

Abgrenzung

Von der klassischen Überlastung sind einige Themen abzugrenzen.

FEHLENDE ERFAHRUNG

Viele Tätigkeiten hat man zwar einmal gelernt, aber in der Praxis selten oder nie ausgeübt. Hier liegt es in der Eigen- bzw. Übernahmeverantwortung jeder Pflege- und Betreuungsperson, sich entsprechend zu informieren bzw. schulen zu lassen. Es liegt aber auch im Interesse Ihres Dienstgebers, Ihnen dabei Unterstützung zu geben.

NICHT AUSGEBILDET

Durch verschiedene Novellierungen des Berufsgesetzes wurde der Tätigkeitsbereich der Pflege immer wieder erweitert. Tätigkeiten, die nicht Teil der Ausbildung waren und auch nicht durch entsprechende Schulungen erlernt wurden, dürfen grundsätzlich nicht durchgeführt werden. Hier liegt es beim Dienstgeber, Schulungen anzubieten.

ANORDNUNG

Inhalt und Form medizinischer oder pflegerischer Anordnungen sind gesetzlich geregelt. Delegationsberechtigt sind Arzt oder Ärztin bzw. der gehobene Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege. Abgesehen davon, dass die Anordnung richtig an eine geeignete Person (Auswahlverantwortung) erteilt wird, gilt es auch, die damit verbundene Anleitungs- und Aufsichtspflicht zu beachten. Erkennbar fehlerhafte Anordnungen sind grundsätzlich nicht zu beachten, auf sie ist jedoch in gebotener Weise hinzuweisen. Dies kann mündlich, formlos schriftlich z. B. per Mail oder wenn man mit der formlosen Meldeart nicht durchdringt mittels einer Gefährdungsmeldung erfolgen.

GEMEINSAM STARK

Unterstützung erhalten Sie von:

- Ihrem Betriebsrat
- Ihrer zuständigen Gewerkschaft und
- Ihrer Arbeiterkammer

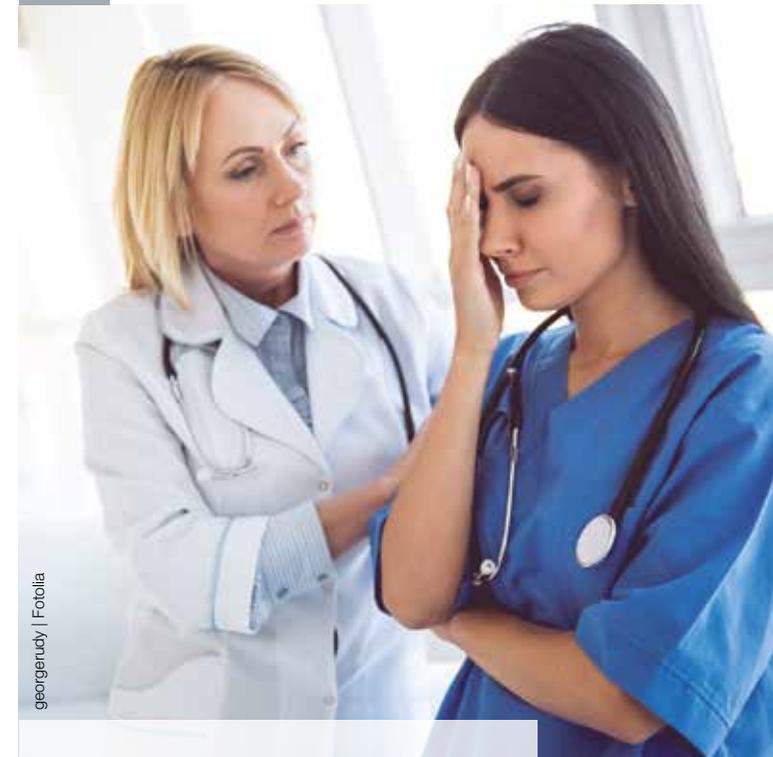


BERATUNGSSERVICE FÜR PFLEGEBERUFE

Zeit: täglich von 8–16 Uhr
 Wo: Arbeiterkammer Steiermark
 Hans-Resel-Gasse 8–14
 T: 05 7799 2591
 Mail: gesund.pflege@akstmk.at

Anmeldung im Foyer vor Ort.

Gefährdungsmeldung



georgeny / Fotolia

Ein Leitfaden für Pflegeberufe



Stand: Mai 2017, Medieninhaber und Herausgeber:
 Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark,
 8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 8–14, Layout und Produktion: R. Feimuth -

Gefährdungsmeldung

DIESER LEITFADEN ZEIGT, WIE SIE EINE GEFÄHRDUNGSMELDUNG VERFASSEN KÖNNEN.

SICHERES ARBEITEN IN UNSICHEREN ZEITEN

In einer Zeit des demografischen Wandels wird auch die Pflege und Betreuung vor immer neue Herausforderungen gestellt. Der Druck auf das Pflege- und Betreuungspersonal steigt. Naturgemäß kann es dadurch auch leichter zu Fehlern kommen. Gerade in den Gesundheitsberufen können Fehler und die damit verbundene Haftung existenzbedrohend sein. Dieser Folder soll Ihnen als Unterstützung dienen, solche Fehler aufzuzeigen und damit die Verantwortung an der richtigen Stelle zu deponieren.

Mögliche Gründe

Eine Gefährdungsmeldung ist dann zu verfassen, wenn die vereinbarte Leistung nicht mehr erbracht werden kann. Zum Beispiel, wenn statt der gebotenen angemessenen (aktivierende) Pflege nur mehr eine sichere (funktionale Routinepflege) Pflege möglich ist (nach Fiechter und Meier). Aktiv tätig muss man speziell dann werden, wenn die Sicherheit und Gesundheit der Patientinnen und Patienten nicht mehr gewährleistet werden kann.

Mögliche Ursachen

Die Gründe, die zu einer Gefährdungs- bzw. Überlastungssituation führen können, sind vielfältig. Etwa Personalmangel, Umstellungen im Personalschlüssel, die Übernahme zusätzlicher Aufgaben oder das Auftreten von Beinahefehlern.

Wer?

Grundsätzlich hat jede Pflegeperson die Möglichkeit, eine Gefährdungsmeldung für ihren Aufgabenbereich zu verfassen. Idealerweise wird diese von möglichst allen betroffenen MitarbeiterInnen solidarisch gemeinsam verfasst und unterschrieben. Die Beiziehung des Betriebsrates von Beginn an wird empfohlen.

An wen?

Im Normalfall an die / den direkten Dienstvorgesetzte/n. Wenn diese/r nicht erreichbar ist, ist die nächste Hierarchie-Ebene zu kontaktieren. Dies empfiehlt sich auch dann, wenn vom / von der (unmittelbaren) Vorgesetzten nicht in einer angemessenen Frist darauf reagiert wird. Eine Durchschrift soll auch an den Betriebsrat weitergeleitet werden.

Inhalt

Die Form der Meldung ist grundsätzlich frei. Aus Gründen der Nachvollziehbarkeit empfehlen wir die schriftliche Form. Dazu einige Beispiele:

PROBLEM / URSACHE

An erster Stelle steht die Beschreibung des vorliegenden Problems. Im Normalfall ergibt sich dieses aus der (schleichenden) Änderung von Rahmenbedingungen, zum Beispiel „aufgrund des geänderten Personalschlüssels“ oder „durch das vermehrte Auftreten schwer kranker PatientInnen mit hohem Pflegebedarf“.

MÖGLICHE FOLGEN

Der wichtigste Punkt ist die Beschreibung der konkreten Gefährdung. Beispiele: „Daher kann (im Einzelfall) die notwendige (angemessene) Pflegemaßnahme nicht mehr gewährleistet werden“, „Deswegen kann auf Notrufe oder Telemetriealarme nur mit Verzögerung reagiert werden.“ oder „Aus diesem Grund kann die Verwechslung von Medikamenten nicht ausgeschlossen werden.“

KONSEQUENZEN

Insbesondere aus dienst- bzw. arbeitsrechtlicher Sicht ist es für Sie wichtig, darauf hinzuweisen, dass Sie Ihre Arbeit nach bestem Wissen und Gewissen weiter durchführen werden. Es ist jedoch wichtig festzuhalten, dass Sie keine Verantwortung für die aus den beschriebenen Problemen resultierende Schäden übernehmen.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Sie sind grundsätzlich nicht verpflichtet, Lösungsvorschläge zu machen. Wenn aus Ihrer Sicht geringfügige Änderungen wie die Veränderung von Dienstformen bzw. -zeiten, für die die Zustimmung Ihrer Vorgesetzten notwendig ist, zur Lösung beitragen würden, können Sie diese natürlich vorschlagen.

ABSCHLUSS

Als letzter Punkt bleibt noch das Ersuchen um Rückmeldung. Dieses kann auch mit einer Frist versehen werden, wie zum Beispiel: „Wir ersuchen Sie um Rückmeldung bis zum XX.“ Die Frist sollte sich je nach Gefährdung in einem angemessenen Zeitraum bewegen. Zwei Wochen sollten nach Möglichkeit eingehalten werden, wenn keine Gefahr im Verzug ist.

RECHTSGRUNDLAGE

Da die Pflege für unterschiedliche Organisationen und Körperschaften tätig werden kann, ist keine einheitliche Rechtsgrundlage zu nennen. In den einzelnen Bundes- und Landesvertragsbedienstetengesetzen finden sich jedoch jeweils Ausführungen zu (möglicherweise) rechtswidrigen Weisungen. Die Rechtswidrigkeit kann sich z.B. auch aus der Gefährdung von PatientInnen ergeben. Zudem gilt für alle Angestellten eine Treuepflicht gegenüber dem Dienstgeber, die unter anderem die Warnung vor drohenden Schäden beinhaltet.