



## **LOPS Monitor 2016**

# **Zusammenfassende Ergebnisse einer Befragung bei Leitungen im OP im März / April 2016**

**15. April 2016**

Belares AG  
Stogelenweg 14  
8330 Pfäffikon ZH  
Telefon +41 (0) 44 363 35 36  
contact@belares.ch  
www.belares.ch

# 1 Einführung

Zum dritten Mal konnte der vorliegende LOPS-Monitor wurde im Auftrag der Vereinigung LOPS, Leitungen im OP, im März / April 2016 durchgeführt werden. Wie bei den Befragungen 2012 und 2014 wurden Fragen zu den folgenden acht Themen gestellt:

- Aus- und Weiterbildung im Allgemeinen
- Persönliche Aus- und Weiterbildung
- Mitarbeiterführung
- Umsetzung Arbeitsrecht
- Nicht-patientenbezogene Leistungen
- Organisation
- Führung
- Künftige Herausforderungen

Die elektronisch durchgeführte Befragung bei 316 OP-Leitungen erzielte mit 94 Antworten einen Rücklauf von 30% (2014: 31%, 2012: 33%). Vertreten waren hauptsächlich OP-Leitungen aus Privatspitälern (25 Antworten), Kantonsspitalern (24 Antworten), Regionalspital / Bezirksspital / Kreisspital / Kantonales Spital (24 Antworten) und Universitätsspitalern (14 Antworten).

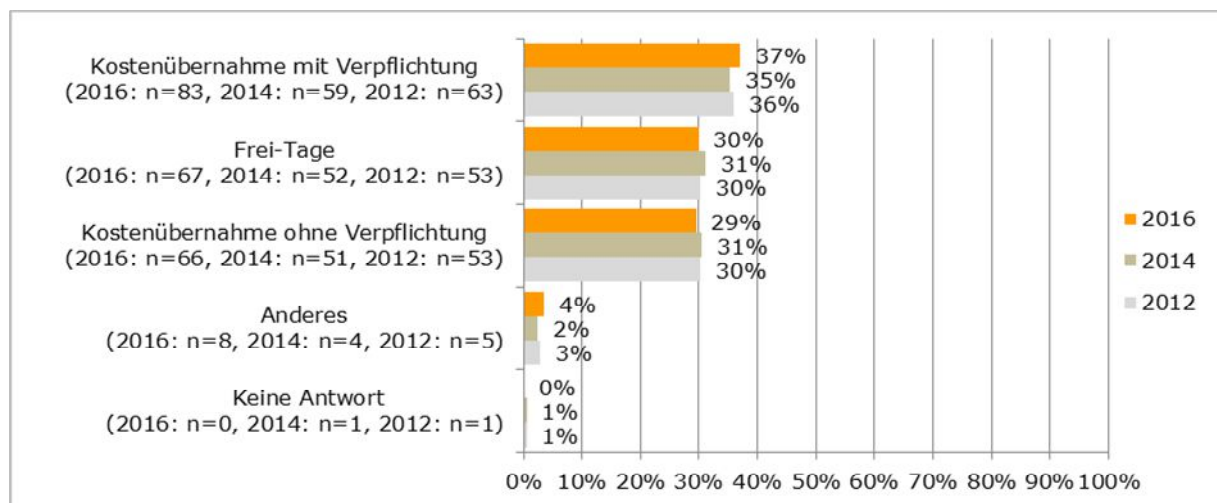
32% (n=30) der Antworten stammen von Personen, welche bereits 10 Jahre und länger als OP-Leitung arbeiten.

# 2 Ergebnisse

## 2.1 Aus- und Weiterbildungen im Allgemeinen

In den meisten Spitälern und Kliniken (2016: 89%, 2014: 86%, 2012: 83%) existiert ein Weiterbildungsreglement und 98% der Arbeitgeber (2014: 88%, 2012: 98%) unterstützen Weiterbildungen, sei es durch Kostenübernahmen oder mit Frei-Tagen.

In welcher Form unterstützt Ihr Arbeitgeber Weiterbildungen? (Mehrfachnennungen möglich)



Bei 69% der Befragten (2014: 54%, 2012: 63%) existiert auch ein Weiterbildungsbudget speziell für den OP-Bereich. Selbständig über dieses Budget verfügen können 60% der

Befragten (2014: 63%, 2012: 64%). Interne Weiterbildungen im OP-Bereich werden praktisch in jedem Haus durchgeführt (2016: 99%, 2014: 93%, 2012: 90%).

## 2.2 Persönliche Aus- und Weiterbildung

90% der Befragten (2014: 84%, 2012: 91%) haben eine Führungsausbildung besucht (bei einer Vielzahl von unterschiedlichen Anbietern), jedoch nur fast jede dritte Person (2016: 30%, 2014: 33%, 2012: 29%) hat eine betriebswirtschaftliche Weiterbildung absolviert (auch hier bei unterschiedlichen Anbietern).

## 2.3 Mitarbeiterführung

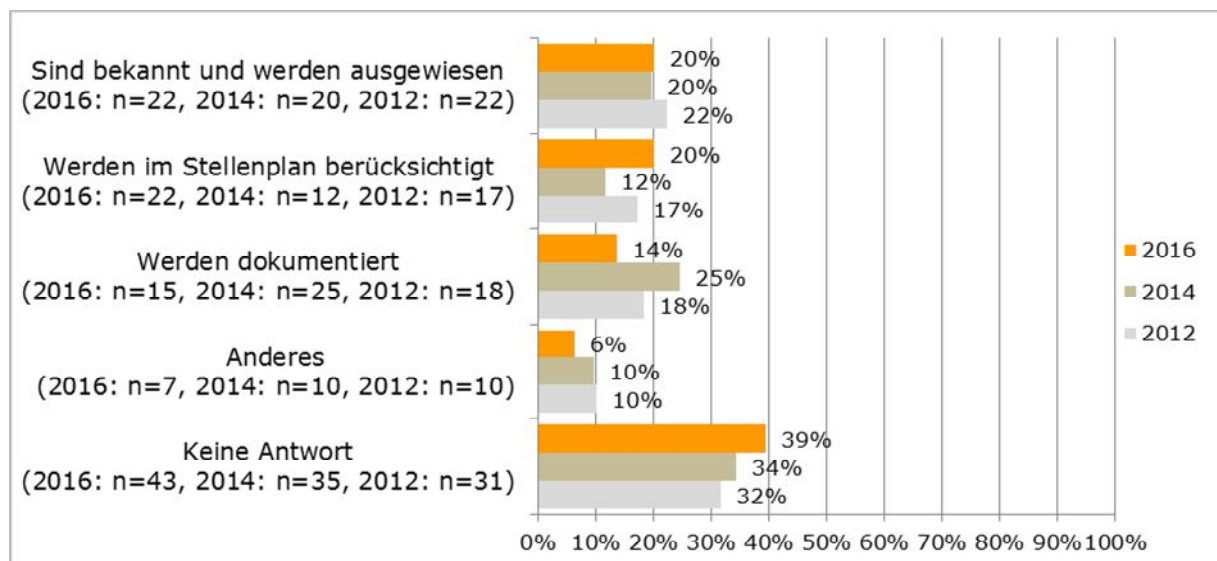
Zu fast 100% sind in den Spitälern und Kliniken die Grundlagen für Mitarbeiterqualifikationen/Mitarbeiterbeurteilungen vorhanden (2016: 99%, 2014: 96%, 2012: 99%). In der grossen Mehrheit führen Vorgesetzte mit den OP-Leitungen auch regelmässig eine Qualifikation/Mitarbeiterbeurteilung durch (2016: 82%, 2014: 78%, 2012: 85%). 87% der Befragten erhalten auch Zielvorgaben (2014: 80%, 2012: 80%), welche mehrheitlich auch überprüft werden (2016: 82%, 2014: 71%, 2012: 74%). Auch mit den Mitarbeitenden im OPS werden Mitarbeitendengespräche geführt (2016: 93%, 2014: 86%, 2012: 89%), Zielvorgaben werden vorgegeben und überprüft (2016: 95%, 2014: 88%, 2012: 93%).

## 2.4 Umsetzung Arbeitsrecht

90% der Befragten kennen das gültige Arbeitsrecht (2014: 91%, 2012: 80%). Vollständig umgesetzt ist das Arbeitsrecht bei 60% (2014: 54%, 2012: 49%), teilweise umgesetzt bei 34% (2014: 39%, 2012: 40%). Bei Umsetzungsfragen erhalten die meisten Befragten Unterstützung im eigenen Unternehmen (2016: 83%, 2014: 79%, 2012: 76%).

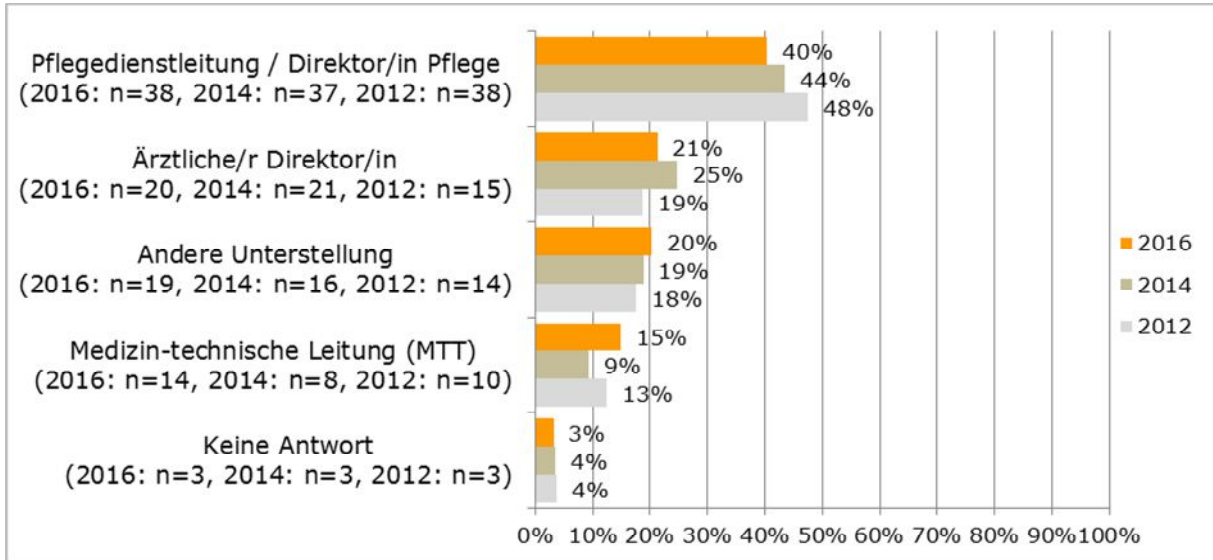
## 2.5 Nicht-patientenbezogene Leistungen

Zum Umgang mit nicht-patientenbezogenen Leistungen im OP-Bereich wurden verschiedene Aussagen formuliert. Die Befragten stimmten diesen wie folgt zu:



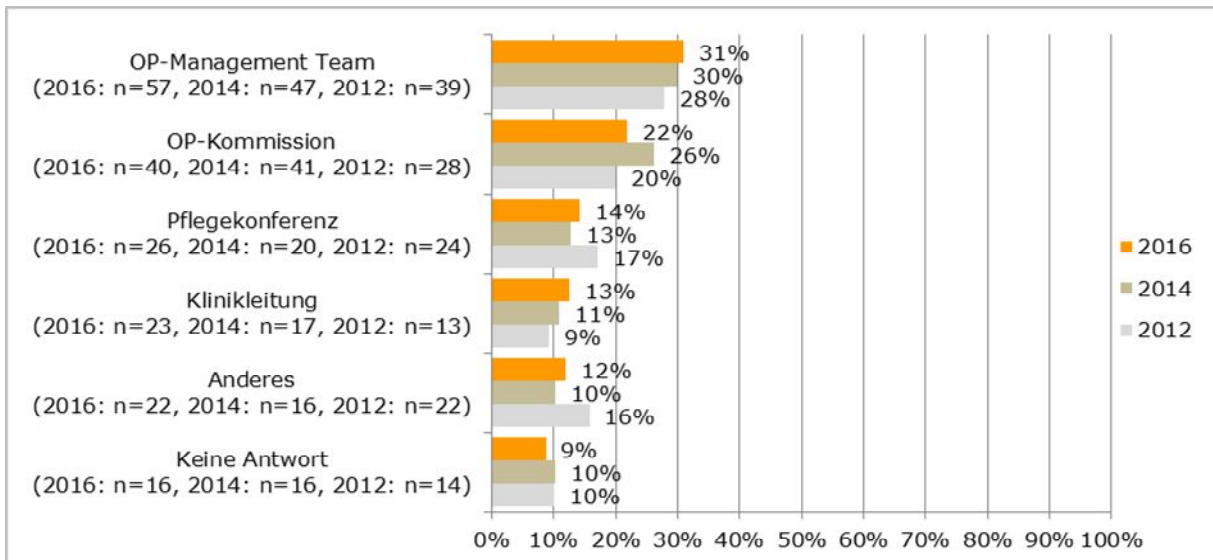
## 2.6 Organisation

Organisatorisch sind OP-Leitungen am häufigsten der Pflegedienstleitung / dem/der Direktor/in Pflege unterstellt. Am zweithäufigsten ist die Unterstellung unter den/die ärztliche/n Direktor/in.

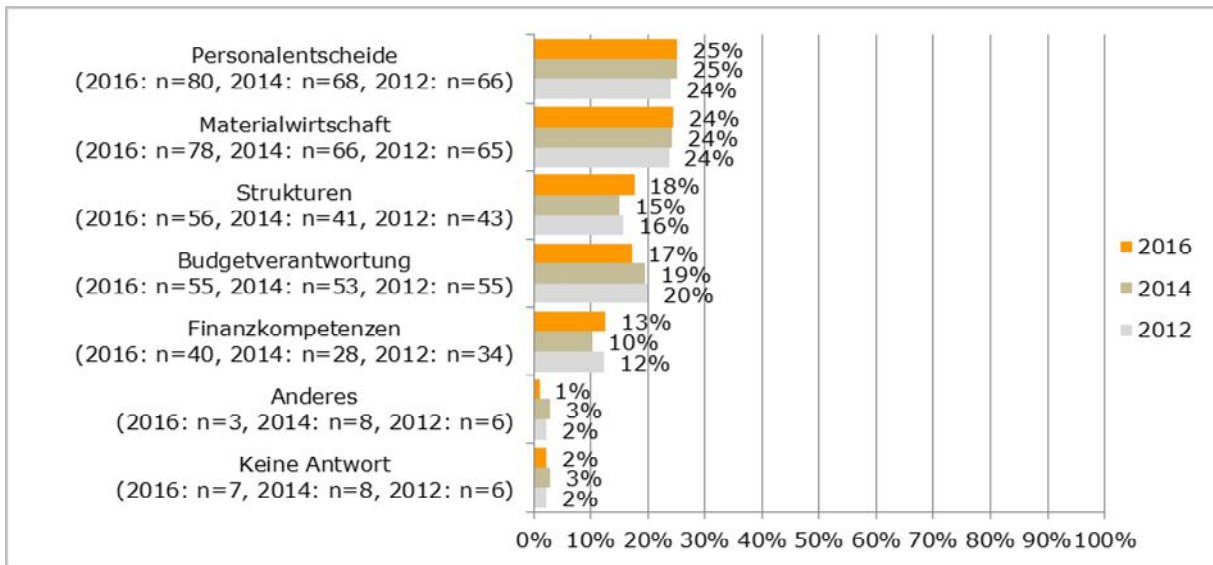


OP-Leitungen nehmen in verschiedenen OP-externen Gremien Einsitz und verfügen über diverse Kompetenzen. Sowohl die Einsitznahme in OP-externen Gremien als auch die Kompetenzen sind jedoch nicht hoch ausgeprägt. So nehmen zum Beispiel nur 14% (2014: 13%, 2012: 17%) der Befragten an einer Pflegekonferenz teil oder nur jede vierte Person hat Kompetenzen für Personalentscheide oder Materialwirtschaft.

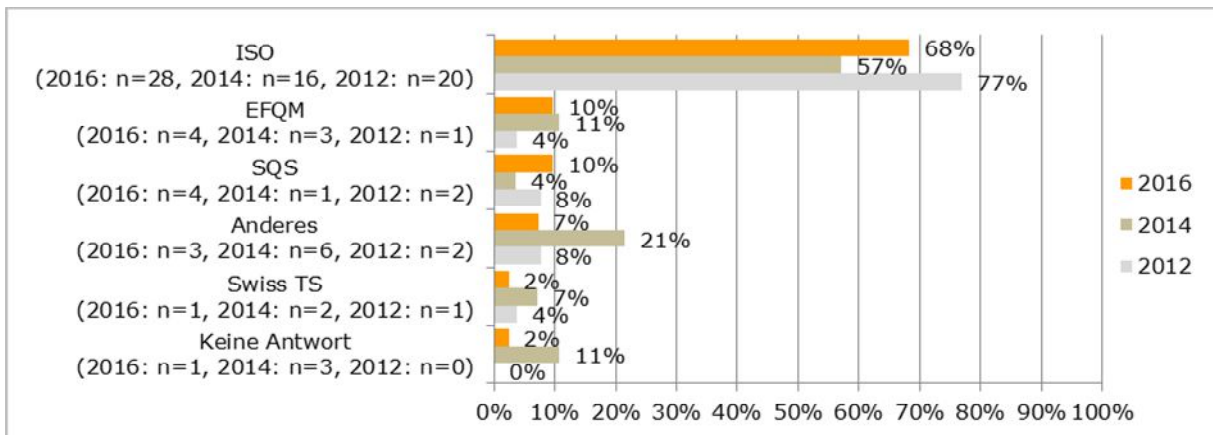
In welchen OP-externen Gremien nehmen Sie Einsitz?



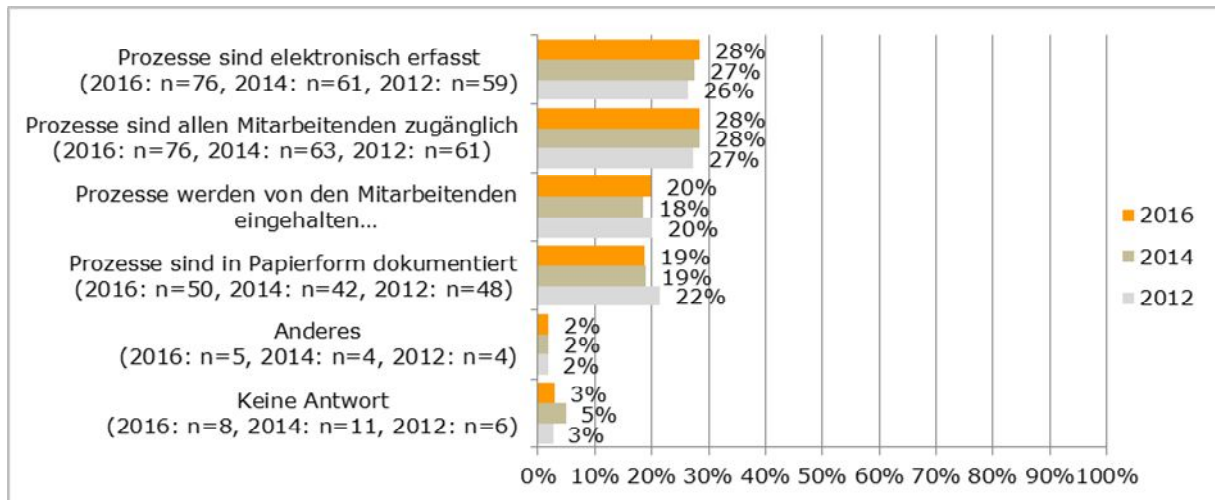
Über welche der folgenden Kompetenzen verfügen Sie?



63% der Betriebe (2014: 52%, 2012: 54%) sind zertifiziert, am häufigsten nach dem ISO-Standard (2016: 48%, 2014: 50%, 2012: 53%). Die OP-Abteilungen/OP-Bereiche sind weniger häufig zertifiziert (2016: 36%, 2014: 31%, 2012: 30%). Wenn die OP-Abteilung/der OP-Bereich zertifiziert ist, dann meistens nach ISO (2016: 68%, 2014: 57%, 2012: 77%):



In Bezug auf die OP-Prozesse treffen die folgenden Aussagen zu:



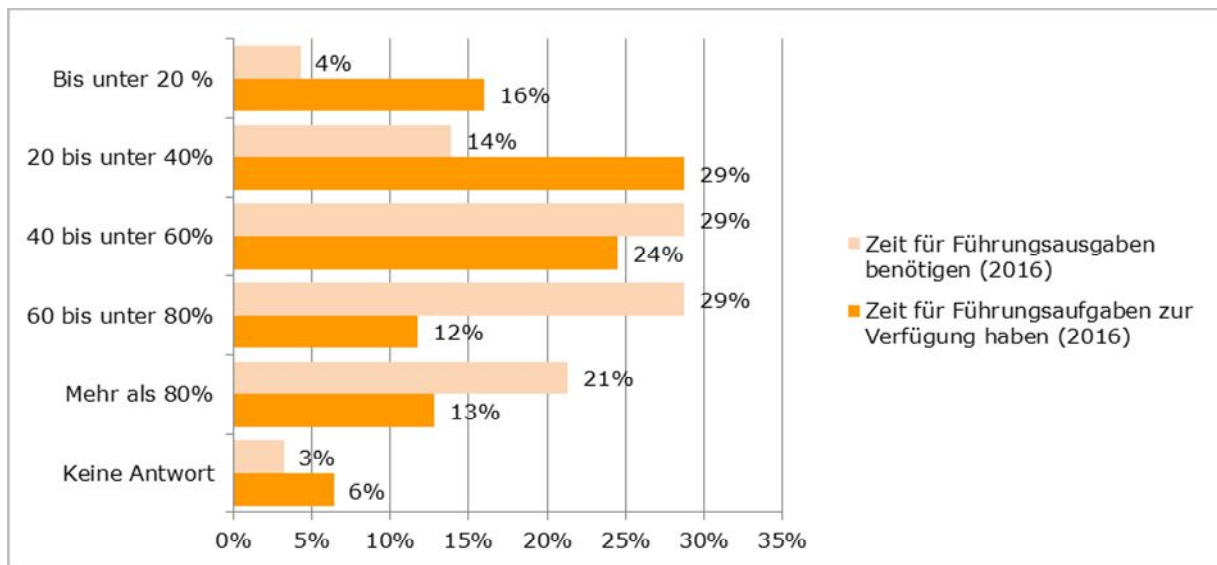
Den OP-Leitungen sind die Ziele und Strategien ihres Unternehmens fast immer bekannt (2016: 93%, 2014: 85%, 2012: 93%). Die Ziele und Strategien werden im eigenen Bereich auch umgesetzt (2016: 41%, 2014: 36%, 2012: 27%) bzw. teilweise umgesetzt (2016: 55%, 2014: 63%, 2012: 72%).

Wie hat sich die Eingriffszahl im letzten Jahr verändert? 69% der Befragten geben an, dass eine Zunahme stattgefunden hat (2014: 71%, 2012: 69%). Der Stellenplan wurde bei 68% der Befragten (2014: 57%, 2012: 53%) angepasst. Auch die Betriebszeiten haben häufig zugenommen (2016: 62%, 2014: 65%, 2012: 60%). Eine Anpassung des Stellenplans ist bei 57% der Befragten erfolgt (2014: 49%, 2012: 42%).

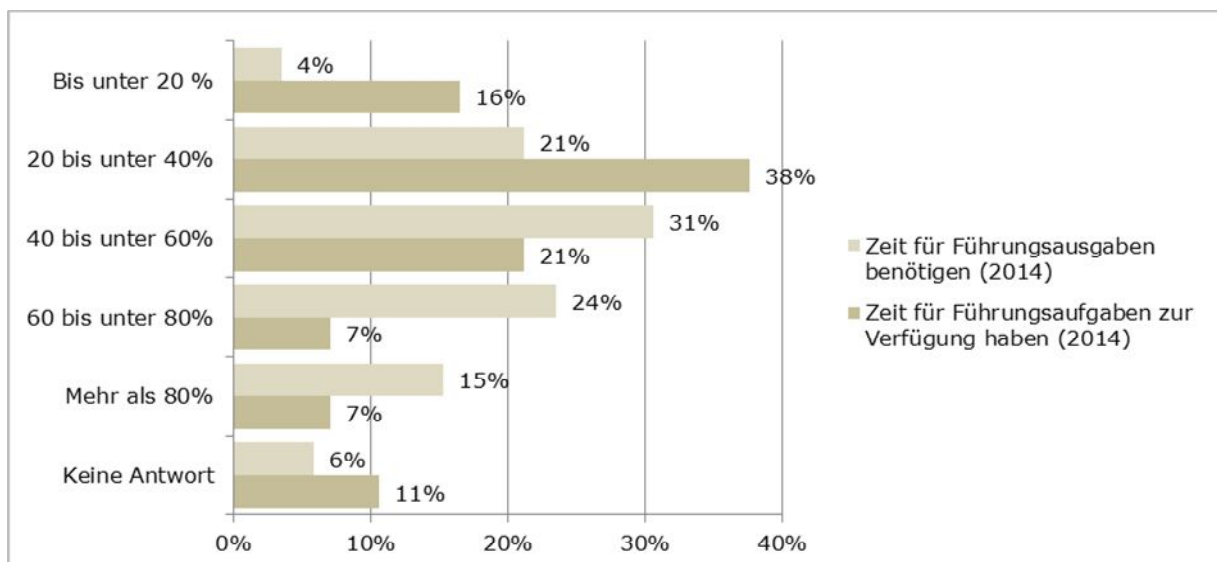
## 2.7 Führung

Die OP-Leitungen wurden gefragt, wie viel Prozent der Arbeitszeit für Führungsaufgaben benötigt würden bzw. wie viel Prozent der Arbeitszeit für Führungsaufgaben zur Verfügung stünden. Diejenigen Personen, die eher weniger Zeit für Führungsaufgaben benötigen, geben an, dass ihnen eher zu viel Zeit zur Verfügung steht. Diejenigen Personen, die eher mehr Zeit für Führungsaufgaben einsetzen wollen, geben an, dass ihnen zu wenig Zeit für Führungsaufgaben zur Verfügung steht.

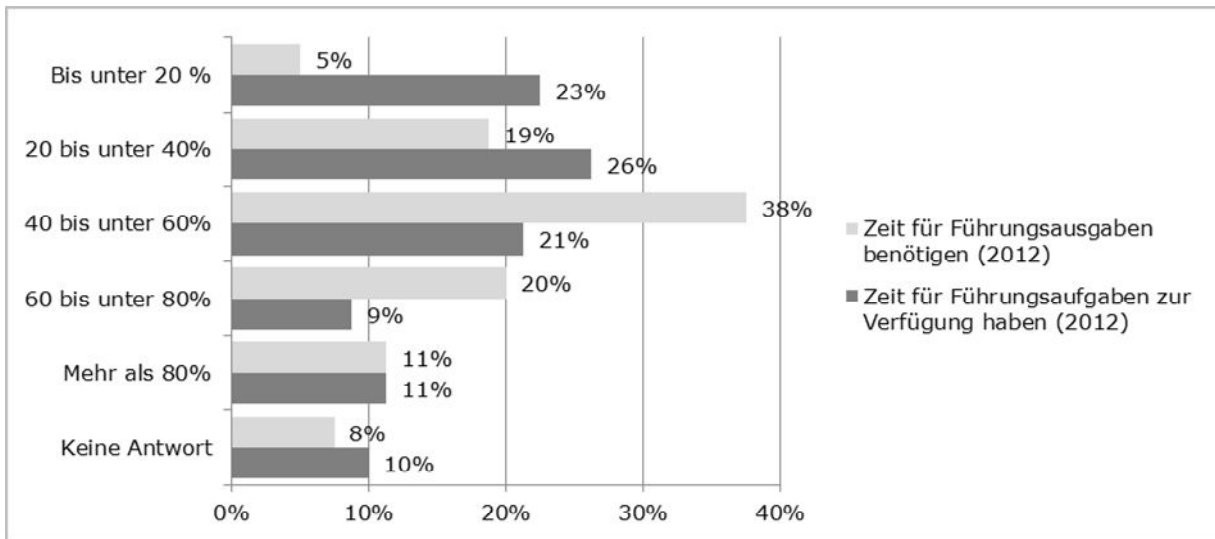
2016:



2014:



2012:





## 2.8 Künftige Herausforderungen

Die OP-Leitungen wurden abschliessend zu den grössten Herausforderungen in den nächsten ein bis zwei Jahren befragt, Antwortkategorien wurden keine vorgegeben.

**In Bezug auf Mitarbeitende** wurden die folgenden Themen als grösste Herausforderung genannt:

1. Fachpersonal finden / Fachpersonal halten / Personalmangel (36 Nennungen)
2. Attraktivität des Arbeitgebers steigern / Motivation der Mitarbeitenden / Mitarbeiterzufriedenheit (13 Nennungen)
3. Spardruck / Stellenabbau (7 Nennungen)

**In Bezug auf Ihre vorgesetzten Stellen** sehen die Befragten

1. Motivation der Mitarbeitenden, Personalführung, Arbeitsbedingungen für das Personal verbessern (17 Nennungen)
2. Spardruck / Finanzen / Eingriffe pro Jahr (6 Nennungen) und
3. Organisatorische Änderungen / Umstrukturierung / Neubau (5 Nennungen)

als grösste Herausforderung in den nächsten ein bis zwei Jahren.

15. April 2016