



Medizinische Hochschule
Hannover

Aktuell

Mo. 12.04.2021
Personalversammlung

„Save the date“, 13.00 Uhr, Hörsaal F
Thema ist u.a. der Tätigkeitsbericht des Personalrats

Danke für nichts



Mahnwache am 4. März 2021

Ende Februar 2021 ging im Personalrat der Antwortbrief vom Ministerpräsidenten (MP) Weil in Bezug auf den Dialog „Was kann das Land für die MHH tun?“ ein. Der Personalrat hatte schon sehr sehr lange auf diesen Brief gewartet.

Vor einem Jahr, am 9. März 2020, hatte der Personalrat eine Protestnote mit über 900 Unterschriften der Beschäftigten an den MP überreicht, um damit das Missfallen über die Einflussnahme der Politik in die Geschäftsführung der MHH zum Ausdruck zu bringen. MP Weil forderte in einem Gespräch den Personalrat auf, 10 Punkte aufzuschreiben, wie das Land die MHH unterstützen könne. Er vermittelte den Eindruck, dass er etwas für die MHH und ihre Beschäftigten, über die Zusage zum Neubau hinaus, tun wolle.

Und dann waren Geduld und Ausdauer gefragt.

Der Personalrat hatte einen „10-Punkte-Plan“ erarbeitet, sich immer wieder nach dem Sachstand erkundigt und um Rückmeldung gebeten. Nichts geschah. Es folgten eine Kundgebung, fast 30 wöchentliche Mahnwachen vor der Staatskanzlei, erneute Schreiben und schließlich ein weiteres Gespräch mit MP Weil im Oktober. Hier konnte der

Personalrat nochmals konkretisieren, was aus seiner Sicht wichtig und auch möglich wäre, zu tun.

Zwei Beispiele:

- Es geht um Durchführungshinweise des Ministeriums, die es der Dienststelle nicht gestatten, Fachkräften ein Halteangebot mit einer Stufenvorweggewährung zu machen. Der Tarifvertrag bietet diese Möglichkeit. Diese Durchführungshinweise müssen zurückgenommen werden. Gerade bei der Pflege würde das durch die Refinanzierung der Krankenkassen keine Mehrausgabe bedeuten. Der MP verweist auf die kommenden Tarifverhandlungen und Prüfung von innerbetrieblichen Möglichkeiten.
- Der Personalrat hatte dem MP vorgeschlagen für eine bessere Finanzierung der Unikliniken eine Bundesratsinitiative zu starten. Darauf geht der MP nicht mit einem Wort ein.

Alle Bemühungen und Hoffnung wurden durch das aktuelle Antwortschreiben zerstört. Der MP lässt den Personalrat und die Beschäftigten mit ihren berechtigten Forderungen im Regen stehen. Er verweist, wie schon in seinem Antwortbrief vom September 2020, auf das Tariffrecht und die Corona-Lage und drückt sein Bedauern darüber aus, dass die MHH leider nicht von den Sonderleistungen des Bundes profitiert hat.

Aktuell bewertet der Personalrat das Schreiben des MP und erarbeitet geeignete Reaktionen darauf. Eines ist klar: „Aufgeben“ gibt es für uns nicht! Die Parole heißt eher „Jetzt erst recht“. Der Personalrat wird den Brief des MP beantworten, die Mahnwachen werden weitergehen und in einer geplanten größeren Aktion münden. Dafür brauchen wir unbedingt Sie alle!

Näheres zu dem Antwortbrief des MP sowie den Inhalten der Schreiben des Personalrats, den Gesprächen und Aktionen lesen Sie demnächst in einem Personalrat aktuell extra!

Ergebnisse Gremienwahlen

Die Ergebnisse zu den Wahlen von Senat und Klinikkonferenz liegen vor.

Nach dem amtlichen Endergebnis sind folgende Vertreter_innen für die kommenden zwei Jahre in den Senat gewählt: für die Hochschullehrergruppe Meike Stiesch, Tobias Welte, Rita Gerardy-Schahn, Christian Peter Kratz, Florian Vondran, Karin Weißenborn, Harald Genth, für die Mitarbeitergruppe Kai Johanning, Jasmin Sarah Hanke, für die MTV-Gruppe Jutta Ulrich, Simon Brandmaier, für die Studierendengruppe Xaver Matthias Schlönvogt, Hannah Schneider.

Die Wahlfunktionen in der neuen Klinikkonferenz werden besetzt mit: für die Abteilungsleitungen Johann Bauersachs, Nils-Claudius Gellrich, Hans-Heinrich Kreipe, Gesine Hansen, für die Ärzt_innen Thomas Palmaers, für die MTV-Gruppe Ulrike Kapitz. Für die Vertretung der Pflegekräfte hat der Wahlausschuss eine Nachwahl beschlossen.

KURZ KOMMENTIERT



Der Antwortbrief des Ministerpräsidenten war für mich enttäuschend: Herr Weil ist oberster Dienstherr der MHH. Derzeit muss die Politik gerade eine ganze Reihe wichtiger Entscheidungen treffen, das ist klar. Die Landes- Uniklinik MHH in der aktuellen Lage allerdings so geringschätzig zu behandeln, ist ein Armutszeugnis. Über die Bedeutung der Uniklinik wurde zu Beginn der Pandemie reichlich schwadroniert. Die pandemiebedingte Notlage der Uniklinik wurde über die Nachtragshaushalte abgefedert. Für die Beschäftigten, die für die Pflege der schwerstkranken Covid-Patienten zuständig waren, gab es nichts – die Coronaprämie fiel aus. Erst recht gab es nichts für alle Beschäftigten der MHH, wie vor etwa einem Jahr vom Personalrat gefordert wurde. Woher nimmt die Politik die Zuversicht, dass wir alle brav so weitermachen und auch in den nächsten Jahren Spitzenmedizin in einer Bruchbude betreiben?

Der Verweis auf den Neubau ist nicht das Heilmittel. Hilfe wird gebraucht – jetzt! Und sie kostet nicht mal das Landesgold.

Jutta Ulrich
Personalratsvorsitzende



Christian Bock auf einem MHH-Personalkongress

Krisenbegleitung an der MHH

Seit Dezember 2020 gibt es für alle Mitarbeiter_innen der MHH das Angebot einer Krisenbegleitung nach traumatischen Arbeitserlebnissen. Was das genau ist, wer das macht und was in einer Krisenbegleitung geschieht, darüber sprechen wir mit Dipl.-Psych. Christian Bock aus der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Unfallverhütung.

Was genau ist eine Krisenbegleitung?

„Die Krisenbegleitung unterstützt MHH-Kolleg_innen aller Berufsgruppen, die erste Zeit nach traumatischen Arbeitserlebnissen zu bewältigen. Das können z.B. als traumatisch erlebte Behandlungserfahrungen, verbale oder körperliche Gewalterfahrungen sein. Die Krisenbegleiter_innen unterstützen bei der Bewältigung des Erlebten und der Aktivierung von persönlichen und sozialen Ressourcen.“

Wer sind die Krisenbegleiter_innen an der MHH?

„Die Krisenbegleiter_innen sind speziell aus- und fortgebildete Kolleg_innen unterschiedlicher Berufsgruppen, die entweder die Krisenbegleitung in festen Bereichen übernehmen (z.B. der zentralen Notaufnahme) oder dem ganzen Haus zur Verfügung stehen. Wir machen das neben

unseren „originären“ Tätigkeiten und stehen als Krisenbegleiter_innen auf Abruf zur Verfügung.“

Wie entstand die Idee der Krisenbegleitung?

„Krisenbegleitungsstrukturen gibt es schon seit längerer Zeit an der MHH, zum Beispiel auf der Kinderintensivstation 67 oder seitens der Klinikseelsorge, welche aber hauptsächlich Patient_innen und Angehörige begleitet. Ein für alle Mitarbeiter_innen und Berufsgruppen zugängliches Angebot gab es bislang nicht. Durch Anregungen des Personalrats, aber auch durch den dringend festgestellten Bedarf infolge von Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, konnten wir das Präsidium dafür gewinnen, den Aufbau eines Krisenbegleitungsteams finanziell zu ermöglichen.“

Was passiert während einer Krisenbegleitung?

„Krisenbegleiter_innen kommen nicht mit „Ratschlägen“, wie ein Mensch eine traumatische Erfahrung zu bewältigen hat, sondern sind erst einmal vor allem „da“. In der ersten Zeit nach dem Trauma geht es erst einmal darum zuzuhören, Gefühle aufzufangen, ein Gefühl von Sicherheit zu vermitteln und gemeinsam mit den Betroffenen zu überlegen, was ihnen jetzt und in der nächsten Zeit gut täte. Die Krisenbeglei-

ter_innen können darüber hinaus auf Wunsch weitergehende Unterstützung vermitteln und begleiten und auch über die Akutphase hinaus als vertrauliche Ansprechpersonen zur Verfügung stehen. Alles, was während einer Krisenbegleitung geschieht, ist vertraulich.“

Wie kann eine Krisenbegleitung angefordert werden?

„Dafür gibt es unterschiedliche Wege: Der schnellste Weg ist das Anforderungsformular auf der SharePoint Seite Krisenbegleitung, die auch über den MHH-Notfallbutton im Intranet verlinkt ist (Notfallbutton → Krisenbegleitung für Mitarbeiter_innen nach traumatischen Arbeitserfahrungen). Die Anforderung erhalten dann alle Krisenbegleiter_innen gleichzeitig und können den Einsatz mit einem Mausklick untereinander koordinieren. Eine weitere Möglichkeit ist eine E-Mail an die Adresse krisenbegleitung@mh-hannover.de oder auch eine persönliche Ansprache einzelner Krisenbegleiter_innen, die alle auf der SharePoint Seite dargestellt sind.“

Übrigens: Auch wenn die SharePoint Seite der Krisenbegleitung unter dem Notfallbutton unter „Covid-19-News“ verlinkt ist, ist das Angebot nicht Covid-spezifisch, sondern steht für jede Form erlebter arbeitsbedingter Traumata zur Verfügung.“

Die stillen Heldinnen der Pandemie

„Testen, testen, testen“... so hören wir es in fast allen Statements zur aktuellen Pandemie. Intensivstationen, Impfzentren und Teststationen stehen im Brennpunkt aller Betrachtungen – zu Recht. Doch wer spricht eigentlich darüber, wo die endlose Masse von Abstrichen zur Untersuchung kommt? Wir waren in der virologischen Diagnostik, bei den stillen Heldinnen der Pandemie.

Im Januar 2020 war die Welt „noch in Ordnung“: Rund 35 000 Proben liefen durch das virologische Diagnostiklabor. Nun sind es ca. 47 000, davon gut 13 000 Untersuchungen auf SARS-CoV-2. Wochentäglich sind 500 – 800 Abstriche zu diagnostizieren, am Wochenende fallen ca. 200 Proben an.

Rund vier Stunden dauert die Analyse eines Abstrichs, anschließend werden die Befunde erstellt. Bis ca. 20 Uhr werden diese dann täglich an die unterschiedlichen Einsender (intern + extern) übermittelt.

Über 30% mehr Proben werden mit einem weitgehend gleichgebliebenen Labor-team gemeistert – eine deutliche Mehrbelastung! Aus dem Rufdienst (= Arbeitseinsatz im Ausnahmefall) am Wochenende ist eine Regelarbeitszeit geworden. Wie werden diese anhaltend schwierigen Arbeitsbedingungen gemeistert? Die Beschäftigten heben die gute Zusammenarbeit im Team hervor. Pia Wolf, BTA im Diagnostiklabor, bringt es auf den Punkt: „Teamwork ist alles!“

Wertschätzung? Die Nachfrage, ob im zurückliegenden Jahr mal MHH-Verantwortliche vor Ort gewesen sind, wird mit einem freundlichen „Nein“ beantwortet.



Hier kommen die Abstriche an



Pia Wolf am Analysegerät „Panther“

ZIMt mit neuer Führung vor großen Aufgaben

Seit August 2020 leitet Marcus Wortmann das Zentrum für Informationsmanagement (ZIMt). Ausgestattet mit einer einschlägigen Berufsausbildung und einem Studium konnte er in unterschiedlichen Kliniken vielfältige Erfahrungen sammeln. Nach der Beendigung der langen Führungsvakanz im ZIMt gibt es große Arbeitsaufgaben und Erwartungen. Wir haben ihn befragt:

Herr Wortmann, das Stichwort „Digitalisierung“ ist in aller Munde. Wo ist die MHH hierbei schon gut aufgestellt und wo brauchen wir dringend und schnell Veränderungen?

„Die MHH hat mit dem neuen Rechenzentrum eine gute technische Grundlage für die anstehende digitale Transformation. Auch die engagierten IT-Mitarbeiter verfügen über ein profundes Wissen über die MHH Organisation. Beides zusammen bildet das Fundament, auf dem ich positiv in die Zukunft blicke. Schnelle Veränderung brauchen wir in der Aktualität der Systeme sowie in der Vielfalt der gleichartigen Systeme, die konsolidiert werden müssen. In den Vordergrund wird die Vernetzung der Prozesse und für die Nutzerinnen und Nutzer eine moderne und intuitive Informationstechnologie gestellt.“

Beim Thema „Digitalisierung“ denken viele zunächst an große Projekte oder neue technische Ausstattungen. Wie wird aus Ihrer Sicht der

Arbeitsalltag der MHH-Beschäftigten in den nächsten Jahren von diesen Veränderungen betroffen?

„Ich gehe davon aus, dass wir in den deutschen Kliniken insgesamt als auch in der MHH deutliche Fortschritte in der digitalen Entwicklung sehen werden. Bund und Länder stellen erstmals gezielt Mittel in Höhe von 4,3 Mrd. € für die Digitalisierung des Gesundheitswesens zur Verfügung.“

Die große Überschrift lautet Vernetzung aller Gesundheitsdienstleister und spürbare Verbesserung durch die Digitalisierung von Prozessen. Standardisierung klinischer Daten zur regelhaften Nutzung und zu Forschungszwecken wird ein weiterer wesentlicher Fortschritt sein.

Für die MHH Beschäftigten wird dies neue Systeme und Technologien wie beispielsweise eine effiziente Spracherkennung oder Entscheidungsunterstützung bei der Medikation mit sich bringen. Ein weiterer Aspekt ist die Möglichkeit mit den Patienten über Portallösungen prä- und postklinisch digital zu kommunizieren.

Wir bereiten derzeit die großen Vorhaben auf, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MHH bei den Change Prozessen gut begleiten zu können.“



Save the Date

Personalversammlung

12.04.2021, 13.00 Uhr, Hörsaal F

Unter anderem mit diesen Themen:

Tätigkeitsbericht des Personalrats, Austausch mit den neuen Präsidiumsmitgliedern.

Sie wollen dabei sein? Nutzen Sie Ihre Möglichkeit mittels Live-Stream über MS-Teams. Diese Option besteht für alle Beschäftigten, die bei MS-TEAMS angemeldet sind.

Die Einwahl erfolgt über einen Link. Dieser wird zeitnah über die Homepage des Personalrats auf SharePoint oder der Einladung per Rundmail zu entnehmen sein.

Wechsel im Personalrat

Regina Gongala legt ihr Amt nach 17 Jahren Mitarbeit im Personalratsgremium aus persönlichen Gründen nieder. Regina Gongala war zwei Jahre lang als freigestelltes Personalratsmitglied tätig und engagierte sich auch nach dieser Zeit in der Öffentlichkeitsarbeit des Personalrats. Sie ist für die MHH seit 1989 im Einkauf tätig.

Der Personalrat verliert eine langjährige Vertreterin der Beschäftigten in unseren Reihen, als Kollegin in der MHH bleibt sie uns erhalten.

Für Regina Gongala rückt Franziska-Martina Bode, Biologielaborantin im Zentrallabor, in den Personalrat nach.



Regina Gongala



Franziska-Martina Bode

Dienstvereinbarung Zeitkonto

Im Januar 2021 haben das Präsidium und der Personalrat nach jahrelangen Verhandlungen und zweijähriger Testung in Pilotbereichen die „Dienstvereinbarung für die Nutzung des Arbeitszeitkontos im Zusammenhang mit Rufbereitschaft“ unterschrieben.

Diese Vereinbarung zeichnet sich durch eine Reihe von Vorteilen für die Beschäftigten aus:

- Zeiten aus Rufbereitschaftsdiensten, welche vorher tarifbedingt nur ausbezahlt werden konnten, dürfen jetzt in Freizeit umgewandelt werden. Diese Zeiten werden fakturiert, so dass für eine geleistete Stunde den Beschäftigten eine Stunde plus 20 Minuten gutgeschrieben werden.

- Minusstunden bei Inanspruchnahme des Rufdienstes zu ungünstigen Nachtzeiten am Folgetag werden verhindert.
- Beschäftigte können ihre daraus gewonnene Freizeit planbar umsetzen und damit längere Erholungszeiten generieren.
- Geplantes Frei aus diesem Zeitkonto verfällt bei einer Arbeitsunfähigkeitsmeldung in dem geplanten Zeitraum nicht.
- Die Einrichtung des Kontos wird individuell beantragt und ist freiwillig

Der Personalrat hat diese DV entwickelt und sich in den letzten Jahren permanent, auch gegen die Widerstände des früheren Präsidiums, für die Einrichtung des Zeitkontos eingesetzt. Mit dieser Regelung wird der Gestaltungsspielraum des TV-L genutzt. Nun können

Beschäftigte mit Rufbereitschaftszeiten wählen, ob sie diese Zeiten bezahlt oder in Freizeit erhalten wollen.

Jetzt steht einer MHH-weiten Einführung in allen Bereichen mit Rufbereitschaftsdiensten eigentlich nichts mehr im Wege. Dennoch vereinbarte der Personalrat mit dem Personalmanagement in der AG Arbeitszeit, dass zu Beginn der allgemeinen Anwendung der Dienstvereinbarung technische Voraussetzungen bei der Erfassung der Zeiten geschaffen werden müssen. Deswegen wurden zunächst zwei größere Bereiche der MHH direkt angesprochen, um dort die Einführung eines Zeitkontos in den nächsten Wochen vorzubereiten.



Die Sprechzeiten des Personalrats

Montag, Dienstag und Freitag: 09:00 - 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