

Antigen

Betriebszeitung für die Amperkliniken
Von KollegInnen für KollegInnen

Motivationshilfe nach Art der PDL

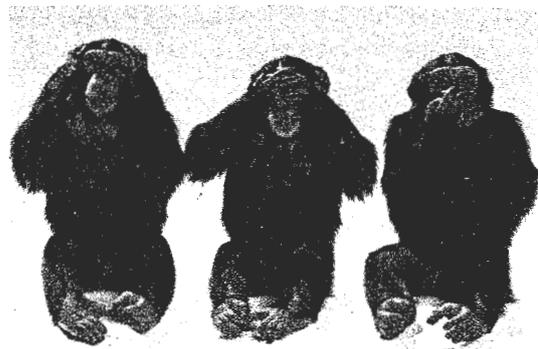
Da hat uns Klinikgeschäftsführer Engelbrecht auf der letzten Betriebsvollversammlung im Dezember noch erklärt, dass man uns motivieren möchte. Der neue Pflegedienstleiter hat dies, noch keine zwei Wochen in Amt und Würden, am 12. Januar prächtig in die Tat umgesetzt.

Als an besagtem Tag im 3. Stock im Spätdienst kurzfristig eine Kollegin krankheitsbedingt ausfiel, sollten, wie so oft, die Zimmer unter den verbliebenen vier Pflegekräften aufgeteilt werden. Das heißt über 20 PatientInnen für jede. Eine Kollegin, seit 40 Jahren Krankenschwester und seit 20 Jahren im Haus, erklärte der zur PDL gehörigen Organisationsleitung, dass sie das aus gesundheitlichen Gründen nicht schaffe. Entweder würde sie die zwei Einzelzimmer oder ein Dreibettzimmer zusätzlich übernehmen. Aber nicht alle. Der neue PDL wurde hinzugezogen und wir sind wirklich froh, dass wir uns mit unseren Sorgen und Nöten jederzeit an unsere Vorgesetzten wenden können.

Er zeigte sofort Verständnis und wies darauf hin, dass dies eine Anweisung sei, der sie Folge zu leisten habe. Die Kollegin könne ja eine Überlastungsanzeige schreiben. Im Prinzip hat sie dies bereits mündlich getan. Wir sind per Gesetz verpflichtet auf Gefahren hinzuweisen. Sie wiederholte, dass sie aus gesundheitlichen Gründen nicht so viele PatientInnen versorgen könne. Auch hatte sie wenige Tage zuvor die Organisationsleitung auf

ihren gesundheitlichen Zustand hingewiesen.

Natürlich ist für Führungskräfte in diesem Konzern Hilfsbereitschaft und Empathie das A und O, sonst könnte Helios ja nicht eine derartige Spitzenposition einnehmen. So sagte der PDL, die Kollegin könne ihre Sachen packen und gehen. Sie fragte nach, ob dies eine Kündigung sei. Er bestätigte das.



Die perfekten MitarbeiterInnen

Natürlich ist so etwas aus mehrerlei Gründen nicht rechtmäßig. Die Kündigung ist null und nichtig. Gesetze gelten für alle, sogar für Vorgesetzte. Aber eine gute Mitarbeiterführung benötigt freien Handlungsspielraum und ein Mindestmaß an Spontaneität. Und man kann beim besten Willen nicht von Einschüchterung sprechen, nein. Sie wollen doch nur unser Bestes. Irgendwann werden wir das verstehen. Auch sind wir wirklich erstaunt, dass man uns in diesem Betrieb noch überraschen kann. Wir freuen uns schon jetzt auf eine konstruktive Zusammenarbeit. Tausend Küsse von der ANTIGEN

Unsaubere Methoden bei der Reinigung in Dachau

Alles beim alten. Seit Juli werden einzelne befristete Verträge bei der „Helios Reinigung Region Bayern GmbH“ nicht mehr verlängert. Als Resultat steigt die bereits hohe Arbeitsbelastung der KollegInnen weiter an. Gerade in der Bettenaufbereitung hat die verrichtende Arbeit ein Ausmaß angenommen, welches von den je zwei Kolleginnen schlichtweg nicht zu schaffen ist. Die Aufbereitung der Betten in den Patientenzimmern ist schon rein organisatorisch miserabel. Und zwei Leute sind klar zu wenig für ein Haus mit 465 Betten, in dem täglich durchschnittlich 15 neue PatientInnen pro Abteilung aufgenommen werden und folglich auch dementsprechend PatientInnen, die ein schmutziges Bett hinterlassen, entlassen werden. Und das ist noch nicht alles.

Folgendes Beispiel verdeutlicht erneut mit welchen Methoden die KollegInnen der Reinigung in Dachau zusätzlich unter Druck gesetzt werden. Eine allgemeine Geringschätzung der KollegInnen ist noch die am höflichsten formulierte Bezeichnung für den Umgang von oben.

Im September wurde eine Kollegin am Ende ihres Dienstes vor der Vorgesetzten aufgesucht. Ihr wurde ein Schriftstück vorgelegt, mit der Aufforderung dieses zu unterzeichnen. Als die Kollegin es durchlesen wollte, wurde ihr dies durch die Vorgesetzte verwehrt. Sie solle das umgehend unterschreiben. Anderenfalls wurde mit Konsequenzen gedroht. Unüberlegt unterschrieb die Kollegin. Kurze darauf fand sie heraus, was sie da unterzeichnet hatte. In den Schrieb stand, die Vorgesetzte hätte ein persönliches Gespräch mit der Mitarbeiterin geführt, da sie ihre Arbeit unzureichend verrichtet hätte. Qualitätskontrolle ala Reinigung Dachau? So wird eine Unternehmensinterne Vorgabe umgesetzt eben Qualitätskontrollen in der Reinigung durchzuführen und eine Mitarbeiterin, die sich nicht alles gefallen lässt, kann gleichzeitig noch unter Druck gesetzt

werden, in der Hoffnung sie künftig gefügiger zu machen. Zudem wird eine tatsächliche Bemängelung der Qualität schön auf Reinigungskräfte abgewälzt. So geht es zu am Hof der Dachauer Reinigung. Höchste Zeit, dass die Monarchie abgeschafft wird. Und natürlich gilt: Man muss nichts unterschreiben, was man nicht gelesen hat!

TABELLE

Die Kennzahlen der privaten Krankenhausträger

| | | | | |
|------------------|-----------------|--------|--------|----------------------|
| Fresenius Helios | 111 | 34 200 | 68 700 | 5,24 Milliarden Euro |
| Asklepios | 109 | 26 500 | 45 000 | 3,0 Milliarden Euro |
| Sana | 49 ¹ | 10 300 | 27 350 | 2,16 Milliarden Euro |
| Rhön | 10 | 5 300 | 15 600 | 1,5 Milliarden Euro |

Stand: 31. 3. 2015; Quellen: Geschäftsberichte und Zwischenberichte; ¹einschließlich sechs Minderheitsbeteiligungen. Bei acht zusätzlichen Kliniken stellt Sana das Management.

Quelle: Ärzteblatt

Schon gewusst?

Essen von PatientInnen, die bereits entlassen wurden und trotzdem noch auf die Stationen geliefert werden sind natürlich unnütz. Vor allem aber teuer. Und was teuer ist ist schlecht. Wie kann man dem begegnen? Natürlich durch Druck.

Die bei der KDI GmbH beschäftigten KollegInnen des Service müssen die Essen sofort abbestellen. Soweit nachvollziehbar. Wie es umgesetzt wird klingt allzu vertraut und steht den Entwicklungen der letzten Zeit in nichts nach. Die Service KollegInnen werden penibel kontrolliert, müssen Listen darüber führen. Auf einer Teamsitzung für das gesamte Servicepersonal im Klinikum Dachau wurde ihnen gedroht, dass bei einer bestimmten Anzahl von Essen, die zu viel geliefert werden, Kündigungen erfolgen.

Zahlen bitte: Ein Interview mit Karin Gräppi...

...am 14./15.11.2016 in der SZ Dachau sorgte für kurzes Aufsehen. Für Kopfschütteln ebenso. Karin Gräppi ist die Aufsichtsratsvorsitzende der Amper Kliniken AG und außerdem die bundesweite Chief Labor Officer von Helios, zu deutsch Geschäftsführerin Personal. Bereits im einleitenden Text zum Interview wird zitiert, dass „sämtliche Planstellen“ besetzt seien („*Der ersehnte Durchbruch*“ *SZ Dachau 14.11.16*). Damit erntet man bei uns Beschäftigten keine Beifallsbekundungen. Dem widerspricht im übrigen, dass auf der Betriebsvollversammlung im Dezember Klinikgeschäftsführer Christoph Engelbrecht verlauten ließ, man würde Personal suchen, aber keines finden.

Gekonnt werden im Interview Fragen gleich zu Beginn mit Gegenfragen beantwortet. Etwa auf die Frage, ob Gewinne nicht zu Lasten des Personals erzielt würden, mit Hinblick auf Personalmangel. Die Antwort: „Die Gegenfrage ist, ob mehr Personal wirklich mehr Qualität und mehr Patienten- und Mitarbeiterzufriedenheit bringt“ („*Wir picken eben nicht Rosinen*“ *SZ Dachau 14.11.16*). Reine Logik scheint bei Helios nicht zu zählen.

Und überhaupt, Zahlen zählen mehr. Ausnahmsweise sind hier keine Bilanzzahlen gemeint, sondern Zahlen einer Studie. Angesprochen auf den in der BRD höchsten Schlüssel von zu versorgenden PatientInnen pro Pflegekraft (im Bundesdurchschnitt 13, *siehe Antigen Nr.8*) und einen deutlich niedrigeren in Norwegen, wird entgegnet „Eben, man geht davon aus. Aber es gibt keine Studien dazu, die uns hier wirklich weiterbringen“ („*Wir picken eben nicht Rosinen*“ *SZ Dachau 14.11.16*). Leider falsch. Ende August wurde an der Hochschule Hannover die Studie „Unterbesetzung und Personalbedarf im Pflegedienst – Eine Schätzung auf Grundlage verfügbarer Daten“

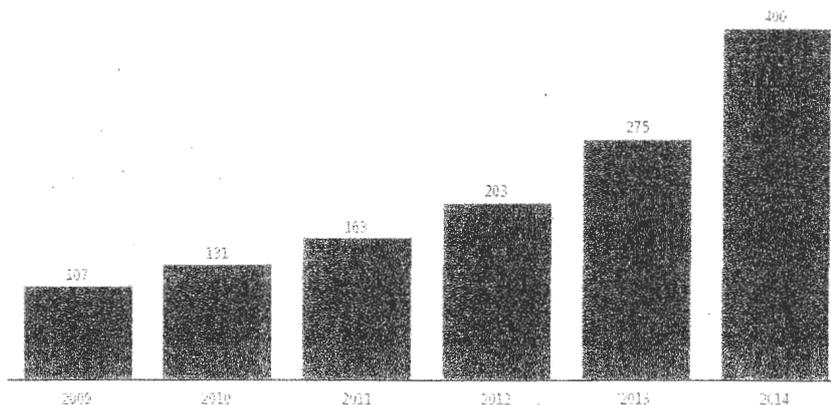
veröffentlicht. Der *verdi Infodienst Krankenhäuser Dezember 2015* fasst die Ergebnisse zusammen. Zwischen 1997 und 2007 wurden in deutschen Krankenhäusern fast 50.000 Stellen abgebaut. Durch ein 2009 beschlossenes Pflegeförderprogramm sollten bis 2011 17.000 zusätzliche Stellen finanziert werden. Es kam aber lediglich zu ca. 8000 tatsächlichen Stellen im Pflegedienst. 1993 wurde eine Soll-Besetzung auf Normalstationen allgemeiner Krankenhäuser von ca. 311.000 errechnet. Allerdings wurde die dazu nötige Pflegepersonal-Regelung 1996 ausgesetzt, 1997 gar vollständig aufgehoben. Ein Stellenabbau folgte darauf. Die Personalbesetzung 2013 lag auf Normalstationen allgemeiner Krankenhäuser bei 228.000 Vollkräften, also ca. 83.000 unter dem errechneten Bedarf.

Dabei müssen noch die 2004 eingeführten DRG erwähnt werden, die eine kürzere Verweildauer von PatientInnen zur Folge hatten. Das heißt, es kommen deutlich mehr PatientInnen mit erheblich kürzeren Aufenthalten, um für die Kliniken profitabel zu sein. Damit inbegriffen ist eine erhöhte Arbeitsverdichtung. Die Studie schreibt von einer Leistungssteigerung von 25% zwischen 1993 und 2013 und einer gegenwärtigen Unterbesetzung von mehr als 100.000 Vollkräften. Hierbei geht man vom bundesdeutschen Schlüssel aus. Angewandt auf das bereits erwähnte Norwegen mit durchschnittlich 5,4 PatientInnen pro Pflegekraft (*siehe Antigen Nr.8*) wären es 566.000 zusätzlich benötigte Pflegekräfte.

Es bleibt wie es ist: Zu wenig Personal für zu viele PatientInnen bedeutet chronische Überlastung, Krankheitsausfälle, freiwillige Kündigungen und sicherlich keine qualitativ bessere Versorgung der PatientInnen. Aber mit Sicherheit mehr Gewinn. Der Kreis schließt sich.

Die komplette Studie ist einsehbar unter <http://tinyURL.com/verdiKHSG>

Gewinn des Klinikunternehmens Fresenius Helios in den Jahren 2009 bis 2014
(in Millionen Euro)



Quelle: Statista 2015 Zahlen: Fresenius

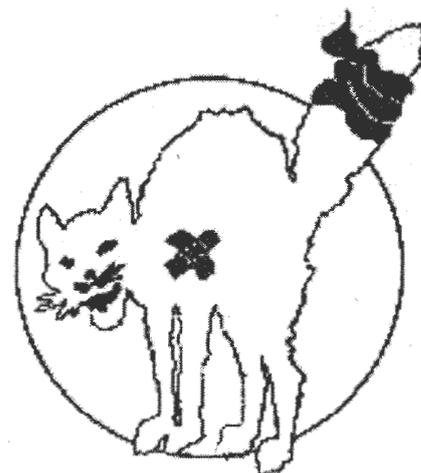
Über Betriebsgruppen

Im Folgenden ein Artikel der selbstorganisierten Betriebsgruppe bei DHL Home Delivery in Bremen. Dem möchten wir hinzufügen, dass wir damit nicht Anonymität loben wollen. Es hat aber Gründe weshalb Artikel in der *ANTIGEN* nicht namentlich unterzeichnet sind. Zum einen sollen nicht einzelne Personen Ziel von „Konsequenzen“ werden, zum anderen soll es deutlich machen, dass wir kollektiv hinter den getroffenen Aussagen stehen. Natürlich soll und kann die *ANTIGEN* nicht das Maß der Dinge sein. Sie ist ein Mittel Missstände klar zu benennen, über Abteilungsgrenzen und Berufsgruppen hinaus. Sie dient dazu Dinge zur Diskussion zu stellen, um gemeinsame Gegenstrategien zu entwickeln.

Ähnlich handhaben es die KollegInnen in Bremen, die dazu v.a. ihren Blog nutzen. Vorgefertigte Lösungen zu präsentieren ist einfach. Sie gemeinsam zu finden schon schwieriger. Aber genau da wollen wir langfristig hin. Wir handeln ausschließlich aus unserem eigenen Interesse, aus der Sicht von uns Beschäftigten. Die Interessen des Konzerns können nicht die unseren sein. Wie viel wir ihnen wert sind erleben wir täglich.

Mit dem Helios Konzern als größtem Klinikkonzern in Europa sind die Voraussetzungen wahrlich nicht besser geworden. Aber es ist kein Grund klein bei zu geben. Mit schwierigen Situationen umzugehen sind wir durch unsere Arbeit gewohnt. Wir müssen es nur gemeinsam angehen. Denn das wird sich nie ändern: Helfen müssen wir uns selbst.

Aus Platzgründen mussten wir den Artikel geringfügig kürzen. Den kompletten Artikel und viele weitere interessante Dinge kann man auf dem Blog der *GDA Betriebsgruppe* lesen:
<http://gdabetriebsgruppe.blogspot.eu>



Wozu überhaupt Betriebsgruppen?

Zunächst einmal sollten wir zwischen den verschiedenen Betriebsgruppen unterscheiden. Eine Betriebsgruppe ist nicht gleich eine sinnvolle Gruppe. Da gibt es auf der einen Seite die gewerkschaftlich orientierten Betriebsgruppen. Diese werden ausschließlich von den Gewerkschaften gestellt und natürlich auch kontrolliert.

Da Gewerkschaften in Deutschland seit Jahren schon Arbeitgeber orientiert sind, kann sich also jeder mal überlegen was dann noch eine von der Gewerkschaft gestellte Betriebsgruppe bewegen kann bzw. darf?!

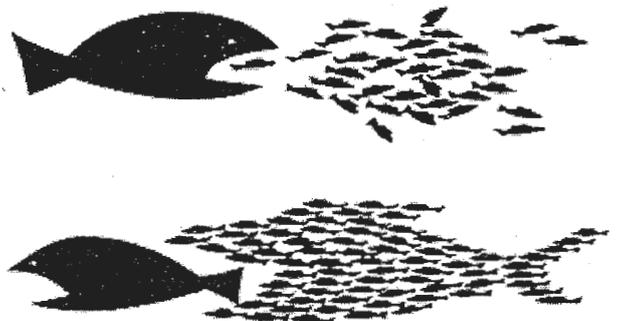
Interessanter wird es allerdings, wenn...

...Betriebsgruppen selbstorganisiert sind. Hierzu schließen sich Beschäftigte eines Betriebes zusammen, um gegen die üben Machenschaften der Arbeitgeber und vor allem von Vorgesetzten vorzugehen. Die selbstorganisierten Betriebsgruppen sind immer von den Gewerkschaften unabhängig und können daher viel schneller erheblichen Druck auf einen Betrieb ausüben.

Als Beispiel: Wenn von einer gewerkschaftsorientierten Betriebsgruppe etwas veröffentlicht werden soll, muss das erstmal von mehreren Personen und Gremien abgesegnet werden und außerdem juristische überprüft werden, ob es nicht auf die Gewerkschaft zurückfallen könnte. Der Text muss außerdem professionell formuliert sein, damit die Gewerkschaft selbst auch weiterhin von den „Arbeitgebern“ ernst genommen wird. Selbstorganisierte Betriebsgruppen hingegen schreiben einfach einen anonymen Artikel auf ihren eigenen Blog oder verbreiten diesen durch Mund zu Mund Propaganda weiter. Die Betriebsgruppen können dabei offen schreiben und stellen den Artikel zur Diskussion, da sie keiner Zensur

unterliegen. So könne alle Beschäftigten eines Betriebes sich beteiligen und ihre eigenen Erfahrungen einbringen. Entweder auf der Internetplattform der Betriebsgruppen, durch Zuschriften oder einfach in der Diskussion mit anderen Beschäftigten im Betrieb. Sie ermitteln zunächst die Ereignisse, um dann dagegen vorzugehen. Den Arbeitgebern sind solch selbstorganisierte Betriebsgruppen natürlich ein Dorn im Auge.

Während die Gewerkschaften bzw. die orientierten Betriebsgruppen der Gewerkschaften die Ereignisse in einem Betrieb verharmlosen oder einfach unter den Tisch kehren, gehen die selbstorganisierten Betriebsgruppen hingegen in die Offensive. Durch ihre öffentlichen Diskussionen bleiben diese Ereignisse also nicht nur im Betrieb und können so auch nicht mehr von den Arbeitgebern bzw. den Gewerkschaften verschwiegen und geheim gehalten werden. Selbstorganisation ist also das einzigste Mittel gegen alte und neue Kommandostrukturen.



Eine heldenhafte Kampagne

„Wir erfinden immer neue Spiele.
Spiele gibt es zu spielen viele“ (Falco -
Helden von heute)

Die Helios Kliniken Oberbayern, also Dachau, Indersdorf, Pasing, Perlach und Kipfenberg blasen zur Marketing Kampagne. Los ging es mit Radiospots auf Antenne Bayern.

Darin heißt es:

"Silke hat heute bereits 20 Patienten ein Lächeln ins Gesicht gezaubert. Silke ist Pflegeheld in der Krankenpflege der HELIOS Kliniken Oberbayern."

Heißt also, dass "Silke" 20 PatientInnen zu versorgen hat. Bundesdurchschnitt sind 13 zu versorgende PatientInnen pro Schwester (siehe Antigen Nr. 8). In Dachau sind es auf den Normalstationen 15-17. Noch Fragen?



Sollte eigentlich heißen:

"Silke hat heute schon 10 PatientInnen versorgt, gewaschen, umgebettet und hat noch 5 vor sich. Es ist bereits 11 Uhr vormittags und sie hat noch keine Pause gemacht. Da sie alleine ist, muss sie permanent ihre Arbeit unterbrechen um: auf Glocken zu gehen, zu Untersuchungen zu fahren, ans Telefon zu gehen, Zugänge aufzunehmen. Ihren Schriftkrams macht sie kurz vor Schichtende. Wahrscheinlich schafft sie es nicht bis Feierabend fertig zu werden. Werde auch Du Silke - Chancen auf Burn Out nach kurzer Zeit garantiert"



Herausgeberin: Unabhängige Betriebsgruppe Amper Kliniken Dachau

Macht was, spricht uns an, schreibt uns:

E-Mail: betriebsgruppe.amperkliniken@yahoo.de

Internet: www.betriebsgruppen.de/bgak

über Privatisierung im Gesundheitswesen: www.ungesundleben.org/privatisierung

FAU – kämpfende Basisgewerkschaft: www.fau.org

Labournet Branchennachrichten:

<http://www.labournet.de/category/branchen/dienstleistungen/gesund/>