

LVR · Dezernat 8 · 50663 Köln

Datum und Zeichen bitte stets angeben

Vorsitzende der Krankenhausausschüsse 1- 4,
des Gesundheitsausschusses und des Land-
schaftsausschusses

27.06.2024

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder
der Krankenhausausschüsse 1 -4, des Gesund-
heitsausschusses und des Landschaftsausschus-
ses

Frau Simon
Tel 0221 809-6207
Johanna.simon@lvr.de

nachrichtlich:
Geschäftsführungen der Fraktionen
in der Landschaftsversammlung Rheinland

über LVR-Stabsstelle 00.200

Beantwortung der Anfrage Nr. 15/107 AfD zu Überlastung und Gefährdung in den Kliniken

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Anfrage Nr. 15/107 wird wie folgt beantwortet:

1. Daten und Statistiken **1.1. Anzahl der Überlastungsanzeigen**

Wie viele Überlastungsanzeigen wurden in den letzten drei Jahren in den LVR-Kliniken eingereicht? Geben Sie uns bitte die Zahlen gelistet nach den Kliniken an. Ist hier eine jährliche Steigerung zu verzeichnen?

Eine Auflistung pro Klinik liegt nicht vor. Im Schnitt wurden in den letzten drei Jahren ca. fünf Überlastungsanzeigen bzw. Gefährdungsanzeigen pro Klinik und Jahr gestellt. Eine generelle jährliche Steigerung ist nicht zu verzeichnen.



1.2. Anzahl der Gefährdungsanzeigen

Wie viele Gefährdungsanzeigen wurden in den letzten drei Jahren eingereicht? Welche Abteilungen in den Kliniken waren/sind am häufigsten betroffen (Bitte Angabe der Klinik und der jeweiligen Station)?

Siehe 1.1



1.3. Bearbeitungszeit

Wie lange dauert es im Durchschnitt, bis eine Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige bearbeitet und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden?



Ihre Meinung ist uns wichtig!

Die LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden erreichen Sie hier:
E-Mail: anregungen@lvr.de oder beschwerden@lvr.de, Telefon: 0221 809-2255

Die Bearbeitungszeit ist je nach Anzeige und einzuleitender Maßnahme sehr unterschiedlich und kann mit keinem Durchschnittswert beziffert werden.

1.4. Stellenbesetzung/Stellenschlüssel

Wie viele unbesetzte Stellen waren laut Stellenschlüssel in 2023 in den Kliniken beim Pflegepersonal vorhanden? Bitte listen Sie diese Zahlen nach jeweiliger Klinik auf. Welche Stationen in den Kliniken waren hiervon am meisten betroffen?

Die Zahl der unbesetzten Stellen schwankt unterjährig im Hinblick auf Fluktuation und erfolgreiche Besetzungsverfahren. Eine Auflistung pro Klinik und die Differenzierung einzelner Stationen liegt nicht vor.

Grundsätzlich erfüllen alle Kliniken die Mindestvorgaben der PPP-RL und halten das geforderte Personal vor.

2. Maßnahmen und Reaktionen

2.1. Sofortmaßnahmen

Welche Sofortmaßnahmen wurden bzw. werden ergriffen, wenn eine Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige eingeht?

Alle Sofortmaßnahmen werden individuell geprüft und abgestimmt. Es finden zeitnah Gespräche mit den betroffenen Mitarbeitenden statt. Dabei sind der Vorstand, die Führungskräfte sowie weitere Fachleute im Austausch. Zudem wird der Personalrat informiert. Welche Maßnahmen konkret ergriffen werden, wird situativ entschieden.

2.2. Langfristige Maßnahmen

Welche langfristigen Maßnahmen wurden in den letzten Jahren ergriffen, um die Ursachen für Überlastungs- und Gefährdungsanzeigen zu reduzieren?

Nach Möglichkeit Erhöhung der Personalressource, bauliche Maßnahmen und organisatorische Anpassungen.

2.3. Erfolgskontrolle

Wie wird die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen überprüft und welche Indikatoren werden dafür herangezogen?

Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird u.a. durch Mitarbeitendenbefragungen, Einzel- und Teambesprechungen, Feedbackrunden sowie dem Austausch mit den Führungskräften vor Ort, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Personalrat überprüft.

3. Arbeitsbedingungen und Personalfürsorge

3.1. Arbeitszeit und Überstunden

Wie viele Überstunden werden durchschnittlich pro Pflegekraft in den jeweiligen Kliniken geleistet? Welche Klinik wies in Summe bei seinem Personal die meisten Überstunden auf? Bitte jeweils nach Kliniken auflisten.

Gibt es in den LVR-Kliniken Stationen bzw. Abteilungen mit besonders hoher Überstundenbelastung? Falls ja, welche sind dies konkret? Wieviel Prozent der Überstunden der Belegschaft konnten in 2023 in den LVR-Kliniken durch Freizeit ausgeglichen werden und wieviel Prozent der Überstunden wurden den Mitarbeitern in Geldwert ausgezahlt (Durchschnittswerte)?

Eine genaue Auswertung in dieser Form liegt nicht vor.

Im Durchschnitt bestand zum Jahresabschluss 2023 ein Überstundenbestand von ca. 20 Überstunden pro Pflegekraft und Klinik.

Der überwiegende Teil der Mitarbeitenden verfügt über ein Arbeitszeitkonto. Bei diesen Beschäftigten werden alle geleisteten Überstunden auf das Arbeitszeitkonto gebucht und in Freizeit ausgeglichen. Ein geringerer Anteil an Mitarbeitenden hat sich gegen ein Arbeitszeitkonto entschieden und erhält somit eine regelmäßige Auszahlung der geleisteten Überstunden.

3.2. Gesundheitsförderung

Welche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Stressbewältigung werden den Pflegekräften bzgl. Arbeitsbelastung angeboten?

Siehe Vorlage Nr. 15/2009

3.3. Schulungen und Weiterbildungen

Welche Schulungen und Weiterbildungen werden konkret angeboten, um Pflegekräfte auf den Umgang mit Überlastungssituationen vorzubereiten?

In allen Kliniken ist ein umfassendes Notfall- und Deeskalationsmanagement eingerichtet und es werden zahlreiche Schulungen und Fortbildungen zu Themen wie Stressmanagement, Resilienzen, Kommunikation, Konfliktlösung sowie spezifische Notfalltrainings angeboten.

3.4. Berichterstattung und Transparenz

Wie wird die Kommunikation über Überlastungs- und Gefährdungsanzeigen innerhalb des Krankenhauses gehandhabt? Gibt es regelmäßige Besprechungen oder Feedbackrunden?

Siehe 2.3

3.5. Fördermittel und Angebote

Gibt es spezielle Fördermittel oder Programme, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Reduzierung von Überlastungen genutzt werden können?

Falls ja, welche sind dies? (Staatliche Förderprogramme zur finanziellen Unterstützung von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, wie z.B. Zuschüsse für Weiterbildung, Gesundheitsprogramme und digitale Infrastruktur)

Spezielle Fördermittel oder Programme sind nicht bekannt.

Was wird momentan in den Kliniken zur psychosozialen Unterstützung, wie z.B. Beratung und Supervision, angeboten, um die psychische Gesundheit der Pflegekräfte zu unterstützen?

Gibt es Möglichkeiten für Sabbaticals und unbezahlte Auszeiten, um Pflegekräften die Möglichkeit zu geben, sich zu erholen und langfristig gesund zu bleiben? Falls nein, ist die Einführung solcher Möglichkeiten geplant?

Siehe Vorlage Nr. 15/2009

Mit freundlichen Grüßen
Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland
In Vertretung

W e n z e l - J a n k o w s k i