
WIR
SIND DIE PFLEGE
KRAFT

Ein Handbuch

WIR
SIND DIE PFLEGE
KRAFT

Ein Handbuch



Impressum

Herausgegeben von ver.di •

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft • Bundesvorstand •

Bereich MitgliederEntwicklung • Verantwortlich: Torsten Tenbieg •

AutorInnen: ver.di-Organizing-Team und KollegInnen der MHH •

Comics von Fabian Stoltz • www.artigebilder.com • Umschlagidee und

Plakat Seite 20 von bildwechsel/www.image-shift.net • Satz: kv •

Druck: DCM, Meckenheim • 5. Auflage August 2015 •

Kontakt: ver.di • Bereich MitgliederEntwicklung •

Paula-Thiede-Ufer 10 • 10179 Berlin • www.verdi.de • me@verdi.de

Inhalt

Vorwort	4
Vorwort von Sandra Mehmecke • Pflegenetzwerk MHH •	5
Wir sind die Pflegekraft – ein Handbuch	6
Kapitel 1: Anliegen – Was ist das Problem?	10
Das 1:1-Gespräch • Wie entscheiden wir uns für ein gutes Anliegen? • Ein Plakat und seine Wirkung • Blitz • Praxisbeispiel: Eine erfolgreiche Bettgeschichte •	
Kapitel 2: Organisation – Alleine wirst du es nicht ändern!	23
Die Betriebslandkarte • Pflegenetzwerk • Training • Kampagnenplan •	
Kapitel 3: Aktion	34
Fragebogenaktion • Flugblätter schreiben und verteilen • Petition/Unterschriftensammlung • Delegation • Betriebs-/Personalversammlung • Originelle Aktionen •	
Das Ende ist erst der Anfang!	49
Materialien	50
Fragebogen • Argumente gegen Einwände • Gesprächsleitfaden für Stationsansprache oder Einzelgespräch • Gesamtbetriebslandkarte • Betriebslandkarte Bettenhaus • Ablaufplan Pflegenetzwerktreffen • Dokumentation: Bettenprobleme • Dokumentation: Petition/Unterschriftenliste •	

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den letzten 15 Jahren wurden bundesweit ca. 14 Prozent der Pflegestellen abgebaut. Die Zahl der Behandlungen ist im selben Zeitraum um mehr als 12 Prozent gestiegen. Die Konsequenzen dieses dramatischen Personalabbaus tragen die Pflegekräfte: Überstunden, Überlastung und unzureichende Patientenversorgung sind alltäglich geworden.

Die anstehenden Umstrukturierungen im Gesundheitssektor werden diesen Trend noch verschärfen. Nur mit einer starken und durchsetzungsfähigen Gewerkschaft können wir eine bessere Personalbesetzung und damit bessere Arbeitsbedingungen erkämpfen. Dafür müssen wir Schritt für Schritt unsere Durchsetzungsfähigkeit in der Pflege aus- und aufbauen und mehr Pflegekräfte davon überzeugen sich in ver.di zu organisieren. Das ist die wichtigste Aufgabe, vor der wir stehen. Denn gute Pflege kann nur dort stattfinden, wo die Beschäftigten vernünftige Arbeitsbedingungen vorfinden.

Mit diesem Handbuch möchten wir euch Anregungen für die tägliche Gewerkschaftsarbeit an die Hand geben. Das Handbuch beruht auf den Erfahrungen, die im Rahmen eines Organizing-Projekts von 2008 bis 2010 an der Medizinischen Hochschule Hannover und der Universitätsmedizin Göttingen gesammelt wurden.

Wir hoffen, wir geben euch damit Inspirationen für den Aufbau und die Stärkung von ver.di in eurem Betrieb.

Ellen Paschke

Bundesfachbereichsleiterin 3 – Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Frank Werneke

Stellv. ver.di-Vorsitzender

Vorwort

Seit meiner Ausbildung, also seit elf Jahren, bin ich berufspolitisch interessiert und stand dem Gewerkschaftsgedanken immer positiv gegenüber. Doch für mich als Pflegefachkraft wirkte eine ver.di-Mitgliedschaft wenig attraktiv. Meine Interessen, also die Belange der Pflege, schienen dort keine besondere Bedeutung zu haben. Kontakt zu ver.di-Aktiven bekam ich, so wie die meisten meiner KollegInnen, nur zu Streikzeiten.

Als sich das ver.di-Pflegenetzwerk gründete, organisierte auch ich mich.

Die direkte Ansprache durch ver.di-Aktive auf meiner Station, die 1:1-Gespräche, führten bei meinen KollegInnen und mir zum Umdenken. Denn uns wurde die richtige Hilfestellung angeboten: nämlich die Hilfe zur Selbsthilfe. Wir gingen zu den Pflegenetzwerktreffen und wurden schnell zu „aktiven“ Mitgliedern.

Mit den KollegInnen reden, zuhören, ihre Anliegen herausbekommen, sie organisieren, sie selbst entscheiden lassen, welche Probleme sie wie angehen werden und sie befähigen, diese Schritte selbst zu gehen. Nach dem Prinzip Wut-Hoffnung-Aktion, das ist Organizing. Meine KollegInnen und ich verstehen jetzt, dass „die ver.di“ nicht irgendwelche Personen sind, die von „Oben“ unsere Probleme angehen (oder auch nicht).

Der Tenor lautet jetzt: Wir sind die Gewerkschaft!

Im Pflegenetzwerk setzen wir uns gemeinsam systematisch und ergebnisorientiert für die Belange der Pflege in unserem Betrieb ein. Also für deine und meine konkreten Interessen. Das Pflegenetzwerk ist die Chance, der Pflege endlich eine starke Stimme zu geben. Dafür brauchen wir viele ver.di-Pflegenetzwerke! Mit dem Organizing-Ansatz kann es gelingen, die Pflege auch in deinem Krankenhaus stark zu machen. Dieses Handbuch soll dir und deinen KollegInnen dabei helfen.

Sandra Mehmecke

Eine ver.di-Pflegenetzwerk-Sprecherin der MHH

„Tue niemals etwas für andere, was sie nicht selbst für sich tun könnten.“

Saul Alinski

Wir sind die Pflegekraft – ein Handbuch

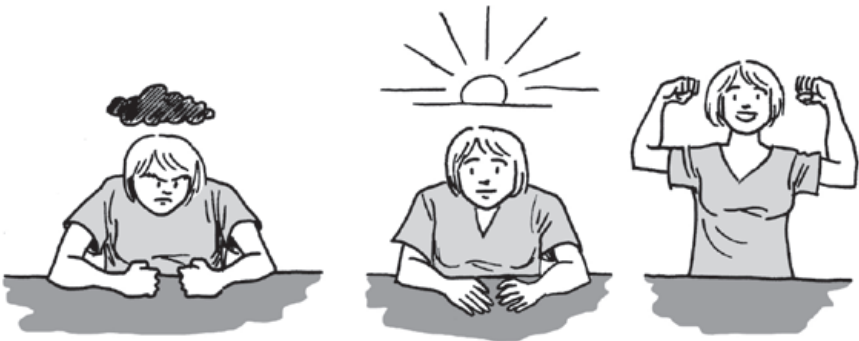
Petra ist total genervt. Seit einer Stunde versucht sie ein frisches Bett für einen Patienten zu organisieren. Der ältere Herr wartet schon den ganzen Vormittag auf dem Flur und fragt, wann er denn endlich sein Bett bekäme. Zu Recht: Er ist ja auch für 8:00 Uhr einbestellt worden. Statt der wohlverdienten Pause fasst Petra sich ein Herz und macht sich auf die Suche: auf der Nachbarstation, auf anderen Stationen, sogar in der Bettenzentrale. Vergeblich. Was bleibt ihr also anderes übrig, als selbst eines der benutzten Betten aufzubereiten, so gut es eben geht. Sie bittet Aida um Hilfe. Aida ist ebenfalls sauer. Gestern erst hat sie eine halbe Stunde herumtelefonieren müssen. Bis das Bett dann endlich auf Station ankam, waren drei Stunden vergangen. Und vorgestern ist eine Patientin wieder nach Hause gegangen, weil sie nach fünf Stunden keine Lust mehr hatte zu warten.

Aida reicht's. Während Petra und Aida das Bett aufbereiten, schmieden sie einen Plan. Sie wollen zur Pflegedienstleitung und die Anschaffung von neuen Betten fordern. Wenn die Pflegedienstleitung sie abblitzen lässt, dann gehen sie eben eine Stufe höher: zum Vorstand. In der Übergabe berichten sie ihren KollegInnen von dem Plan. Alle finden das eine gute Idee und würden auch mitkommen. Es sollten schon mindestens zehn KollegInnen sein, um der Pflegedienstleitung die Brisanz der Situation deutlich zu machen. Am Donnerstag ist ja zum Glück das ver.di-Pflegenetzwerktreffen, da kommt sicherlich die eine oder andere Kollegin noch mit. Schließlich haben sie ja auch alle dasselbe Problem ...

So oder so ähnlich würden Pflegekräfte in einem gut organisierten Krankenhaus mit Problemen im Arbeitsalltag umgehen. Doch davon sind wir noch weit entfernt. Vor dir liegt ein Handbuch, das dir dabei helfen soll, in deinem Krankenhaus eine starke Gewerkschaft aufzubauen. Es ist eine langwierige Aufgabe, KollegInnen dazu zu bewegen, sich für ihre Interessen einzusetzen und sich dafür in ver.di zu organisieren. Deshalb müssen wir diese Aufgabe systematisch angehen. Das Handbuch ist in drei Abschnitte unterteilt:

1. Wie kommen wir mit den KollegInnen über die Probleme im Krankenhaus ins Gespräch? Wie aktivieren wir sie, sich für ihre Anliegen einzusetzen?
2. Wie organisieren wir uns?
3. Welche Aktionen können wir machen?

Der Aufbau dieses Handbuchs folgt dabei dem Grundprinzip von Organizing: dem Prinzip **Wut-Hoffnung-Aktion**. Ob Flugblatt oder Gespräch mit KollegInnen, ob Betriebsgruppentreffen oder Personalversammlung – jede Kommunikation können wir nach diesem Grundmuster aufbauen:



Wut-Hoffnung-Aktion

Wut [heißes Anliegen]: Welches Problem brennt den KollegInnen auf den Nägeln? Wofür werden sie aktiv?

Hoffnung [starke Gewerkschaft]: Wir sprechen uns mit vielen KollegInnen auf Station ab und organisieren uns mit anderen Stationen. So bauen wir eine starke Gewerkschaft in der Pflege auf und haben die Macht unsere Arbeits- und Lebenssituation zu verbessern.

Aktion [gemeinsames Handeln]: Was können wir und die KollegInnen konkret tun, um eine starke Gewerkschaft **aufzubauen**?

Das Prinzip Wut-Hoffnung-Aktion können wir uns auch in Form eines Organisierungskreislaufes vorstellen:

Organisieren, um zu gewinnen!



Damit das Ganze nicht so trocken wird, erzählen wir parallel die Geschichte vom ver.di-Pflegenetzwerk an der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) und wie wir es geschafft haben, den ersten Schritt zur Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen zu gehen. Es ist eine „erfolgreiche Bettgeschichte“.

Im Anhang findest du eine Materialsammlung mit Fragebögen, Petitionen und Gesprächsleitfäden, die wir für unsere Aktionen benutzt haben. Sie sollen als Vorlage oder Beispiel dienen.

Man mag sich an der einen oder anderen Stelle dieses Buches fragen, wer ist eigentlich dieses „wir“? Wir, das sind zum einen hauptamtliche ver.di-OrganizerInnen, die zwei Jahre lang an den Unikliniken Göttingen und Hannover eine Kampagne organisiert haben, mit dem Ziel, handlungsfähige ver.di-Strukturen in der Pflege aufzubauen. Wir, das sind aber auch aktive KollegInnen vom ver.di-Pflegenetzwerk, das im Rahmen dieser Kampagne entstanden ist und heute den Kern der Vertrauensleutestruktur der Pflegekräfte an der MHH bildet. Da dieses Buch in einer Gemeinschaftsproduktion entstanden ist, macht es aus unserer Perspektive keinen Sinn diese Ebenen zu trennen. Manchmal sind das „wir“ die KollegInnen, manchmal sind das „wir“ die OrganizerInnen. Gemeinsam sind wir auf jeden Fall diejenigen, die mit Organizing-Methoden Schritt für Schritt bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege durchsetzen wollen. Dafür haben wir in diesen zwei Jahren viele Erfahrungen gesammelt, die wir gerne mit dir teilen möchten, denn nur, wenn wir heute anfangen Stärke in den Betrieben aufzubauen und uns zu vernetzen, so dass wir als Pflege mit einer Stimme sprechen können, werden wir in der Lage sein, unsere Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten und eine menschenwürdige Patientenversorgung zu erreichen.

Los geht's!

PS: In den unterschiedlichen Betrieben heißt es Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung (gleiches gilt für Versammlungen). Da die ständige Wiederholung den Text nicht unbedingt lesbarer macht, haben wir uns für die abwechselnde Verwendung dieser Begriffe entschieden. Hier seid ihr mit eurer Übersetzungskunst gefragt.

Kapitel 1: Anliegen

– Was ist das Problem?

In diesem Kapitel geht es um den Ausgangspunkt einer jeden Organisation: das Anliegen. Doch wie finden wir die Anliegen der KollegInnen heraus? Wie können wir sie dazu bewegen, sich aktiv für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzusetzen? Und worauf müssen wir als Betriebsgruppe bei der Auswahl des Anliegens achten? Allem voran steht das **1:1-Gespräch**.

1. Das 1:1-Gespräch

Auch das 1:1-Gespräch mit den KollegInnen ist nach dem Grundprinzip Wut-Hoffnung-Aktion aufgebaut [→ Kasten Seite 7]. Für das 1:1-Gespräch gilt: Wir hören den KollegInnen aufmerksam zu. KollegInnen werden nicht aktiv, nur weil ihnen jemand die richtigen Argumente liefert. Wenn wir nicht erfahren, was ihr Herzensanliegen ist, werden wir sie auch nicht dazu bewegen, sich mit uns gemeinsam zu organisieren und etwas an der Situation zu ändern. Die Faustregel lautet: 70% Zuhören – 30% Reden.



Wut und Anliegen herausfinden

Pflegekräfte organisieren sich, weil sie Probleme haben. Häufig gehen wir von uns selbst aus und glauben zu wissen, was den KollegInnen am Herzen liegt, und leider liegen wir damit nicht immer richtig. Um herauszufinden, was den KollegInnen unter den Nägeln brennt, müssen wir ihnen **offene Fragen** stellen, die nicht nur mit ja oder nein beantwortet werden können, denn wir wollen, dass sie uns ihre Probleme schildern. Zum Beispiel:

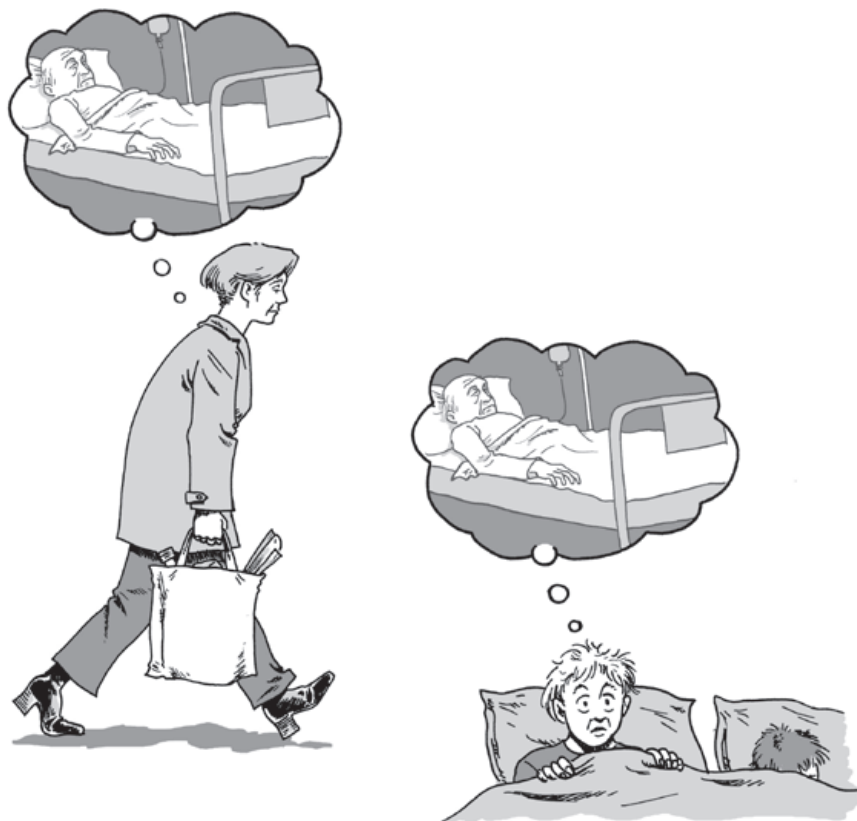
- Wie war deine letzte Schicht?
- Wie ist dein Tag bis jetzt gelaufen?
- Wie läuft's gerade auf Station?
- Welche Probleme gibt es auf deiner Station?
- Was würdest du gerne verändern?

Im Normalfall sind die KollegInnen überrascht, dass sich überhaupt jemand dafür interessiert, wie es auf der Arbeit läuft. Meistens fällt ihnen als Erstes eines der zentralen Probleme in nahezu allen Krankenhäusern ein: zu wenig Personal, zu viele Patienten, Überlastung oder auch alles gleichzeitig.

Wir wollen es aber konkreter wissen und haken mit sogenannten **tiefen Fragen** nach:

- Welches der Probleme, die du genannt hast, würdest du gern zuerst verändern?
- Wie wirkt sich der Personalmangel auf deine Arbeit aus?
- Was bedeutet es konkret, wenn ihr nur zu zweit im Spätdienst für 20 Patienten da seid?
- Wie oft kommt das vor?
- Welche Aufgaben schaffst du dann nicht mehr?

Tiefe Fragen zielen darauf ab, dass die KollegInnen selbst reflektieren, welche Auswirkungen die Arbeitsbedingungen nicht nur auf die Qualität der Pflege, sondern auch auf unsere Lebensqualität haben. Ein klassisches Beispiel ist Einspringen aus dem Frei. Alle kennen die Situation. Endlich mal wieder ein freies Wochenende gemeinsam mit der Familie oder Freunden verbringen. Das kommt im Schichtdienst sowieso schon selten genug vor. Dann klingelt das Telefon: „Gut, dass ich dich erreiche, Susanne hat sich krankgemeldet und ...“



Auch in anderen Situationen nehmen wir die Arbeit mit nach Hause. Patienten geistern uns durch den Kopf, die wir nicht mehr den eigenen Ansprüchen und den Bedürfnissen der Patienten entsprechend versorgen konnten, weil doch noch ein Notfall reingekommen ist. Das schlechte Gewissen macht sich breit: „Was hat meine Arbeit noch mit meinen Vorstellungen davon zu tun, was eine gute Pflege ist und weshalb ich eigentlich den Pflegeberuf mal gelernt hatte?“

Oder aber die Arbeit ist so anstrengend, dass wir nach der Schicht kaum noch in der Lage sind, Freunde zu treffen oder unsere Freizeit zu gestalten. Darunter leidet natürlich auch das Privatleben. Die Arbeit hört nicht auf, wenn wir die Station verlassen, und das ist den KollegInnen häufig nicht klar. Erst wenn ihnen deutlich wird, wie umfassend die Arbeitsbedingungen ihr gesamtes Leben bestimmen, wächst der Entschluss sich zu organisieren.

Deshalb stellen wir auch **„tiefe persönliche Fragen“**, damit sich die KollegInnen das Ausmaß der Arbeitsbelastung selbst bewusst machen:

- Wie geht's dir damit?
- Wie lange kannst du das noch weiter machen?
- Was sagt deine Familie/dein Freund/deine Freundin dazu?

Gute Fragen für Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen

Offene Einstiegsfragen:

Wie war deine letzte Schicht? Wie ist dein Tag bis jetzt gelaufen?

Wie läuft's gerade auf Station?

Welche Probleme gibt es auf deiner Station?

Was würdest du gerne verändern?

Vertiefung des Anliegens:

Wie wirkt sich der Personalmangel auf deine Arbeit aus?

Wie wirkt sich die Situation auf deinen Umgang mit den Patienten aus?

Was heißt das konkret, wenn ihr nur zu zweit im Spätdienst für 20 Patienten da seid?

Wie oft kommt das vor?

Welche Aufgaben schaffst du dann nicht mehr?

Tiefe/persönliche Fragen:

Wie geht's dir damit?

Was sagt deine Familie/dein Freund dazu?

Wie gehst du nach so einem Arbeitstag nach Hause?

Wie lange kannst du das noch so weitermachen?

Hoffnung – unsere Vision von Gewerkschaft

Bei dem Gespräch geht es nicht darum, der Kummerkasten für die KollegInnen zu sein. Wir müssen zwar wissen, was ihre Probleme sind. Das heißt aber nicht, dass wir die Lösung für das Problem parat haben müssen, geschweige denn, dass wir das Problem für die KollegInnen lösen. Vielmehr geht es darum, den KollegInnen deutlich zu machen, dass sie mit ihren Problemen nicht alleine dastehen. Wenn alle vereinzelt versuchen, irgendwie durch- oder klar zu kommen, ändert sich auch nichts. Die Pflege spricht leider (noch) nicht mit einer Stimme, und das können wir nur gemeinsam ändern. Gemeinsam heißt: mit dir, und genau das ist Gewerkschaft. Wir brauchen eine Vision, die die brennenden Anliegen der KollegInnen und das gemeinsame Lösen der Anliegen direkt mit der Gewerkschaft verknüpft.

Oft reden wir gar nicht über Gewerkschaft und wenn, dann viel zu abstrakt, so dass sich niemand was darunter vorstellen kann. Oder wir reden nur über Gewerkschaft, wenn es um den Beitritt geht. Wir sollten aber dafür sorgen, dass das Reden über Gewerkschaft und wie wir uns als Pflege besser organisieren können, so selbstverständlich wird, dass allen KollegInnen klar wird: Ohne Gewerkschaft geht es nicht!

Gewerkschaftsbotschaft

Unsere Gewerkschaftsbotschaft ist die Kunst, in drei bis vier Sätzen zu erklären, warum wir nur als starke ver.di in der Pflege in der Lage sein werden, unsere Interessen durchzusetzen. Die Lösung der Probleme der Kollegin muss direkt mit der Gewerkschaft verknüpft werden. Jede findet sicherlich unterschiedliche Worte dafür, das Beispiel dient hier nur als Orientierungshilfe:

„Die Probleme, die du genannt hast, haben viele KollegInnen hier im Haus. Eine Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen werden wir nur erreichen, wenn wir uns beraten und gemeinsam einen Plan machen, wie wir die Arbeitsbedingungen und zwar (hier die Probleme aufzählen, die die KollegInnen zuvor genannt haben) verbessern können. Wir sind die größte Berufsgruppe im Krankenhaus, und trotzdem haben wir nichts zu sagen. Es ist Zeit, dass wir uns zusammentun, damit wir mit einer Stimme sprechen. Gemeinsam handeln: Das ist Gewerkschaft.“

Wenn wir unsere Vision von Gewerkschaft erklärt haben, sollten wir unbedingt nachfragen, was die KollegInnen davon halten: „Wie findest du die Idee, bei uns im Krankenhaus eine starke Gewerkschaft auch in der und für die Pflege aufzubauen?“

Wenn die KollegInnen finden, dass das eine blöde Idee ist und sie zum Thema Gewerkschaft eine negative Einstellung haben, belassen wir es bei dem Gespräch. Wir arbeiten uns nicht an den KollegInnen ab, sondern orientieren uns an denjenigen, die finden, dass es eine gute Idee ist. Mit ihnen sollten wir unbedingt eine verbindliche Verabredung treffen.

Aktion – Verabredungen treffen

Verabredungen sind wichtig, weil wir mit jedem Gespräch unsere Strukturen in der Pflege weiter auf- und ausbauen. Es macht klar, dass wir nicht „einfach nur“ reden, sondern dass unser Reden ein Ergebnis hat. Eine Verabredung kann sein, dass die Kollegin zum Betriebsgruppentreffen, zu einer Aktion oder zu einer Veranstaltung kommt. Wenn die Gesprächssituation zu hektisch ist, könnt ihr mit den KollegInnen auch verabreden, euch noch einmal in einem ruhigeren Dienst oder nach Feierabend auf einen Kaffee zu treffen, um das Gespräch zu vertiefen. Eine ganz zentrale Verabredung ist natürlich, in ver.di einzutreten. Denn damit zeigen uns die KollegInnen, dass wir uns jetzt gemeinsam verbindlich auf den Weg machen, die Pflege durch eine gut aufgestellte Gewerkschaft zu stärken.

Ihr solltet unbedingt die Telefonnummer oder mindestens eine E-Mail-Adresse der Kollegin bekommen, damit ihr in Verbindung bleiben könnt. Gerne geben die KollegInnen ihre Stationsnummer an, doch auf Station ist es wegen Urlaub, Krank, Frei und Schichtdienst sehr schwer, Pflegekräfte zu erreichen. Die meisten sind bereit, uns ihre private Telefonnummer zu geben, wenn wir ihr Interesse wecken konnten, und sind damit einverstanden kontaktiert zu werden.



Manchmal versuchen KollegInnen, sich einer konkreten Verabredung zu entziehen. Sie finden unsere Idee grundsätzlich gut, ABER:

- „... ich habe keine Zeit.“
- „... das bringt doch sowieso nichts.“
- „... vielleicht/mal sehen.“
- „... dann komme ich gleich auf die rote Liste.“ [Angst]

Es ist wichtig, die Einwände der KollegInnen ernst zu nehmen.

- „Ja klar ...“
- „Das verstehe ich ...“
- „Mir fällt das auch schwer ...“
- „So habe ich auch mal gedacht ...“

- „ABER, du hast doch selbst gesagt, dass ...“ Wir verknüpfen das Gespräch an dieser Stelle wieder mit den Anliegen, die die Kollegin zu Beginn des Gespräches geäußert hat.

Als Betriebsgruppe könnt ihr euch auch gemeinsam gute Argumente überlegen. An der MHH haben wir für die häufigsten Einwände gute Antworten gesammelt. Ein paar davon findet ihr im Anhang auf Seite 52.

Wie gehen wir mit Einwänden um?

- Einwände ernst nehmen: „Ja klar, das verstehe ich ...“
- Zurück zum Anliegen „ABER du hast doch selbst gesagt, dass ...“
- Bestätigung erneut erfragen: „Was meinst du dazu?“

Wichtig ist, dass wir, nachdem wir auf die Einwände der KollegInnen eingegangen sind, erneut nachfragen, wie sie das nun finden!

Wann und wo sprechen wir mit den KollegInnen?

Auf eurer eigenen Station wisst ihr am besten, was ein guter Zeitpunkt ist und an welchem Ort ihr die KollegInnen anspricht. Das kann die Frühstückspause sein (wenn es eine gibt), es kann ein ruhiger Nachtdienst sein, die Zigarettenpause oder der Umkleideraum. Manchmal muss man abwägen, ob die Anwesenheit der Stationsleitung ein offenes Gespräch verhindert, ob eine Gruppensituation gut ist oder ob man zunächst mal ein Gespräch unter vier Augen führt.

Das gleiche gilt für Gespräche auf anderen Stationen. Es kostet zunächst einmal eine ganze Menge Überwindung! Dort kennen wir meistens die Arbeitsabläufe nicht so genau und haben kein Gespür dafür, was ein guter Zeitpunkt ist. Hier müssen wir es einfach probieren. In der Übergabe etwa hat man viele KollegInnen beisammen. Zwar können wir in so einer Situation möglicherweise nicht in die Tiefe gehen, aber wir können feststellen, welcheR KollegIn interessiert ist und welcheR KollegIn eine wichtige Rolle im Team spielt. Auf diese KollegInnen sollten wir uns dann konzentrieren! In die Übergabe gehen wir am besten zu zweit!

2. Wie entscheiden wir uns für ein gutes Anliegen?

Die Anliegen im Krankenhaus sind häufig sehr komplex und fragmentiert; KollegInnen im OP haben meistens andere Probleme als KollegInnen auf Intensiv- oder Normalstation. Auch haben nicht alle Normalstationen dieselben Probleme (zum Beispiel Kinderklinik und Erwachsenen-Normalstation).

Das Anliegen, mit dem wir KollegInnen mobilisieren, sollte nicht nur einer Person auf den Nägeln brennen. Es muss sehr viele KollegInnen betreffen, und es muss dafür eine Lösungsmöglichkeit geben. Klar ist, dass alle Anliegen wichtig sind und dass es sehr schwierig ist, sich auf eins zu einigen.

Deshalb orientieren wir uns bei der Auswahl an drei Kriterien:

Kriterien für mobilisierungsfähige Anliegen

1. Ist es ein brennendes Anliegen? Ist es wirklich das Herzensanliegen der KollegInnen, dieses Problem zu beseitigen? Denn nur dann werden sie auch bereit sein sich Zeit zu nehmen, um sich für die Lösung des Problems zu engagieren!
2. Betrifft es viele Pflegekräfte? Eine Mehrheit der KollegInnen in dem Bereich, in dem wir aktiv sind (mindestens 50 Prozent), sollte von dem Problem betroffen sein.
3. Können wir gewinnen? Sind wir als Gewerkschaft stark genug, um uns durchzusetzen? Wie viele aktive KollegInnen brauchen wir, um gewinnen zu können?

Viele Anliegen – wie zum Beispiel der ständige Personalmangel – sind durch eine Initiative in einem Krankenhaus nicht zu lösen. Auch haben wir in der Pflege nicht den Organisationsgrad, den wir bräuchten, um einen großen Konflikt gewinnen zu können. Um diese Stärke aufzubauen, sollten wir versuchen, die Konflikte zunächst in kleinere gewinnbare Probleme runterzubrechen. Es gibt viele Probleme, die auch vor Ort lösbar sind. Wir sehen sie oft nicht, weil sie uns banal erscheinen. Ein defektes Gerät zum Beispiel kann den Personalmangel auf Station erheblich verschärfen, wenn wir ohnehin knapp besetzt sind und wertvolle Zeit damit verlieren, uns das Gerät auf einer anderen Station auszuleihen. Die Anschaffung eines Gerätes ist häufig günstiger als neues Personal. Somit ist es leichter durchsetzbar und wir können uns möglicherweise schon im „Kleinen“, also auf einer Station, einen Erfolg organisieren. Gerade in der Aufbauphase unserer Gewerkschaftsstruktur ist es wichtig zu gewinnen, denn sonst werden wir unsere KollegInnen kaum davon überzeugen, dass wir gemeinsam die Arbeitsbedingungen verbessern können.

Praxisbeispiel MHH: Eine erfolgreiche Bettgeschichte

Nachdem wir mit rund 30 Pflegekräften gesprochen hatten, hatten wir sehr viele Probleme im Stationsalltag gefunden.



Es war klar, dass wir nicht alle Themen gleichzeitig bearbeiten konnten. Um uns nicht zu verzetteln, mussten wir uns zunächst auf ein Problem konzentrieren. Nur auf welches von allen? Wir wussten nicht, was die anderen 1570 Pflegekräfte dachten und welches Problem für sie am dringendsten war. Daher haben wir uns eine systematische Form der **Befragung** überlegt, aus der klar hervorgeht, ob das Problem nur „nervt“ oder unerträglich ist. Auf einem Fragebogen sollten die KollegInnen die Probleme auf einer Skala von 1-4 bewerten:

Wir müssen uns immer wieder bemühen, Betten für neu aufgenommene Patienten zu besorgen. Die Situation ist für mich unerträglich. Es stellt für mich ein Problem dar. Ich kann damit leben. Es stört/betrifft mich nicht.

Wir haben nicht nach allen Problemen gefragt, sondern uns auf vier konzentriert, die unserer Meinung nach Priorität hatten [→ Fragebogen bei den Materialien auf Seite 50].

Gleichzeitig wollten wir natürlich auch noch wissen, was die KollegInnen von sich aus als Kernprobleme benennen würden. Und das konnten wir nur durch direktes und offenes Fragen herausfinden: Wie läuft es bei euch auf Station? Was stört euch bei der Arbeit am meisten? So hatten wir auch gleich Gelegenheit, die KollegInnen kennenzulernen, Kontakte zu knüpfen, ihre Reaktion mitzubekommen und sie zu unserem ersten ver.di-Pflegenetzwerktreffen einzuladen.

Einen bleibenden Eindruck hinterlassen: Ein Plakat und seine Wirkung

PRIORITÄTEN SETZEN? BEI 1000 PRIORITÄTEN AM TAG HÖRTS AUF!



Da unsere Befragung auch einen bleibenden Eindruck hinterlassen sollte, damit auch die KollegInnen, die gerade nicht auf Station sind, davon erfahren, haben wir nach jedem Gespräch zusammen mit den KollegInnen ein Plakat aufgehängt. Dieses Plakat hatten wir entworfen, damit auf den Stationen ein dauerhafter Hinweis auf das ver.di-Pflegenetzwerktreffen sichtbar ist.

**WIRD ZEIT, DASS WIR ES IN DIE HAND NEHMEN
KOMMT ZUM PFLEGENETZWERK**

VER.DI-PFLEGE-NETZ | JEWEILS AM 2. DONNERSTAG IM MONAT | 14.30 UHR KONFERENZRAUM IN DER LADENSTRASSE

Die KollegInnen erkannten sich sofort in dem Plakat

wieder und haben es gern mit uns aufgehängt. Den Pflegedienstleitungen haben die Plakate natürlich weniger gut gefallen: „Wenn das die Patienten sehen!...“ Die Plakate sollten unverzüglich entfernt werden. Doch viele Pflegekräfte wollten, dass die Plakate hängen bleiben. Unser ver.di-Personalrat intervenierte bei der Geschäftsführung, die zunächst einmal darüber aufgeklärt werden musste, dass wir als GewerkschafterInnen das Recht haben unsere KollegInnen zu informieren und dafür auch Plakate aufhängen dürfen. Schließlich wurde sich darauf geeinigt, dass die Plakate nicht auf den Fluren und den Eingangstüren der Stationen hängen. Interessant war auch, dass die Geschäftsleitung den Personalrat für die Plakataktion verantwortlich machen wollte. Dieser verwies jedoch darauf, dass sich die Geschäftsführung an die ver.di-Vertrauensleute wenden sollte und er aber unabhängig davon es für eine gelungene Aktion halte. Auf vielen Stationen hängen die Plakate bis heute!

Blitz

Für die Befragung haben wir einen sogenannten **Blitz** organisiert. Ziel eines Blitzes ist es, in einer gebündelten Aktion mit möglichst vielen Beschäftigten zu sprechen. An einem Samstag haben wir uns mit aktiven ver.di-KollegInnen im Haus getroffen und uns die Stationen untereinander aufgeteilt. Da die Aktion umso wirkungsvoller ist, je mehr sich beteiligen, wurden wir von ver.di-KollegInnen aus anderen Krankenhäusern unterstützt. Außerdem macht es in einer größeren Gruppe einfach mehr Spaß! In Zweiertteams sind wir in die Übergabe der Stationen gegangen. Wir hatten zehn Teams, und alle Teams hatten sich zwei bis drei Stationen vorgenommen.

Natürlich waren alle total aufgeregt. Viele waren noch nie auf einer anderen Station gewesen, um dort mit den Pflegekräften über ihre Probleme und über Gewerkschaft zu sprechen. Viele waren der Meinung, die KollegInnen hätten gar keine Zeit für so ein Gespräch und hatten Sorge rausgeschmissen zu werden... In den folgenden zwei Stunden haben wir auf 25 Stationen mit 120 Pflegekräften gesprochen. Zweimal wurden wir gebeten, am Ende der Übergabe oder an einem anderen Tag wiederzukommen. Aber die meisten KollegInnen haben sich Zeit genommen.

Der **Blitz** war für uns alle eine tolle neue Erfahrung. Wir haben gemeinsam auf 25 Stationen gezeigt, dass ver.di auch in der Pflege aktiv ist, wir uns für die Anliegen der KollegInnen interessieren und dafür auch zu ihnen kommen. Mit

dieser Aktion haben wir den Grundstein für das ver.di-Pflegenetzwerk gelegt. Hatten wir bislang meistens mit den immer selben sieben KollegInnen zusammengesessen, hatten wir nun eine Vielzahl neuer Kontakte, die wir zu unserem ersten Pflegenetzwerktreffen einladen konnten, um die nächsten Schritte gemeinsam mit den neuen KollegInnen zu planen. Zum ersten ver.di-Pflegenetzwerktreffen sind dann über 20 (!) KollegInnen gekommen. Zum einen waren viele neugierig und wollten wissen, was bei der Befragung herausgekommen war. Zum anderen hatten wir bei allen KollegInnen, die uns ihre Telefonnummer gegeben haben, angerufen und sie persönlich eingeladen.

Nach dem **Blitz** und der Befragung wussten wir, was die KollegInnen auf 25 Stationen als die zentralen Probleme sahen. Auf dieser Grundlage wählten wir das geeignetste Anliegen aus. Um uns noch einmal zu versichern, haben wir bei unseren KollegInnen auf den Stationen nachgefragt, ob sie zu diesem Thema auch aktiv werden wollen. Als sie uns dies bestätigten, war klar: Wir würden uns als erstes für mehr saubere Betten auf den Stationen engagieren.



Kapitel 2: Organisation

– Alleine wirst du es nicht ändern!

Organisation ist kein Zufall. Organisation entsteht immer dort, wo einige KollegInnen beschließen, dass sie etwas an ihren Arbeitsbedingungen ändern wollen und einen Plan schmieden. Am Anfang einer jeden Organisation steht der Basisaufbau. Basisaufbau heißt, KollegInnen zu finden, die auch etwas ändern wollen. Wenn wir mit KollegInnen über ihre Anliegen sprechen (→ Kapitel I), ist das der erste Schritt, unsere gewerkschaftliche Basis im Krankenhaus zu erweitern.

Der Arbeitgeber ist in der Regel sehr gut „organisiert“. Im Krankenhaus gibt es ein sehr effizientes hierarchisches System, mit dem der Arbeitgeber Anweisungen von oben nach unten durchstellt. Ein Beispiel: Die Pflege soll Tätigkeiten aus dem ärztlichen Bereich übernehmen wie Blutentnahmen und iv-Gaben. Es gibt unterschiedliche Positionen zu diesem Thema in der Pflege. Die einen sehen ihren Beruf dadurch aufgewertet, andere sehen es nicht ein, noch eine zusätzliche Tätigkeit zu übernehmen, ohne eine entsprechende Entlastung zu bekommen. Diese Gespräche finden informell fast überall statt, aber schlussendlich setzt der Arbeitgeber durch, dass der ohnehin schon überlasteten Pflege eine weitere Aufgabe aufgebürdet wird.

Welche Struktur haben wir, um uns zu überlegen, was unsere Position als Pflege und auch unsere Forderung ist? An welchem Ort verständigen wir uns darüber, wie wir zum Beispiel eine entsprechende Entlastung als Ausgleich für die Übernahme von Tätigkeiten aus dem ärztlichen Bereich durchsetzen?

Es ist kein Geheimnis: Die Pflege ist in fast allen Krankenhäusern sehr schlecht organisiert, und eine gewerkschaftliche Vertrauensleute-Struktur, die zu den spezifischen Anliegen der Pflege Aktionen macht, gibt es kaum. Wir stehen hier alle am Anfang. Daher müssen wir jetzt konkrete Schritte tun, damit wir bessere Arbeitsbedingungen für die Pflege erreichen können. In diesem Kapitel geht es darum, wie wir den Aufbau unserer Basis anhand von Betriebslandkarten systematisieren können. Wie wir ein gutes ver.di-Pflegenetzwerk organisieren und wie wir uns und unsere KollegInnen für die Auseinandersetzungen trainieren.

Die Betriebslandkarte

Eine Betriebslandkarte ist eine schematische und systematische Karte des Betriebes. Mit Hilfe einer Betriebslandkarte können wir den Stand der Organisation in unserem Krankenaus auf einen Blick erfassen. Es ist wichtig, dass wir uns den aktuellen Stand der Organisation vor Augen führen, damit wir unsere Stärke und Durchsetzungsfähigkeit richtig einschätzen können.

Eine Betriebslandkarte mit allen Bereichen, in denen Pflegekräfte arbeiten, zu erstellen, kann insbesondere in großen Krankenhäusern eine echte Herausforderung sein! Als Erstes fallen uns sicherlich das Bettenhaus und der OP ein. Aber ist das schon alles? Gibt es vielleicht Pflegekräfte, die in anderen Gebäuden arbeiten? Befindet sich das ganze Krankenhaus geografisch an einem Ort oder sind ganze Kliniken ausgelagert? Was ist zum Beispiel mit der Kinderklinik oder der Psychiatrie?

Wenn wir unser Krankenhaus mit all seinen Gebäuden, Stationen und OPs aufgezeichnet haben, tragen wir in die Karte ein, wo wir – die ver.di-Aktiven, die Vertrauensleute – arbeiten. Wissen wir überhaupt, wo sie arbeiten? Wo arbeiten weitere ver.di-KollegInnen? Häufig wissen wir nicht einmal, wer auf unserer eigenen Station bei ver.di ist. Wir können so feststellen, ob es Bereiche gibt, in denen viele ver.di-KollegInnen arbeiten und in welchen Bereichen es gar keine ver.di-KollegInnen gibt. Gibt es dort vielleicht Ansprechpartner? Oder sogar KollegInnen, die wichtig sind, um unsere Gewerkschaft im Krankenhaus aufzubauen?

Betriebslandkarte

Schritt 1: Auf einem großen Bogen Papier schematische Darstellung aller Klinikgebäude mit den unterschiedlichen Stationen und Bereichen, in denen Pflegekräfte arbeiten.

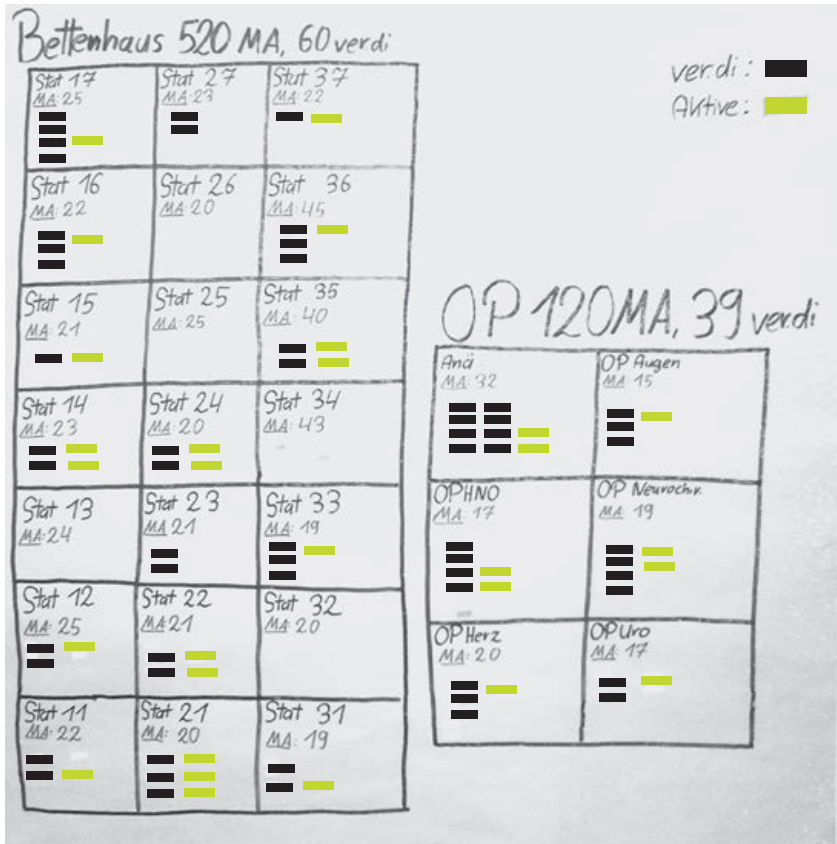
[→ Gesamtbetriebslandkarte Seite 56/57]

Schritt 2: Auf der Karte eintragen:

Wie viele KollegInnen arbeiten in den einzelnen Bereichen?

Wie viele ver.di-KollegInnen arbeiten in den Bereichen? Wo sitzen unsere ver.di-Vertrauensleute? Wo sind wir schon präsent?

Je nachdem, in welchem Bereich wir uns zu welchem Anliegen organisieren wollen, kann es sinnvoll sein, bestimmte Bereiche detaillierter aufzuzeichnen. Etwa das Bettenhaus oder den OP, wie hier zu sehen:



Beispiel für eine Betriebslandkarte

Eine Betriebslandkarte ist niemals fertig. Im Krankenhaus wechseln KollegInnen nicht selten die Station oder den Bereich, bilden sich fort etc. So haben wir den Überblick, wo wir Kontaktpersonen haben und wo nicht. Wir können sie immer wieder ergänzen und auf unseren Treffen benutzen.

ver.di-Pflegenetzwerk

Wenn wir einen ersten Überblick darüber haben, was die Probleme im Krankenhaus sind, laden wir die interessierten KollegInnen zu einem Treffen ein. Dabei müssen wir zwei Dinge berücksichtigen:

1. Das Treffen sollte repräsentativ sein: Repräsentativ heißt hier nicht nur, dass KollegInnen von unterschiedlichen Stationen auf den Treffen sein sollten. Wir müssen auch auf ein ausgewogenes Verhältnis zum Beispiel von Männern und Frauen achten. Es versteht sich von selbst, dass, wenn auf einem Pflegenetzwerktreffen nur Männer sitzen, irgendetwas schief gelaufen ist, beziehungsweise wir uns darum bemühen müssen, dass mehr Frauen zu dem Treffen kommen. Um zu veranschaulichen, wie repräsentativ ein Treffen ist, also wie gut oder auch schlecht wir im Krankenhaus aufgestellt sind, können wir unsere Betriebslandkarte nutzen.



2. Ein gutes Treffen braucht aktive KollegInnen: Auf den Treffen sollte eine möglichst hohe Anzahl von KollegInnen zusammenkommen, die nicht nur ihren Frust loswerden, sondern etwas unternehmen wollen. Aktive KollegInnen können wir manchmal daran erkennen, dass sie auch im Arbeitsalltag soziale Verantwortung übernehmen: Sie organisieren zum Beispiel das Geburtstagsgeschenk für eine Kollegin, die Weihnachtsfeier oder den Betriebsausflug.

Der Ablauf eines Treffens sollte sich immer an dem Prinzip Wut-Hoffnung-Aktion orientieren. [→ auch Kasten Seite 7]

Wut – Anliegen besprechen: Es ist wichtig, auf den Treffen ausreichend Zeit zur Besprechung der Anliegen einzuplanen. So können wir auch KollegInnen einbeziehen, die zum ersten Mal gekommen sind. Sie können berichten, wie sich die Probleme auf ihrer Station darstellen.

Hoffnung: Wie ist unser Plan, mit dem wir die Anliegen erfolgreich bearbeiten können? Und was hat das mit Gewerkschaft zu tun?

Aktion – Nächste Schritte: Ein Treffen sollte immer mit einer konkreten Verabredung enden. Zum Beispiel, dass KollegInnen herausfinden, wie viele KollegInnen auf ihrer Station arbeiten und ob es dort Gewerkschaftsmitglieder gibt. Einen Termin für ein weiteres Treffen solltet ihr natürlich auch vereinbaren, damit ihr die gesammelten Informationen zusammen tragen könnt. [→ Ablaufplan bei den Materialien Seite 58/59]

Tipps für Treffen

Protokoll: Ein Protokoll ermöglicht den KollegInnen, die an dem Treffen nicht teilnehmen konnten, auf dem Laufenden zu bleiben. Für euch ist ein Protokoll eine wichtige Gedächtnisstütze, damit ihr beim nächsten Treffen wisst, wie es weitergeht.

Visualisieren: Insbesondere die konkreten Verabredungen solltet ihr visualisieren: Schreibt die Namen der KollegInnen an, die eine Aufgabe übernommen haben. Das macht es für die KollegInnen verbindlicher.

Anwesenheitsliste: Durch eine regelmäßig geführte Anwesenheitsliste behalten wir im Blick, wo und ob wir im Laufe unserer Organisierungsbemühungen KollegInnen aus bestimmten Bereichen gewinnen oder vielleicht auch wieder verlieren. Gleichzeitig können wir wichtige Informationen wie Bereich, Station, Telefonnummer und E-Mail-Adresse abfragen, die wir für unsere Betriebslandkarte nutzen können.

Klärt, wie ihr in Kontakt bleiben wollt: Haben alle KollegInnen eine E-Mail-Adresse und lesen sie regelmäßig ihre Mails? Dann wäre es gut, einen E-Mail-Verteiler einzurichten. Aber Achtung: E-Mails sind zwar ein gutes Instrument, um Informationen wie Protokolle schnell an viele KollegInnen zu verteilen. Jedoch sind sie sehr unverbindlich, meistens bekommen wir keine Rückmeldung auf Mails. Müssen wir uns kurzfristig absprechen, ist es unerlässlich, dass wir die KollegInnen telefonisch erreichen können. Wenn wir Handynummern haben, können wir z. B. Gruppen-SMS vom Computer an alle versenden.

Checkliste Treffen

Vorher:

- Einladen (hauptsächlich persönlich also 1:1-Gespräch oder Telefon)
- Teilnehmerliste mit Name/Station/Telefonnummer/E-Mail-Adresse vorbereiten
- Betriebslandkarte vorbereiten
- Wer moderiert?
- Wer schreibt das Protokoll?
- Ablaufplan für das Treffen erstellen nach dem Grundmuster:
 - „Probleme besprechen“
 - Plan zur Lösung entwickeln, Gewerkschaft thematisieren
 - Verabredungen treffen

Nachher:

- Wie viele KollegInnen waren auf dem Treffen?
- Waren neue KollegInnen auf dem Treffen?
- Wer kontaktiert sie und fragt, wie sie das Treffen fanden?
- Waren KollegInnen nicht da, die kommen wollten?
- Wer fragt nach, warum sie nicht gekommen sind?
- Was wurde verabredet?

Training

Organisieren und Interessen vertreten will gelernt sein. Da es als Pflegekraft eben nicht zu unseren alltäglichen Aufgaben gehört, ein Treffen zu moderieren, auf einer Personalversammlung vor 50 KollegInnen zu sprechen, Artikel oder Flugblätter zu schreiben oder mit KollegInnen von anderen Stationen über ihre Arbeitssituation zu sprechen, trainieren wir diese praktischen Fähigkeiten. Keine Bange: Gemeinsam macht das Spaß!

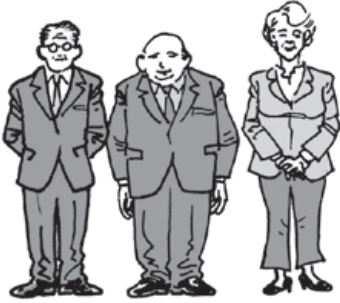
In der Krankenpflege verfügen KollegInnen über ganz unterschiedliche Fähigkeiten: Einige können gut reden, andere können besser schreiben. Am besten können wir in der Gruppe voneinander lernen. Wenn niemand Erfahrung damit hat zum Beispiel ein Flugblatt zu schreiben, könnt ihr euch Unterstützung bei eurem GewerkschaftssekretärIn organisieren. Das heißt allerdings nicht, dass er das Flugblatt für euch schreibt, denn niemand weiß besser, wie die KollegInnen in eurem Krankenhaus angesprochen werden können, als ihr: Wir, die Pflegekräfte, sind die Experten!

Neben diesen ganz praktischen Fähigkeiten müssen wir auch unsere analytischen Fähigkeiten schärfen: Wer hat im Krankenhaus eigentlich was zu sagen? Oder, wer ist hier eigentlich für was verantwortlich? In einer so komplexen Struktur wie einem Krankenhaus können wir leicht den Überblick verlieren.

Wir müssen genau wissen, wie die Hierarchie im Krankenhaus funktioniert. Nicht selten kennen wir nur unsere unmittelbaren Vorgesetzten, mit denen wir während unserer Arbeit auch wirklich zu tun haben. Oft liegt es aber gar nicht in ihrer Macht unsere Probleme zu lösen. Wir müssen wissen, wer welche Entscheidungen treffen kann. Eine Stationsleitung z. B. kann gar nicht darüber entscheiden, ob mehr Personal auf eine Station kommt oder nicht.

Typische Hierarchie im Krankenhaus

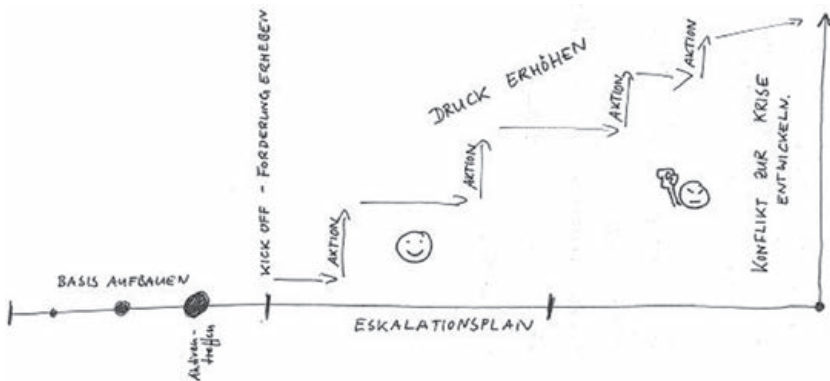
Vorstand/Präsidium/Geschäftsführung • Pflegedirektor oder Geschäftsführende Pflegedienstleitung • Pflegedienstleitung (PDL) • Stationsleitung • Pflegekräfte



Entsprechend der Hierarchie entwickeln wir auch unseren Kampagnenplan [siehe unten]. Wir überlegen, an wen wir unsere Forderung richten und in welcher Form wir das tun sollten.

Trainieren bedeutet aber vor allem, dass wir uns gut auf Aktionen vorbereiten und uns über Argumente und Strategien vorher austauschen und gemeinsam unser Vorgehen festlegen. Das gibt uns Sicherheit und Stärke. Zum Beispiel bereiten wir uns auf Gespräche mit unseren Vorgesetzten vor: Wir sammeln, was der Vorgesetzte wahrscheinlich alles sagen wird, und überlegen uns dazu Argumente. Wir verteilen auch, wer von uns was sagt und wer nachhakt, damit nicht immer nur einer von uns in Erscheinung tritt. Unseren Vorgesetzten muss klar sein, dass sie es mit einer Gruppe zu tun haben. Und wir überlegen genau, was wir von den Vorgesetzten hören wollen. Normalerweise sind Vorgesetzte darin geübt, nichts Konkretes zu sagen, uns abzuwimmeln und Probleme zu leugnen. Also üben wir, wie wir sie festnageln können.

Kampagnenplan



Zur Entwicklung einer Kampagne stellen wir uns unseren Sieg vor und planen rückwärts. Als erstes bestimmen wir unsere Ziele:

Inhaltlich:

- Welche Forderung wollen wir durchsetzen?
- Wie sichern wir das Ergebnis ab?

Strukturell:

- Wie viele neue Aktive wollen wir gewinnen?
- Wie viele neue Mitglieder wollen wir gewinnen?
- In welchen Bereichen?

Wenn wir unsere Ziele für das Ende der Kampagne bestimmt haben, legen wir Zwischenziele fest: Wie viele Aktive brauchen wir, um eine Aktion machen zu können? Wie viele Mitglieder brauchen wir, wenn wir in einem Monat streiken wollen?

Während der Kampagne überprüfen wir, ob wir die Zwischenziele erreicht haben. So sehen wir frühzeitig, ob unsere Kampagnenziele noch erreichbar sind. Sowohl Fortschritte als auch Rückschläge müssen wir mit den KollegInnen besprechen. Oft sind wir zu wenige, stecken uns hohe Ziele, die wir gar nicht erreichen können. Dann sind wir frustriert. Eine realistische Planung anhand unserer Stärke hilft uns, Frust zu vermeiden und auch angemessen mit den KollegInnen zu reden. Denn ohne sie geht es nicht!

Die Phasen einer Kampagne

- 1. Basis aufbauen:** Gespräche mit KollegInnen, um ein Anliegen zu finden, das die Mehrheit betrifft. Bevor wir in die Aktionsphase treten, müssen wir genug KollegInnen gewonnen haben, die bereit und in der Lage sind aktiv zu werden. Da alle Aktionen das Ziel haben, mehr zu werden, muss sich der Basisaufbau wie ein roter Faden durch alle Aktivitäten ziehen.
- 2. Freundliche Phase:** Informationen und Aktionen, die sich an die betriebliche Öffentlichkeit richten. Wir informieren den Arbeitgeber über unser Anliegen und unsere Forderungen. Aktionen können hier sein: Unterschriftensammlung unter KollegInnen, Fragen auf Betriebs-/Personalversammlungen, Delegation zu Verantwortlichen.
[→ Aktionen siehe Kapitel 3, Seite 34 ff.]
- 3. Unfreundliche Phase:** Wir setzen den Arbeitgeber unter Druck, indem wir auch die außerbetriebliche Öffentlichkeit einbeziehen, z.B. Patienten oder Presse. Bevor wir in diese Phase gehen, sollten alle KollegInnen darüber informiert sein, was wir in der freundlichen Phase gemacht haben

und dass der Arbeitgeber unsere Forderungen ignoriert. Wir müssen uns und die KollegInnen auf Gegenreaktionen des Arbeitgebers vorbereiten.

4. **Konflikt zur Krise machen:** Wir beeinträchtigen das tägliche Geschäft des Arbeitgebers so sehr, dass er zu einer Lösung des Anliegens gezwungen ist. Mögliche Aktionen in dieser Phase sind: Dienst nach Vorschrift, Streik oder Imageschädigung. Von dieser Phase (abgesehen von Streik) ist die Pflege aktuell noch weit entfernt, aber warum nicht von der Ferne träumen? In Polen organisieren Krankenschwestern öffentliche Hungerstreiks und haben schon wochenlang in Zelten das Gesundheitsministerium belagert. Wenn es bei uns so weit sein sollte: Diese Phase muss mit den KollegInnen gut vorbesprochen sein. Wenn wir anfangen, den Arbeitgeber massiv unter Druck zu setzen, werden wir uns mit dem Argument auseinandersetzen müssen, dass wir damit den Beschäftigten schaden würden.
5. **Ergebnis sichern:** Wenn wir uns mit unserem Anliegen durchsetzen konnten, müssen wir die Ergebnisse sichern: Wir sollten auf schriftliche Zusagen dringen. Im besten Fall in Tarifverträgen oder Dienst- und Betriebsvereinbarungen.
6. **Erfolge feiern!** Oft sehen wir nur die Mühen und vergessen unsere Erfolge. Ausgiebiges Feiern von Erfolgen muss daher immer sein! Erfolg ist für uns, wenn wir uns durchsetzen konnten und wenn wir mehr geworden sind: mehr verdienen, mehr Aktive. Organisation verändert uns, unseren Arbeitsplatz und unsere ganze Umgebung – das ist toll und verschafft uns neben all dem Stress neue Lebensqualität!

Kapitel 3: Aktion

Wenn wir überlegen, was wir tun könnten, ist eine weitverbreitete Phantasie unter den KollegInnen im Krankenhaus: „Man müsste mal zur Bildzeitung gehen.“ Das ist durchaus verständlich angesichts der zahllosen Skandale, die Pflegekräfte in ihrem Alltag erleben. Und Öffentlichkeit ist ein mächtiges Druckmittel gegenüber dem Arbeitgeber. Aber der beste Artikel in der Zeitung wird nichts an der Situation ändern, wenn nicht Pflegekräfte selbst zu dem Problem Stellung beziehen und die KollegInnen im Haus mobilisieren, also Aktionen machen.

Mit KollegInnen über die Arbeitsbedingungen sprechen, Flugblätter schreiben und verteilen, Unterschriften sammeln, Delegationen zu Vorgesetzten machen und dynamische Personalversammlungen organisieren sind Aktionen, die wir im Krankenhaus erprobt haben und die wir in diesem Kapitel vorstellen möchten. Aktionen sollten möglichst beteiligungsorientiert sein, denn: Das erste Ziel jeder Aktion ist neben dem Lösen des Problems MEHR zu werden! Schließlich haben wir nichts davon, wenn immer dieselben KollegInnen eine Aktion machen, die sich aber sonst niemand zutraut. Egal für welche Aktionsform wir uns entscheiden – wir mobilisieren dafür immer KollegInnen von anderen Stationen oder aus dem OP. Allein das Mobilisieren ist bereits eine Aktion. Wir nutzen die Aktionen, um mit KollegInnen ins Gespräch zu kommen und Kontakte zu knüpfen. Und: Wir zeigen so in der Pflege eine breite und starke Präsenz als Gewerkschaft.

Bei unserer Aktionsplanung müssen wir beachten, dass wir bei unserer ersten Aktion nicht gleich unser ganzes Pulver verschießen, sondern weitere Aktionen folgen lassen können, mit denen wir den Druck auf den Arbeitgeber erhöhen. Dafür brauchen wir einen Plan, in dem wir festlegen, was eine langsame Steigerung von Aktionen sein kann. [→ Kampagnenplan in Kapitel 2]. Dass alle Aktionen vernünftig vorbereitet werden müssen, versteht sich von selbst. Vergessen wird aber häufig, dass wir alle unsere Aktionen auch nachbereiten müssen. Wir sollten uns nach jeder Aktion im ver.di-Pflegenetzwerk die Frage stellen, was gut gelaufen ist und was wir noch verbessern können. Sind die KollegInnen gekommen, die uns zugesagt haben? Wenn ja: toll, wenn nein: wieso nicht? War unsere Vereinbarung nicht verbindlich genug? War das Gespräch mit der Kollegin eher lau? Haben wir uns nicht getraut, nochmal nachzuhaken, um uns keinen Korb einzufangen? Oft sind wir frustriert, da etwas nicht gut gelaufen ist, aber wir analysieren zu wenig die Gründe dafür. Wenn

wir die Gründe aber nicht kennen, werden wir in Zukunft nicht effektiver arbeiten. So stellen wir uns selbst ein Bein. Ein „Weiter so“ bringt auf Dauer nichts. Irgendwann sind wir dann völlig frustriert und nur die Härtesten machen noch weiter. Also fragen wir uns: Was können wir verändern, damit es besser läuft, und macht es Sinn, nach Plan fortzufahren oder sollten wir einen Schritt zurückgehen und neu überlegen?

Checkliste Aktionen

- Ziel von jeder Aktion ist neben der Lösung des Problems: MEHR werden!
- Wir reden mit KollegInnen über Anliegen und Gewerkschaft und knüpfen neue Kontakte.
- Keine Aktion ohne Vorbereitung und keine Aktion ohne Nachbereitung.
- Aktionsplanung: langsame Steigerung von Aktionen.

Fragebogenaktion

Die Fragebogenaktion ist in Kapitel 1 [→ Seite 19] ausführlich beschrieben worden. Hier sollen noch einmal kurz und knapp die wesentlichen Elemente genannt werden. Um beurteilen zu können, wie weit verbreitet und wie „heiß“ ein Problem im Krankenhaus ist, sollen KollegInnen auf einem Fragebogen ausgewählte Probleme bewerten. Die Fragebogenaktion steht in der Regel am Anfang einer Organisierung oder Mobilisierung im Krankenhaus. Daher sind zwei Dinge unerlässlich:

1. Bevor wir die KollegInnen mit den Problemen konfrontieren, die wir als Aktive für wichtig erachten, fragen wir, was für sie zentrale Probleme am Arbeitsplatz sind. Erst dann fragen wir, ob die folgenden Probleme auch auf sie zutreffen.
2. Ein Fragebogen ist immer nur ein Leitfaden für ein Gespräch, das heißt, wir gehen mit den KollegInnen persönlich den Fragebogen durch. Wir ver-

schicken ihn nicht per E-Mail und verteilen ihn nicht auf den Stationen und warten, bis er irgendwie zu uns zurückkommt, denn wir wollen die Reaktion der KollegInnen miterleben und vor allem Kontakte knüpfen, also Telefonnummern bekommen, damit wir mit den KollegInnen später gemeinsam die Ergebnisse auswerten können.

Nach einer erfolgreichen Fragebogenaktion haben wir eine systematische Grundlage für die Entscheidung, welches Anliegen wir als ver.di-Pflegenetzwerk bearbeiten wollen.

Checkliste Fragebogen

- Bevor wir KollegInnen mit dem Fragebogen konfrontieren, fragen wir sie nach ihrem zentralen Problem.
- KollegInnen sollen Probleme auf dem Fragebogen bewerten.
- Fragebogen immer gemeinsam und persönlich mit den KollegInnen durchgehen.
- Aktive GewerkschafterInnen machen die Fragebogenaktion. Das sollte auch sichtbar sein!

Flugblätter schreiben und verteilen

Bevor ein Flugblatt verteilt werden kann, muss es geschrieben werden. Das können Pflegekräfte am besten selbst. Selbstverständlich kann unserE GewerkschaftssekretärIn uns dabei unterstützen, zum Beispiel in rechtlichen Fragen oder auch in der Arbeit mit Texten. Wichtig ist, dass das Flugblatt verständlich ist und dass wir nicht versuchen, die ganze Welt auf einer A4-Seite zu erklären. Beim Flugblattschreiben können wir uns auch am Prinzip Wut-Hoffnung-Aktion orientieren. Also: 1. Um welches Problem geht es? 2. Welchen Plan haben wir als Gewerkschaft zur Lösung dieses Problems? 3. Wann und wo und wie können KollegInnen mitmachen?

Nicht nur in Gesprächen mit KollegInnen, auch bei unseren Flugblättern passiert es häufig, dass wir Gewerkschaft nicht explizit erwähnen. Das ist aber ganz wichtig, denn wir sind die Gewerkschaft und wir wollen, dass die KollegInnen mit uns gemeinsam die Gewerkschaft im Betrieb sind!



Flugblätter können auf unterschiedliche Art und Weise verteilt werden. Wir können sie an die Schwarzen Bretter hängen, in den Pausenräumen auslegen oder den KollegInnen ins Fach legen. Allerdings wissen wir dann nicht, wie die KollegInnen zu dem stehen, was wir geschrieben haben, geschweige denn, ob sie es überhaupt lesen oder ob es direkt in den nächsten Papierkorb gewandert ist. Ein Flugblatt zu verteilen ist immer ein guter Aufhänger für die direkte Ansprache von KollegInnen: „Hast du das schon gelesen?“ „Was hältst du davon?“ „Lass uns morgen darüber sprechen.“

Checkliste Flugblatt

- Flugblätter sind auch nach dem Prinzip Wut-Hoffnung-Aktion aufgebaut.
- Kurz und knapp: nicht länger als eine Seite!
- Bilder: wenn ihr welche habt, sollten sie unbedingt aufs Flugblatt.
- Gewerkschaftsbotschaft nicht vergessen!
- Die Verteilung eines Flugblattes ist ein guter Aufhänger für ein Gespräch mit KollegInnen.

Petition/Unterschriftensammlung

In einer Petition stellen wir ein Problem dar und stellen Forderungen an den Arbeitgeber. Um unseren Forderungen mehr Nachdruck zu verleihen, sammeln wir Unterschriften von einer Mehrzahl der betroffenen KollegInnen. Der Arbeitgeber sieht, dass die gewerkschaftlichen Forderungen von einer großen Zahl Betroffener geteilt werden. Auch von (noch) Nicht-Mitgliedern. An unseren Aktionen und Treffen können sich nie alle beteiligen, mit einer Petition und einer Unterschriftensammlung geben wir aber vielen KollegInnen die Möglichkeit, sich zu einem Thema zu positionieren. Sie bekennen sich mit ihrem Namen zu unserer gewerkschaftlichen Initiative. Je nach Betriebsklima kann dies eine sehr niedrighschwellige oder eine sehr voraussetzungsvolle Aktion sein.

Checkliste Petition/Unterschriftensammlung

- Petition: Forderung muss klar formuliert sein.
- Es muss sichtbar sein, dass es sich um eine Initiative der Gewerkschaft handelt.
- Unterschriften: mindestens 50% der betroffenen KollegInnen sollten unterschreiben.
- Unterschriftensammlung nutzen, um mit KollegInnen ins Gespräch zu kommen.

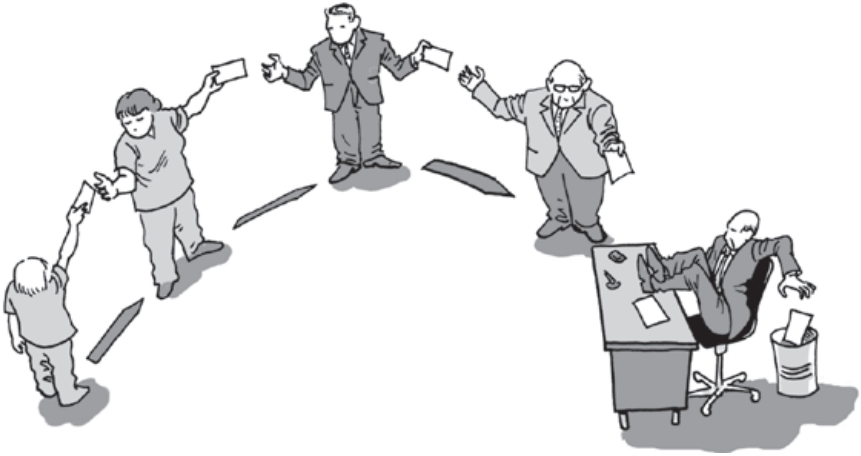
Praxisbeispiel MHH: Eine erfolgreiche Bettgeschichte

Wir hatten uns im ver.di-Pflegenetzwerk darauf geeinigt, dem Bettenmangel den Kampf anzusagen. Die Uniklinik muss mehr Betten anschaffen. In einer Petition an das Präsidium haben wir beschrieben, welche Auswirkungen der Bettenmangel zum einen für uns Pflegekräfte und zum anderen für die Patienten hat [→ Bettenpetition Seite 63]. Mit dieser Begründung untermauerten wir die Forderung nach 150 neuen Betten. Um deutlich zu machen, dass es hier um ein Problem geht, das viele Pflegekräfte betrifft, haben wir uns vorgenommen, dass mindestens die Hälfte aller an der Uniklinik arbeitenden Pflegekräfte die Petition unterschreiben: Das bedeutete, dass wir mindestens 700 Unterschriften sammeln mussten. Das war eine ganze Menge! Es war also wichtig, dass wir systematisch an die Unterschriftensammlung herangehen. Zum Glück hatten wir schon eine Betriebslandkarte, auf der wir unsere Ansprechpartner eingezeichnet hatten. Wir haben dann die Stationen unter uns aufgeteilt. Dort, wo wir Ansprechpartner hatten, haben die KollegInnen die Unterschriftensammlung übernommen. Dort, wo wir keine Ansprechpartner hatten, mussten wir selbst auf die Stationen gehen und versuchen, jemanden zu finden, der die Verantwortung für die Unterschriftenlisten übernimmt. Dafür haben wir uns vier Wochen Zeit gegeben.

Als wir uns vier Wochen später wieder getroffen haben, waren alle natürlich total gespannt, wie viele Unterschriften zusammengekommen waren. Von nahezu allen Stationen hatte jeweils das gesamte Team unterschrieben. Auf einigen Stationen haben die Ärzte die Forderung nach mehr Betten unterstützt: Sogar zwei Chefärzte haben unterschrieben! Ganz viele KollegInnen vom Krankentransportdienst haben unterschrieben, weil für sie der Bettenmangel auch ein großes Problem darstellt. Die Krankentransporter hatten wir gar nicht auf dem Zettel! Insgesamt haben 816 KollegInnen unterschrieben. Das war natürlich ein großer Erfolg, so dass es auch nicht mehr so schwierig war, eine Delegation zusammenzustellen, die die Petition mitsamt Unterschriften dem Präsidium übergeben sollte.

Delegation

Die Delegation ist eine Aktionsform, die viele KollegInnen einige Überwindung kostet. Eine Delegation besteht aus Beschäftigten, die von einem Problem betroffen sind. Sie können zusätzlich Unterstützung von nicht betroffenen

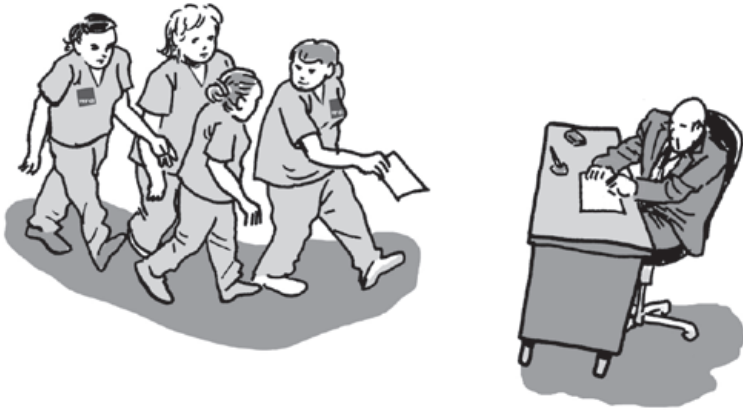


KollegInnen und dem Personal-/Betriebsrat bzw. der Mitarbeitervertretung erhalten. Mit einer Delegation teilen wir unsere Anliegen und unsere Forderungen dem Arbeitgeber in einer kollektiven Aktion mit. Je mehr KollegInnen sich beteiligen, umso beeindruckter wird der Besuchte sein. Es müssen ja auch nicht alle etwas sagen, aber für die KollegInnen, die etwas sagen, stellen viele KollegInnen im Raum eine wichtige Unterstützung dar!

Warum machen wir eine Delegation? In unserem Arbeitsalltag müssen wir uns häufig allein mit unseren Vorgesetzten auseinandersetzen: in Personalgesprächen, beim zufälligen Gespräch auf Station oder in Stationsbesprechungen. In solchen Situationen ignorieren Vorgesetzte unsere Anliegen, weichen aus oder setzen uns unter Druck. Wir werden für die Probleme individuell verantwortlich gemacht, uns wird das Wort im Mund herumgedreht oder es wird mit offenen oder unterschweligen Drohungen gearbeitet.

„In der Gewerkschaft sind wir stark durch gemeinsames Handeln.“ Dieser Satz wird bei einer Delegation ganz konkret erfahrbar. Wir brechen die Vereinzelung des Arbeitsalltages auf. Wir haben Fragen und Argumente, zu denen der Arbeitgeber vor einer großen Gruppe Stellung beziehen muss. Wir stehen nicht allein vor den Vorgesetzten und können uns gegenseitig unterstützen, wenn der Arbeitgeber versucht, unseren Fragen auszuweichen oder Einzelne unter Druck zu setzen.

Eine Delegation muss sehr gut vorbereitet sein. Wir überlegen uns genau, was wir dem Arbeitgeber mitteilen wollen und was unsere Forderung ist. Damit



sich nicht alle darauf verlassen, dass irgendjemand schon etwas sagen wird – denn dann kann es passieren, dass sich gar niemand traut – ist es wichtig, dass wir im Vorfeld genau Bescheid wissen: Wer sagt was, wer stellt welche Frage, wer spricht einführende und wer abschließende Worte? Wer hakt nach, wenn wir keine Antwort bekommen?

Vorgesetzte machen in der Regel beim ersten Gespräch nicht gleich eine Zu- oder Absage, sondern nehmen zunächst das Anliegen oder die Forderung zur Kenntnis, bedanken und verabschieden sich. Wir stehen dann da, haben eine gute Delegation hinbekommen und unser Anliegen vorgebracht, aber kein Ergebnis. Um das zu vermeiden, ist es wichtig, eine klare Vorgehensweise zu vereinbaren: „Bis wann können Sie uns eine Antwort geben?“

Daher ist es auch unerlässlich, eine Kontaktmöglichkeit zu hinterlassen. Das kann z. B. die E-Mail-Adresse der Betriebsgruppe sein oder die Postadresse eurer örtlichen ver.di-Geschäftsstelle.

Das alles trainieren wir vorher gemeinsam! Am besten spielen wir das Gespräch vorher einmal durch.

Ein Tipp: Gebt euch als GewerkschafterInnen zu erkennen: „Ich bin Krankenschwester von Station XY und im ver.di-Pflegenetzwerk aktiv.“ Oder tragt einen ver.di-Sticker, das stärkt den Zusammenhalt in der Gruppe und zeigt dem Arbeitgeber, dass er es mit gut organisierten KollegInnen zu tun hat.

Checkliste Delegation

- Wie viele KollegInnen haben verbindlich zugesagt?
- Wer sagt was? (Einleitung, Abschluss etc.)
In welcher Reihenfolge?
- Wer hakt nach?
- Wer sichert das Ergebnis?
- Situation im Vorfeld durchspielen!
- Viele KollegInnen geben uns Sicherheit und hinterlassen stärkeren Eindruck.
- Gebt euch als GewerkschafterIn zu erkennen, dann merkt der Arbeitgeber, dass er es mit einer organisierten Gruppe zu tun hat.

Praxisbeispiel MHH: Eine erfolgreiche Bettgeschichte

Wir haben uns mit 15 KollegInnen nach dem Frühdienst im Foyer des Krankenhauses getroffen, um die Petition und die 816 Unterschriften dem Präsidium zu übergeben. Wir sind nochmal unsere Zettel durchgegangen, auf denen stand, was wir Herrn Müller, dem zuständigen Präsidiumsmitglied für das Ressort Krankenversorgung bezüglich des „Bettensproblems“ mitteilen möchten. Wir spielten mit drei Kolleginnen noch einmal alles durch: Wer sagt was, in welcher Reihenfolge. Wir waren ganz schön nervös: Keine von uns hatte Müller bisher aus der Nähe gesehen, geschweige denn persönlich mit ihm gesprochen. Wie würde er wohl reagieren? Immerhin haben über 800 – mehr als die Hälfte aller in der Pflege Beschäftigten – unterschrieben, dass die aktuelle Bettensituation ihnen schwer zu schaffen macht. Das konnte er einfach nicht ignorieren. Als so viele Pflegekräfte sein Büro betraten, war Müller ganz schön überrascht.

Kollegin 1: *„Guten Tag Herr Müller, wir vom ver.di-Pflegenetzwerk möchten Ihnen unsere Petition zur Behebung des Bettenmangels in diesem Haus übergeben. Es sind insgesamt 816 Unterschriften geleistet worden, die deutlich machen, dass viele mit dem Problem ‚Bettenmangel‘ zu tun haben. Wir haben in dieser Petition verdeutlicht, wie dieser Bettenmangel extreme Schwierigkeiten*

in unseren Arbeitsbereichen, auf den Stationen und bei den Patienten verursacht. Auch die Zeit, die der Bettenmangel verschlingt, ist für uns erheblich. Deshalb fordern wir die Anschaffung von 150 neuen Betten. Um Ihnen die Situation, die wir alltäglich erleben, zu veranschaulichen, möchten zwei Kolleginnen kurze Beispiele geben.“

Kollegin 2: *„Ich heiße Petra, arbeite auf Station 35 und bin vom ver.di-Pflegenetzwerk [...] Häufig haben morgens einbestellte Patienten erst zum Abendessen ein Bett. Das heißt, dass die Patienten bis zu acht Stunden auf dem Flur warten müssen.“*

Kollegin 3: *„Ich arbeite auf Station 29, dort ist die Pflege selbst schon stressig genug. Wir können nicht auch noch auf andere Stationen gehen, um dort um frische Betten zu betteln [...].“*

Kollegin 1: *„Herr Müller, wir danken Ihnen für Ihr Zuhören. Wir möchten Sie und das Präsidium bitten, uns über unsere ver.di-Betriebsgruppen E-Mail Ihre schriftliche Stellungnahme zu unserer Petition bis zum ... [Termin in zwei Wochen] zukommen zu lassen. Danke.“*

In der konkreten Situation fühlte sich das Präsidiumsmitglied zum einen zeitlich unter Druck gesetzt, zum anderen fand er, das sei eine betriebsinterne Angelegenheit, mit der die Gewerkschaft nichts zu tun habe. Wir haben daraufhin gesagt, dass wir nach dieser Delegation unseren KollegInnen Rede und Antwort stehen müssen und wir daher wissen müssen, bis wann mit einer Antwort zu rechnen sei. Zum Thema Gewerkschaft haben wir gesagt: „Ja, das ist betriebsintern, aber ich bin Krankenschwester und bei ver.di, weil das für mich die einzige Möglichkeit ist, meine Arbeitssituation zu verbessern.“

Das war eine großartige Aktion! Wir waren zwar sehr aufgeregt, aber es war auch in Ordnung, dass wir unseren Text abgelesen haben. Wir wurden zum ersten Mal respektiert und ernst genommen.

Betriebs-/Personalversammlung

Die Betriebs-/Personalversammlung ist ein guter Ort, wo wir als GewerkschafterInnen unsere Themen setzen können. Wir können den Arbeitgeber in der betrieblichen Öffentlichkeit mit den Problemen im Krankenhaus aus

unserer Perspektive als Pflegekräfte konfrontieren und ihn dazu bringen Stellung zu beziehen. Da es im Krankenhaus viele Berufsgruppen gibt, kann es sinnvoll sein, Teilpersonalversammlungen für die Pflege zu organisieren, wo pflegespezifische Themen diskutiert werden können.

Normalerweise reden auf Betriebs- oder Personalversammlungen Betriebs- oder Personalräte, vielleicht sogar eureR GewerkschaftssekretärIn. Diese können zwar sagen, dass sich die KollegInnen über dieses oder jenes Problem beschweren. Es macht aber sowohl auf die KollegInnen als auch auf den Arbeitgeber einen völlig anderen Eindruck, wenn eine Kollegin von der Nachbarstation erklärt, dass sie ein schlechtes Gewissen gegenüber den Patienten hat, weil sie diese kaum noch angemessen versorgen kann. Oft ermuntert es KollegInnen sich zu Wort zu melden, wenn auch andere Pflegekräfte etwas gesagt haben. Diese KollegInnen sollten wir nach der Versammlung unbedingt ansprechen und zu unseren Treffen einladen.

Eine Betriebs- oder Personalversammlung muss genauso gut vorbereitet sein wie eine Delegation. Wir müssen im Vorfeld unsere Beiträge aufeinander abstimmen: Zu welchem Thema wollen wir etwas sagen? Wer sagt was, in welcher Reihenfolge etc. Im Unterschied zur Vorbereitung der Delegation müssen wir uns bei einer Betriebsversammlung überlegen, ob wir für unseren Beitrag nach vorne gehen wollen oder von unserem Platz aus sprechen. Sitzen wir gemeinsam als Gruppe oder im Raum verteilt? Wollen wir die anwesenden KollegInnen aktiv einbeziehen, und wenn ja, wie machen wir das? Unbedingt sollten wir den KollegInnen mitteilen, wie oder wo sie uns erreichen können, zum Beispiel wann unser nächstes Treffen ist. Auch für Betriebs- bzw. Personalversammlungen gilt: Wir trainieren gemeinsam, spielen die Situation vorher zusammen durch und sprechen danach darüber, was gut war und was wir noch verbessern können.

Wie effektiv wir unsere Themen auf einer Personalversammlung setzen können, hängt auch davon ab, zu welchem Zeitpunkt wir sprechen. Wenn unsere Beiträge erst unter dem Punkt „Dies und das“ am Ende der Versammlung Raum haben, ist das oft zu spät. Viele KollegInnen sind dann vielleicht schon gegangen und die übrigen völlig erschöpft von den Vorträgen des Arbeitgebers. Wenn es einen ver.di-Betriebs- oder Personalrat gibt, ist es wichtig, den Ablauf der Versammlung zusammen zu planen. Es kann sinnvoll sein, die eigenen Beiträge gleich zu Beginn zu setzen und sie mit konkreten Fragen an den Arbeitgeber abzuschließen.

Checkliste Betriebs-/ Personalversammlung

- Welche Themen wollen wir ansprechen?
Achtung, nicht zu viele, dann verzetteln wir uns.
- Gehen wir nach vorne oder bleiben wir auf unseren Plätzen?
- Wie viele KollegInnen haben verbindlich zugesagt?
- Wer sagt was? In welcher Reihenfolge?
- Wer hakt nach?
- Sollen die KollegInnen aktiv einbezogen werden? Wenn ja, wie?
- Kontaktmöglichkeit für die KollegInnen bekanntgeben!
- Klärt mit eurem ver.di-Betriebs- oder Personalrat, wann ihr sprecht.
- Situation im Vorfeld durchspielen!
- Gebt euch als GewerkschafterInnen zu erkennen.

Praxisbeispiel MHH: Eine erfolgreiche Bettgeschichte

Zwei Wochen nach unserer Delegation haben wir eine Antwort vom Präsidium bekommen: 62 neue Betten seien bereits bestellt worden. Über die Anschaffung weiterer Betten würde im Verlauf des nächsten Jahres entschieden.

Es verging ein Monat, noch ein Monat, fast drei Monate und die neuen Betten waren immer noch nicht da. Einige KollegInnen fingen an, sich lustig zu machen: „Siehst du? Hab ich doch gleich gesagt, dass eure Bettenaktion nichts bringt.“

Wir haben beschlossen, auf der nächsten Personalversammlung nachzuzufragen. Bei der Gelegenheit wollten wir gleich das ver.di-Pflegenetzwerk vorstellen, damit mehr KollegInnen zu den Treffen kommen. Wir haben uns mit unserem ver.di-Personalrat abgesprochen und darum gebeten, gleich am Anfang zu sprechen, bevor der Arbeitgeber uns mit seinen Zahlenspielen verwirrt. Ein Kollege hat dann übernommen, unser ver.di-Pflegenetzwerk vorzustellen:

„Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zu Beginn meiner Beschäftigung bekamen wir vom Pflegedienstleiter einen wichtigen Satz mit auf den Weg: ‚Denken Sie immer daran, die MHH ist nicht irgendetwas, sondern Sie sind die MHH‘. Das sollten wir uns alle ständig vor Augen führen: Wir sind die MHH. Wir tragen als Mitarbeiter Verantwortung. Aus eben dieser Verantwortung heraus haben sich Kollegen organisiert. Denn eine gute Pflege kann nur dort stattfinden, wo die Beschäftigten auch gute Arbeitsbedingungen vorfinden.

Deshalb haben die in der Gewerkschaft ver.di organisierten Kollegen ein Netzwerk gegründet. Das ver.di-Pflegenetzwerk sind viele Kollegen von unterschiedlichen Stationen, die sich regelmäßig treffen, austauschen und unterstützen. Denn sie haben mit den gleichen Problemen im Alltag zu kämpfen.

Gleichzeitig bündeln wir unsere Kräfte in gemeinsamen Aktionen. Nicht der Einzelne meldet sich bei Problemen, sondern eine große Gemeinschaft. Denn nur gemeinsam sind wir so stark, um an der MHH auch Veränderungen im Sinne der Krankenpflege herbeizuführen. Und wie letztlich unsere Unterschriftenaktion zum Thema Bettenproblem gezeigt hat, gibt es auf den Stationen sehr viele Kollegen, die uns unterstützen. Wir werden ständig mehr.

Neugierig geworden? Besucht uns doch. Jeden 2. Donnerstag im Monat um 14:30 Uhr. Und nun möchte ich das Wort an meine Kolleginnen vom ver.di-Pflegenetzwerk weitergeben. Vielen Dank.“

Drei Kolleginnen haben im Anschluss Probleme aus ihrem Alltag geschildert, an denen wir als ver.di-Pflegenetzwerk gerade arbeiteten. Natürlich ging es auch um die Betten: „Herr Müller, Sie haben gesagt, dass 62 Betten bereits bestellt wurden. Nun sind drei Monate vergangen. Wir fragen uns, wann werden die neuen Betten endlich geliefert? Heute noch musste ich einen Patienten sechs Stunden vertrösten. Und was ist mit den anderen 88 Betten, denn wir vom ver.di-Pflegenetzwerk glauben nicht, dass die 62 Betten ausreichen.“

Auf diese Frage hat Herr Müller sogar geantwortet und uns versichert, dass bis Jahresmitte die Betten geliefert würden und über die Anschaffung weiterer Betten erst danach entschieden würde. Er lobte sogar ausdrücklich unsere Initiative! Das Wort Gewerkschaft hat er sich natürlich verkniffen .

Nach der Personalversammlung haben uns viele KollegInnen angesprochen. Sie fanden es sehr mutig, dass wir die Probleme thematisiert haben, und fanden es toll, dass „wir, die Pflege, endlich mal zuerst geredet haben“.

Dokumentation

Als Pflegekräfte müssen wir ständig dokumentieren, welche Medikamente hat der Patient genommen, wie hat er geschlafen, was war auffällig. Warum nicht auch mal dokumentieren, ob wir zum Beispiel eine Pause gemacht haben? Die Dokumentation ist eine gute Aktionsform, die nicht viel Überwindung kostet. KollegInnen dokumentieren in einem begrenzten Zeitraum auf ihren Stationen, wie die Situation bei einem bestimmten Thema ist. Wir erhalten so genauere Informationen über die Arbeitssituation in den einzelnen Bereichen. Es kann wirklich ganz interessant sein, zusammenzurechnen, wie oft wir länger geblieben sind oder keine Pause nehmen konnten und wie viel Arbeitszeit wir unserem Arbeitgeber schenken. Normalerweise bekommen wir das selbst ja nur mit, wenn wir gerade da sind – was in den anderen Diensten passiert, ist uns häufig gar nicht bewusst. Der Vorteil an dieser Aktionsform ist, dass sie wenig Zeit kostet, sich die KollegInnen aber mit den Problemen am Arbeitsplatz auseinandersetzen und beteiligen können.

Praxisbeispiel MHH: Eine erfolgreiche Bettgeschichte

Tatsächlich hat das Präsidium aufgrund der Aktionen des ver.di-Pflegenetzwerkes 62 Betten im Krankenhaus angeschafft. Die Situation auf einigen Normalstationen hat sich zwar verbessert, aber sie war immer noch nicht gut. Die KollegInnen berichteten, dass es mal so, mal so sei. Wir haben dann auf den Stationen dokumentiert, wie lange es dauert, bis ein frisches Bett kommt. [→ Bettenprobleme Seite 61].

Originelle Aktionen

Oft werden unsere Flugblätter einfach ignoriert, wenn wir sie aufhängen oder ins Stationszimmer legen. Das ärgert uns. Denn Flugblattschreiben und Verteilen kostet viel Energie. Wie können wir also das Interesse der KollegInnen wieder wecken? Z.B. durch Aktionsformen, die Hingucker sind, die Irritati-

onen auslösen, weil sie nicht in den normalen Alltag der Klinik passen. Eine Aktion mit Luftballons erregt z. B. Aufsehen und wird nicht nur von Beschäftigten und Arbeitgeber zur Kenntnis genommen, sondern auch von Patienten. Der Arbeitgeber gerät unter Druck. Die Probleme im Haus werden nicht mehr nur zwischen ihm und den Beschäftigten diskutiert. Auch die PatientInnen werden informiert. Mit der Luftballonaktion können wir auch mit einer kleinen Gruppe von Aktiven große Aufmerksamkeit für unsere Themen erzeugen.

Ein anderes Praxisbeispiel

An der Uniklinik Göttingen haben Aktive eine Aktion mit Luftballons gemacht, die sie an ungewöhnlichen Stellen platziert haben. Das ging ganz einfach: Kleine und große Luftballons haben wir mit Helium gefüllt und beschriftet. Unten kam ein Band dran, und wenn nötig, haben wir den Luftballon mit einem Stein oder Stock beschwert. Damit konnten wir sie auf dem Klinikgelände an ungewöhnlichen Orten platzieren, wo sie Aufmerksamkeit erregen: Auf Dächern von Bushaltestellen oder sogar auf Vordächern der einzelnen Gebäude. Bäume eigneten sich auch ganz gut – der Phantasie war keine Grenze gesetzt. Außerdem haben wir am ersten Tag die Luftballons mit einer kurzen Botschaft beschriftet, die nicht eindeutig war, die irritiert hat. Erst mit einer zweiten Reihe von Luftballons an darauffolgenden Tagen haben wir Eindeutigkeit geschaffen. Im Rahmen unserer Kampagne gegen die Befristungspolitik des Vorstands hingen am ersten Tag überall Luftballons mit der Frage „Na, hängst du auch in der Luft?“, und am zweiten Tag waren die Ballons beschriftet mit „Auch befristet? Pflege: 35%“.

Die Aktion fiel auf – und hat uns darüber hinaus sehr viel Spaß gemacht!



Das Ende ist erst der Anfang!

Nach unseren Aktionen kam das Präsidium nicht umhin zusätzliche Betten anzuschaffen. Endlich konnten wir unseren ersten Erfolg feiern: Mit einem Krankenbett, behängt mit Luftballons, zogen wir über die Stationen, um eine Extraausgabe unserer Betriebszeitung zu verteilen. Wir hatten eine erfolgreiche Bettgeschichte zu erzählen.

Durch die Anschaffung der zusätzlichen Betten ist es uns gelungen, unsere tägliche Arbeitssituation zu verbessern. Wir sind damit auch die ersten Schritte gegangen, ganz grundsätzlich Einfluss zu nehmen auf die Bedingungen, unter denen wir Menschen pflegen. „Wird Zeit, dass wir es in die Hand nehmen“, hatten wir auf unserem Plakat erklärt – und wir haben gezeigt, dass es möglich ist.

Dieser Anfang war nicht immer leicht. Oft genug waren wir selbst erschöpft, wenn wir auf ein Treffen nach der Arbeitszeit gegangen sind. Wir waren enttäuscht über schlecht besuchte Treffen oder KollegInnen, die nicht mitmachen. Doch am Ende haben wir unsere Zeit gut investiert. Mit unseren Aktionen und den Gesprächen auf den Stationen ist unser Treffen gewachsen und wir bekamen mehr Sicherheit bei dem, was wir tun. Allein hätten wir diese Erfahrung nicht machen können. Nur indem wir uns in ver.di zusammengeschlossen haben, konnten wir die Macht aufbauen, dem Präsidium auf Augenhöhe gegenüberzutreten. Auch in der Gruppe erfordert dies Mut. Aber wir konnten uns gemeinsam vorbereiten und uns immer wieder gegenseitig den Rücken stärken. Das Gefühl der Stärke, das wir in diesen gemeinsamen Momenten gespürt haben, gibt uns die Zuversicht, mit der wir nun das nächste – größere – Thema angehen. Eine neue Umfrage haben wir bereits gemacht. Doch um die Arbeitsbedingungen in der Pflege nachhaltig zu verbessern, müssen sich viel mehr KollegInnen organisieren. Eine starke ver.di in der Pflege heißt auch, dass wir uns über die einzelnen Krankenhäuser hinweg vernetzen müssen.

Wenn ihr in eurem Krankenhaus auch ein ver.di-Pflegenetzwerk aufbauen wollt, könnt ihr die ver.di-Seminare nutzen, wo ihr als Betriebsgruppe geschult werdet, diese Aufgabe systematisch anzugehen. Meldet euch beim Bereich MitgliederEntwicklung von ver.di: me@verdi.de.

Wir wünschen euch viel Erfolg!

Gemeinsam sind wir die Pflegekraft.

Materialien

Fragebogen

1. Wir müssen uns immer wieder bemühen, Betten für neu aufgenommene Patienten zu besorgen.

1
Die Situation
ist für mich
unerträglich.

2
Es stellt für
mich ein
Problem dar.

3
Ich kann
damit leben.

4
Es stört/
betrifft mich
nicht.

Bemerkung

.....

2. Keine planbare Freizeit: Wir müssen ständig einspringen.

1
Die Situation
ist für mich
unerträglich.

2
Es stellt für
mich ein
Problem dar.

3
Ich kann damit
leben.

4
Es stört/
betrifft mich
nicht.

Bemerkung

.....

In welchen Diensten kommt das vor?

3. Nicht genug Zeit für die Einarbeitung neuer KollegInnen.

1
Die Situation
ist für mich
unerträglich.

2
Es stellt für
mich ein
Problem dar.

3
Ich kann damit
leben.

4
Es stört/
betrifft mich
nicht.

Bemerkung

.....

4. Patienten können nur unzureichend versorgt werden.

1
Die Situation
ist für mich
unerträglich.

2
Es stellt für
mich ein
Problem dar.

3
Ich kann damit
leben.

4
Es stört/
betrifft mich
nicht.

Bemerkung

.....

Argumente gegen Einwände

„Ich habe keine Zeit, zu dem ver.di-Pflegenetzwerktreffen zu kommen.“

- Wenn ihr euch absprecht auf Station und euch abwechselt, ist es für die Einzelne nur ein Treffen alle drei Monate.
- Keine Zeit, das ist ja gerade das Problem. Wir treffen uns, damit wir mehr Zeit vor allem in unserer Freizeit haben können.
- Wenn du diesmal im Spätdienst bist, kann man nichts machen. Vielleicht klappt es beim nächsten Mal. Ich rufe dich vor dem nächsten Treffen nochmal an.
- Eigentlich habe ich auch keine Zeit, aber immer wenn ich da bin, treffe ich nette KollegInnen und es ist sehr interessant.

„Das bringt doch sowieso nichts.“

- Konkrete Beispiele nennen, was wir schon erreicht haben: an der MHH waren das 62 Betten (→ Seite 45). Ihr müsst euch überlegen, was diese konkreten Beispiele in eurem Krankenhaus sind. Oder euch auf erfolgreiche ver.di Kampagnen beziehen wie zum Beispiel: „Durch die Deckel muss weg-Kampagne wurden mehrere tausend neue Pflegekräfte eingestellt“.

„... dann komme ich gleich auf die rote Liste“ [Angst].

Angst kann unterschiedliche Ursachen haben. Wir müssen die Angst zunächst konkretisieren: Angst davor, den Job zu verlieren? Angst, weil befristeter Vertrag? Angst, weil Stationsleitung dagegen? Angst vor Sanktionen im Dienstplan?

- Das Treffen findet in der Freizeit statt, das geht die Leitung/PDL nichts an und sie kriegt es auch nicht mit.
- Bei Befristung: die Klinik wird noch froh sein, wenn sie deinen Vertrag verlängern darf, wir steuern auf einen Pflegenotstand zu.
- Je mehr von deiner Station mitmachen, umso schwieriger wird es für die Leitung, einen ungerechten Dienstplan zu schreiben.
- Schutz durch ver.di-Betriebs- oder Personalrat bzw. Mitarbeitervertretungen und ver.di.

„Mach du mal. Ich kann nicht so gut reden wie du.“

- Du kennst deine Situation am Besten, niemand vertritt deine Interessen so gut wie du selbst.
- Gemeinsam sind wir aber doppelt so stark.
- Es gibt hier 60 Stationen, die kann ich nicht alle alleine informieren.

Gesprächsleitfaden für Stationsansprache oder Einzelgespräch

Einführung:

Ich bin Petra. Ich arbeite auf Station 58 und bin von der ver.di-Betriebsgruppe. Ich möchte mit euch/dir über die Arbeitssituation hier auf Station sprechen. Habt ihr/Hast du kurz Zeit?

Anliegen (Wut):

- Wie ist deine Arbeitssituation hier auf Station?
- Welche Probleme gibt es auf deiner Station?
- Wie geht's dir damit?
- Bist du zufrieden mit deiner Arbeitssituation?
- Was würdest du als erstes verändern?
- Hast du schon mal mit deinen KollegInnen über die Situation gesprochen?
- Wie stehen die dazu?
- Habt ihr schon mal versucht, etwas zu verändern?

Unser Plan und unser Bild von Gewerkschaft (Hoffnung):

Die Probleme, die du genannt hast, haben ganz viele KollegInnen hier im Haus. Eine Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen werden wir nur erreichen, wenn wir uns zusammenschließen. Das ist Gewerkschaft, wenn wir uns beraten und gemeinsam einen Plan machen, wie wir die Arbeitsbedingungen und zwar *(hier die Probleme aufzählen, die sie zuvor genannt haben)* verbessern können. Du hast ja selbst gesagt, du allein kannst das nicht ändern, oder? Entweder wir beginnen eine starke Gewerkschaft in der Pflege aufzubauen, um diese Missstände zu beheben, oder die Probleme, die du genannt hast, werden sich in den nächsten Jahren immer weiter verschärfen.

Wir sind die größte Berufsgruppe hier im Krankenhaus. Es ist Zeit, dass wir uns zusammentun und mit einer Stimme sprechen! Was haltet ihr von der Idee, bei uns im Krankenhaus eine starke Gewerkschaft auch in der und für die Pflege aufzubauen?

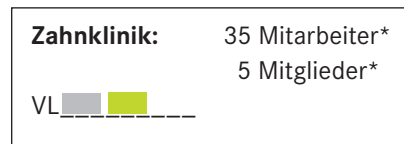
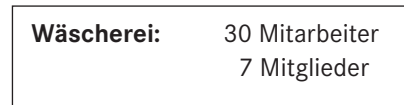
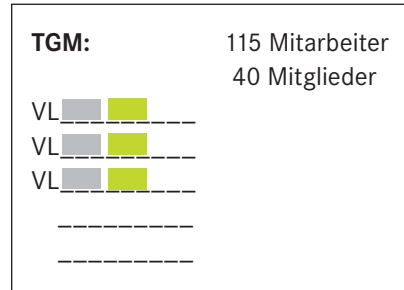
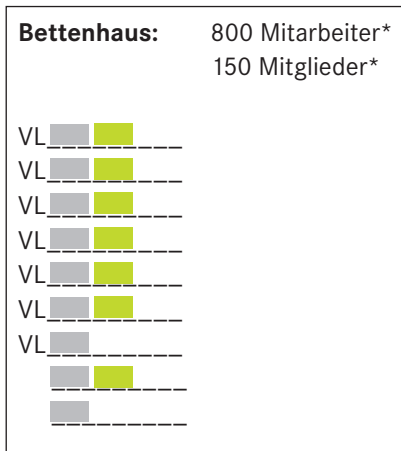
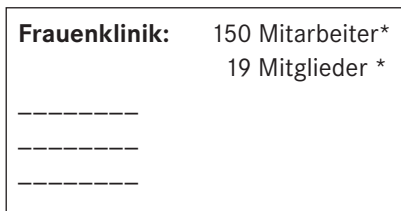
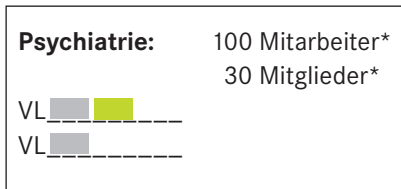
Aktion:

Wir vom ver.di-Pflegenetzwerk treffen uns am Mittwoch in zwei Wochen um 14:30 Uhr. Auf dem Treffen werden wir besprechen, was die Probleme der Pflege hier im Haus sind. Wir werden dort auch einen Plan machen, wie wir Probleme gemeinsam angehen. Hast du Zeit, zu diesem Treffen zu kommen?

Wie kann der Kontakt zu eurer Station sichergestellt werden? Wer von euch würde uns eine Telefonnummer (oder E-Mail-Adresse) geben, damit jemand vom ver.di Pflegenetzwerk Kontakt aufnehmen kann? (*Person, die sich am Gespräch beteiligt hat, Interesse gezeigt hat, konkret fragen*): Kannst du dir das vorstellen?

Dann noch einen ruhigen Dienst oder einen ruhigen Feierabend.

Gesamtbetriebslandkarte



ver.di: ■

Aktive: ■

* nur Pflege

Gebäude K5:

Labore:

VL  _____

Gebäude K1: ?

Telefonzentrale: ?
 Notaufnahme: ?*
 Blutspendedienst: ?
 Blutbank: ?

OP:

200 Mitarbeiter*
 45 Mitglieder*

VL   _____
 VL   _____
 VL  _____
 VL  _____
 VL  _____

Kita:

35 Mitarbeiter
 15 Mitglieder

Kinderklinik:

300 Mitarbeiter *
 29 Mitglieder*

 _____

Verwaltung: ?

VL   _____

Ablaufplan Pflegenetworktreffen

Ziele: Unterschriftensammlung systematisch organisieren
15 KollegInnen von 9 Stationen sollen teilnehmen

1. Begrüßung/Vorstellungsrunde/Vorstellung der Tagesordnung [15 Minuten]

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße euch ganz herzlich zu unserem ver.di-Pflegenetworktreffen. Wir wollen heute über die Bettensituation sprechen, den Plan, den wir uns gemacht haben, um das Problem zu lösen, und vor allem überlegen, wer in welchem Bereich und auf welcher Station Unterschriften sammelt. Es sind ja einige neue Kollegen da, deshalb lasst uns eine kurze Vorstellungsrunde machen mit eurem Namen und eurem Bereich. Ich werde mit Klebezetteln auf der Bettenhauskarte markieren, von welchen Stationen Kollegen anwesend sind.

Wer ist da? Mit Klebezetteln auf Bettenhauskarte markieren.

2. Wie ist die aktuelle Situation mit den Betten? [20 Minuten]

Gemeinsam sammeln, KollegInnen sollen berichten, wie die Situation bei ihnen auf Station zu den Betten ist. Vor allem die neuen KollegInnen ermutigen zu erzählen, wie es bei ihnen ist.

3. Gewerkschaftsvision: [5 Minuten]

Beim letzten Mal hatte ja Kollege xy einen Entwurf für die Petition geschrieben. Unser Plan ist, die Petition von möglichst vielen KollegInnen unterschreiben zu lassen und dann mit einer Delegation zum Präsidium zu gehen und ihnen deutlich zu machen, dass das Bettenproblem eine Mehrzahl der KollegInnen betrifft. Genau das ist Gewerkschaft, dass wir hier zusammensitzen, uns einen Plan machen und organisieren, dass die Pflege zu dem Thema Betten mit einer Stimme spricht.

Wie findet ihr den Plan?

4. Unterschriften sammeln [40 Minuten]

Bevor wir aufteilen, wer auf welchen Stationen Unterschriften sammelt, sollten wir uns überlegen, wie viele Unterschriften wir brauchen, damit wir das Präsidium beeindrucken.


- Wie viele Unterschriften brauchen wir?
Diskussion über die Anzahl der Unterschriften, die wir brauchen und die wir sammeln können.
- Wie lange brauchen wir, um diese Anzahl von Unterschriften zusammenzubekommen?
Zeitraumen festlegen
- Wer sammelt Unterschriften auf seiner eigenen Station? Wer braucht Unterstützung auf seiner eigenen Station, um die Unterschriften zu bekommen?
Namen der KollegInnen auf Bettenhauskarte eintragen.
- Wer übernimmt eine Station, auf der wir noch keine Ansprechpartner haben? Kennt ihr vielleicht KollegInnen auf anderen Stationen, die ihr fragen könnt?
Namen der KollegInnen auf Bettenhauskarte eintragen.

Abschluss: Wir haben uns viel vorgenommen, ich bin gespannt, wie die KollegInnen auf die Unterschriftenreaktion reagieren werden. Bitte vergesst nicht, den KollegInnen immer auch den nächsten Pflegenetzwerktermin zu nennen, dann sitzen wir beim nächsten Mal vielleicht mit noch viel mehr KollegInnen hier.

Danke und bis zum nächsten Mal.

Betriebslandkarte Bettenhaus

18 ! Kein Kontakt	28	38 !	48
17 ! Kein Kontakt	27 !	37 ! Kein Kontakt	47 ! Petra
16 !	26 ! Kein Kontakt	36 !	46 Karin
15 ! Kein Kontakt	25 ! Kein Kontakt	35 X	45
14 X	24 X	34 X	44 X
13 !	23 X	33 Aida	43 Sabine
12	22 Jan, Katrin	32 Ali, Saskia	42 Sonja
11 Kein Kontakt	21 Kein Kontakt	31 ! Kein Kontakt	41 X

- ! = Stationen hatten vor einem Jahr gesagt, dass das Bettenproblem unerträglich sei.
- X = Stationen haben kein Bettenproblem.
-  = KollegInnen waren beim Pflegenetworktreffen und kümmern sich um Befragung auf ihrer Station.

Dokumentation

Bettenprobleme?

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

wie ihr euch vielleicht erinnert, hatten wir vom ver.di-Pflegenetzwerk im Dezember 2009 Präsidiumsmitglied Dr. Müller eine Petition mit der Forderung nach mehr Betten überreicht. Dadurch wurde die Anschaffung von vorerst 62 neuen Betten veranlasst. Diese sind jetzt seit einigen Wochen im Stationsbetrieb.

Und nun seid ihr gefragt!

Reichen 62 zusätzliche Betten?

Bitte teilt uns eure Meinungen mit.

Station:

Kommt es vor, dass Patienten auf ein bestelltes Frischbett warten müssen?

Ja

Nein

Wenn **Ja** zutrifft: **Wie häufig kommt das vor?**

täglich

mehrmals in der Woche

ab und zu

selten bis nie

Wie viel Zeit verbringst du damit, ein Frischbett zu besorgen?

.....

Hat sich die Situation durch die Anschaffung der neuen Betten verändert?

Ja

Nein

Woran liegt das deiner Meinung nach?

.....

Bettenprobleme?

Bitte eintragen: Gibt es Probleme mit den Betten?

Wenn ja, wann ist welches Problem aufgetreten?

Datum	Kurze Problembeschreibung

Durch diese Liste ist es möglich zu beurteilen, ob ausreichend saubere Betten für einen reibungslosen Arbeitsablauf zur Verfügung stehen. Anfang September wird sie wieder eingesammelt, oder noch besser, du bringst sie selber zum nächsten **ver.di-Pflegenetworktreffen** am **[Datum]** um **[Uhrzeit]** im **[Ort]** vorbei.



Petition/Unterschriftenliste

Petition des ver.di-Pflegenetzwerkes der MHH

Bettenmangel schnell beheben!

Sehr geehrter Dr. Müller,

fast täglich erleben wir auf unseren Stationen, dass uns zu wenige aufbereitete Betten in der Patientenversorgung zur Verfügung stehen. Trotz zahlreicher Bemühungen gelingt es nicht, ein ausreichendes Kontingent an sauberen Betten vorzuhalten. Auch ein zeitnaher Transport der benutzten Betten in die Bettenzentrale, die schnelle Aufbereitung und die Bemühungen des Krankentransportdienstes, den Stationen schnell und flexibel Betten zu beschaffen, konnten das Problem bisher nicht befriedigend lösen.

Unsere Recherchen haben ergeben, dass die im Jahr 1998 angeschafften 1250 Hilrombetten den ursprünglich geforderten Bedarf nicht decken konnten. Die kontinuierliche Steigerung der Fallzahlen in den letzten Jahren, verbunden mit einer immer kürzeren Verweildauer, erfordert unserer Meinung nach eine Anpassung der vorgehaltenen Bettenkapazitäten. Der tägliche Aufwand der Bettenbeschaffung nimmt viel Zeit in Anspruch. Das heißt konkret: viele Telefonate für die Suche nach einem freien Bett (Bettenzentrale, andere Stationen) und teilweise müssen wir die Betten selbst auf Station aufbereiten.

Eine geplante Aufnahme um 08:00 Uhr lässt sich häufig nicht mit einer gleichzeitigen Entlassung eines Patienten vereinbaren. Demzufolge steht ein freies Bett häufig erst am Nachmittag zur Verfügung. Wartende Patienten müssen über Stunden hinweg getröstet werden. Sollen Patienten aus der Notaufnahme oder aus externen Krankenhäusern auf Station aufgenommen werden, ist die Beschaffung eines sauberen Bettes ein logistischer Spagat.

Der Bettenmangel stellt eine unzumutbare zusätzliche Belastung für Pflegekräfte und Patienten dar. Verärgerte Patienten und Angehörige erhöhen den Stress. Der Bettenmangel trägt nicht zuletzt auch zu einer Patientenunzufriedenheit bei. Beschwerden von Patienten und ihren Angehörigen können das Ansehen der MHH nachhaltig schädigen.

Obwohl die wirtschaftliche Situation an unserer MHH sehr angespannt ist, glauben wir, dass eine Investition in mindestens 150 neue Betten langfristig

eine mehr als lohnende Anschaffung sein wird. Deshalb möchten wir Sie hiermit auffordern, mehr Betten in ausreichender Anzahl zu Verfügung zu stellen, damit wir auch zukünftig eine patientenorientierte und vor allem zeitnahe Versorgung sicherstellen können.

Mit freundlichen Grüßen,
ver.di-Pflegenetzwerk

Anhang: Unterschriftenlisten

Name	Station/Bereich	Datum	Unterschrift



Aktive des ver.di-Pflegenetzwerks mit neu angeschafften MHH-Betten.

WIR SIND DIE PFLEGEKRAFT E I N H A N D B U C H

Wie können wir unsere Kolleginnen und Kollegen im Krankenhaus dazu bewegen, sich aktiv für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzusetzen? Wie finden wir ihre Anliegen heraus? Was für Aktionen können wir im Krankenhaus überhaupt machen? Und wie kann es uns als Pflegekräften gelingen, mit einer Stimme zu sprechen? Dieses Handbuch ist eine Anleitung für alle, die bessere Arbeitsbedingungen und damit auch eine gute Pflege im Krankenhaus durchsetzen wollen.



Mitglieder Entwicklung Wissen
Organizing und Kampagnen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**