

Allen Mitarbeitern des Gesundheits- und Sozialwesens herzlichen Glückwunsch zu ihrem Ehrentag!

# Die richtige Antwort auf wertvollen Kredit

Mitarbeiter der Medizinischen Klinik mit vielen Initiativen zur Effektivierung der Arbeit

**E**ine kleine Rückblende in das Jahr 1978 sei mir zunächst gestattet. Am 25. Mai, wenige Tage nach dem IX. Parteitag der SED, füllten das ZK der SED, der Bundesvorstand des FDGB und der Ministerrat der DDR gemeinsam den „Beschluß über die weitere planmäßige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen“. Maßnahmen zur weiteren Förderung berufstätiger Mütter waren darin ebenso enthalten wie Maßnahmen zur weiteren schrittweisen Einführung der 40-Stunden-Arbeitswoche und zur Verlängerung des Erholungsurlaubs. Es war ein Kredit auf die Zukunft. In vielen Familien kamen neue Mitglieder hinzu – allein in diesem Jahr sind es bereits 682 kleine Erdenbürger mehr als im gleichen Zeitraum des Vorjahrs. Die Mütter blieben ein Jahr zu Hause, kehrten an ihren Arbeitsplatz zurück, wenn sie ihren Spindling wohlbehütet in der Kinderkrippe wissen. Leider ist das aber nicht immer so schnell möglich wie gewünscht. Probleme entstehen somit vor allem für die Arbeitskollektive. Arbeitsplätze bleiben vorübergehend unbesetzt, eine Lücke knafft.

Ein Problem, das auch vor den Mitarbeitern der Medizinischen Klinik unserer Universität steht. 31 Frauen aus dem Pflegebereich nehmen gegenwärtig das Baby-Jahr. Das sind 18 Prozent der in diesem Bereich beschäftigten Kolleginnen. Ihre Arbeit muß von den anderen Schwestern und Hilfskräften mit übernommen werden, denn eine Förderung nach zusätzlichen Arbeitskräften scheidet aus. Also gilt und gilt es, sich Gedanken darüber zu machen, wie der Ausfall kompensiert werden kann.

Die Lösung dieser Aufgabe kann nur heißen: Rationalisierung in allen Arbeitsbereichen und Teilprozessen sowie Ausschöpfung aller vorhandenen Reserven bei Durchsetzung eines konsequenten Leitungsgesells. Das ist in erster Linie eine politisch-ideologische Aufgabe, die hohe Verantwortung vor allem der APO und der staatlichen Leitung auferlegt, nicht zuletzt aber Anforderungen an die Arbeit eines jeden Genossen in seinem Arbeitsbereich stellt. Denn nicht in jedem Falle ist Ersicht in notwendige Maßnahmen von vornherein gleich bei jedem Mitarbeiter gegeben.

Daß an der Klinik klug an die Lösung der Aufgaben herangegangen wurde, sollen folgende Fakten verdeutlichen: In den ersten neun Monaten dieses Jahres wurden auf den Stationen 3412 Patienten intensiv betreut. 2311 waren es im gleichen Zeitraum des Vorjahrs; die Station für Tropenmedizin und Parasitologie wurde in Betrieb genommen, und trotz Reduzierung des Personals konnte im Dialyse-Zentrum in diesem Jahr die Anzahl der Behandlungen um 12 Prozent gesteigert werden.

Die Anstrengungen haben sich gelohnt, und so nimmt es nicht wunder, daß die Genossen in

ihren Berichtswahlversammlungen in den Parteigruppen und auch in der APO-Wahlversammlung erneut Möglichkeiten diskutierten, wie mit dem derzeit vorhandenen Arbeitskräftepotential ein noch höherer individueller Nutzen für die Patienten erreicht und auch die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter schriftweise verbessert werden können.

Nur einige Beispiele sollen hier für viele nachahmenswerte Initiativen genannt werden.

Da ist zunächst die Gewinnung von Arbeitskräften für den Schichtdienst. Erste Erfolge, z.B. arbeiten von 66 Medizintechnischen Assistentinnen bereits 39 im Schichtdienst, können nicht darüber hinwegtäuschen, daß hier noch intensiver das persönliche Gespräch mit jeder Kollegin geführt werden muß, daß sich die Kollektive darüber Ge-

den Kollektiven noch in diesem Jahr diskutieren werden. Die dadurch möglichen Vorteile liegen auf der Hand: Ein Vergleich der Leistungen wird möglich; alle planbaren pflegerischen Arbeiten werden erfaßt, und eine Kontrolle über die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist gewährleistet.

Als eine ständige Forderung steht an der Klinik die Qualifizierung der Arbeitskollektive des Pflegepersonals. Deshalb werden vor allem Möglichkeiten geprüft, die noch von den Schwestern zu bewältigenden Hilfsarbeiten schriftweise abzubauen. Diese Arbeiten umfassen vor allem das Holen und Wegbringen von Wäsche, die Medikamentenbeschaffung aus der Apotheke usw. Wertvolle Zeit für die Krankenpflege geht verloren. Einen Weg zum Abbau dieser Arbeiten sehen die Mitarbeiter vor allem in der Organisierung eines Hol- und Bringendienstes. Erste Ansätze dazu gibt es bereits.

Ausschöpfung aller Reserven heißt aber nicht zuletzt auch Rationalisierung der Arbeit in den Labors. So wird z.B. seit 1979 im Bereitschaftsdienst mit EDTA-Blut gearbeitet.

Das heißt, dem Blut wird ein gerinnungshemmendes Mittel zugesetzt. Die notwendigen Untersuchungen werden dann vom klinizentralen Labornachtdienst vorgenommen. 51 Laborparameter werden von den diensthabenden MTA im Nachtdienst bestimmt. Der Vorteil? Dem diensthabenden Arzt steht innerhalb kurzer Zeit eine breite Laborpalette für die Akutdiagnostik zur Verfügung. Die Durchführung und Zentralisierung des Labornachtdienstes in der Intensiv-Therapie-Abteilung führte zu einem höheren Ausnutzungsgrad der vorhandenen wertvollen Grundfonds in der ITA bei gleichzeitiger Nutzung der dort installierten Laborautomaten für die gesamte Klinik. Resultate, die u.a. dazu ermutigen, das ins Auge gefaßte Ziel, Arbeitskräfte wie auch Untersuchungsmethoden auf bestimmte Arbeitsbereiche bzw. Abteilungen zu konzentrieren, noch intensiver zu verfolgen. Dem dient auch eine Analyse, die in den Laboratorien zu vorhandenen Arbeitskräften, der materiellen Ausstattung, der vorhandenen Kapazität und der durchgeföhrten Untersuchungen geführt wurde.

Vergessen hat man auch nicht, die „einfachen“ Methoden der Stimulation richtig zu nutzen: Hervorragende Mitarbeiter werden öffentlich gewürdigt (siehe Foto am Ende) und die Arbeits- und Lebensbedingungen werden verbessert. Die Station 28/IV wurde rekonstruiert; für 23 Prozent der Mitarbeiter verbesserten sich dadurch die Arbeitsbedingungen; die Stationen 34 und 35 erhielten ein neues Gesicht; im neu eröffneten Casino des Rothen Hauses wird eine nüchternen Pausenvorsorgung gewährleistet.

Gudrun Schaufuß

danken machen müssen, wie die noch vorhandenen persönlichen Reserven bei einigen Kolleginnen gegenüber der Schichtarbeit abgebaut werden können. Auch den allmählichen Abbau der Teiltzeitbeschäftigung haben die Genossen an der Klinik ins Auge gefaßt. Weitere Mitarbeiterinnen, die noch teilzeitbeschäftigt sind, sollen für eine Vollbeschäftigung gewonnen werden.

**S**ichtwort „Wissenschaftliche Arbeitsorganisation“. Dazu gehört beispielsweise der Vorschlag, schichtbezogene Arbeitspläne für alle drei Schichten auf jeder Station auszuarbeiten. Pläne, in denen festgelegt ist, welche konkreten Aufgaben jede Schweste während ihrer Schicht zu erfüllen hat, woher diese Arbeitsleistung in ihrer Einheit von Zeit, Qualität und Quantität in den jeweiligen stationsgebundenen Funktionsplänen definiert wird.

Die auf den Stationen bereits vorhandenen Arbeitspläne sollen dahingehend überarbeitet werden und in



## Das Lernen fürs Leben fängt schon in der Kinderkrippe an



Phillip schmeckt das Essen aus der eigenen Küche der Krippe.

Von früh am Morgen bis in den späten Nachmittag – jede Minute ist geplant, auch in der Tageskinderkrippe der Karl-Marx-Universität in der Tieckstraße. Große Mühe geben sich die Erzieher dabei, daß es Ihren Schützlingen nicht langweilig wird. Der Tagesplan reicht dabei von organisierte Beschäftigung über Spaziergänge und Schlaf bis hin zum fröhlichen Sport und Spiel in der Gruppe.

In vier Etagen wird über das Wohl der Krippen gewacht. „Jede einzelne Etage ist schon fast wie eine große Familie zusammengewachsen“, erklärt mir die Leiterin der Krippe, Frau Gerda Göttsche. Dabei betont sie immer wieder, daß alle Erzieherinnen bemüht sind, die Kinder zur Kameradschaftlichkeit, zur gegenseitigen Hilfe und zur Selbstständigkeit zu erziehen. In diesem Prozeß spielt die organisierte Beschäftigung die größte Rolle. Das hört sich im Text vielleicht ziemlich ernst an, ist es in der Praxis aber nicht.

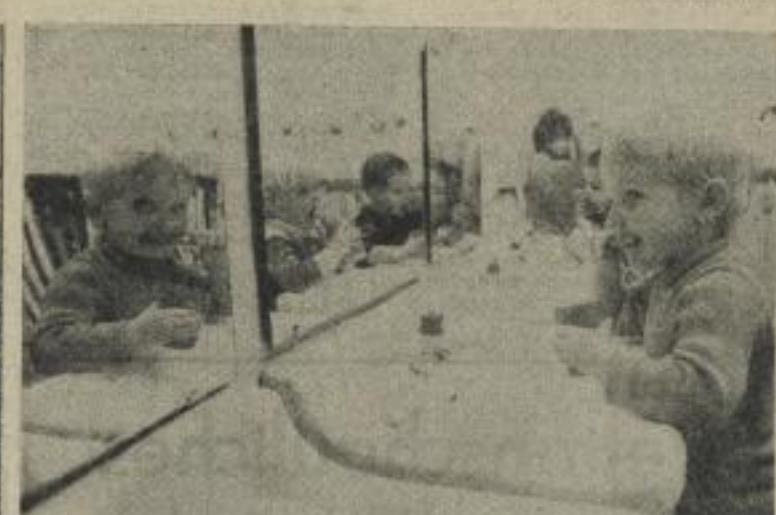
Kindergruppenleiterin Helga Henzel (auf dem Foto oben) beschäftigt sich mit ihren etwa 15monatigen Schützlingen täglich. Dabei werden aus Bausteinen Pyramiden gebaut, Rechtecke und Dreiecke zusammengelegt. So bekommen schon die Kleinsten einen Sinn für Formen, in älteren Gruppen schaut man sich gemeinsam Bilder an, Geschichten werden erzählt, Lieder gesungen, und es geht oft lustig zu.

Die Krippenzzeit ist also nicht nur ein Aufpassen auf die Kleinen. In diesem wichtigen Bereich des Gesundheitswesens bekommen die Kleinsten unserer Gesellschaft ihre ersten Leben für ihr Leben. So lernen die Kleinsten und werden erzogen, während ihre Eltern arbeiten und studieren – wohl wissend, daß ihre Lieblinge gut behandelt werden.

Bild u. Text: Hartmut Bauer



Wenn das Wetter es erlaubt, wird spazieren gegangen.



Bereits mit zweieinhalb Jahren lernen die kleinen Zahnputzen. Hannes kann es schon ganz gut.

## Ordnung über die Aufteilung und Verwendung der Forschungsprämienmittel (Entwurf)

### 1. Aufteilung des Forschungsprämienfonds

Von der Gesamtsumme des für Prämierung der Beschäftigten für Forschungsleistungen zur Verfügung stehenden Fonds werden zugeführt:

- dem zentralen Fonds beim Rektor: 20 Prozent
- dem dezentralen Fonds der Struktureinheiten: 80 Prozent

### 2. Verteidigung der Forschungsergebnisse

Gemäß § 12 Abs. 1 der FVO vom 23. II. 1972 sind die abrechenbaren Teil- und Abschlußleistungen vor dem gesellschaftlichen Auftraggeber bzw. einem von ihm beauftragten aufeinanderem Gremium zu verteilen. Spätestens 4 Wochen nach erfolgter Verteidigung ist dem Direktor für Forschung ein entsprechendes Verteidigungsprotokoll mit den erforderlichen Leistungseinschätzungen (§ 12, Abs. 2 und 3 der FVO) vorzulegen.

Wurde für das Planjahr mit dem Auftraggeber keine Teil- oder Abschlußleistung vereinbart, so ist durch den Direktor der Struktureinheit bis zum 15. I. des Folgejahrs eine Leistungseinschätzung vorzunehmen und dem Direktor für Forschung einzureichen.

### 3. Wesentliche Kriterien für die Bewertung der Forschungsergebnisse

Der Prämierung sind als wesentliche Leistungskriterien zugrunde zu legen:

- die qualitäts- und termingerechte Erfüllung der geplanten Forschungsarbeiten;
- hohe Effektivität und gesellschaftlicher Nutzen der Forschungsarbeit;
- Wahrnehmung der Mitwirkungspflicht bei der Überführung in die Praxis;

- umfassende Nutzung der internationalen sozialistischen Wissenschaftskooperation, der Ergebnisse der Sowjetwissenschaft und die der anderen sozialistischen Bruderländer;
- der Beitrag des Forschungsergebnisses

- für die Entwicklung der Wissenschaften,

- für die Förderung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts,

- für die Qualifizierung des Ausbildung- und Erziehungsprozesses,

- für die planmäßige Erfüllung der Qualifizierungsaufgaben (z. B. Promotion A und B).

### 4. Verwendung der Forschungsmittel gemäß Ziffer 1

#### 4.1. Zentraler Fonds

Aus dem Zentralen Fonds erfolgt die Prämierung von Forschungskollektiven, die bei der Erfüllung ihrer Forschungsaufgaben und deren Überführung in die gesellschaftliche Praxis – auf der Grundlage der Leistungseinschätzungen der sozialistischen Auftraggeber bei der Verteidigung – hervorragende Ergebnisse erzielt und die gestellten Termine eingehalten bzw. vorfristig erfüllt haben. Außerdem ist der Abschluß von Zielprämienvereinbarungen zu besondere Stimulierung wissenschaftlich bedeutsamer Leistungen möglich.

Vorrangig zu berücksichtigen sind erbrachte bzw. zu erbringende Leistungen bei:

- Staatsaufträgen,
- Aufgaben des Staatsplanes Wissenschaft und Technik.

Hierzu ist die Stellungnahme der zuständigen Fakultät des Wissenschaftlichen Rates einzuhalten.

Anträge auf Gewährung von Prämien und Vorschläge für den Ab-

schluß von Zielprämienvereinbarungen aus dem Zentralen Fonds sind von den Direktoren der Struktureinheiten, den Universitätsdirektoren, Dekanen und Prorektoren mit Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitung über den Rektor für Forschung an den Rektor zu stellen. Dabei sind die Namen der Kollektivmitglieder sowie die für jeden einzelnen beantragte Prämienhöhe zu nennen. Ferner ist anzugeben, ob für den Antrag zugrunde liegende Leistung bereits Prämienzahlungen oder andere Veranlagungen (z. B. Honorare) erfolgt bzw. vorgenommen sind (Zeitpunkt, Fonds, Betrag).

Die Leistungsziele, die Höhe und die Zahlungstermine für Zielprämiene werden zwischen Rektor und UGL vereinbart.

Die Entscheidung über die Prämierung aus dem Zentralen Fonds erfolgt durch den Rektor mit Zustimmung der UGL.

Der Anteil von 30 bis 40 Prozent des Zentralen Fonds wird zur Prämierung von Leistungen, die indirekt zur Erzielung hoher Forschungsergebnisse beigetragen haben, dem dezentralen Prämienfonds zugeführt. Die Verwendung erfolgt gemäß Ziffer 2.2. der Prämienordnung der KMU. Aus dem Zentralen Fonds wird außerdem die Finanzierung des Gottfried-Wilhelm-Leibniz-

Preises – bis zu 10 TM jährlich – vorgenommen.

#### 4.2. Dezentraler Fonds

Die Mittel des Fonds der Struktureinheiten sind entsprechend Ziffer 2 und 3 dieser Vereinbarung zweckgebunden zur Stimulierung hoher Forschungsergebnisse einzusetzen.

Über die Prämierung von Kollektiven und Einzelpersonalkeiten mit Ausnahme der unter 4.1. dieser Vereinbarung genannten Vorbaben entscheidet der Direktor der Struktureinheit mit Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitung.

Bei Kollektivprämien muß sich die Entscheidung auch auf die Höhe der Prämie für das einzelne Kollektivmitglied erstrecken.

Die Entscheidung über die Prämierung aus dem dezentralen Fonds hat spätestens 8 Wochen nach Vorlage des Verteidigungsprotokolls bzw. der Leistungseinschätzung gemäß Ziffer 2 dieser Vereinbarung zu erfolgen.

Die Auszahlung der Prämien aus dem dezentralen Fonds hat spätestens 8 Wochen nach Vorlage des Verteidigungsprotokolls bzw. der Leistungseinschätzung gemäß Ziffer 2 dieser Vereinbarung zu erfolgen.

#### 5. Schlußbestimmungen

Diese Regelung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1981 in Kraft. Damit verliert die Vereinbarung über die Bildung und Verwendung des Forschungszuschlags vom 26. 2. 1974 ihre Gültigkeit.

Prof. Dr. sc. L. Rathmann,  
Rektor  
Dr. W. Lehmann,  
Vorsitzender der UGL

Die Einrichtungen werden gebeten, Hinweise zu diesem Entwurf umgehend an die UGL zu geben.

SLUB  
Wir führen Wissen.