwortlich. Wir sind für die technischen Abläufe verantwortlich. Wir sind für die besorgten Angehörigen die Ansprechpartner. Das alles ist Teil unseres Selbstverständnisses und unseres Arbeitsvertrages. Wir sind aber auch für uns selbst verantwortlich. Die Arbeitsbelastungen erdulden wir auf Kosten unserer körperlichen und psychischen Gesundheit. Nur wir selbst können unsere Grenzen und Interessen klar benennen. Wir können Wege zur Durchsetzung unserer Interessen und Forderungen entwickeln. Nicht alles auf einmal, aber Schritt für Schritt. In jeder Abteilung, in jeder Station.

Gewerkschaft ist, wenn wir uns mit unseren Kolleginnen und Kollegen selber kümmern. Das ist unser Weg, damit Arbeitsverdichtung und Sparzwang ein Riegel vorgeschoben wird.

Sprich mit deinen Kolleginnen und Kollegen und frage sie: Wie lange lässt DU das mit DIR noch machen? Wie willst du dich durchsetzen? Wie erfolgreich wir damit sind, hängt auch von deiner Entscheidung ab. Werde Mitglied bei ver.di! Organisiere die gewerkschaftliche Arbeit in deinem Bereich, auf deiner Station! Gehe zu den Treffen der gewerkschaftlichen Netzwerke (siehe Seite 8)

Dem Jahresberichten entnehmend haben wir im Jahr 2005 47.000 Patienten bei einer Verweildauer von fast neun Tagen betreut. In 2008 waren es schon 53.000 bei einer Verweildauer von 8,24 Tagen. Das ist ein Zuwachs von 13% an Patienten. Für jede Pflegekraft ist das eine Zunahme der Arbeit von 13%. Das hieß: durchschnittlich 13% mehr Patientenaufnahmen, Therapiepläne schreiben, Betten organisieren, Stationshektik, aus dem Fre holen ...

Auf vielen Station war das Personalwachstum im gleichen Zeitraum 0. Auf anderen Stationen bis zu 3%. Und noch etwas steht im Jahresbericht: Das Präsidium will einen Durchlauf von 60.000 Patienten pro Jahr bei einer Verweildauer von unter sechs Tagen erreichen!

Die Verträge sind gemacht...



Am 24.2.2009 unterzeichnet Simon Brandmaier (Personalratvorsitzender) für die Beschäftigten der MHH und Prof. Dr.med. Bitter-Suermann (Präsident der MHH) für die Dienststelle die Dienstvereinbarung

„Die MHH auf dem Weg ins Jahr 2013“

„Besonders in Zeiten, in denen alle von „Der Krise“ sprechen, war es umso wichtiger unsere Arbeitsplätze zu erhalten, Überlastungen zu verhindern und unsere Beschäftigten weiter zu qualifizieren.“ betonte Simon auch auf der letzten Personalversammlung Die komplette Dienstvereinbarung ist auf der Internetseite des Personalrates abrufbar.

Derzeit verhandelt der Personalrat die Zusatzvereinbarung zum Überlastungsschutz – Wir bleiben dran!

Zum MHH Jahresbericht 2008 – ein Kommentar

Der Jahresbericht stellt auf breiter Fläche die vielen Aktivitäten der MHH dar. Hier ist vieles erreicht worden, bzw. wurde begonnen. Der Aufbau des Berichtes richtet sich nach den Bereichen Forschung, Lehre, Krankenversorgung und Wirtschaftsführung und Administration.

Der Jahresbericht fungiert augenscheinlich als Werbeträger für die Leistungen der MHH. Die Leistungszahlen sind beeindruckend. Wir alle haben diese ermöglicht.

Für dies Leistungsniveau sind motivierte und engagierte Mitarbeiter in allen Bereichen der MHH notwendig.

Die KollegInnen in allen Bereichen der MHH, in der Küche, bei den Handwerkern, in der Sterilzentrale, in den Laboren und nicht zuletzt im Pflegedienst sind bis an ihre Belastungsgrenzen gegangen und oft darüber hinaus. Die kontinuierliche Leistungsausweitung zu lasten der einzelnen Mitarbeiter und ganzer Abteilungen spiegelt sich in explodierenden Überstunden, Krankheitszeiten und letztendlich zunehmenden psychischen Belastungen wieder. Diese Situation ist beim Pflegedienst aus den Zahlen des Jah-

resberichtes zu belegen (siehe Kasten Seite 5).

Die Kinderbetreuung an der MHH ist durch das Audit familienfreundliche Hochschule zu Recht entsprechend gewürdigt worden. Um dem Bedarf besser gerecht zu werden, ist ein Ausbau der Betreuungsplätze schon in Planung. Viele KollegInnen nehmen die Familienfreundlichkeit aber anders wahr.

Zum einen liegt dies an den unflexiblen Dienstzeiten, aber auch an der Verteilung der Betreuungsplätze

Hier haben die ca. 22% wissenschaftliche Mitarbeiter der MHH ein Anrecht auf ungefähr 40% der

Betreuungsplätze. Selbst wenn die Betreuungsplätze auf 380 erhöht werden, wird eine derartige Verteilung weiter ein Gefühl der Ungerechtigkeit generieren. Hier ist eine Optimierung der Platzverteilung nach transparenten Kriterien notwendig.

Wenn wir uns die vielen Bauaktivitäten der MHH anschauen und die Visionen oder sogar schon Ziele unseres Präsidiums anhören, erscheint es fast so als sei Geld ei-

gentlich kein Thema, solange es dem Prestige dient. Wessen Prestige sei mal dahin gestellt. Bei allen Darstellungen beschleicht einen der Verdacht, dass die MHH in einem strahlenden Licht präsentiert wird, damit die gesundheitsgefährdenden Realitäten der hier arbeitenden im Schlagschatten verschwinden. Das erinnert etwas an die Pharmaindustrie, die ihren größten Etat für das Ressort Werbung verbraucht.

Interessant ist auch der Umgang mit den Tarifverträgen. Erwähnt wird nur der ver.di TV-L als Kostenfaktor, der hinderlich für eine leistungsorientierte Vergütungskomponente sei. Der Tarifvertrag des Marburger Bundes bleibt gänzlich unerwähnt.

Als Fazit bleibt, der Jahresbericht ist ein Werbeträger für unser Präsidium. Nicht mehr und nicht weniger. Auch wenn vereinzelt die Leistungen der MitarbeiterInnen der MHH gewürdigt werden liegt es auf der Hand:

Die MitarbeiterInnen benötigen keine Lippenbekenntnisse, sondern spürbare Entlastung, wahrnehmbare Wertschätzung und Respekt

Die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung kurz: JAV

Die Jugend- und Auszubildenden-vertretung wurde im April 2009 neu gewählt.

7 ordentliche und 3 Ersatzmitglieder, motiviert, dynamisch und bunt gemischt tummeln sich jetzt bei den Sitzungen um einen Tisch, um sich für die Azubis und deren Wünsche und Interessen einzusetzen.

Folgende Mitglieder sind dabei:
Elke Krämer, Gesundheits- und Krankenpflegeschülerin (Vorsitzende);

Karoline Schoknecht, Gesundheits- und Krankenpflegeschülerin;
Rebecca Schäfer, Gesundheits- und Krankenpflegeschülerin;
Saskia Piotraschke Gesundheits- und Krankenpflegeschülerin;
Axel Zepter, OTA- Schüler;
Karol Martens, OTA- Schüler;
Ulrike Boekhoff, Gesundheits- und Krankenpflegeschülerin;
Jennifer Brauckhoff, Gesundheits- und Krankenpflegeschülerin;
Sheila Sander, Azubi zur Zahnmedizinischen Fachangestellten und
Thomas Neufert, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger.



MHH

Sie stehen für Fragen und Anregungen zur Verfügung.

Momentan bereiten wir uns auf die Jugend- und Auszubildendenversammlung am 24.06.2009 um 14Uhr im Hörsaal G vor. Hier wünschen wir uns viele neue Ideen und Anregungen für unsere Arbeit von den Azubis.

Wir haben schon viele Ideen und Projekte in Planung.

Neu ist auch eine Sprechstunde, die jeden Mittwoch ab 15h30 im Gebäude des Personalrates K23(Haus E) erste Etage in unserem Büro stattfindet.

Jeder und Jede ist herzlich willkommen vorbeizukommen, um Probleme und Sorgen, Wünsche und Kritik loszuwerden.

Erreichbar sind wir per Mail unter JAV@mh-hannover.de und telefonisch unter der Durchwahl: 3989

Wir freuen uns darauf, von Euch zu hören!

Neu in der Klinikkonferenz

Auch wenn schon einige Tage vergangen sind, sollte es nicht unerwähnt bleiben:

Bei den Wahlen, Ende Januar, zur Klinikkonferenz hat die ver.di Pflgeliste das Rennen gegen die Liste der PDL gewonnen.

Seit dem 30. April 2009 vertritt Florian Hinz (Station 42) die Pflgenden in diesem nicht unbedeutendem Gremium.

„Die Vertretung der größten Berufsgruppe an der MHH kann nur in den Händen der MitarbeiterInnen liegen, die auf den Stationen, Kliniken, Abteilungen und Op – Sälen arbeiten“ war auf dem Wahlauftrag der Pflgeliste zu lesen. Dieser Anspruch soll nun Realität werden.

So wollen sich neben Florian auch Nils Hoffmannn (AN), Ina Groen (AN), Andreas Behme (OP HTTG) und Andreas Sieling (St74), als weitere Kandidaten der Liste, neben dem Pflgenetzwerk in diese Aufgabe einbringen.

Kontakt: hinz.florian@mh-hannover.de





Nach der großen Personalversammlung am 29.4. ...

... stellen sich Beschäftigten in der Pflege immer noch viele Fragen.

Auf ver.di-Rückmeldebögen aus 27 Stationen haben Kolleginnen und Kollegen aus der Pflege ihre Erfahrungen mit Überlastung beschrieben. Sie zeigen deutlich, dass wir hier an der MHH mit einem strukturellen Problem konfrontiert sind. Arbeitsverdichtung ist eine Folge von Leistungsverdichtung, die sich auch aus den Zahlen ablesen lässt:

Die stationären Behandlungsfälle stiegen zwischen 2005 und 2008 um 13 %, die Bettenauslastung von 83,3 auf 86,9%, der Casemix-Index von 1,65 auf 1,80.

Die alltäglichen Überforderungen für die Pflegekräfte, bei stagnierender Personaldecke lassen sich aus diesen Zahlen leider nicht ablesen.

Darüber berichteten aber Kolleginnen und Kollegen auf der Personalversammlung am 29.4.09. persönlich, einschließlich der z.T. drastischen Konsequenzen für die Patienten. Das Präsidium hat keine klaren Antworten auf die Situationsbeschreibungen der KollegInnen gehabt!

Wir fragen:

- Welche konkreten Aktivitäten werden Präsidium und Pflegedienstleitung unternehmen, um die Überlastungen in der Pflege und allen anderen Arbeitsbereichen abzuschaffen?
- Wie ernsthaft wird seitens der Verantwortlichen auf akute und chronische Überlastung reagiert?
- Mit welchen wirksamen Instrumenten wird das Überlastungsmeldeverfahren ausgestattet? Hierzu schwiegen sich das Präsidium und die Pflegedienstleitungen aus. Das war sehr ungewöhnlich. Wie uns berichtet wurde gab es hinter den Kulissen dennoch Reaktionen.

Jetzt steht das zwischen Personalrat und Präsidium vereinbarte neue Überlastschutzverfahren kurz vor dem Probelauf. Wir sehen das als Chance! Wir wollen sie nutzen und das Überlastverfahren auf seine Praxistauglichkeit testen!!! Ein Verfahren zu entwickeln ist das eine. Die konkreten Maßnahmen sind aber das was zählt!

Termine

- Das **Pflegenetzwerk** der MHH trifft sich jeden zweiten Donnerstag im Monat im Konferenzraum Ladenstraße. **Nächstes Treffen: 9.Juli 2009/14.30 Uhr**
- **Vertrauensleutesitzungen** sind immer am ersten Mittwoch des Monats. **Nächste Sitzung am 5. August 2009/16.00 Uhr** (die Julisitzung fällt aus)

Kontakt

zu verdi an der MHH:
verdi@mh-hannover.de
oder
Telefon: 0511 /532-3991

www.respekt-im-uniklinikum.de



Respekt im UniKlinikum!