

Sulzbach-Rosenberg

ERFOLGREICHE AKTION

8341 Unterschriften aus dem Landkreis

Ein Anliegen war es Landrat Richard Reisinger und Krankenhaus-Vorstand Klaus Emmerich auch, sich zu bedanken für die beispiellose Unterstützung der Petition gegen das Krankenhaus-Sterben im ländlichen Raum: „Wir haben 62 227 Unterschriften in Deutschland gesammelt, davon hat alleine der Landkreis Amberg-Sulzbach 8341 beigetragen, das sind 13,4 Prozent der bundesweiten Gesamtzahl“, freut sich Klaus Emmerich. Jetzt müsse sich der Petitionsausschuss des Bundestages mit dem Thema befassen. Dank gelte insbesondere dem Landkreis, den Kreis- und Verwaltungsräten, Bürgermeistern, Arztpraxen und Apotheken, die beide Krankenhäuser vorbildlich unterstützt hätten. (ge)



Auch in den Operationssälen des St.-Anna-Krankenhauses herrscht kein Personalmangel.

Bild: St.-Anna-Krankenhaus/exb

Von Personalmangel keine Spur

Der Notstand wird immer schlimmer: Geschätzte 80 Prozent aller deutschen Krankenhäuser haben Probleme, genügend Pflegepersonal und Mediziner zu finden. In Sulzbach-Rosenberg schaut es anders aus, ganz anders: Landrat und Klinik-Vorstand blicken zufrieden auf eine Situation, die sich auch manches andere Krankenhaus wünschen würde.

Sulzbach-Rosenberg. (ge) Das Umfrage-Barometer des Deutschen Krankenhaus-Institutes 2019 über den Personalmangel weist diesen bei vier von fünf Krankenhäusern nach. Speziell fehlten 17 000 Pflegekräfte in bundesdeutschen Kliniken. Die SRZ befragte dazu Krankenhaus-Vorstand Klaus Emmerich und Landrat Richard Reisinger. Sie blieben bei dem Thema sehr gelassen.

„Ich lege großen Wert auf die Feststellung, dass es diesen Personalmangel am St.-Anna-Krankenhaus in Sulzbach-Rosenberg und in der St.-Johannes-Klinik in Auerbach nicht gibt“, stellte Emmerich voran und präziserte: „Im Zeitraum Januar bis November 2019 hatten wir im St.-Anna-Krankenhaus 0,6 Vollzeit-

stellen mehr als geplant besetzt, in der St.-Johannes-Klinik knapp 2,4 Vollzeitstellen zu wenig. Das entspricht – bei circa 670 Mitarbeitern in unserem Kommunalunternehmen – einer glatten Vollbeschäftigung.“

Landrat Richard Reisinger kündigte sogar an: „Wir werden noch weiter gehen: Alle 22 Pflegeschülerinnen und -schüler unseres Examenkurses haben nach Examenabschluss im Herbst 2020 bereits ein Jahr vor dem Examen eine Übernahmegarantie erhalten, sofern sie bei uns bleiben möchten.“ Und das wird noch getoppt – ab Herbst 2020 besitzen die Anfangsklassen der hauseigenen Krankenpflegeschule gleich von Anfang an 28 Plätze.

Hohe Beliebtheit

Auf diese Beschäftigungslage in den beiden Krankenhäusern sei man enorm stolz, betont Vorstand Klaus Emmerich. Woher kommt diese Situation? „Sie ist Konsequenz einer exzellenten Personalpolitik, aber auch einer seit Jahren hohen Beliebtheit unserer Krankenhäuser in der Bevölkerung. Sie ist Ausdruck einer hohen Attraktivität und des guten Betriebsklimas in beiden Krankenhäusern.“ Dies hätten die Kollegen in einer vor einiger Zeit extern organisierten Mitarbeiterbefragung auch bestätigt: Dort ergaben sich hochinteressante Zahlen.



Alle 49 Planstellen für Ärzte im St.-Anna-Krankenhaus sind derzeit besetzt, wir liegen aktuell sogar leicht darüber.

Vorstand Klaus Emmerich

„Wir liegen bei den Mitarbeitern in jeder Hinsicht weit über dem Bundesdurchschnitt bei der Beurteilung ihres Arbeitsplatzes“, freut sich Richard Reisinger. Der Landrat als Chef des Sachaufwandsträgers verwies auf Zustimmungswerte der Mitarbeiter, die bei der Glaubwürdigkeit des Kommunalunternehmens, dem Respekt, der Fairness, dem Stolz der Mitarbeiter und dem Teamgeist um gut 18 Prozent über dem Durchschnitt deutscher Kran-

kenhäuser rangierten. Bei den Mediziner sieht es ähnlich gut aus, so Emmerich: „Alle 49 Planstellen für Ärzte im St.-Anna-Krankenhaus sind derzeit besetzt, wir liegen aktuell sogar leicht darüber.“ Generell sei es dem St.-Anna-Krankenhaus und der St.-Johannes-Klinik problemlos möglich, medizinische Kapazitäten zu bekommen. Auch gute Assistenzärzte zu finden, sei hier kein Problem.

Richard Reisinger macht drei Säulen für den Erfolg verantwortlich: „Erstens den Ausbau der eigenen Ausbildungskapazität im Pflegebereich, zweitens ein umfassendes, intelligentes, frühzeitig wirksames Nachbesetzungssystem bei Personalwechsel und drittens die Mund-zu-Mund-Propaganda, die sich auch in der äußerst positiven Arbeitsplatz-Bewertung der Mitarbeiter niederschlägt.“

Wertschätzung wichtig

Die Wertschätzung des Arbeitgebers und des Landkreises gegenüber der Belegschaft des Kommunalunternehmens sei sehr wichtig. Denn bundesweit fühlten sich vor allem die Pflegekräfte seitens des Bundesgesundheitsministeriums, vieler Krankenkassenverbände und namhafter Gesundheitsökonomien überhaupt nicht wertgeschätzt. Das sei regional glücklicherweise anders – und werde auch so bleiben.