

TERMIN

► **SBV plus: Auf-
frischung für erfah-
rene SBV-Mitglieder:
Gesetzesänderungen,
Rechtsprechung,
Umsetzung**

► **9. – 13.5., Walsrode.**

Das Seminar richtet sich an erfahrene SBV-Mitglieder und behandelt den neuesten Stand des Schwerbehindertenrechts mit Berücksichtigung des Bundesteilhabegesetzes und des SGB IX. Die wichtigsten Entscheidungen werden besprochen und welche Bedeutung sie für die SBV-Praxis haben.

[www.verdi-bub.de/
seminar/3038](http://www.verdi-bub.de/seminar/3038)

JETZT BEWERBEN

Der Personalrat des UKE war 2021 für den DPRP nominiert. Also, worauf noch warten? Die Jury freut sich über Ihre Bewerbung. Mitmachen ist denkbar einfach. Alle Informationen unter www.dprp.de.



INTERVIEW



Personal qualifizieren

AUSBILDUNG Die Klinikleitung des UKE wollte vor Ende des ersten Ausbildungskurses Pflegekräfte ohne eine generalisierte Ausbildung überall einsetzen – Motto: »Alle Berufsgruppen können alles«. Sybilla Borgström erklärt, warum sich der Personalrat dagegenstemmte.

Wie viele Mitarbeiter sind derzeit beim UKE beschäftigt? Wie viele davon sind Gesundheits-, Kinderkranken- und Altenpfleger und -pflegerinnen?

Derzeit sind ca. 16.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am UKE tätig, davon sind ca. 3.500 Pflegekräfte.

Was war das Ziel der generalisierenden Ausbildung? Was das Problem?

Die Leitung wollte mit dieser Ausbildung jede Pflegekraft in jeder Abteilung einsetzen können. Das hätte etwa bedeutet, dass der Arbeitgeber Altenpfleger und -pflegerinnen überall hätte einsetzen können, obwohl sie bisher ausschließlich in der Psychiatrie eingesetzt waren. Und Gesundheitskrankenpfleger/-pflegerinnen hätten auch in der Kinderklinik arbeiten sollen, obwohl diese bisher nur selten dort tätig waren. Aber Kinder sind keine kleinen Erwachsenen, ältere Menschen haben ganz andere Bedürfnisse. Wir wollten daher die Beschäftigten besser integrieren und qualifizieren.

Was hat der Personalrat dafür getan?

Zu Beginn hat der Personalrat jede Einstellung von Beschäftigten abgelehnt, die in einem berufsfremden Bereich eingesetzt werden sollten. Dann riefen wir die Einigungsstelle an, wo wir detailliert die einzelnen Ausbildungsverordnungen darlegten. Wir machten dort auch deutlich, dass Beschäftigte bereits pausenlos die Einsatzorte wechseln, teilweise auch, weil sie sich überfordert fühlten. Wir traten in Gespräche mit der Klinikleitung und diskutierten u.a., wer Fortbildungen absolvieren darf und ob Beschäftigte allein Nachtdienst machen dürfen.

Was haben Sie erreicht?

Wir schlossen zwei Regelungsabsprachen ab, in denen wir u.a. vereinbarten, dass alle Gesundheits- und Kinderkrankenpflegekräfte vor der Einstellung und dem Beschäftigungsbeginn zwei Tage in der Kinderklinik hospitieren

müssen. Die Einarbeitung selbst muss mindestens sechs Wochen dauern, kann bei Bedarf aber auch individuell verlängert werden. Diese Pflegekräfte dürfen aber weder im Kreißaal noch auf der neonatologischen Intensivstation eingesetzt werden. Altenpfleger und -pflegerinnen erhalten eine Einarbeitungsbegleitung/Praxisanleitung mithilfe einer Einarbeitungscheckliste und dem Einarbeitungskonzept der jeweiligen Station. Auch bei diesen Beschäftigten soll die Einarbeitung mindestens sechs Wochen dauern und ebenfalls individuell verlängert werden können, falls gewünscht. Ein Pluspunkt dieser Regelungsabsprachen ist, dass die Einarbeitungszeiten und zusätzliche Qualifizierungen vereint werden, was auch dem Stammpersonal nützt. Mittlerweile gibt es im Rahmen der hauseigenen Ausbildung Kurse mit Ausbildungsinhalten der tatsächlichen Ausbildung bzw. der jeweiligen Berufe, wie z. B. eine Arzneimittellehre für Kinder.

Wie hat sich dieses neue Konzept bewährt?

Das Konzept findet großes Interesse bei den Beschäftigten. Gerade für die Gesundheits- und Krankenpflegekräfte, die ihr Interesse in der Pädiatrie neu entdecken. Die angebotenen Fortbildungskurse finden regelmäßig statt, wurden als sehr positiv angesehen und helfen den Beschäftigten, sich zu orientieren und Sicherheit für den neuen Arbeitsbereich zu erlangen. Interne Umsetzungen sind durch dieses Konzept sehr viel einfacher auszuführen, da es genaue Vorgaben gibt. Die Pflegekräfte wissen somit auch, welche Voraussetzungen vorhanden sein müssen, um sich umsetzen lassen zu können. Wünschenswert wäre es allerdings noch, dass die Außenwerbung erweitert wird, um neu einzustellende Pflegekräfte für diese Möglichkeiten zu begeistern.

Zur Person: Sybilla Borgström ist Personalratsvorsitzende für das nichtwissenschaftliche Personal am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE).