

Erfolge in Tarifarbeit und betrieblicher Mitbestimmung

**ver.di-Fachtagung für Psychotherapeutinnen
und Psychotherapeuten in Anstellung**

Berlin, 18. Januar 2013

G'sund un fit durchs Neie Johr!

mit dem

Pälzer Kalenner 2013

Gereimt un zammegestellt von:

Erika Sohn



Gezeichnet von :

Linde Sohn



Copyright



**Implementierung eines
betrieblichen
Gesundheitsmanagements
im Pfalzkrankenhaus für Psychiatrie
und Neurologie AdÖR**

Praxisbeispiel

Pfalzkllinikum für Psychiatrie und Neurologie AdöR



Gesund und genussvoll leben und arbeiten in der Pfalz



Erfolge in Tarifarbeit und betrieblicher Mitbestimmung

Thesen von Klaus Thomsen:

- These 1: Das Wissen von PsychotherapeutInnen (auch PsychologInnen) ist wertvoll für die Betriebliche Mitbestimmung und Gewerkschaftsarbeit.**
- These 2: PsychotherapeutInnen profitieren von der Erfahrung in Mitbestimmungsgremien und Gewerkschaften.**

Wesentliches Merkmal des Gesundheitsmanagementsystems

- Personalrat: Gesundheit der Beschäftigten fördern als Leitziel
- Offizielle Hauptstrategie für das Pfalzkrlinikum und der Tochterunternehmen (z.B. Service GmbH)
- Betrifft alle Beschäftigten: ca. 1800
- Durchgängige Einbindung in der Linienorganisation
- Verknüpfung mit anderen Managementsystemen in der Organisation, z.B.:
 - Qualitätsmanagement
 - Personalmanagement
 - Gender Mainstreaming

Systemische Merkmale von BGM

Ziel: Die betriebliche Gesundheitssituation

- **kontinuierlich zu verbessern**
- **nachhaltig**
- **umfassend**
- **mit definierten Zielen**
- **an den Bedürfnissen von Arbeitgeber
und Beschäftigten orientiert**
- **nachweisbar**

**Befähigung der MA zur Gesunderhaltung am Arbeitsplatz;
Förderung/Erhalt der Arbeitsbewältigungsfähigkeit und
der Gesundheit durch Maßnahmen des Arbeitgebers**

Der Weg zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

- **Umsetzung von Gesetzen – Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit**
- **2004: DV Krankenrückkehrgespräche:**
- **2008: PR: Kündigung der DV**
- **Febr. 2008 - Mai 2009: Projekt „Demographiestabiles Pfalzkrankenhaus“**
Altersstatistik und Arbeitsbewältigungscoaching
Ansatz der Salutogenese nach Antonowski

- **2010: Geschäftsführung und Klinikumvorstand unter Einbezug des Personalrates beschließen**
- **Hauptstrategie:**
- **Zukunftsfähige Arbeit am Pfalzlinikum" (ZAP):**
Entwicklung von alters- und bedarfsgerechten Lernformen und
Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

Vertragliche Grundlage

Dienstvereinbarung / Betriebsvereinbarung + differenziertes Konzept

Zugeordnet: alle gesundheitsbezogenen DVs/BVs, Gesundheitsleitlinien

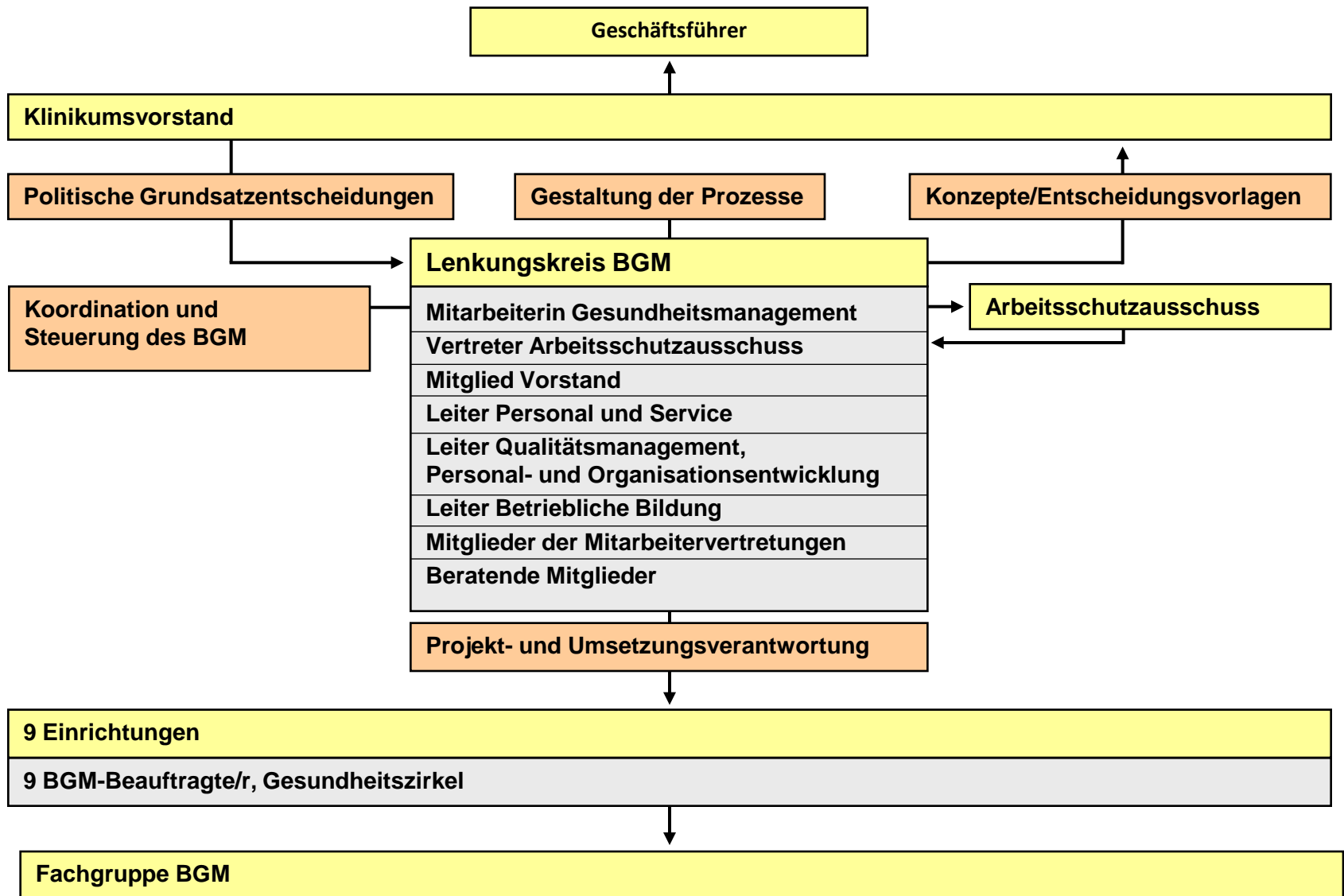
- DV Traumatische Ereignisse / Gewalt gegen MitarbeiterInnen
- DV Mobbing
- DV Betriebl. Wiedereingliederungsmangement
- DV Suchterkrankungen
- DV Nichtraucherenschutz

BGM: Top-down und Bottom-up Prozess

- Arbeitgeber: Trägerverantwortung für gesunde Arbeitsbedingungen und Gesundheitsförderung; sorgt für Vorgaben, Strukturen, Verantwortlichkeiten bei den Führungskräften
- Sozialpartner arbeiten zusammen – gemeinsames Ziel
- Aktive Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten

Einbindung in die Organisation

- Aufgabe von Führung und Personalpolitik
- strukturelle Verankerung des Themas und hohe organisationale Durchdringung
- Zusammenführung und Organisation des Informationsflusses zwischen den bestehenden und den neuen Strukturen
- Integration in die klassischen Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsmaßnahmen
- Geeignete Gestaltung der Arbeitsbedingungen wie Arbeitsorganisation und Arbeitszeit



Entwicklungsstand und vorgesehene Aufgaben im BGM

- **ZAP Lernen: Gesundheitsförderung/Stressbewältigung:**
- Projekt SyWiK – Systematisch Weiterbilden im Krankenhaus
ESF-Förderung
Sozialpartnerprojekt: ver.di + KAV; GF + PR/BR
Kooperation mit drei anderen Krankenhäusern
- Schulung /Gesundheitstraining:
BGM-Beauftragte, Führungskräfte, Beschäftigte
- Gesundheitsbericht + BEM-Bericht
- Die BGM-Beauftragten etablieren Gesundheitszirkel
- Arbeitsaufnahme der BGM-Koordinatorin
- Strukturen und Prozesse etablieren und festigen
- Entwicklung des Berichtswesens

Jetzt geht es um die Wurst:



die Chance nutzen - BGM mit Leben füllen

Pälzer Kalenner



G'sundheit

2

0

1

3

von Erika Sohn



**Rahmenvereinbarung zur
Ausbildung von Psychologischen
PsychotherapeutInnen und Kinder-
und
JugendlichenpsychotherapeutInnen**

Praxisbeispiel

Ausgangslage für PP / KJP

- Der Beruf wird nicht als solcher anerkannt – lediglich „Diplom-PsychologInnen“
- Darf nicht offiziell als Berufsbezeichnung verwendet werden
- Finanziell Bezahlung in EG 13 als Diplom-PsychologInnen
- Ausbildung wird nicht finanziell gefördert
- Keine Repräsentanz in Gremien – von Ärzten abhängig

Situation von PIAs

- PP/KJP in Ausbildung werden als postgraduierte PraktikantInnen bezeichnet, abgesehen von 15 Fortbildungstagen voll eingesetzt und mit 800 Euro vergütet
- Möglich: nach Bewerbung Einstellung in EG 13 auf 1 Jahr befristet, möglich noch 1 Jahr befristet, dann möglich: unbefristeter Arbeitsvertrag

Aktivitäten zur Anerkennung

- Zusammenarbeit zwischen Personalrat und einer
Initiativgruppe von PP
- Gewählte/r Sprecher/in und Treffen der
PsychologInnen
- Schwierig: Organisation der PIAs – abhängig, angepasst
und nur kurze Zeit da
- Strategie: Über Jahre immer wieder die Problematik
einbringen und Verbesserungen einfordern bei der GF
und den vorgesetzten ChefärztInnen
- Koordination, Forderungen, Vorschläge zum Vorgehen,
Legitimation durch Personalrat (Mitbestimmung in
personellen Angelegenheiten)

Unterstützer und Argumente suchen

- Ein Organisationsgutachten wurde genutzt – „Fehlende Integration der Psychologen in der Organisation“ 2007
- Nutzung der Novellierung des Landespsychiatriegesetzes
- Verstärkte und gezielte Gespräche mit dem Land Rheinland-Pfalz – Psychiatriereferent, Gesundheitsministerium
- Einfluss auf die Landespsychotherapeutenkammer sich dafür einzusetzen, dass die PP/KJP als Heilberuf in das Landespsychiatriegesetz aufgenommen werden
- Angesichts des Ärztemangels auf die heilberuflichen Kompetenzen der PP/KJP hinweisen

Entwicklungsprozess

- Jan. 2009: Auftrag von GF und Klinikumvorstand (oberstes Gremium aus GF + Standortleitungen):
- Projekt unter Leitung einer Ärztin als Mitglied des Klinikumvorstandes: Integration der PsychologInnen im Pfalzlinikum
- Von den PsychologInnen gewählt 4 PP/KJP als Mitglieder der Projektgruppe von; Personalrätin
- 2012 Ergebnis: Projektbericht mit Regelungsvorschlägen; vom Personalrat durchgesetzt Rahmenvereinbarung zwischen GF und PR als offizielle Form: Juni 2012

Inhalte der Rahmenvereinbarung Ausbildungsbedingungen für PIAs

- **Ausbildungsphase I:**
1 Jahr – praktische Tätigkeit, 1200 Euro; Verlängerbar um ½ Jahr, 1300 Euro
- **Ausbildungsphase II**
- Ausbildungsvertrag für 4 Jahre befristet bzw. bis zur Approbation, EG 13, St. 2
- Ausbildungshandbuch mit Ausbildungszielen / Rechten diese Tätigkeiten auszuführen und zu erlernen
- Ausbildungsbetreuung durch Ltd. PP/KJP
- Finanzielle Ausbildungsförderung : pro Jahr 1500 Euro, insgesamt bis 7500 Euro

Einsatzbedingungen nach der Approbation

- Mit Approbation Bewerbung auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag möglich
- Offizielle Anerkennung, EG 14
- Mit Leitungsfunktion als Querschnittsaufgabe oder in der Linienhierarchie: EG 14 mit Zulage nach EG 15
- Bestehende Funktionen: Leiter von Tageskliniken, Abteilungsleitung (Schlafmedizin)

Stellenbeschreibungen:

- PPIA, KJPIA Ausbildungsphase I
- PPIA, KJPIA Ausbildungsphase II
- PP, KJP
- Leitende/r Psychologische/r Psychotherapeut in der Linienhierarchie
- Leitende/r Psychologische/r Psychotherapeut als Querschnittsfunktion

Angestrebte Weiterentwicklung

- Evaluation zur Rahmenvereinbarung: Praxis der Umsetzung; ggf Verbesserungen
- Bessere Bezahlung für PPIA / KJPIA Phase II (Mindestlohn 8.50 Euro)
- Ausbildungsvertrag für PPIA /KJPIA Phase I
- Statt Zulage reguläre Eingruppierung von PP/KJP in Führungsfunktion in EG 15
- Weitere Verbesserung der Eingruppierung von PP /KJP

Erfolgsfaktoren

Mitbestimmung und mehr:

Betriebs- und Personalrat als Gestaltungsmacht

Ver.di bietet Orientierung und soziale Stärke

Kompetenzen als PP eröffnen Spielräume

Kompetenzen zusammenführen

- Eigene Kompetenzen – als PP, als aktives Gewerkschaftsmitglied, als Personalrätin
- Gemeinsames Vorgehen von PR-Vorstand und PR-Gremium sowie bei BGM Betriebsrat: Sachkompetenz erwerben, eine klare Position erarbeiten und geschlossen auftreten
- Möglichkeit der Information und Beratung in ver.di nutzen
- ver.di-Vertrauensleute einbeziehen
- Handlungsspielraum erfassen, nutzen und versuchen ihn zu erweitern

Am Thema dranbleiben –Jahre lang

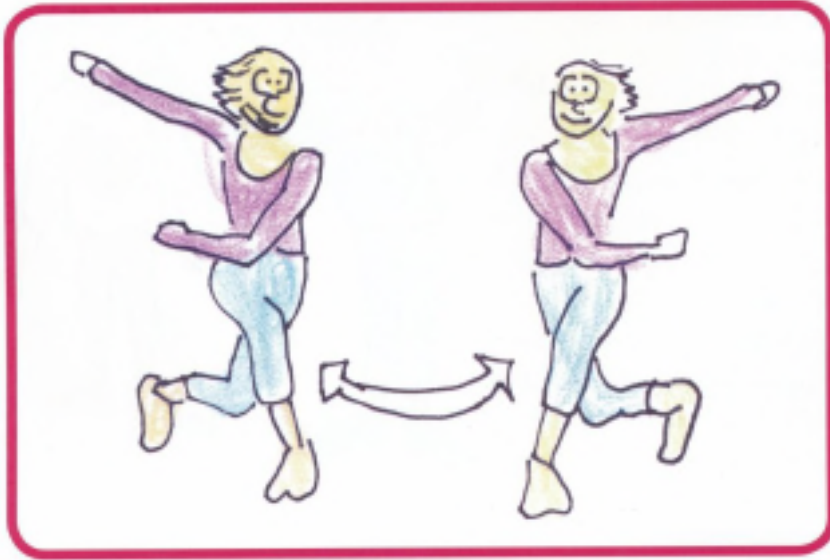
1. Das Thema in der Organisation einnisten

- Arbeitsgruppe PR bzw. PR-Vorstand als Aktivkern
- Wiederholt das Thema mit der Klinikleitung und mit Führungskräften erörtern
- Wiederholte Informationen und Gespräche mit den betroffenen KollegInnen

2. Verknüpfungen im System herstellen

- Günstige Entwicklungen nutzen, die den Einflussrahmen erweitern (demographische Entwicklung und ihre Auswirkung, Gutachten, Initiativen des Landes wie z.B. Projektförderung, politische Stellungnahmen, Landespsychiatriegesetz) politisch Einfluss nehmen
- Im System verankern mit praktischer Erarbeitung: offizieller Projektauftrag der Klinikleitung; aufgeschlossene Projektleitung; kompetente und engagierte Projektgruppe bzw. Lenkungsgruppe
- Mitarbeiterbeteiligung
- (TOP Down und Bottom Up verbinden)

Wir PsychotherapeutInnen können viel zusammen machen
Einer hilft der Anderen



Viel Erfolg gemeinsam mit ver.di und
Ihrem Betriebs- / Personalrat

Vielen Dank
für
Ihre Aufmerksamkeit!