

Ergebnisse LOPS Monitor 2016

Inhalt

1	STATISTISCHE ANGABEN	3
1.1	RÜCKLAUF.....	3
1.2	WO SIND SIE BESCHÄFTIGT?	3
1.3	WIE VIELE OP-SÄLE GEHÖREN ZU IHREM BEREICH?	3
1.4	WIE VIELE MITARBEITENDE SIND IHNEN DIREKT UNTERSTELLT?	4
1.5	WIE LANGE ARBEITEN SIE BEREITS IM OP-BEREICH?	4
1.6	WIE LANGE ARBEITEN SIE BEREITS ALS OP-LEITUNG?	4
1.7	WELCHE BERUFSGRUPPEN GEHÖREN IN IHREN FÜHRUNGSBEREICH? (MEHRFACHNENNUNGEN)	5
2	AUS- UND WEITERBILDUNG IM ALLGEMEINEN	6
2.1	IST IN IHREM HAUS EIN WEITERBILDUNGSREGLEMENT VORHANDEN?	6
2.2	UNTERSTÜTZT IHR ARBEITGEBER WEITERBILDUNGEN?	6
2.3	FALLS JA: IN WELCHER FORM UNTERSTÜTZT IHR ARBEITGEBER WEITERBILDUNGEN? (MEHRFACHNENNUNG) ..	6
2.4	GIBT ES IN IHREM HAUS EIN BUDGET FÜR WEITERBILDUNGEN SPEZIELL FÜR DEN OP-BEREICH?	7
2.5	FALLS JA: KÖNNEN SIE SELBSTÄNDIG ÜBER DIESES BUDGET VERFÜGEN/ENTSCHEIDEN?	7
2.6	FÜHREN SIE INTERNE WEITERBILDUNGEN IM OP-BEREICH DURCH?	7
3	PERSÖNLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG	8
3.1	HABEN SIE EINE FÜHRUNGS-AUSBILDUNG BESUCHT?	8
3.2	WENN JA: WELCHE?.....	8
3.3	HABEN SIE EINE BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG BESUCHT?	10
3.4	WENN JA: WELCHE?.....	10
4	MITARBEITERFÜHRUNG	11
4.1	SIND IN IHREM UNTERNEHMEN DIE GRUNDLAGEN FÜR MITARBEITERQUALIFIKATIONEN/MITARBEITERBEURTEILUNGEN VORHANDEN?	11
4.2	FÜHRT IHR/E VORGESETZTE/R REGELMÄSSIG EINE QUALIFIKATION/MITARBEITERBEURTEILUNG MIT IHNEN DURCH?	11
4.3	ERHALTEN SIE ZIELVORGABEN VON IHREM/R VORGESETZTEN?	11
4.4	ÜBERPRÜFT IHR/ VORGESETZTE/R IHRE ZIELERREICHUNG?	11
4.5	FÜHREN SIE MIT IHREN MITARBEITENDEN REGELMÄSSIG EINE QUALIFIKATION/MITARBEITERBEURTEILUNG DURCH?	12
4.6	GEBEN SIE IHREN MITARBEITENDEN ZIELVORGABEN VOR?	12
4.7	ÜBERPRÜFEN SIE BEI IHREN MITARBEITENDEN DIE ZIELERREICHUNG?	12
5	UMSETZUNG ARBEITSRECHT	13
5.1	IST IHNEN DAS GÜLTIGE ARBEITSRECHT BEKANNT?	13
5.2	IST DAS GÜLTIGE ARBEITSRECHT IN IHREM BETRIEB UMGESETZT?	13
5.3	ERHALTEN SIE IN IHREM BETRIEB UNTERSTÜTZUNG IN DEN FRAGEN ZUM GÜLTIGEN ARBEITSRECHT?	13
6	NICHT-PATIENTENBEZOGENE LEISTUNGEN	14
6.1	NICHT-PATIENTENBEZOGENE LEISTUNGEN IN IHREM BETRIEB	14
7	ORGANISATION	15
7.1	WEM SIND SIE UNTERSTELLT?.....	15
7.2	IN WELCHEN OP-EXTERNEN GREMIEN NEHMEN SIE EINSITZ? (MEHRFACHNENNUNGEN)	16
7.3	ÜBER WELCHE DER FOLGENDEN KOMPETENZEN VERFÜGEN SIE? (MEHRFACHNENNUNGEN)	16
7.4	IST IHR BETRIEB ZERTIFIZIERT?	17
7.5	WENN JA: WIE?	17
7.6	IST IHRE OP-ABTEILUNG / IHR OP-BEREICH ZERTIFIZIERT?	17
7.7	WENN JA: WIE?	18
7.8	WELCHE AUSSAGEN IN BEZUG AUF DIE OP-PROZESSE TREFFEN AUF IHREN BETRIEB ZU? (MEHRFACHNENNUNGEN).....	18
7.9	SIND IHNEN DIE ZIELE UND STRATEGIEN IHRES UNTERNEHMENS BEKANNT?	18
7.10	WENN JA: WERDEN DIE ZIELE UND STRATEGIEN IN IHREM BEREICH UMGESETZT?	19
7.11	WENN JA: WERDEN DIE ZIELE UND STRATEGIEN IN IHREM BEREICH ÜBERPRÜFT?	19
7.12	HAT DIE EINGRIFFSZAHL IN IHREM BETRIEB IM LETZTEN JAHR ZUGENOMMEN?	19

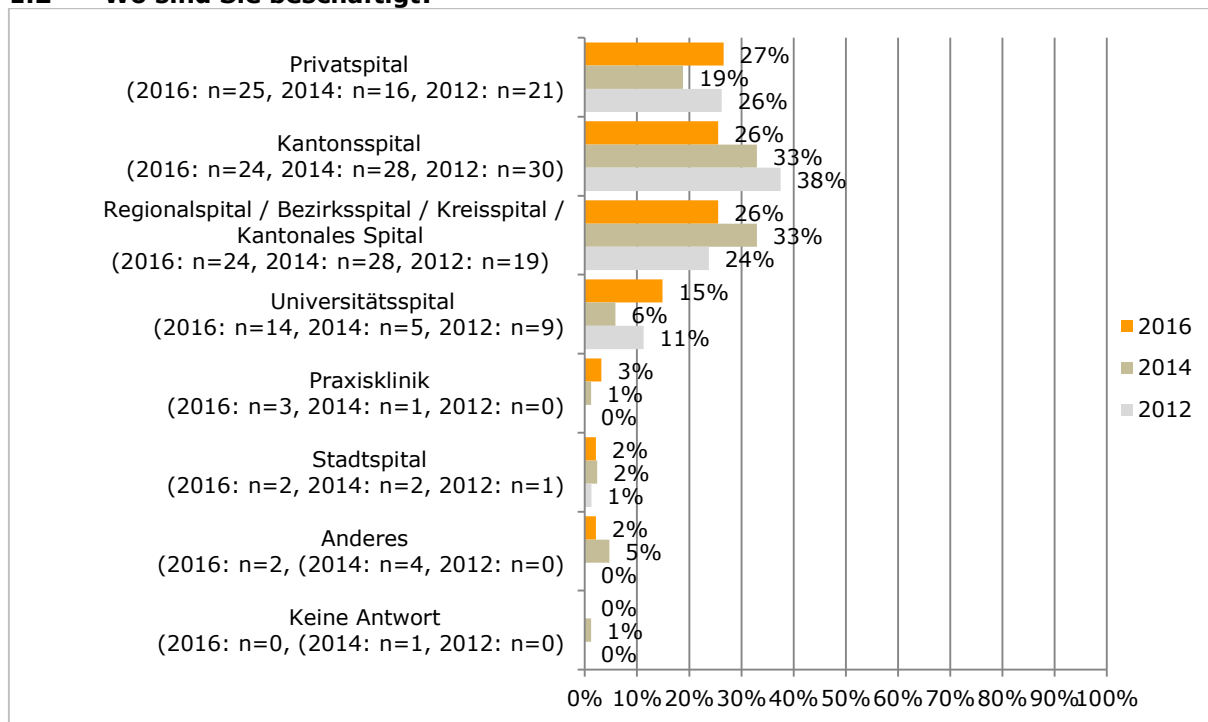
7.13	WENN JA: WURDE DER STELLENPLAN ANGEPASST?	19
7.14	HABEN DIE BETRIEBSZEITEN IN IHREM BETRIEB IM LETZTEN JAHR ZUGENOMMEN?	20
7.15	WENN JA: WURDE DER STELLENPLAN ANGEPASST?	20
8	FÜHRUNG	20
8.1	WIE VIEL PROZENT IHRER ARBEITSZEIT WÜRDEN SIE FÜR FÜHRUNGSAUFGABEN BENÖTIGEN BZW. WIE VIEL PROZENT IHRER ARBEITSZEIT HABEN SIE FÜR FÜHRUNGSAUFGABEN ZUR VERFÜGUNG?	20
9	KÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN	22
9.1	WELCHE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG SEHEN SIE IN DEN NÄCHSTEN EIN BIS ZWEI JAHREN IN BEZUG AUF MITARBEITENDE?	22
9.2	WELCHE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG SEHEN SIE IN DEN NÄCHSTEN EIN BIS ZWEI JAHREN IN BEZUG AUF IHRE VORGESETZTEN STELLEN?	24
9.3	WELCHE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG SEHEN SIE IN DEN NÄCHSTEN EIN BIS ZWEI JAHREN IN BEZUG AUF DIE INTERDISZIPLINÄRE ZUSAMMENARBEIT?	25
10	SCHLUSSBEMERKUNGEN	27

1 Statistische Angaben

1.1 Rücklauf

	Befragte Personen	Ausgefüllte Fragebogen	Rücklauf
2012:	245	80	33%
2014:	278	85	31%
2016:	316	94	30%

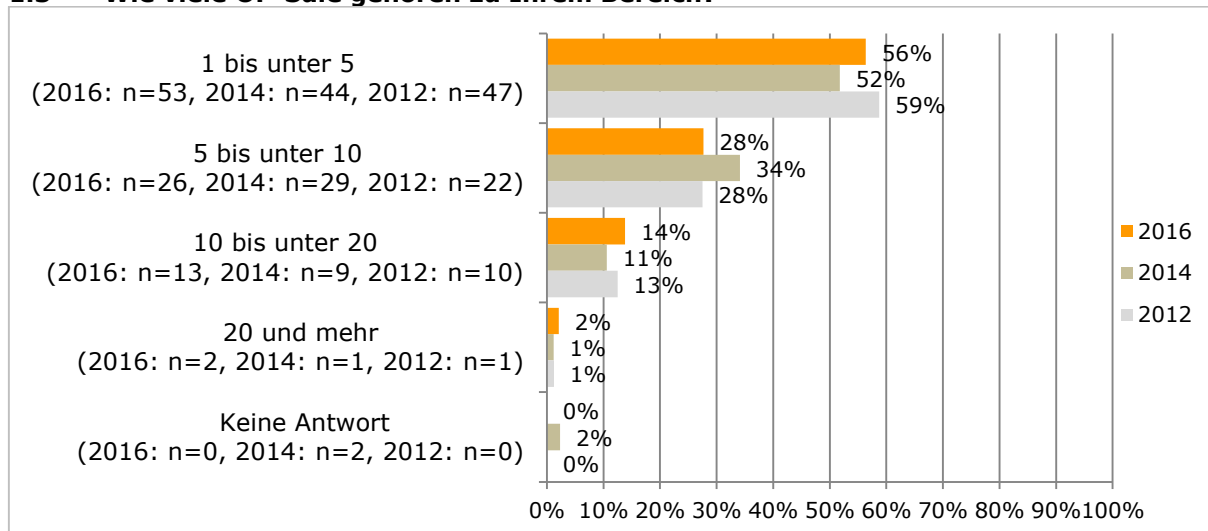
1.2 Wo sind Sie beschäftigt?



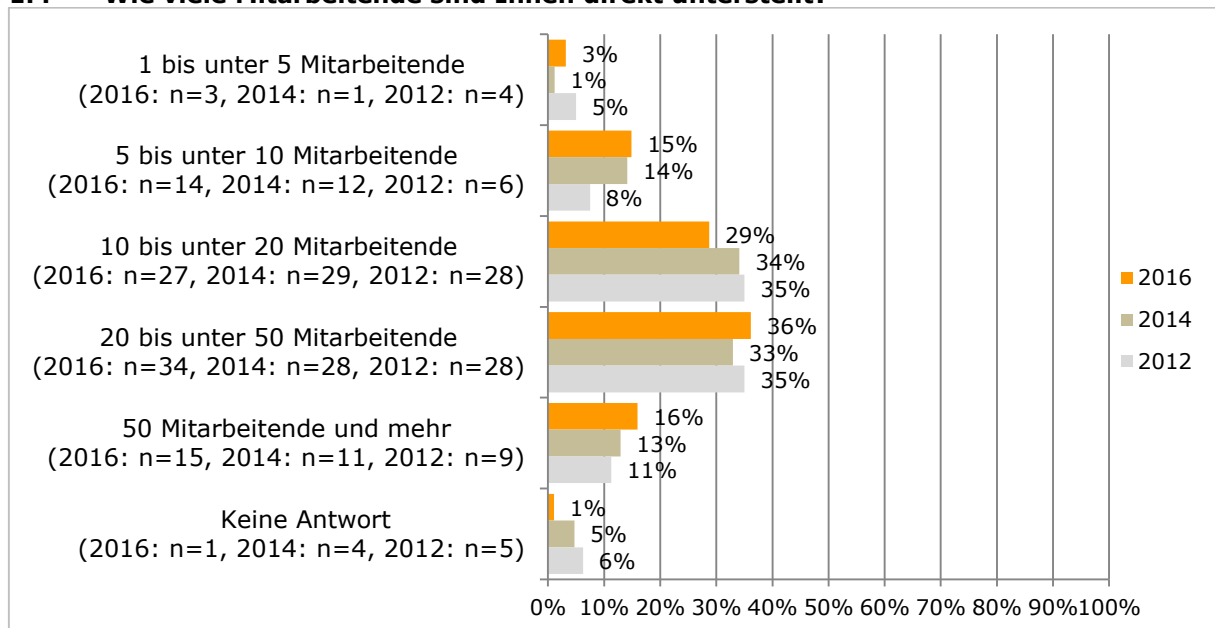
Anderes:

- Stiftung
- Landesspital

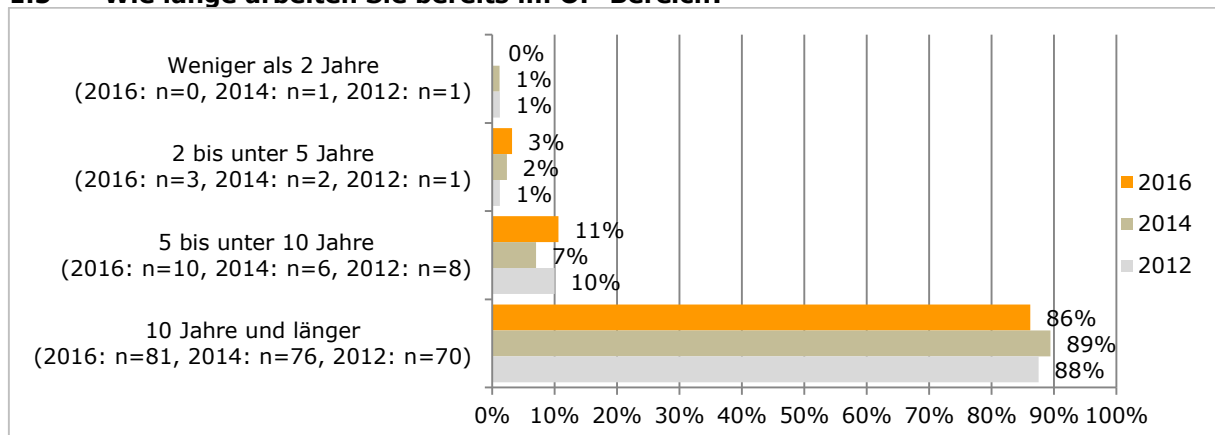
1.3 Wie viele OP-Säle gehören zu Ihrem Bereich?



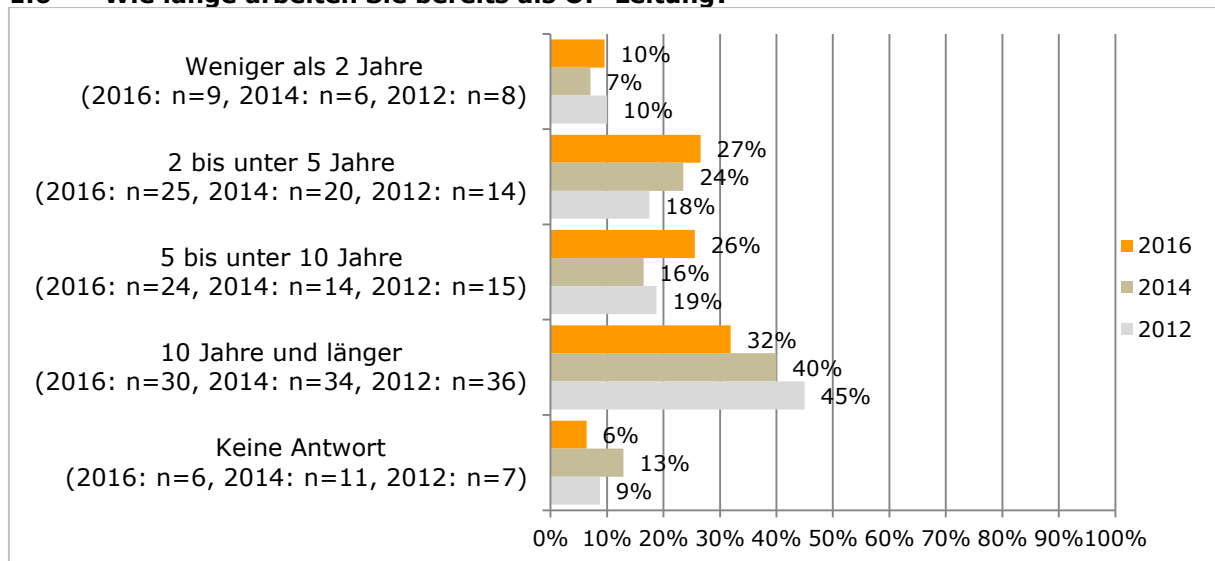
1.4 Wie viele Mitarbeitende sind Ihnen direkt unterstellt?



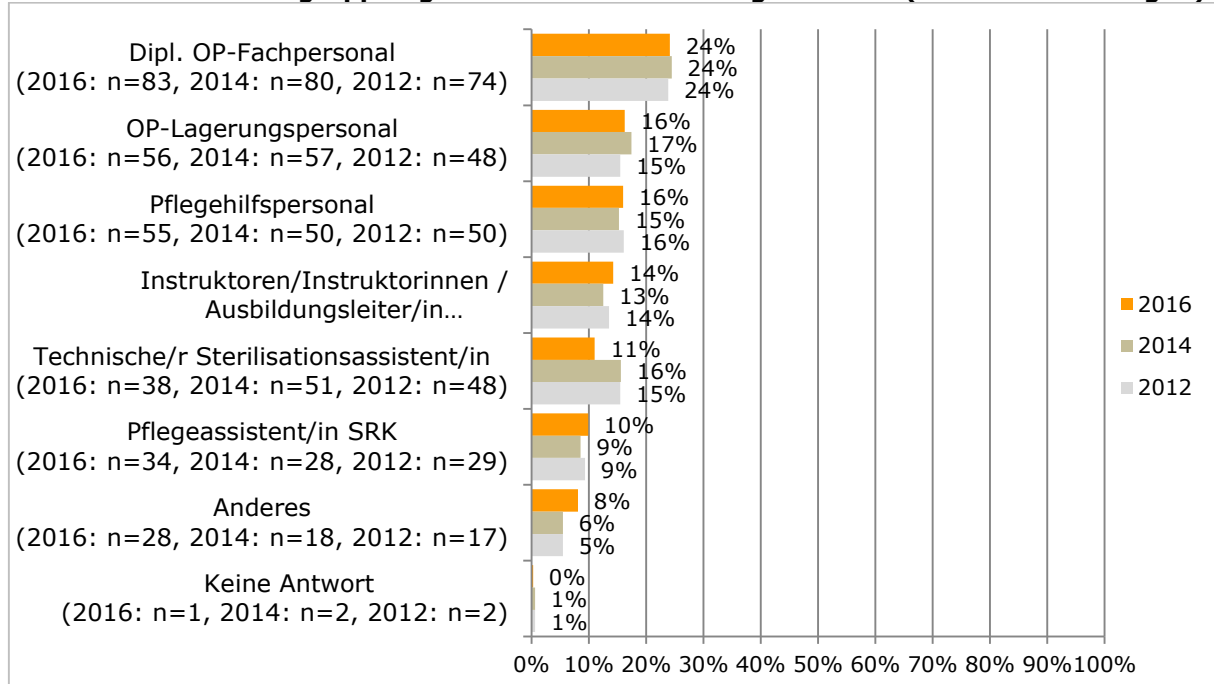
1.5 Wie lange arbeiten Sie bereits im OP-Bereich?



1.6 Wie lange arbeiten Sie bereits als OP-Leitung?



1.7 Welche Berufsgruppen gehören in Ihren Führungsbereich? (Mehrfachnennungen)

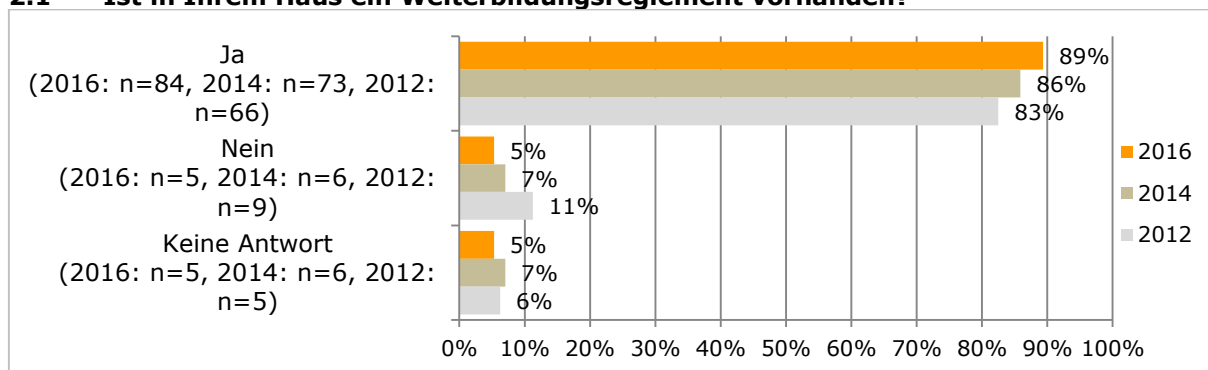


Anderes:

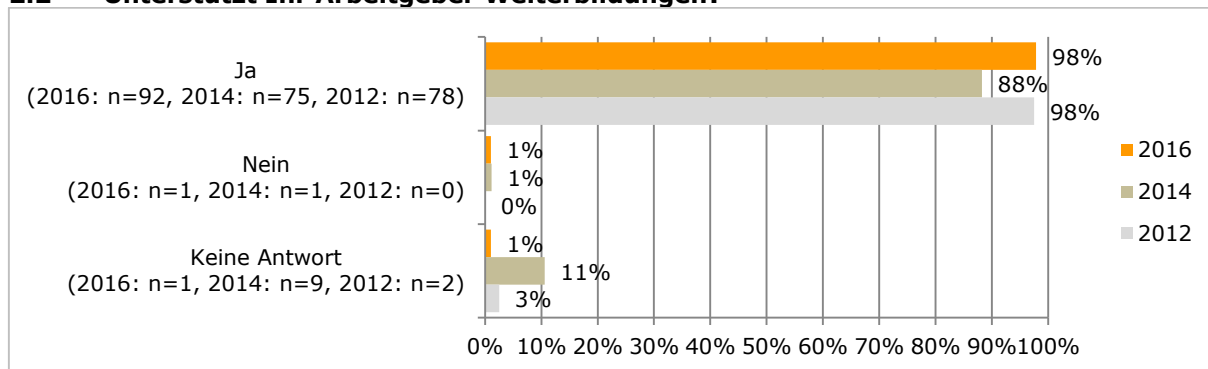
• Dipl. Anästhesiefachpersonal
• ZSVA
• Übergeordnete Funktion, Bereichsleitung
• Anästhesiepflege
• FaGe
• Anästhesiepflege
• OP- Reinigung
• FAGE
• Cardiotechner
• Anästhesiepflege, Pflegepersonal Aufwachraum und Tagesklinik
• Logistiker, Medizintechniker, Sekretärin
• Arzt
• Zivildienstleistende
• Anästhesiepflege
• Dipl. Expertin Anästhesie NDS HF
• Dipl. Pflegefach HF
• Betriebsangestellte
• Reinigungspersonal
• Dipl. Pflegepersonal
• Pflegefachfrau HF
• Stv. Leitung
• Med. Tech / Sekretärinnen/Logistiker
• Endoskopie Fachpersonal
• Pflegepersonal Anästhesie, Tagesklinik, Aufwachraum, Gastroenterologie
• Anästhesiepflege
• Anästhesie, IPS/WAR
• Anästhesiepflege, Aufwachraum

2 Aus- und Weiterbildung im Allgemeinen

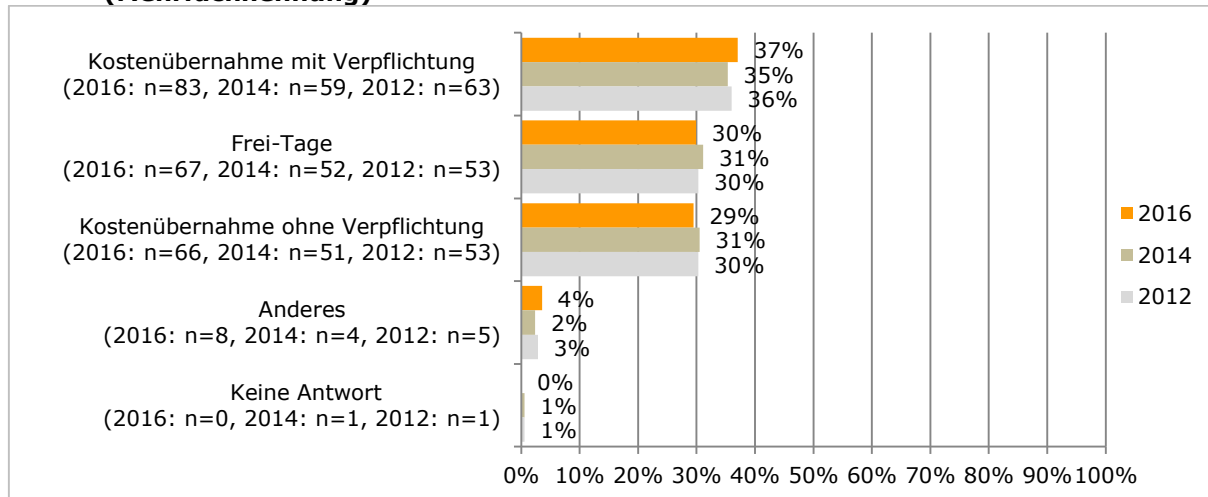
2.1 Ist in Ihrem Haus ein Weiterbildungsreglement vorhanden?



2.2 Unterstützt Ihr Arbeitgeber Weiterbildungen?



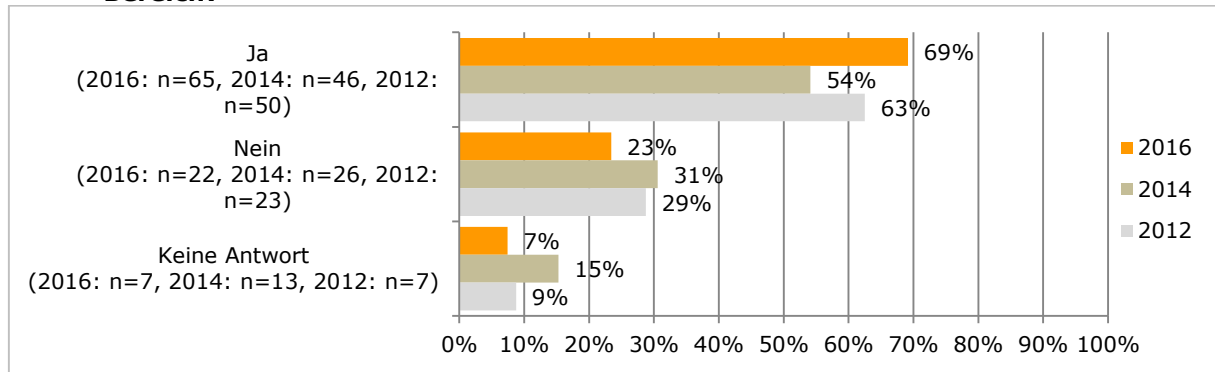
2.3 Falls ja: In welcher Form unterstützt Ihr Arbeitgeber Weiterbildungen? (Mehrfachnennung)



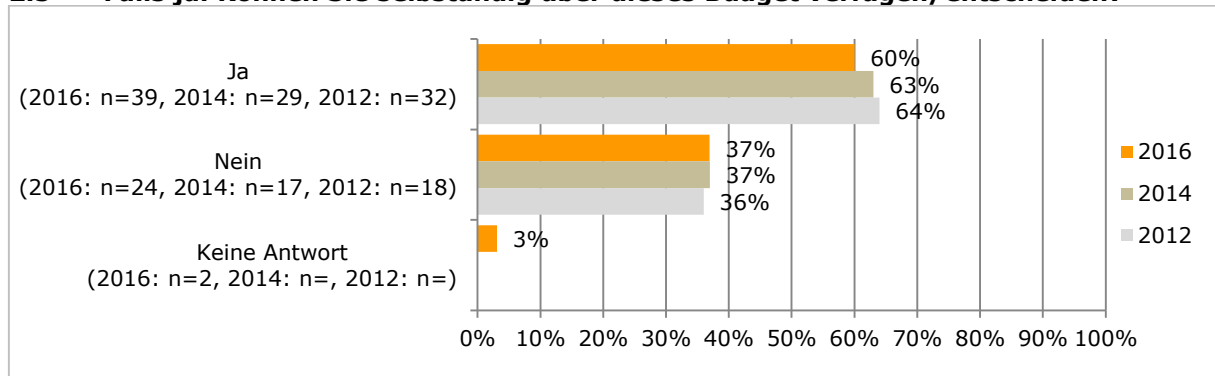
Anderes:

- WB auf Arbeitszeit, Spesenregelung
- Fortbildungstage
- Kostenübernahme zu 80%
- Spesen
- Breites internes Angebot
- Beides, je nach dem
- Bei Kosten höher als 4000 CHF wird der MA verpflichtet

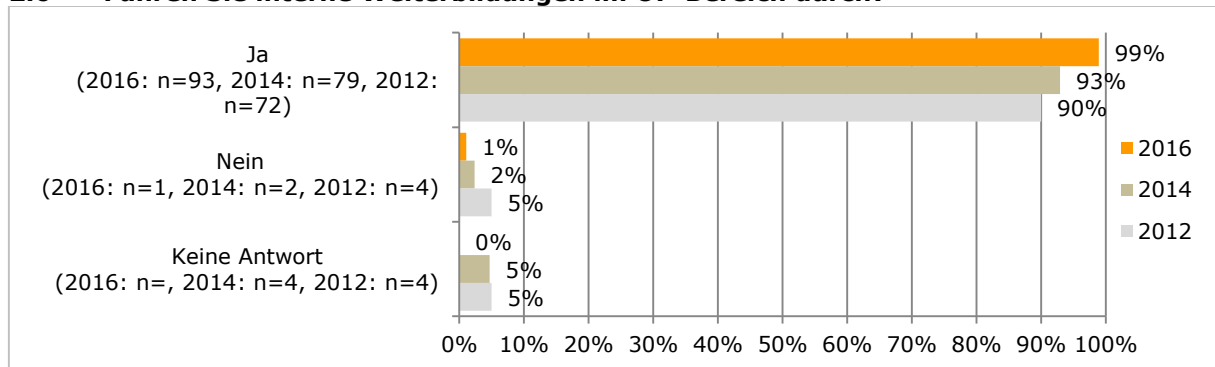
2.4 Gibt es in Ihrem Haus ein Budget für Weiterbildungen speziell für den OP-Bereich?



2.5 Falls ja: Können Sie selbständig über dieses Budget verfügen/entscheiden?

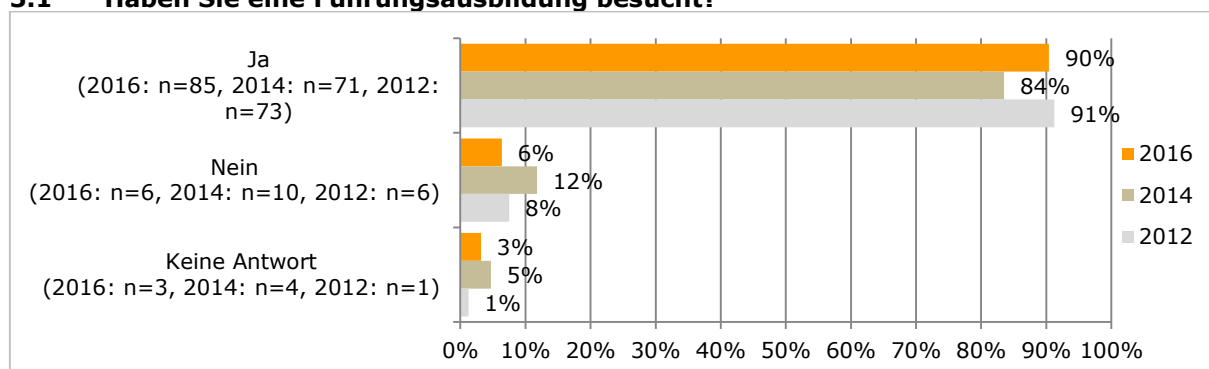


2.6 Führen Sie interne Weiterbildungen im OP-Bereich durch?



3 Persönliche Aus- und Weiterbildung

3.1 Haben Sie eine Führungsausbildung besucht?

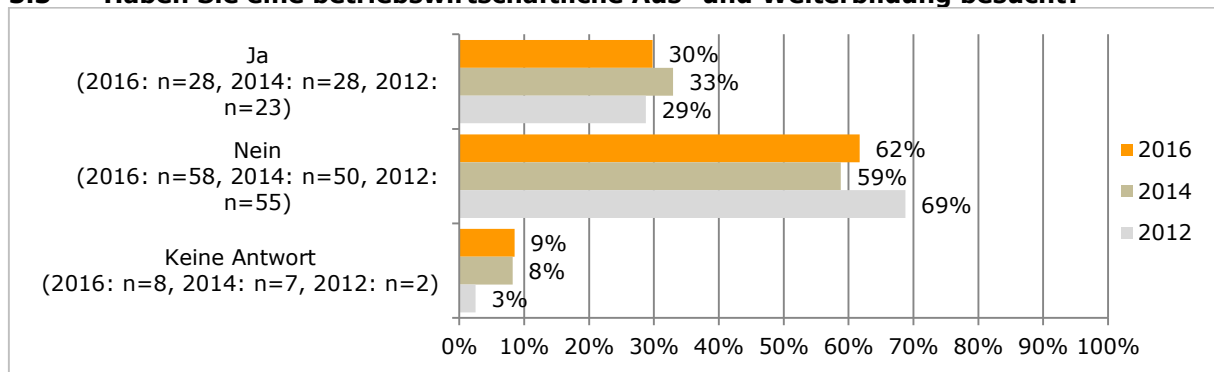


3.2 Wenn ja: Welche?

• Leadership H plus
• Leadership
• Management Ausbildung OP Manager Diomedes Diverse Trainerausbildungen
• H+ Aarau OP Management
• OP Management
• H+ / Interdisziplinäre Führung
• Management Ausbildung bei H+
• Vorgesetztenseminar IAP Zürich
• Career Aarau, Führung Kompakt
• Management Ausbildung
• NDS Dipl. Abteilungsleitung Gesundheitswesen Studium Gesundheitsmanagement mit Vertiefung OP Management (Uni Donau Krems)
• Verschiedene Module
• MAS integriertes Spitalmanagement FHSG
• NDK Abteilungsleitung am WEG
• Leadership L3, CAS Leadership Advanced USZ
• CAS Personalführung im Gesundheitswesen Führen als Herausforderung und Chance
• CAS Leadership
• H+ OP-Manager
• Leadership SVF CAS Personalführung (ZHAW)
• Mentor in der Krankenpflege SWEB1
• Abteilungsleiterkurs H+
• Leadership
• Junior Management Wittlin Stauffer
• Dipl. Abteilungsleiter
• Führungslehrgang bei der BGS in Chur
• Kaderweiterbildung 9 Tage
• Master Studium mit Vertiefung OP Management
• Leadership
• Leadership HöFa Management CAS
• ZHAW CAS Personalführung Master of Management Health Care
• Leadership Svf CAS Management im Gesundheitswesen CAS Personalführung im Gesundheitswesen
• Leadership
• Dipl. Abteilungsleiterin NDS
• Betriebsführung + Management in Gesundheitsinstitutionen

Leadership
<ul style="list-style-type: none"> • MAS in Health Care Management Dipl. Abteilungsleiterin NDS HF im Gesundheitswesen
<ul style="list-style-type: none"> • MAS Management Institutions Health Care Management
<ul style="list-style-type: none"> • Projektmanagement
<ul style="list-style-type: none"> • Wittlin-Stauffer, Zürich
<ul style="list-style-type: none"> • Wittlin und Stauffer
<ul style="list-style-type: none"> • Stauffer-Wittlin
<ul style="list-style-type: none"> • Dipl. Abteilungsleiterin (Wittlin und Stauffer AG)
<ul style="list-style-type: none"> • Interne Führungsausbildung Veska Leit. OP- und Anästhesiepersonal Leadership Management
<ul style="list-style-type: none"> • Interne Führungsausbildung 12 Module Externe Führungsausbildung Leadership
<ul style="list-style-type: none"> • Interne vom Spital
<ul style="list-style-type: none"> • Leitungskurs
<ul style="list-style-type: none"> • Tertianum Teamleiter
<ul style="list-style-type: none"> • Dipl. OP-Managerin H+
<ul style="list-style-type: none"> • H+ Führungsausbildung 2005
<ul style="list-style-type: none"> • HöFa WE'G Aarau Wittlin Stauffer Ausbild. Abt. Leitung SNB
<ul style="list-style-type: none"> • Erwachsenenbildung und NDK
<ul style="list-style-type: none"> • Dipl. Abteilungsleitung im Gesundheitswesen NDS HF
<ul style="list-style-type: none"> • OP-Management H+
<ul style="list-style-type: none"> • LOA Aarau OP-Manager Diverse Weiterbildung im Führungsbereich
<ul style="list-style-type: none"> • - EMBA mit Vertiefung in Health Service Management - interprofessionelle Führungskurse H+ - interne Führungskurse
<ul style="list-style-type: none"> • WPI Morschach /gibt es nicht mehr/ Führung in Gesundheitsberufen OPM
<ul style="list-style-type: none"> • Verschiedene
<ul style="list-style-type: none"> • WPI 1996
<ul style="list-style-type: none"> • LPM Seminar H+ 2000: Lehrgang Pflegemanagement MAS Health Service Management Okt.2011- Nov.2013 Fachhochschule St. Gallen, Abschluss MAS Health Service Management.
<ul style="list-style-type: none"> • H+
<ul style="list-style-type: none"> • Führungsausbildung Kaderschule St. Gallen OP-Management
<ul style="list-style-type: none"> • Veska Ausbildung für leitende Op-Schwester
<ul style="list-style-type: none"> • Stationsleitungskurs in Deutschland Führungsgrundkurs Diplomierter OP-Manager zur Zeit MAS
<ul style="list-style-type: none"> • Sehr unterschiedliche Kurse in den letzten 25 Jahren
<ul style="list-style-type: none"> • Management Diplom
<ul style="list-style-type: none"> • OP Management
<ul style="list-style-type: none"> • LPM H+
<ul style="list-style-type: none"> • Interne Führungskurse CAS Leadership
<ul style="list-style-type: none"> • Managementtechniker
<ul style="list-style-type: none"> • SWEB 1, Erwachsenen Ausbilder LEA, Leadership in Gesundheitsinstitutionen
<ul style="list-style-type: none"> • Dipl. Abteilungsleiter/in NDS HF
<ul style="list-style-type: none"> • Leadership, CAS,
<ul style="list-style-type: none"> • Führungsschule H+ in Aarau
<ul style="list-style-type: none"> • Veska Kurs
<ul style="list-style-type: none"> • Wittlin/Stauffer Zürich / Bern Junior Basic Management Development Program NDK

3.3 Haben Sie eine betriebswirtschaftliche Aus- und Weiterbildung besucht?

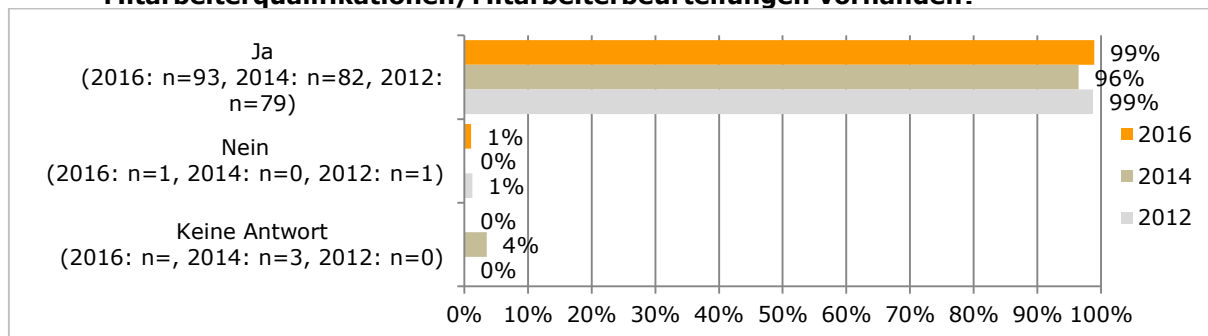


3.4 Wenn ja: Welche?

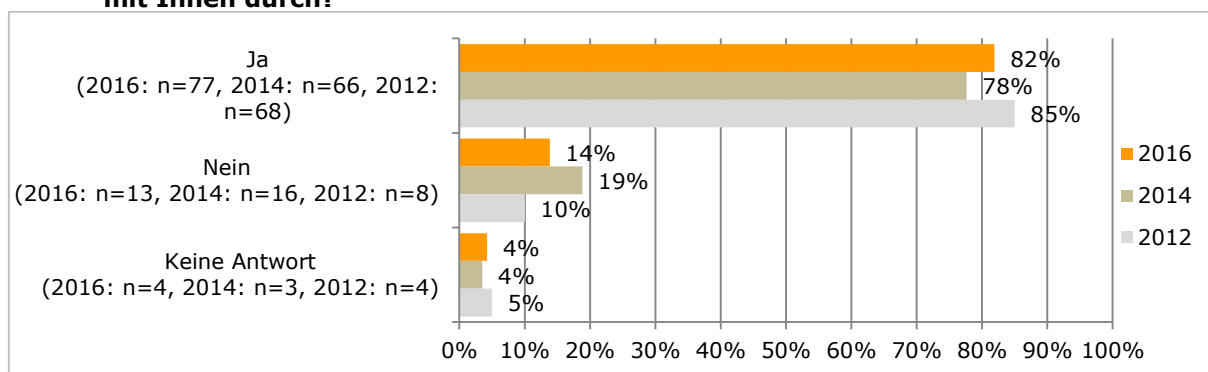
- Viele
- Studium Gesundheitsmanagement mit Vertiefung OP- Management
- s. vorne (CAS im Rahmen des MAS)
- CAS Managed Healthcare
- MAS Managed Health Care
- Kompetent führen
- Masterstudium
- Studium für OP-Management
- Betriebswirtschaft + Rechnungswesen
- BPIH Betriebswirtschaftliche Mangementausbildung
- Gelernter Bürokaufmann
Abschluss Höhere Fachschule Wirtschaft
- CAS Betriebswirtschaft an der FHSG
- Wittlin und Stauffer
- Management
- Wittlin Stauffer Bern
- MAS Leadership und Changemanagement
- EMBA mit Vertiefung in Health Service Management
- MAS Health Service Management FH St. Gallen
- Handelsschule
- MAS in St. Gallen
- OP Management
- MAS in Management of Healthcare Institutions
- BWL-Studium
- OP-Management MBA
- Logistik

4 Mitarbeiterführung

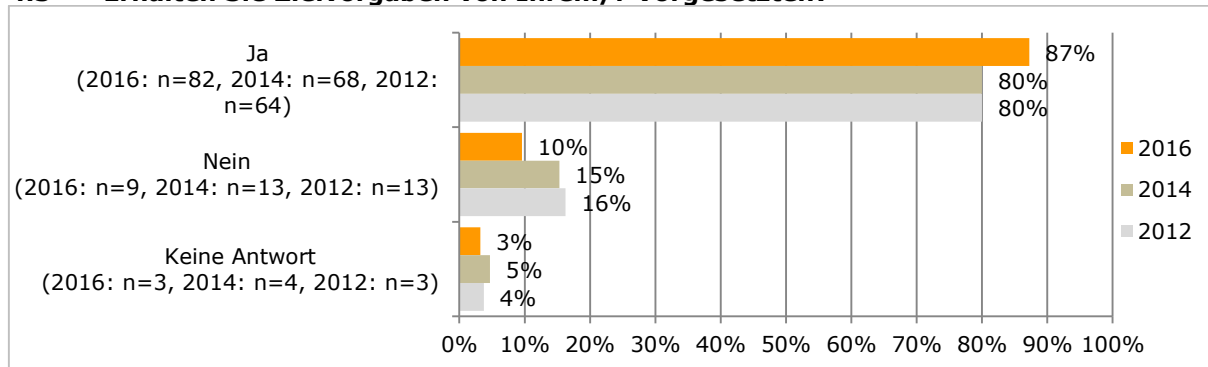
4.1 Sind in Ihrem Unternehmen die Grundlagen für Mitarbeiterqualifikationen/Mitarbeiterbeurteilungen vorhanden?



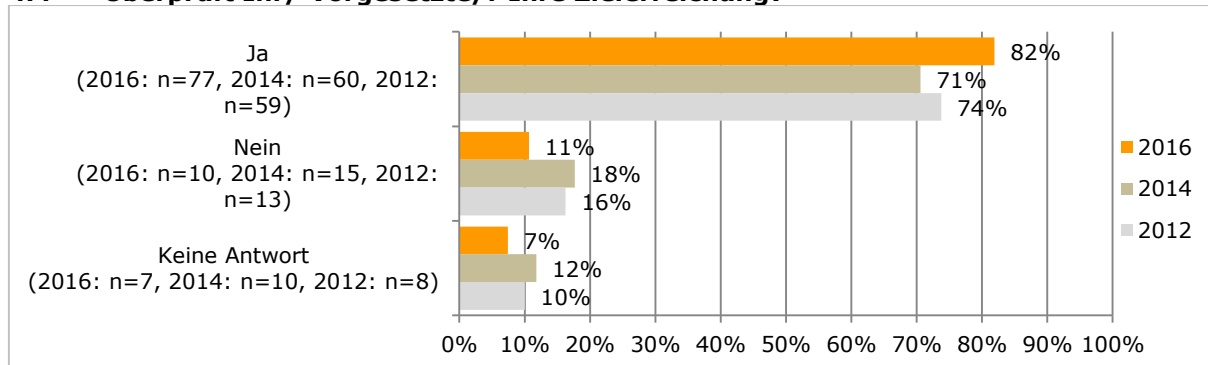
4.2 Führt Ihr/e Vorgesetzte/r regelmässig eine Qualifikation/Mitarbeiterbeurteilung mit Ihnen durch?



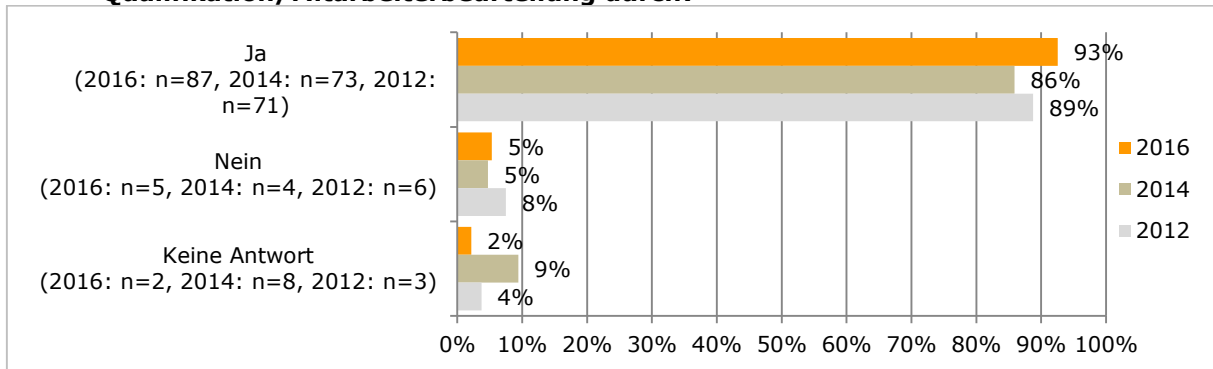
4.3 Erhalten Sie Zielvorgaben von Ihrem/r Vorgesetzten?



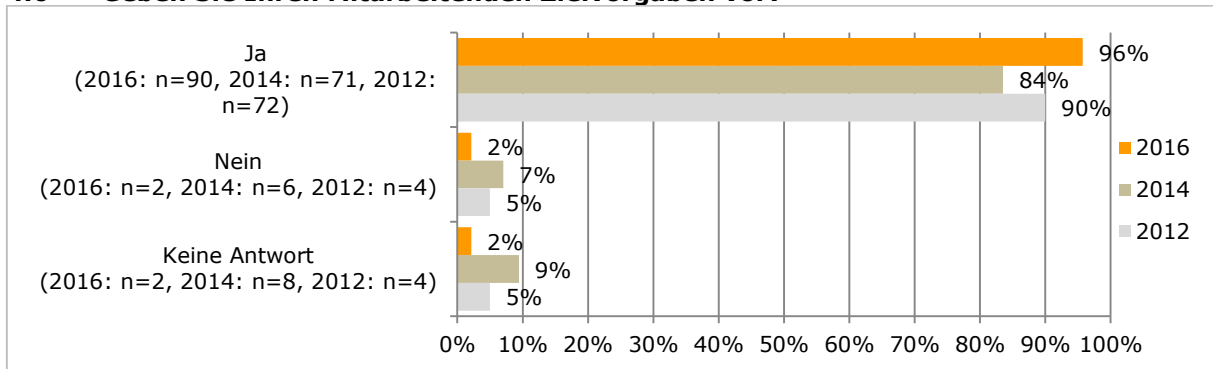
4.4 Überprüft Ihr/ Vorgesetzte/r Ihre Zielerreichung?



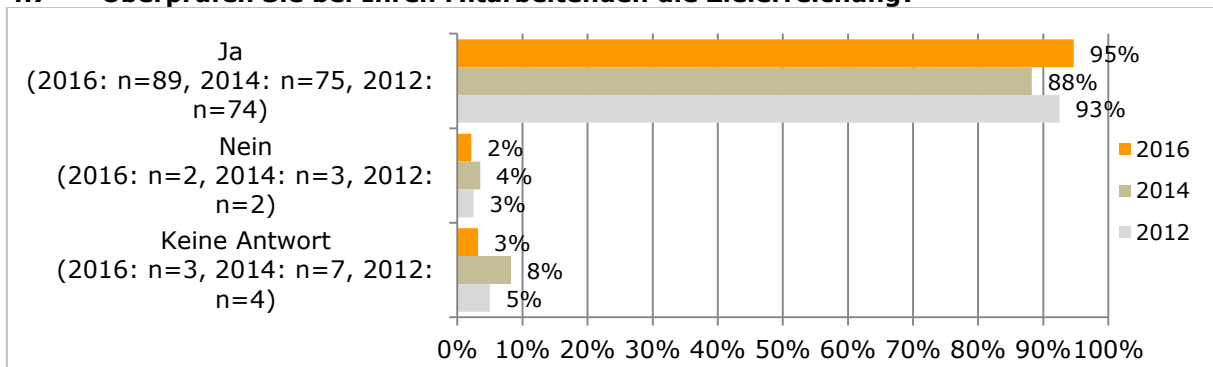
4.5 Führen Sie mit Ihren Mitarbeitenden regelmässig eine Qualifikation/Mitarbeiterbeurteilung durch?



4.6 Geben Sie Ihren Mitarbeitenden Zielvorgaben vor?

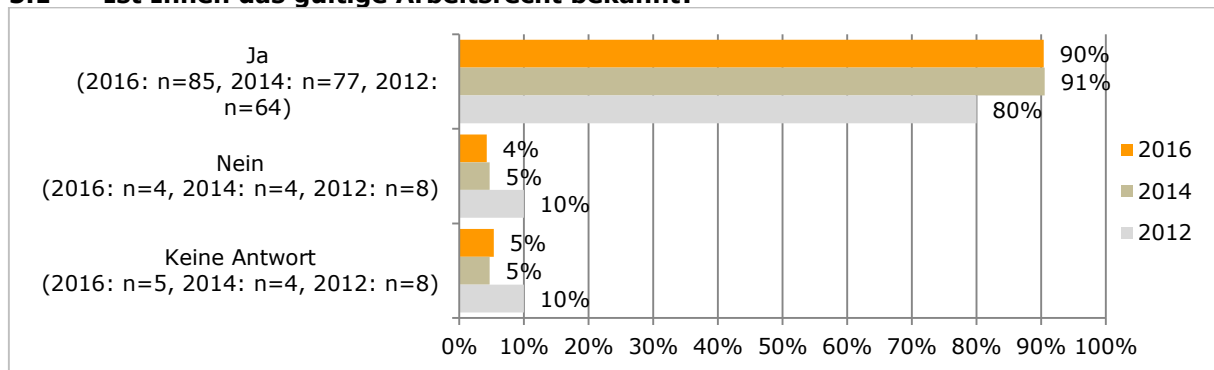


4.7 Überprüfen Sie bei Ihren Mitarbeitenden die Zielerreichung?

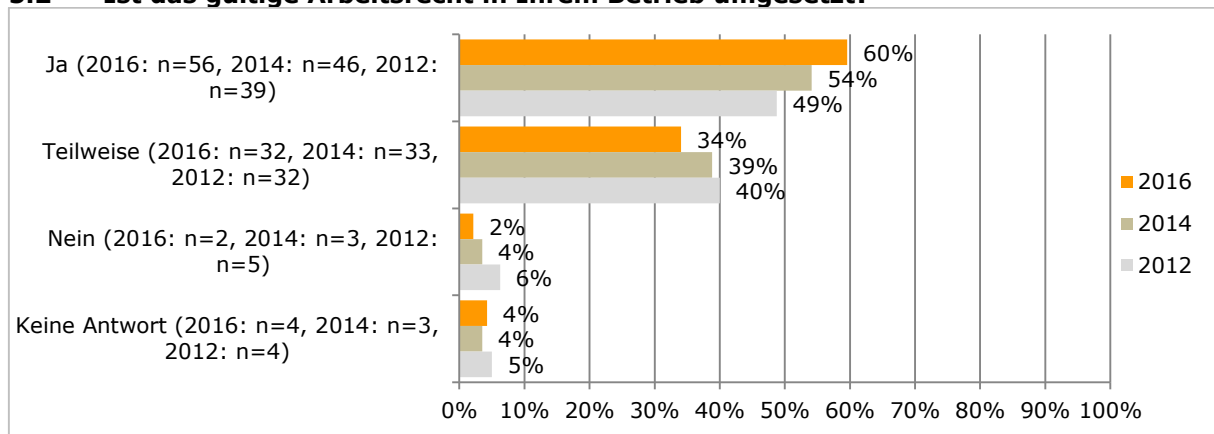


5 Umsetzung Arbeitsrecht

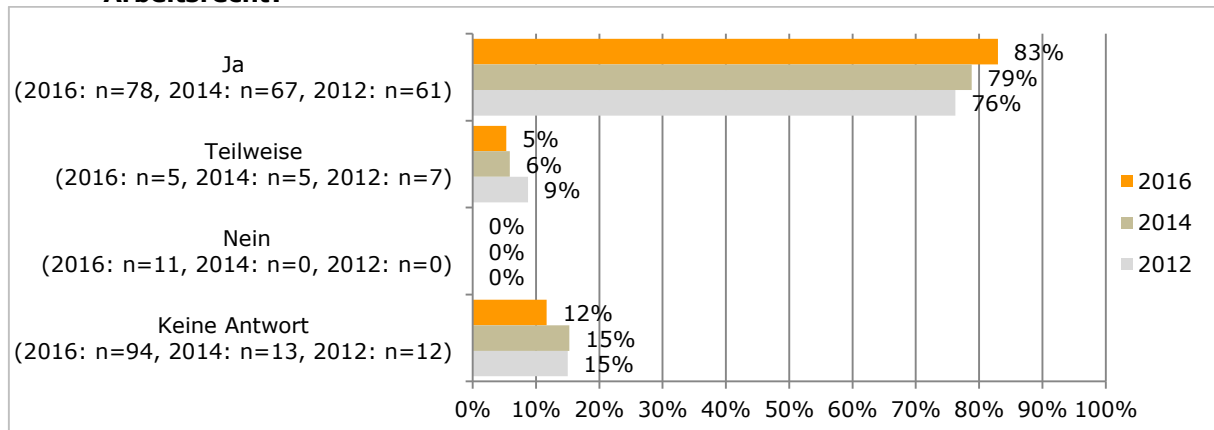
5.1 Ist Ihnen das gültige Arbeitsrecht bekannt?



5.2 Ist das gültige Arbeitsrecht in Ihrem Betrieb umgesetzt?

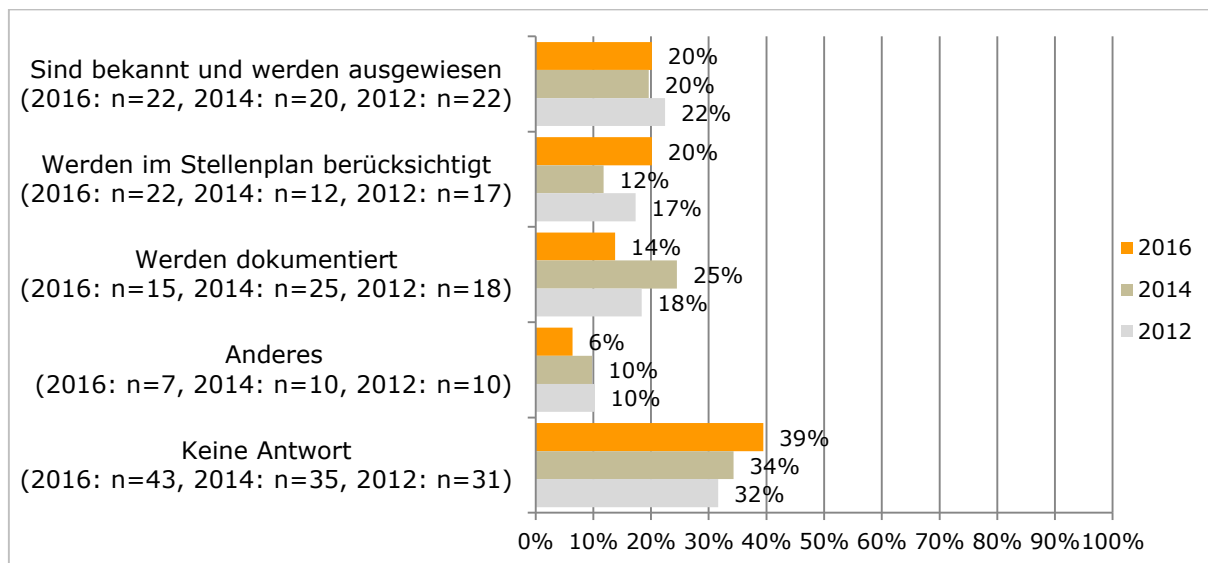


5.3 Erhalten Sie in Ihrem Betrieb Unterstützung in den Fragen zum gültigen Arbeitsrecht?



6 Nicht-patientenbezogene Leistungen

6.1 Nicht-patientenbezogene Leistungen in Ihrem Betrieb

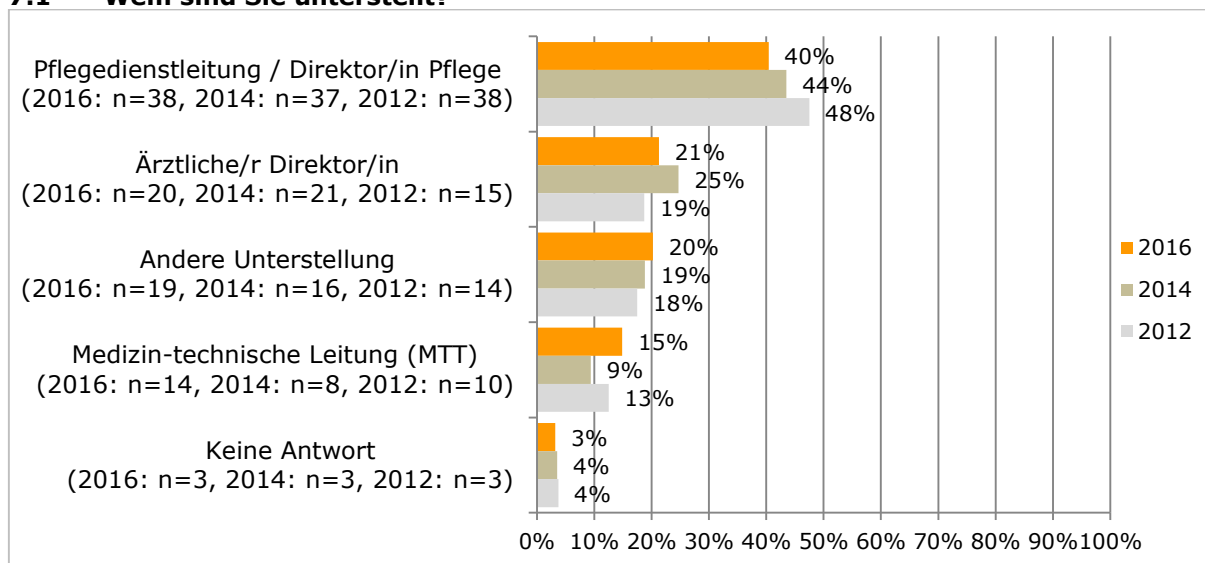


Anderes:

- Werden nicht ausgewiesen
- Werden nicht dokumentiert
- Kein Interesse der Vorgesetzten
- Sind bekannt, werden aber nicht ausgewiesen
- Sind bekannt
- Der Stellenbedarf für nicht-Patientenbezogene Leistungen im Betrieb wie Führungsaufgaben, Ausbildung etc. wird bei der Erstellung der Stellenpläne stets diskutiert

7 Organisation

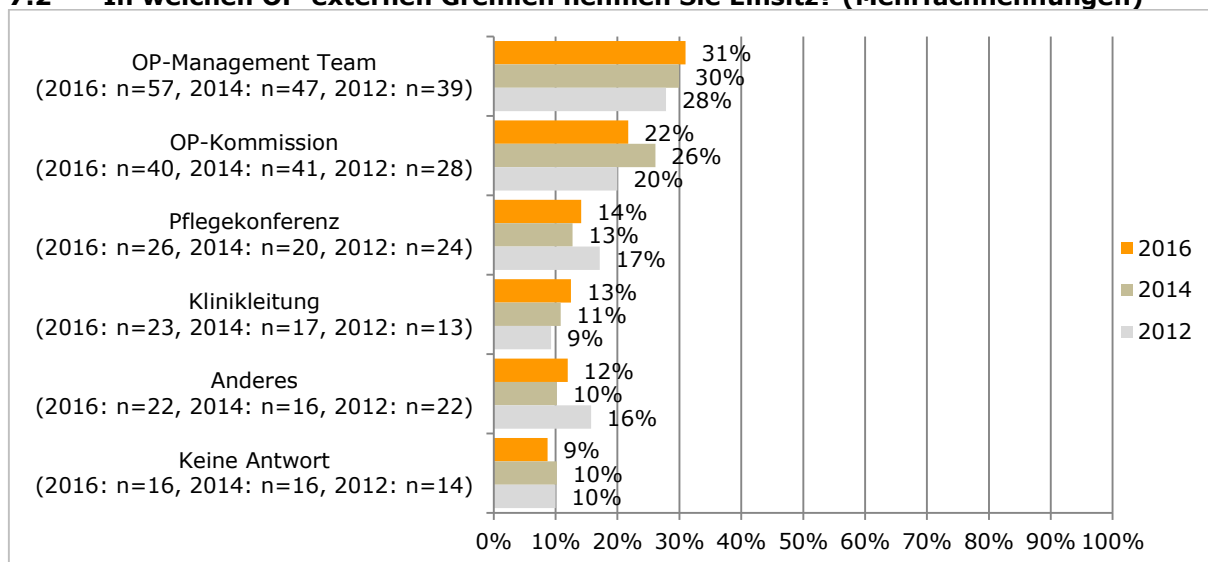
7.1 Wem sind Sie unterstellt?



Andere Unterstellung:

• Leiterin Operationsabteilungen
• COO
• OP-Manager
• Spitalleitung
• Chefarzt
• Bereichsleitung Anästhesie OP
• Spitalleiter
• Op Mangement
• Leitung Pflege Anästhesie/OP
• OP Manager
• Direktion
• Bereichsleitung OP/Anästhesie
• OP-Management/CA Anästhesie
• Direktor
• Leitung Departement (ärztlicher Dienst)
• Leiter Spezialbereiche
• Op Managerin
• Anästhesie
• Departements-Leitung

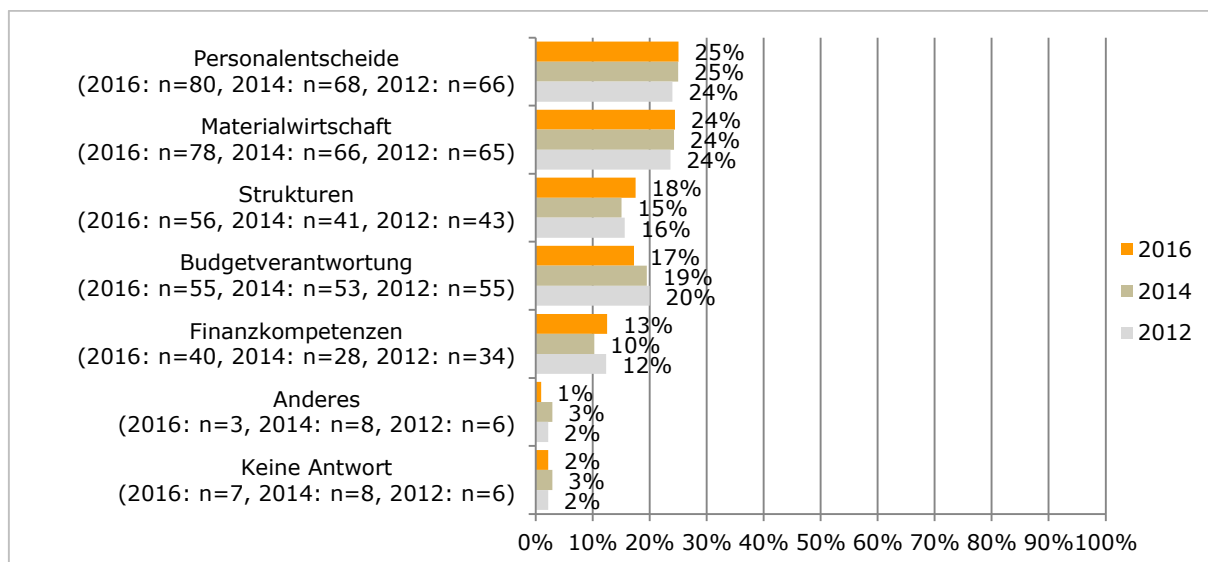
7.2 In welchen OP-externen Gremien nehmen Sie Einsitz? (Mehrfachnennungen)



Anderes:

• Logistik und Einkauf
• Fachgruppenkoordinatoren (ärztlich), Berufsverband
• Fachgruppensitzungen
• OP-Leitungssitzung
• GL
• Berufliche Gesundheitsförderung
• DKNS
• H+
• Pflegekadersitzungen
• Spitalkader
• Materialalkommission, Eintrittsrapport
• Personalkommission
• Fachgruppen-Kommission
• Hygienekommission
• Hygienekommission
• Hygienekommission
• Materialkommission
• Departements Leitung
• Mako, Hygiene

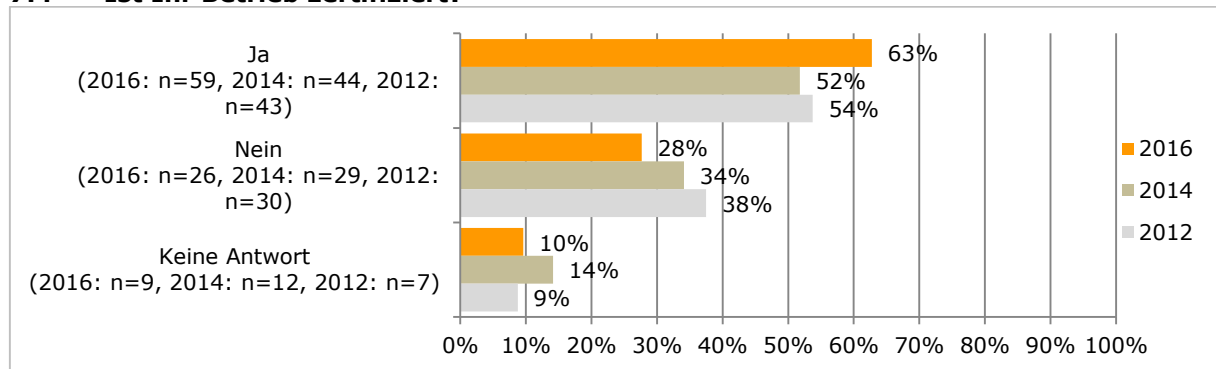
7.3 Über welche der folgenden Kompetenzen verfügen Sie? (Mehrfachnennungen)



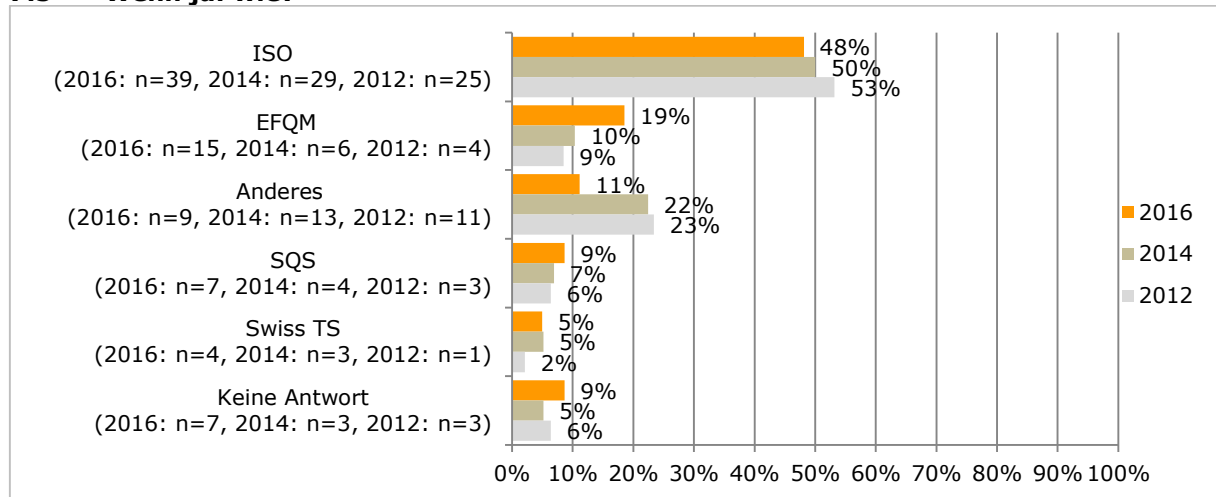
Anderes:

- Einstellungsverfahren
- Eingeschränkter Einfluss in der Materialwirtschaft

7.4 Ist Ihr Betrieb zertifiziert?



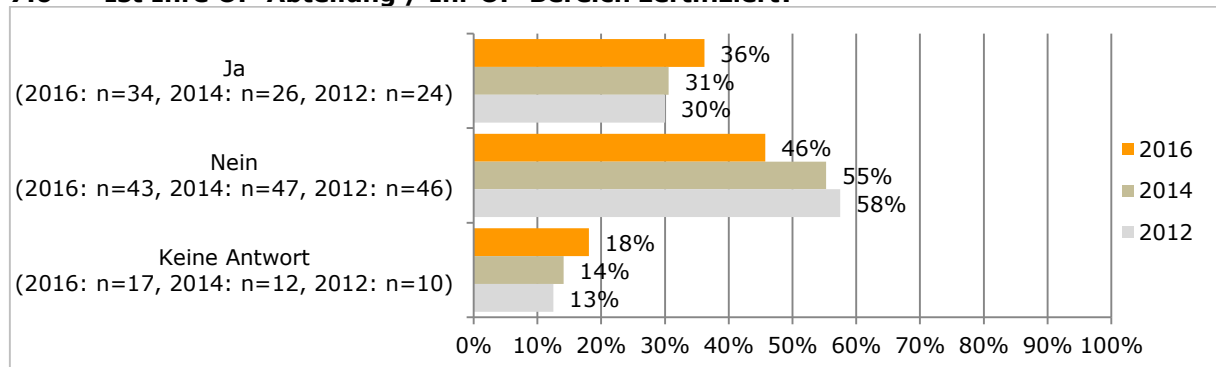
7.5 Wenn ja: wie?



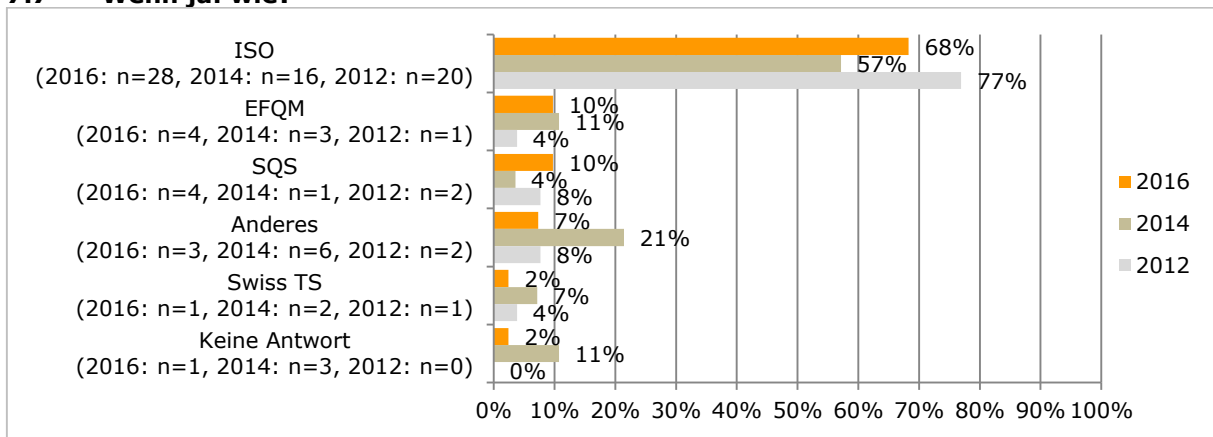
Anderes:

- Sanacert
- sanacert
- SLH
- Sanacert
- sana cert
- SLH
- JCI

7.6 Ist Ihre OP-Abteilung / Ihr OP-Bereich zertifiziert?



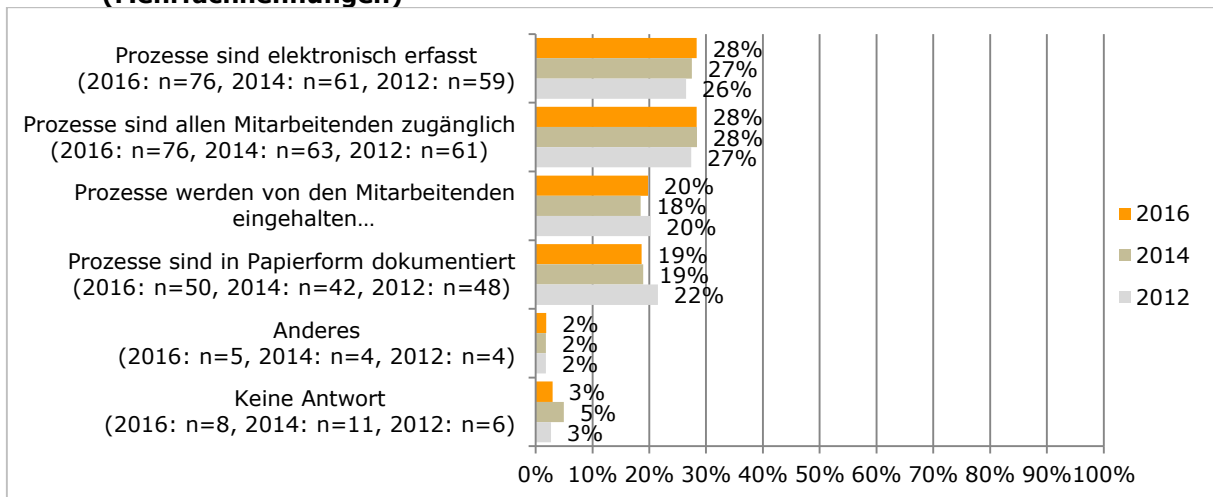
7.7 Wenn ja: wie?



Anderes:

Sanacert
SLH
JCI

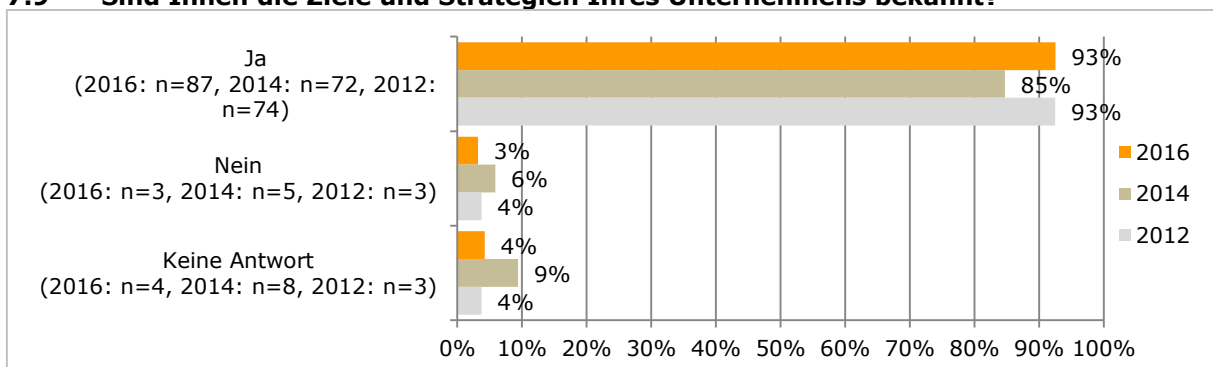
7.8 Welche Aussagen in Bezug auf die OP-Prozesse treffen auf Ihren Betrieb zu? (Mehrfachnennungen)



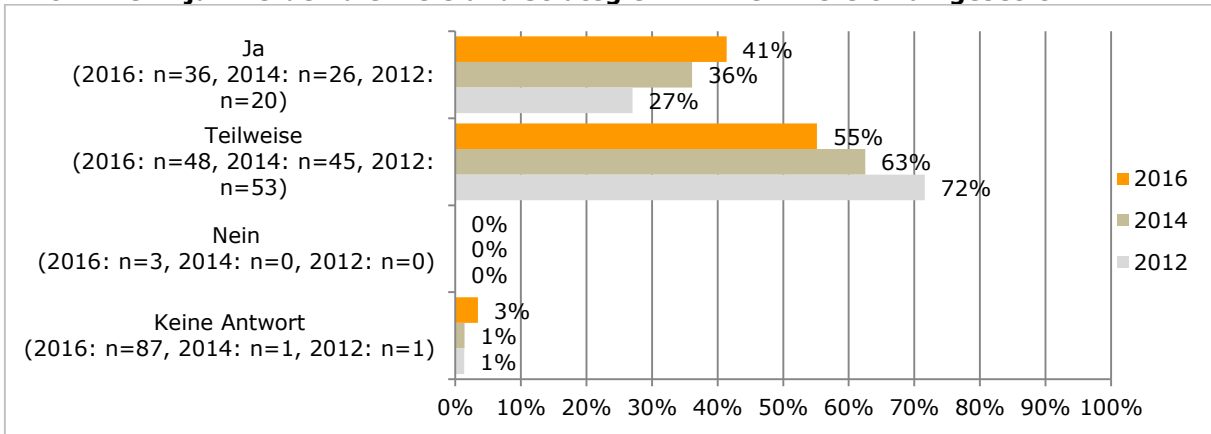
Anderes:

- Teilweise dokumentierte Prozesse, Prozesserfassung zur Kennzahlenberechnung
- Sind momentan daran, diese zu dokumentieren
- Prozesse sind gut dokumentiert, werden jedoch sowohl von Pflege- als auch vom ärztlichen Dienst nicht unbedingt eingehalten
- Sind in Arbeit
- Sind teilweise vorhanden und werden laufend weiter erarbeitet

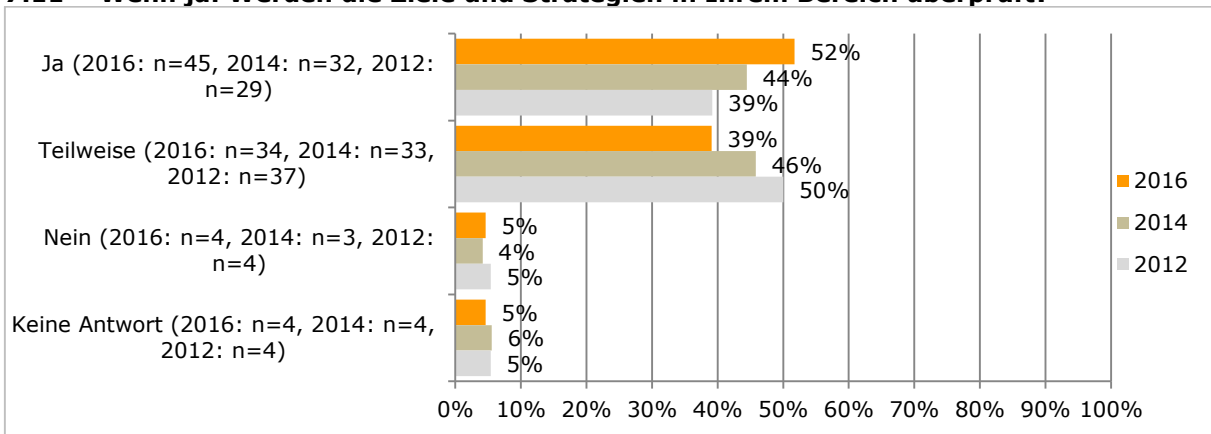
7.9 Sind Ihnen die Ziele und Strategien Ihres Unternehmens bekannt?



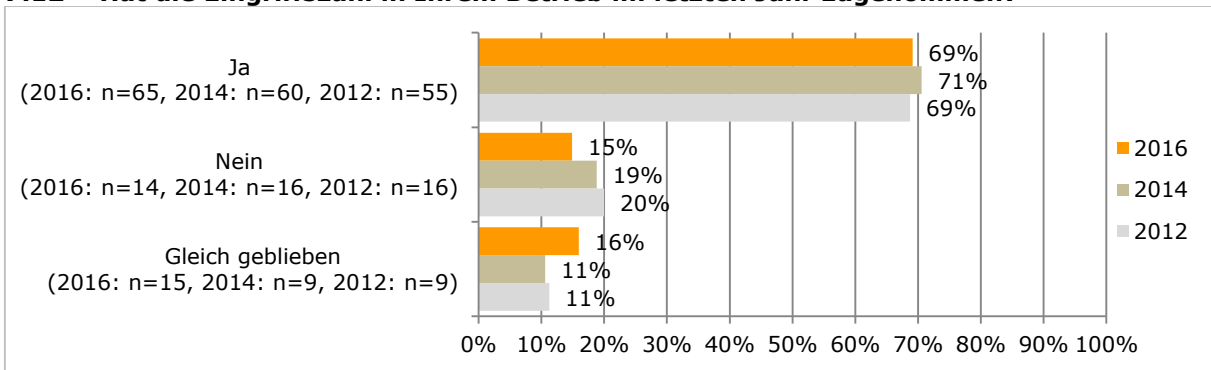
7.10 Wenn ja: Werden die Ziele und Strategien in Ihrem Bereich umgesetzt?



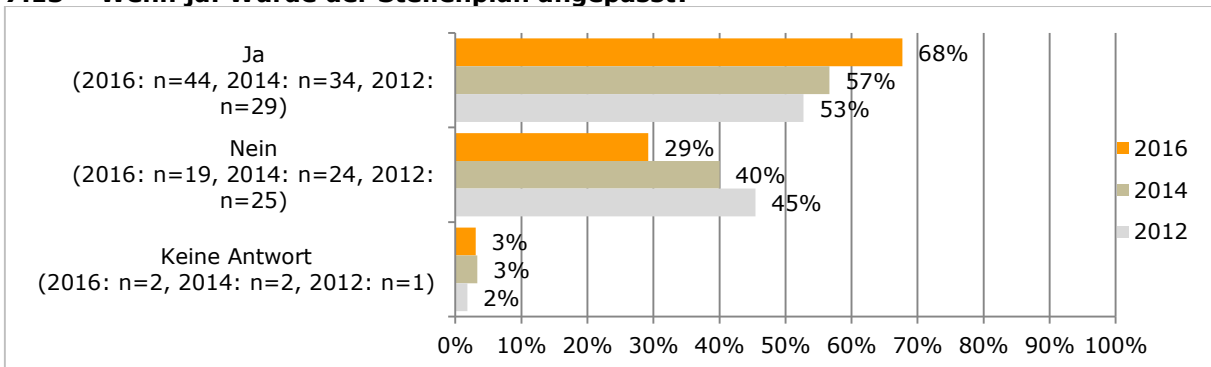
7.11 Wenn ja: Werden die Ziele und Strategien in Ihrem Bereich überprüft?



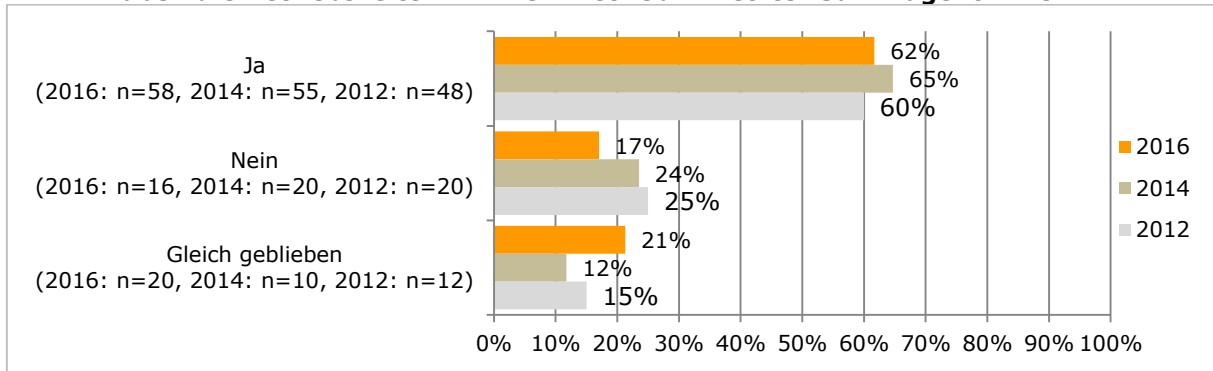
7.12 Hat die Eingriffszahl in Ihrem Betrieb im letzten Jahr zugenommen?



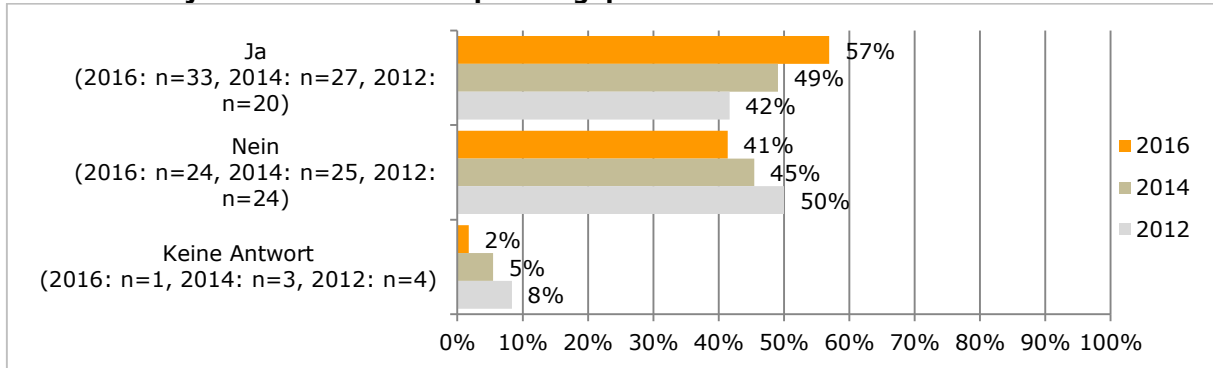
7.13 Wenn ja: Wurde der Stellenplan angepasst?



7.14 Haben die Betriebszeiten in Ihrem Betrieb im letzten Jahr zugenommen?



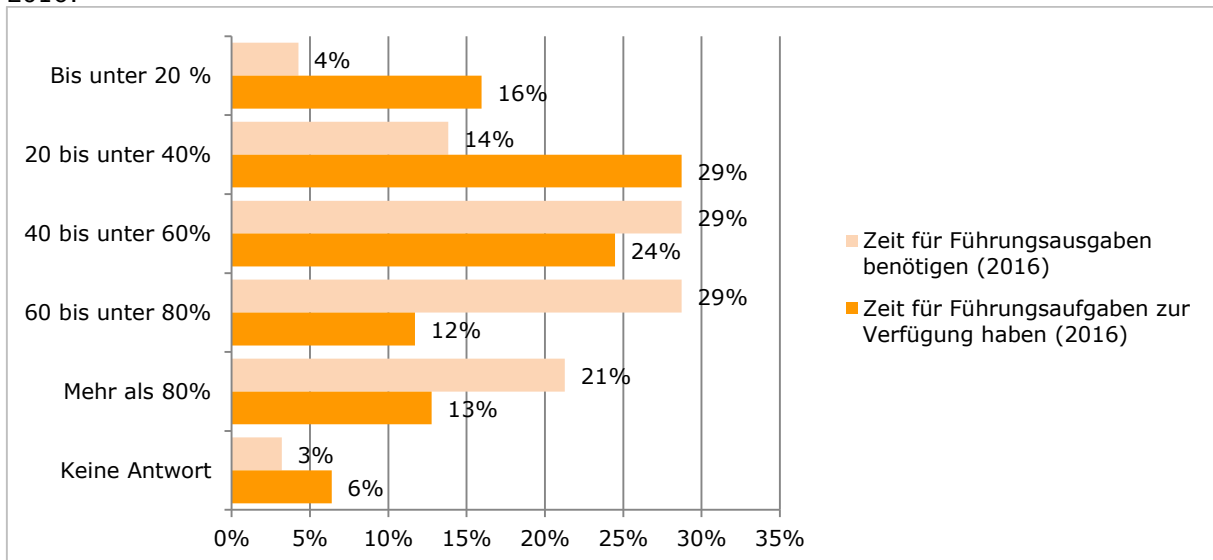
7.15 Wenn ja: Wurde der Stellenplan angepasst?



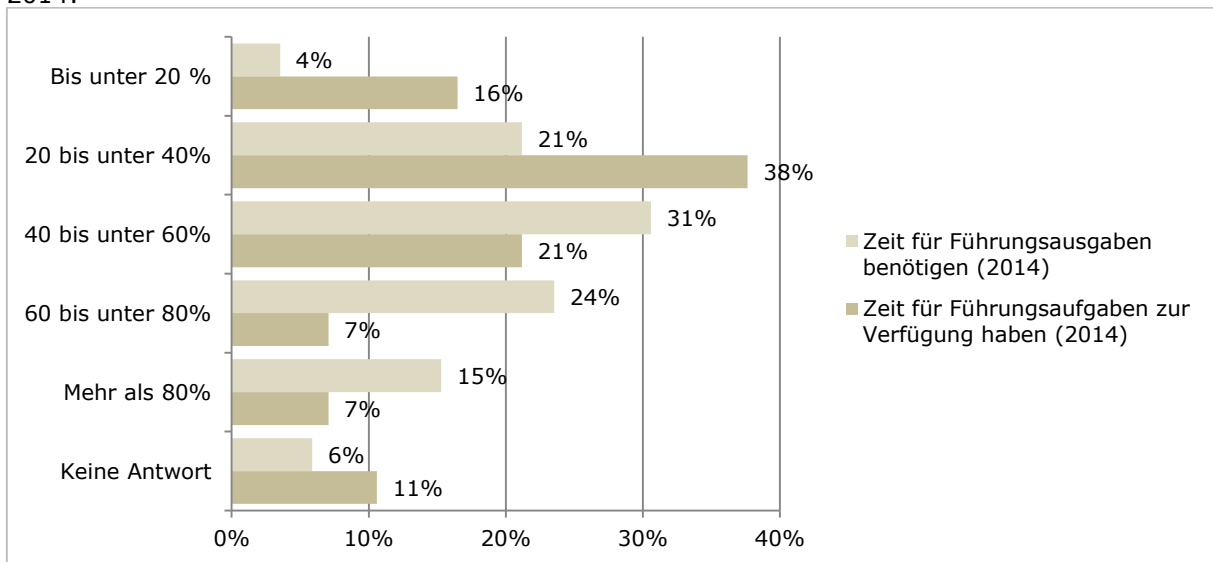
8 Führung

8.1 Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit würden Sie für Führungsaufgaben benötigen bzw. wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit haben Sie für Führungsaufgaben zur Verfügung?

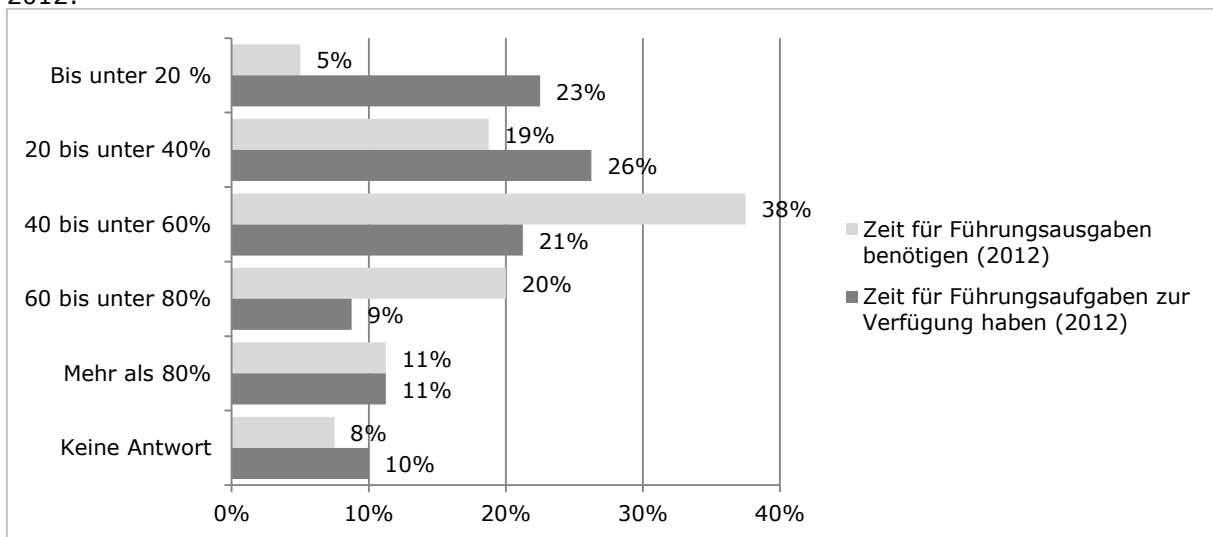
2016:



2014:



2012:



9 Künftige Herausforderungen

9.1 Welche grösste Herausforderung sehen Sie in den nächsten ein bis zwei Jahren in Bezug auf Mitarbeitende?

<ul style="list-style-type: none"> • Den Mitarbeitenden Sorge tragen. Da wir ein kleines Spital auf dem Land sind, ist es schwierig Personal zu rekrutieren
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterzufriedenheit behalten oder steigern.
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitstempo mithalten; auch unter Druck!
<ul style="list-style-type: none"> • Lohn Stellenkürzung
<ul style="list-style-type: none"> • Die Mitarbeiter zu motivieren, ihr Bestes zu geben und ihr Wissen auszubauen. Junges Personal zu finden und gut integrieren zu können.
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende im Betrieb zu halten
<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung Skill Grade Mix im OP
<ul style="list-style-type: none"> • Mit minimalstem Personalbestand maximale Leistungen erbringen
<ul style="list-style-type: none"> • verschiedene Berufsgruppen integrieren. Verschiedene Kulturen miteinander zu verknüpfen. Generation y zu führen und deren Ansprüchen entgegen zu treten/ zu entsprechen. Mitarbeitermangel auf die vorhandenen Strukturen umzusetzen, Strukturen dadurch ändern müssen
<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuität
<ul style="list-style-type: none"> • Mangelberufe und Rekrutierung Attraktive Anstellungsbedingungen, Mitarbeiterbindung Verzicht auf temporäre Mitarbeitende
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung von Fachpersonal, Verringerung der Fluktuation, Motivation zu erhalten, Ausbildung von Fachpersonal
<ul style="list-style-type: none"> • - Steigende unsachgemässe Effizienz - Bestehendes Dilemma Auftrag-Umsetzung - Benchmark - Einsparungen auf Personalebene
<ul style="list-style-type: none"> • Räumliche/bauliche Begrenzungen. Intrinsisch motiviertes Personal zu finden.
<ul style="list-style-type: none"> • Alternde Mitarbeiter, die mehr und komplexeres leisten müssen. Fachkräftemangel. Datensicherheit einzuhalten.
<ul style="list-style-type: none"> • Gute Mitarbeiter zu finden, ist immer schwieriger > Rekrutierungsprobleme. Mitarbeiter haben immer mehr Wünsche > da Not an Mann ist, wird oft nachgegeben. Immer mehr Teilzeitmitarbeiter > viele Mütter, da %-Anteil Frauen immer noch sehr hoch ist. Leitung bleiben als Frau mit Kindern > unmöglich, da die Leitung täglich gebraucht wird.
<ul style="list-style-type: none"> • Die Fassade 9/9 (Verhaltensgitter) nach Blake&Mouton zu bewerkstelligen.
<ul style="list-style-type: none"> • Spardruck und glücklich bleiben.
<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der Ausbildung an Bedarf.
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung der Mitarbeiter
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung
<ul style="list-style-type: none"> • Qualifiziertes Personal zu bekommen, da der Markt sehr trocken ist. Den Beruf attraktiv zu halten.
<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuität im Team, hohe Fachkompetenz, Belastbarkeit der Mitarbeitenden
<ul style="list-style-type: none"> • Neues Personal zu bekommen
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung Kündigungen Hygiene - /Sicherheit der Pat. und Qualität mit mehr Arbeit und weniger MA zu erhalten oder zu steigern Personalknappheit
<ul style="list-style-type: none"> • Genügend OP Personal zu rekrutieren
<ul style="list-style-type: none"> • Qualität des Fachpersonals, Fachpersonal mit CH-Diplom
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung von genügend qualifiziertem Personal
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung von Fachpersonal, mehr Leistung bei gleichbleibendem Stellenplan. Dienstplanung nach Arbeitsrecht konform zu gestalten
<ul style="list-style-type: none"> • Motivation
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter halten zu können Ansprüche der Mitarbeiter steigen Wunsch nach fixen Arbeitszeiten/Tagen
<ul style="list-style-type: none"> • Ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und die Identifizierung mit dem Betrieb zu steigern.
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung von qualifizierte Mitarbeitern, Arbeit auf zu wenige Mitarbeitende verteilt
<ul style="list-style-type: none"> • Personalbindung

<ul style="list-style-type: none"> • Stellenplan füllen MA-Zufriedenheit Von Gruppe zum Team werden
<ul style="list-style-type: none"> • Keine
<ul style="list-style-type: none"> • Endgültige Umsetzung des Arbeitsgesetzes Ein hohes fachliches Niveau zu erreichen und zu halten Das gut funktionierende Team weiterhin zu motivieren und ihre Stärken fördern
<ul style="list-style-type: none"> • Genug qualifiziertes Personal zu rekrutieren
<ul style="list-style-type: none"> • Umstrukturierung der Arbeit, es muss in der selben Arbeitszeit mehr geleistet werden, Ressourcen müssen besser genutzt werden, mehr Offenheit für neues, Prozesse müssen immer wieder angepasst werden, es wird überall gespart auch am Lohn und Weiterbildungen
<ul style="list-style-type: none"> • Stellenplanerhaltung Festangestelltes Fachpersonal
<ul style="list-style-type: none"> • Motivation eines jeden Einzelnen in einem Betrieb zu schaffen, welcher immer mehr als Wirtschaftsunternehmen funktioniert und die grundlegenden Funktionäre vergisst - siehe Stellenabbau.
<ul style="list-style-type: none"> • Allgemeine Mitarbeiterzufriedenheit. Dienst, Ferien und Weiterbildungs-Planung zu Gunsten von Mitarbeiter.
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung von ausgebildetem Personal Einhaltung des Arbeitsgesetzes (Pikett etc.)
<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit Personalmangel
<ul style="list-style-type: none"> • Mehr Arbeit Grössere Verantwortungsbereiche Überstunden Überbelastung Anforderungen betr. Disziplinerweiterung
<ul style="list-style-type: none"> • Genügend Fachpersonal auf dem Markt zu haben
<ul style="list-style-type: none"> • - Dass genügend, gutes Fachpersonal auf dem Markt ist. • - Das Mitarbeiter länger im gleichen Betrieb bleiben.
<ul style="list-style-type: none"> • Stellenplan mit qualifizierten Mitarbeitern zu erhalten Belastbarkeit erhalten
<ul style="list-style-type: none"> • Strategieentscheide, ev. Reduktion von OP-Saal 3 auf 2 Pensionierungen von Mitarbeitenden Rekrutierung von jungem dynamischem Personal die ortsgebunden sind um die Fluktuationsrate (Zeit-und Geldinvestitionen) niedrig zu halten
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung Studierender für den OP Engagement für den Beruf und für Teamwork erhalten trotz zunehmender Verlagerung der Interessen in die Freizeit/ Erholung Mitarbeiter für Aufgaben mit vermehrter Verantwortung gewinnen (z.B. Ausbildung Studierender) Erhaltung attraktiver Arbeitsbedingungen
<ul style="list-style-type: none"> • Neuer OP Stellenabbau Strukturveränderungen
<ul style="list-style-type: none"> • Alle Mitarbeiter in den Neubau integrieren.
<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildung Neue Apparate
<ul style="list-style-type: none"> • Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen
<ul style="list-style-type: none"> • Genug diplomiertes Personal zu finden. Interne Umstellungen mit Auswirkungen auf die Arbeitszeiten.
<ul style="list-style-type: none"> • Zunehmende Arbeit mit gleichem Personalbestand, viel Technik, Zeitdruck
<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätssteigerung, neue Prozesse (Lean Management), Leistungssteigerung
<ul style="list-style-type: none"> • Zu wenig Personal, immer mehr Technologie, neue Systeme
<ul style="list-style-type: none"> • Personalerhaltung im OP-Bereich in allen Fachbereichen, Rekrutierung neues qualifiziertes Fachpersonal, Fort-und Weiterbildung, Veränderung der bisherigen Lohnstrukturen
<ul style="list-style-type: none"> • Personalengpässe überbrücken, mehr Flexibilität ausüben, untereinander in verschiedenen Fachabteilungen aushelfen, Optimierungen im Rahmen von Sparaufträgen, Fachkräftemangel
<ul style="list-style-type: none"> • Zeit!!!! Genügend Personal Qualifiziertes Personal
<ul style="list-style-type: none"> • Gute finden, die auch länger bleiben
<ul style="list-style-type: none"> • Umstellung des OP's vom Beleg- zum Spitalarztsystem.

9.2 Welche grösste Herausforderung sehen Sie in den nächsten ein bis zwei Jahren in Bezug auf Ihre vorgesetzten Stellen?

<ul style="list-style-type: none"> • Wir fühlen uns nicht wohl, der Pflege unterstellt zu sein, zu wenig Berührungspunkte, Verständnis und Wissen ist nicht vorhanden
<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei dem Stellenplan. Einhalten der Betriebszeiten Keine Überlastung der Mitarbeitern
<ul style="list-style-type: none"> • Wird ein Wechsel geben. Wird neu definiert.
<ul style="list-style-type: none"> • Den immer höheren Anforderungen gerecht zu werden, Eine gute Balance zu finden.
<ul style="list-style-type: none"> • Mitspracherecht
<ul style="list-style-type: none"> • Mit einem Team von 30 Mitarbeitern bei allen Fähigkeiten erkennen und fördern. Karriereplanung
<ul style="list-style-type: none"> • Personalbestand zu optimieren Neue Chirurgen akkreditieren
<ul style="list-style-type: none"> • Dem immer grösseren Spardruck stand zu halten, Qualität beizubehalten und die verschiedenen Sichtweisen der Generationen in einem Mittelweg zu händeln und zu integrieren
<ul style="list-style-type: none"> • Position in der Spitallandschaft, Tarife und Leistungsaufträge, Nachfolgen ärztlicherseits (Belegarztsystem), Angebotsbereinigung bzgl. der Standorte in der Spitalgruppe
<ul style="list-style-type: none"> • Dienstleistungen so ausbauen, dass der Ertrag (EBITDA) höher wird
<ul style="list-style-type: none"> • - Führungsverständnis aufbauen - Vorbildfunktion wahrnehmen - Delegieren von Aufgaben - Schnittstellen - Kennzahlen sinnvoll interpretieren - Positionierung - Generationenwechsel - Trockener Markt an Personal Temporärpersonal - Anforderungen der Arbeitnehmer
<ul style="list-style-type: none"> • Mangel an Fachkräften. Arbeits-, Leistungsdruck auszuhalten und nicht zu verbrennen. Höherer Kostendruck.
<ul style="list-style-type: none"> • Mutter, Hausfrau und Leitung bleiben > ist nieder prozentig nicht möglich > da jeder Tag die Leitung gebraucht wird Es gibt immer mehr Papierkram zu erledigen > kaum Zeit dafür, wenn man im Alltagsgeschäft auch ajour bleiben möchte. Leitungsjob ist ein 100% Job!
<ul style="list-style-type: none"> • Umbau
<ul style="list-style-type: none"> • Komplexität und Finanzen.
<ul style="list-style-type: none"> • Mehr in der Praxis mit arbeiten.
<ul style="list-style-type: none"> • Prozesskennzahlen
<ul style="list-style-type: none"> • Die Mitarbeiterzufriedenheit hoch zu halten.
<ul style="list-style-type: none"> • Schnellerer Wandel der Spitallandschaft (Fusionen/ Schliessungen), höherer ökonomischer Druck, geringere lang- und mittelfristige Planungen und Schätzungen möglich,
<ul style="list-style-type: none"> • Was gibt es für Wechsel?
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter-Erhaltung (gute MA zu verlieren) Strategie des Spitals OP-Management
<ul style="list-style-type: none"> • OP Säle voll auslasten können?
<ul style="list-style-type: none"> • Halten
<ul style="list-style-type: none"> • Budget, Fachpersonal, mehr Leistung, zunehmende Digitalisierung, mehr Zeit am PC muss verbracht werden
<ul style="list-style-type: none"> • DAG, Patienten, Krankenkasse und Mitarbeiter
<ul style="list-style-type: none"> • Kostendruck
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung neuer Mitarbeiter, Halten von Mitarbeitern
<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit unterschiedlicher Spitäler verbessern
<ul style="list-style-type: none"> • Vorbild sein, auch wenn man gewisse Prozesse/ Umstrukturierungen nicht gut findet.
<ul style="list-style-type: none"> • Stellenplanerhaltung Fachpersonal finden Motivation des Personals
<ul style="list-style-type: none"> • Administrative Arbeit wird immer mehr und die Arbeit am Patienten immer weniger. Fehlende Stellen oder kranke Mitarbeiter werden durch den Vorgesetzten kompensiert.
<ul style="list-style-type: none"> • Erreichen des Zieles, die vorgegeben worden sind.
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrutierung von ausgebildetem Personal Überarbeitung von Prozessen Suchen von Optimierungslösungen

• Umgang mit den Forderungen des Personals
• Mehr Mitarbeit an der Front Weniger Zeit, Führungsaufgaben zu übernehmen/überprüfen Weniger Zeit für administrative Aufgaben Weniger Zeit für organisatorische Aufgaben
• Keine, ich habe einen super Vorgesetzten
• - Genügend Fahrpersonal rekrutieren zu können. - der individuelle Umgang mit diversen Mitarbeitern.
• Kostendruck Medizin
• Spezialisierung Personalrekrutierung
• Umsetzung der Strategieentscheide
• Zielgerichtete Koordination der unterstellten Bereiche Prozesse in neuer Organisation festlegen Mitarbeiterzufriedenheit erhalten trotz gehobener betriebswirtschaftlicher Ansprüche Strategien zum Überleben im heutigen Wettbewerb festlegen
• Neuer OP Auslagerung Steri
• Der UM-Anbau
• Die Strategie des Unternehmens den Mitarbeitern zu vermitteln Besetzung von Kaderstellen
• Einfach cool bleiben Personalbestand den Anforderungen anpassen Zeitmanagement
• Lass mich überraschen
• Wachsender Betrieb, Qualitätsanforderungen, Leistungssteigerung
• Rekrutierung und Zufriedenheit
• Fachkräftemangel Vorgaben der GL erfüllen
• Zeit
• Mitarbeiterzufriedenheit schaffen
• Ein gesunder Grade-Skill Mix zu halten

9.3 Welche grösste Herausforderung sehen Sie in den nächsten ein bis zwei Jahren in Bezug auf die interdisziplinäre Zusammenarbeit?

• Diese klappt sowieso gut
• Zeit für die Zusammenarbeit. Respekt und Verständnis für alle Beteiligten.
• Zusammenarbeit mit allen Disziplinen im immer grösser werdenden Arbeitsumfeld. MA Ansprüche > für die persönlichen, privaten Ansprüche: Teilzeitmütter.
• Keine.
• Kommunikation
• Neue Strategien umsetzen
• Generationenwechsel mit Sicht auf " ich bin der Grösste" ohne Rücksicht auf Wirtschaftlichkeit und der neuzeitliche Blick gute Qualität zu erbringen, aber auch die Wirtschaftlichkeit mit ein zu binden
• Akzeptanz der interprofessionellen Zusammenarbeit, Erfolg als Team (auch bzgl. Kennzahlen, Koordination der Bedürfnisse der beteiligten Berufsgruppen
• Prozesse vereinfachen, Zusammenarbeit fördern
• - Klärung der Steakholder - Abgrenzung - Arbeit steht im Vordergrund - Patient rückt aus dem Fokus - Schuldzuweisungen
• So halten
• Multilinguale Mitarbeiter mit immer schlechteren Fachkenntnissen. Zunehmende Spezialisierung im eigenen Fachgebiet, dadurch weniger Allrounder.
• Jede Abteilung schaut für sich, deshalb schätze ich es, Lagerungspfleger und Diplomiertes Fachpersonal OP zusammen zu führen. Mit der Anästhesie ist es je nach Person immer etwas schwierig. Das Team ist nicht fix in unserem OP. Mit den Ärzten im Hause ist die Zusammenarbeit hervorragend und wertschätzend.
• Die Fasette 9/9 (Verhaltensgitter) nach Blake & Mouton zu bewerkstelligen.
• Wertschätzung und Achtung
• Bessere Verteilung der Arbeitszeiten auf alle Fachabteilungen.
• Das Ziel muss sein, den Betrieb als gesamtes sehen zu können. Es kann nicht sein, dass jede Berufsgruppe nur sich selber sieht und ihre eigenen Bedürfnisse berücksichtigt.

<ul style="list-style-type: none"> • Höherer Druck auf Zeit -und Kostenersparnis in der täglichen Arbeit, Prozessoptimierungen, dadurch weniger zwischenmenschliche Kommunikation,
<ul style="list-style-type: none"> • Keine
<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation Zusammenarbeit Personaleinsparungen in allen Berufsgruppen Sparmassnahmen
<ul style="list-style-type: none"> • Personalprobleme in allen Bereichen
<ul style="list-style-type: none"> • Keine
<ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen von Ärztlicher Leitung bzgl. Flexibilität und Arbeitszeit
<ul style="list-style-type: none"> • Druck auf alle Berufsgruppen im OP steigt an. Zielvorgaben müssen eingehalten werden. Komplexere Eingriffe, zunehmende Technisierung
<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit, Verständnis
<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Kommunikation
<ul style="list-style-type: none"> • Qualitätsverlust wegen zu wenig Mitarbeitern, Unzufriedenheit bei MA
<ul style="list-style-type: none"> • Dass der offene Austausch weiterhin gefördert und gelebt wird
<ul style="list-style-type: none"> • Keine
<ul style="list-style-type: none"> • Die Mithilfe bei der Lagerung im Bereich der Anästhesiepflege. Hoher Druck auf das Personal wegen der Wechselzeitoptimierung. Schnell in den Operationssaal fahren damit man "Klicken" kann und dann keine auf den Deckel bekommt, weil der Wechsel zu lange gedauert hat sondern die TOA oder Lagerung etc....schade, nicht der Patient steht mehr im Mittelpunkt sondern die ZEIT!
<ul style="list-style-type: none"> • Fortlaufender Informationsaustausch
<ul style="list-style-type: none"> • Interdisziplinäre Arbeit ist das Schlag - und Schlüsselwort. Hier gilt es für alle Abteilungen miteinander zu schaffen - das wird die grösste Herausforderung
<ul style="list-style-type: none"> • Bessere Kommunikation.
<ul style="list-style-type: none"> • Immer weniger Zeit für den Austausch Sitzungen müssen regelmässig geplant und durchgeführt werden, dies fördert das Verständnis und die Zusammenarbeit wird erleichtert
<ul style="list-style-type: none"> • Fehlendes Verständnis gegenüber anderen Abteilungen
<ul style="list-style-type: none"> • Organisatorische Aufgaben Koordinative Aufgaben
<ul style="list-style-type: none"> • Verschiedenen Bauprojekte
<ul style="list-style-type: none"> • Keine, denn die interdisziplinäre Zusammenarbeit funktioniert jetzt schon sehr gut
<ul style="list-style-type: none"> • - Gute Kommunikation - Gute vereinfachte kurze Wege
<ul style="list-style-type: none"> • Wie bis anhin
<ul style="list-style-type: none"> • Weg vom Gartendenken!!! Gemeinsame Ressourcen nutzen und anstreben
<ul style="list-style-type: none"> • Gedankliche Loslösung von "mein Job" "Dein Job" Mentalität hin zur gesamtheitlichen Versorgung des Patienten. Förderung flacher Hierarchien für eine optimale Patientenversorgung
<ul style="list-style-type: none"> • Neubau
<ul style="list-style-type: none"> • Die verschiedenen Disziplinen zusammen zu führen im Neubau
<ul style="list-style-type: none"> • - Zusammenarbeit mit anderen Kolleginnen, Spitälern Im Kanton und CH - Zusammenarbeit mit Zentral Sterilisation - Zusammenarbeit mit Ärzten - Zusammenarbeit privat und allgemein???
<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation Zeit haben füreinander Verständnis aller Berufsgruppen
<ul style="list-style-type: none"> • Die Kommunikation wird fehlen, alles wird per Mail und PC erledigt...
<ul style="list-style-type: none"> • Qualitäts- und Leistungssteigerung, Neubau
<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsamer Spirit entwickeln und halten
<ul style="list-style-type: none"> • Strukturveränderung in der interdisziplinären Zusammenarbeiten, Personalumstrukturierungen (Lagerungspflege), Hand in Hand
<ul style="list-style-type: none"> • Akzeptanz erarbeiten
<ul style="list-style-type: none"> • Zeit
<ul style="list-style-type: none"> • Muss besser werden
<ul style="list-style-type: none"> • Umstellung vom Belegarzt-zum Spitalarztsystem

10 Schlussbemerkungen

<ul style="list-style-type: none">• Viel Erfolg.
<ul style="list-style-type: none">• Meine Position ist eine übergeordnete Stelle (Bereichsleitung Operationsbereich = Operationsabteilung mit ZSVA und Lagerung, Anästhesie mit Aufwachraum, Admin mit Disposition).
<ul style="list-style-type: none">• Die OP-Pflege soll sich endlich positionieren und wahrgenommen werden. Es muss endlich langfristig gedacht werden, der Altersdurchschnitt beim OP-Personal ist hoch und die neue Generation hat andere Anforderungen an den Arbeitsgeber. Wir werden in 5 bis 7 Jahren vor einem grossen Problem stehen. Warum sind viele Mitarbeitende im Temporäreinsatz? Wir müssen konkurrenzfähig bleiben.
<ul style="list-style-type: none">• Man sollte für die Leitungen mehr Lohn zahlen, denn dies ist ein Knochenjob...keinen Tag kann man rechtzeitig den Arbeitsplatz verlassen. Man muss nicht nur für die Mitarbeiter, auch für die Ärzte planen und immer 100% mitdenken. Gute Leitungen sollten weiterhin beschäftigt werden können, auch wenn sie nur 40-60% arbeiten.
<ul style="list-style-type: none">• Der Mensch ist im Mittelpunkt.
<ul style="list-style-type: none">• Freizeit bleibt das Wichtigste für die Mitarbeiter, dies ist vielen Ärzten nicht bewusst. Dienste auf Abruf wären ihnen am liebsten. Lohn-technisch sind wir leider nicht alle auf dem gleichen Level.
<ul style="list-style-type: none">• Bin keine Leitungsperson.
<ul style="list-style-type: none">• Gleichgültigkeit gegenüber den Vorgesetzten ist der Schlüssel für Akzeptanz und in Ruhe gelassen zu werden. Eigene Meinung und Werte sind nicht gern gesehen in der oberen Hierarchie
<ul style="list-style-type: none">• Wir sind momentan in der glücklichen Lage sämtliche offene Stellen besetzt zu haben. Wir rekrutieren hauptsächlich aus dem Süddeutschen Raum und haben von dort her sehr viele Anfragen für Anstellungen als OT HF. Meistens sind diese Mitarbeiter dann als Grenzgänger tätig. Seit 2 Jahren sind auch wieder vermehrt Nachfragen für einen OT HF Ausbildungsplatz eingegangen. Allerdings ist es fraglich, ob diese Studierenden lange im Beruf bleiben, da die Ausbildung teilweise als "Lückenfüller" bis zu einem Studium genutzt wird.
<ul style="list-style-type: none">• Es gibt einiges, was mit Politik verbunden ist und wird sich erst später klären. Viele freundliche Grüsse.
<ul style="list-style-type: none">• Man muss Sorge geben zu den Menschen.
<ul style="list-style-type: none">• Man soll immer effizienter werden aber das bedeutet viel weniger Qualität, viel mehr Stress für die Mitarbeiter. Ich habe das Gefühl, wir werden in Roboter umgewandelt, die einfach nur funktionieren müssen egal wie, Hauptsache es geht vorwärts.

Belares AG
15. April 2016