

# Ergebnisse LOPS Monitor 2014

## Inhalt

<b>1</b>	<b>STATISTISCHE ANGABEN</b>	<b>3</b>
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
<b>2</b>	<b>AUS- UND WEITERBILDUNG IM ALLGEMEINEN</b>	<b>6</b>
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
<b>3</b>	<b>PERSÖNLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG</b>	<b>8</b>
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
<b>4</b>	<b>MITARBEITERFÜHRUNG</b>	<b>11</b>
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
<b>5</b>	<b>UMSETZUNG ARBEITSRECHT</b>	<b>13</b>
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
<b>6</b>	<b>NICHT-PATIENTENBEZOGENE LEISTUNGEN</b>	<b>14</b>
6.1	NICHT-PATIENTENBEZOGENE LEISTUNGEN IN IHREM BETRIEB	14
<b>7</b>	<b>ORGANISATION</b>	<b>15</b>
7.1	WEM SIND SIE UNTERSTELLT?	15
7.2	IN WELCHEN OP-EXTERNEN GREMIEN NEHMEN SIE EINSITZ? (MEHRFACHNENNUNGEN)	1
7.3	ÜBER WELCHE DER FOLGENDEN KOMPETENZEN VERFÜGEN SIE? (MEHRFACHNENNUNGEN)	1
7.4	IST IHR BETRIEB ZERTIFIZIERT?	1
7.5	WENN JA: WIE?	1
7.6	IST IHRE OP-ABTEILUNG / IHR OP-BEREICH ZERTIFIZIERT?	1
7.7	WENN JA: WIE?	1
7.8	WELCHE AUSSAGEN IN BEZUG AUF DIE OP-PROZESSE TREFFEN AUF IHREN BETRIEB ZU? (MEHRFACHNENNUNGEN)	1
7.9	SIND IHNEN DIE ZIELE UND STRATEGIEN IHRES UNTERNEHMENS BEKANNT?	2
7.10	WENN JA: WERDEN DIE ZIELE UND STRATEGIEN IN IHREM BEREICH UMGESETZT?	2
7.11	WENN JA: WERDEN DIE ZIELE UND STRATEGIEN IN IHREM BEREICH ÜBERPRÜFT?	2
7.12	HAT DIE EINGRIFFSZAHL IN IHREM BETRIEB IM LETZTEN JAHR ZUGENOMMEN?	2

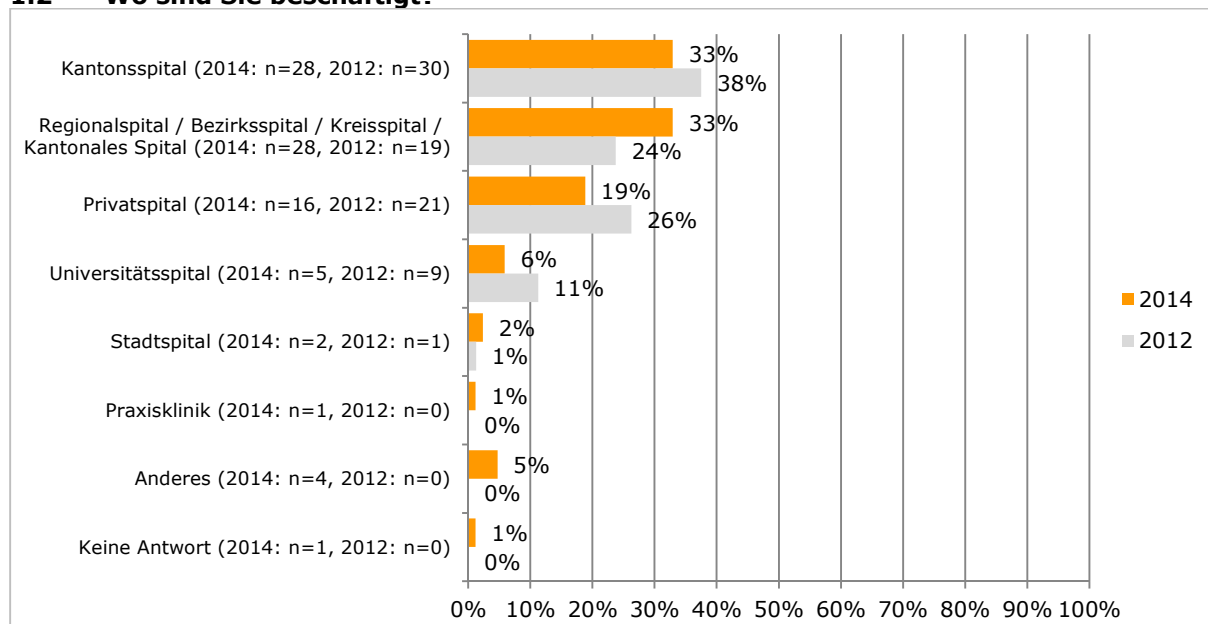
7.13	WENN JA: WURDE DER STELLENPLAN ANGEPASST? .....	3
7.14	HABEN DIE BETRIEBSZEITEN IN IHREM BETRIEB IM LETZTEN JAHR ZUGENOMMEN? .....	3
7.15	WENN JA: WURDE DER STELLENPLAN ANGEPASST? .....	3
<b>8</b>	<b>FÜHRUNG</b> .....	<b>1</b>
8.1	WIE VIEL PROZENT IHRER ARBEITSZEIT WÜRDEN SIE FÜR FÜHRUNGSAUFGABEN BENÖTIGEN BZW. WIE VIEL PROZENT IHRER ARBEITSZEIT HABEN SIE FÜR FÜHRUNGSAUFGABEN ZUR VERFÜGUNG? .....	1
<b>9</b>	<b>KÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN</b> .....	<b>2</b>
9.1	WELCHE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG SEHEN SIE IN DEN NÄCHSTEN EIN BIS ZWEI JAHREN IN BEZUG AUF MITARBEITENDE? .....	2
9.2	WELCHE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG SEHEN SIE IN DEN NÄCHSTEN EIN BIS ZWEI JAHREN IN BEZUG AUF IHRE VORGESETZTEN STELLEN? .....	4
9.3	WELCHE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG SEHEN SIE IN DEN NÄCHSTEN EIN BIS ZWEI JAHREN IN BEZUG AUF DIE INTERDISZIPLINÄRE ZUSAMMENARBEIT? .....	5
<b>10</b>	<b>SCHLUSSBEMERKUNGEN</b> .....	<b>6</b>

# 1 Statistische Angaben

## 1.1 Rücklauf

	Befragte Personen	Ausgefüllte Fragebogen	Rücklauf
2012:	245	80	33%
2014:	278	85	31%

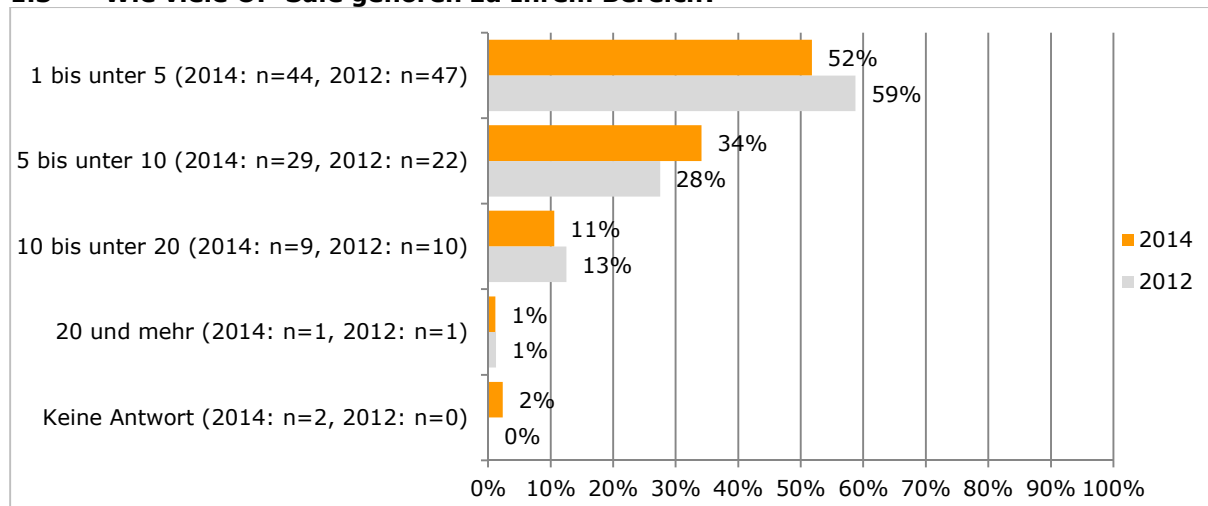
## 1.2 Wo sind Sie beschäftigt?



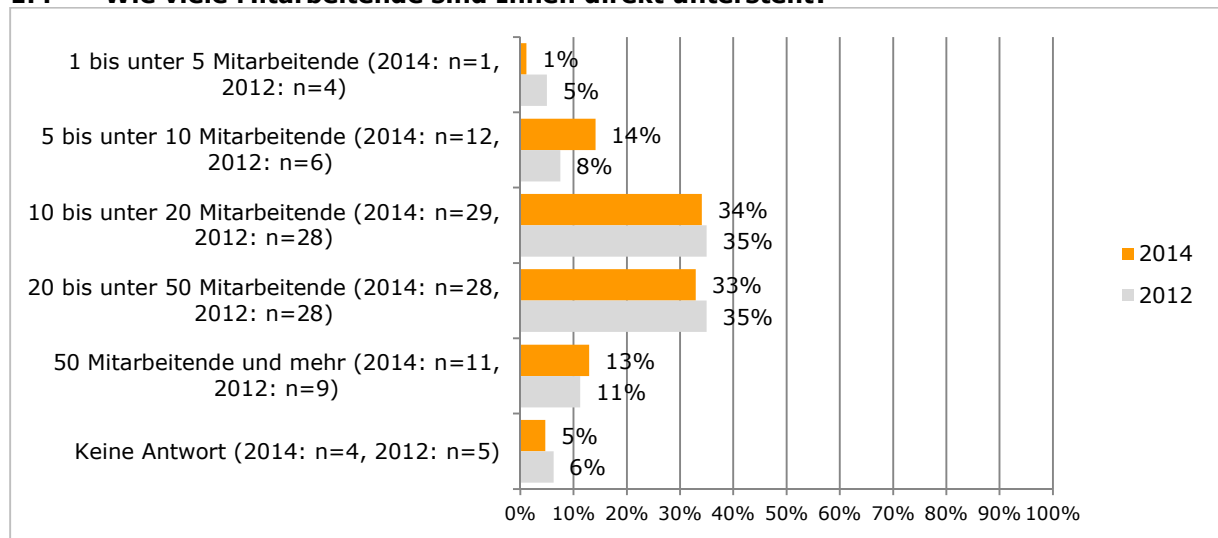
Anderes:

- Belegarztspital
- Freelancer
- Freelancer
- Stiftung

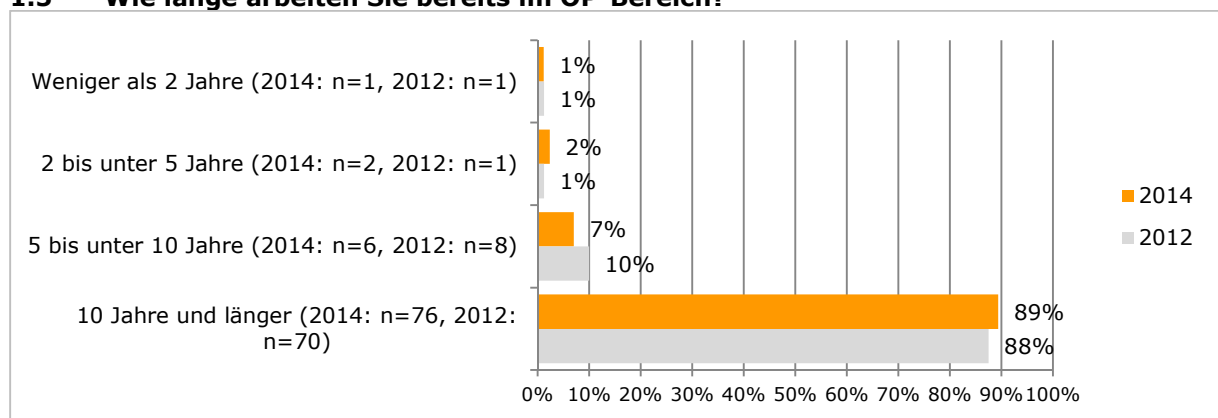
## 1.3 Wie viele OP-Säle gehören zu Ihrem Bereich?



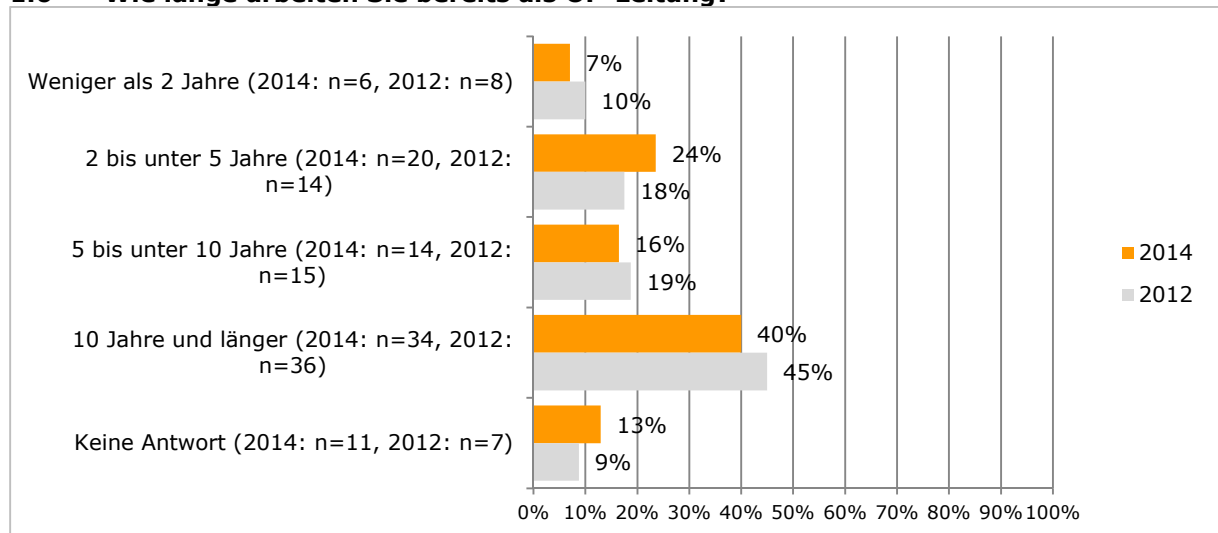
### 1.4 Wie viele Mitarbeitende sind Ihnen direkt unterstellt?



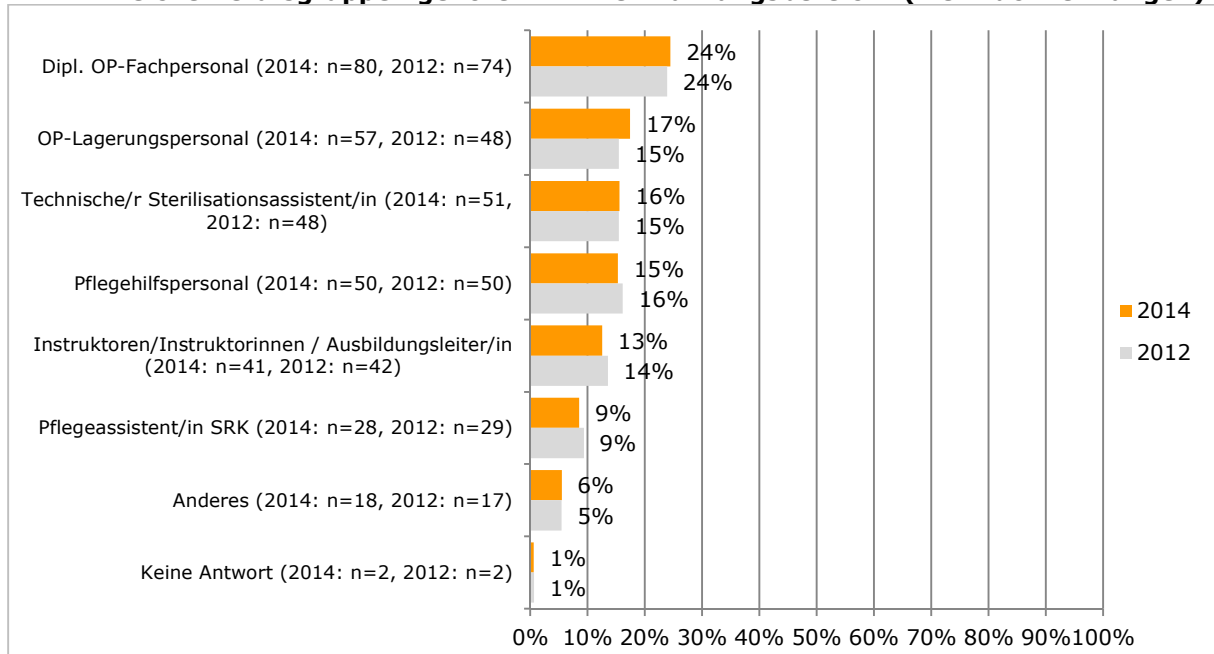
### 1.5 Wie lange arbeiten Sie bereits im OP-Bereich?



### 1.6 Wie lange arbeiten Sie bereits als OP-Leitung?



### 1.7 Welche Berufsgruppen gehören in Ihren Führungsbereich? (Mehrfachnennungen)

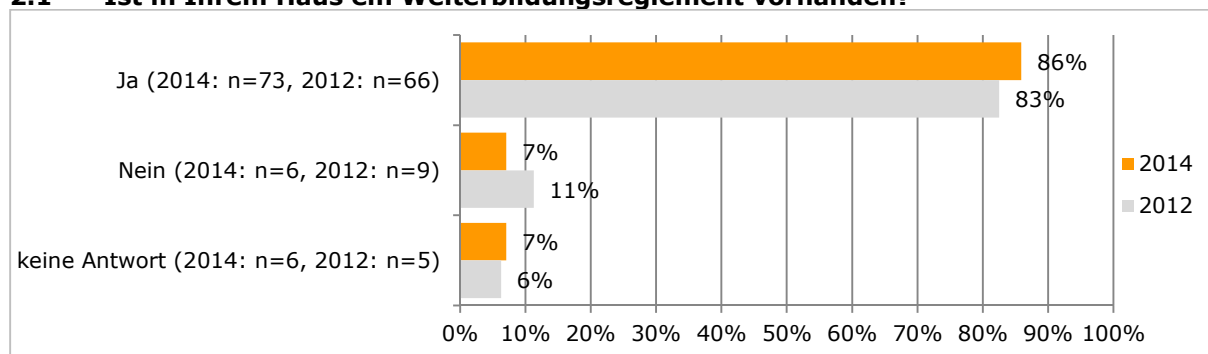


Anderes:

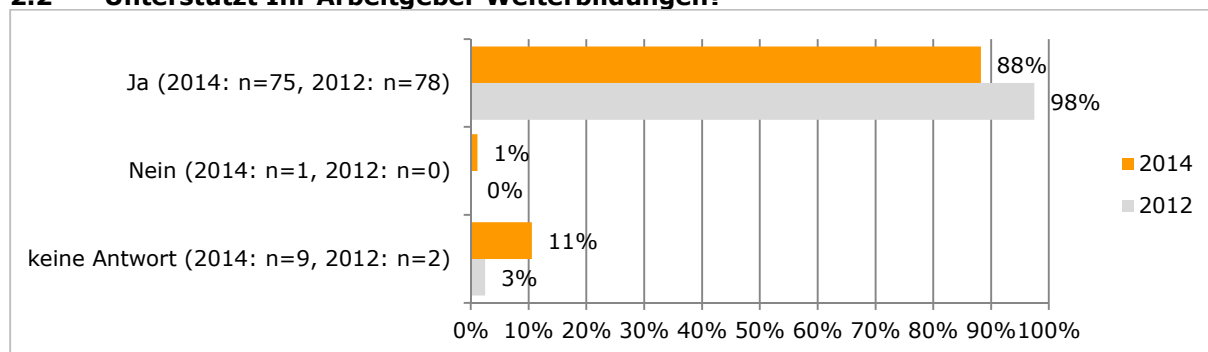
• Anästhesie
• Anästhesie, AWR
• Anästhesiefachpersonal
• Anästhesiepersonal
• Anästhesiepflege
• Anästhesiepflege
• Anästhesie, AWR
• Anästhesiepflege
• Ausbildnerin
• Betriebsangestellte
• Bezugspersonen
• FAGE
• Lernende
• OP-Disposition
• Operationshilfe
• ZSVA Personal
• Lernende
• OP Reinigungspersonal
• Reinigungsdienst

## 2 Aus- und Weiterbildung im Allgemeinen

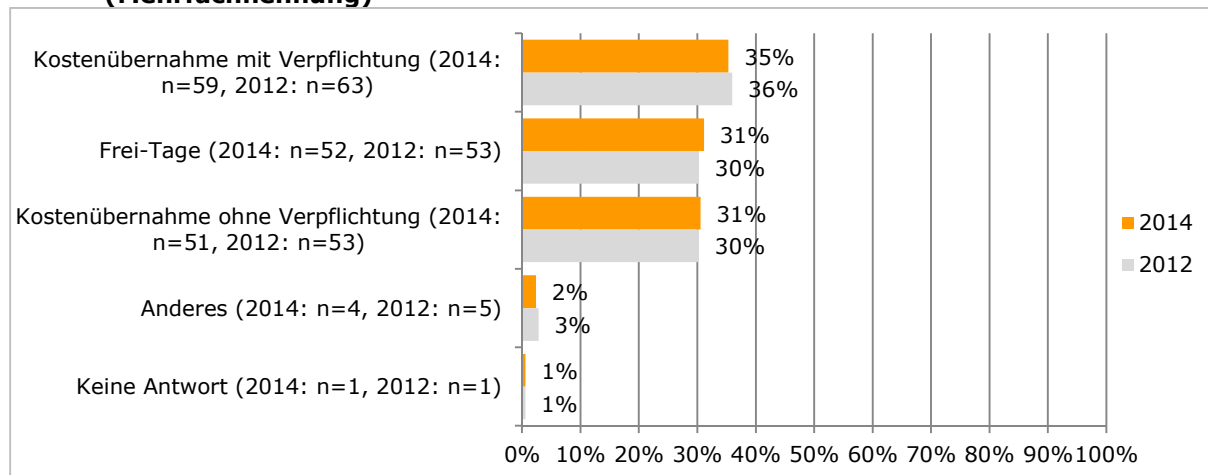
### 2.1 Ist in Ihrem Haus ein Weiterbildungsreglement vorhanden?



### 2.2 Unterstützt Ihr Arbeitgeber Weiterbildungen?



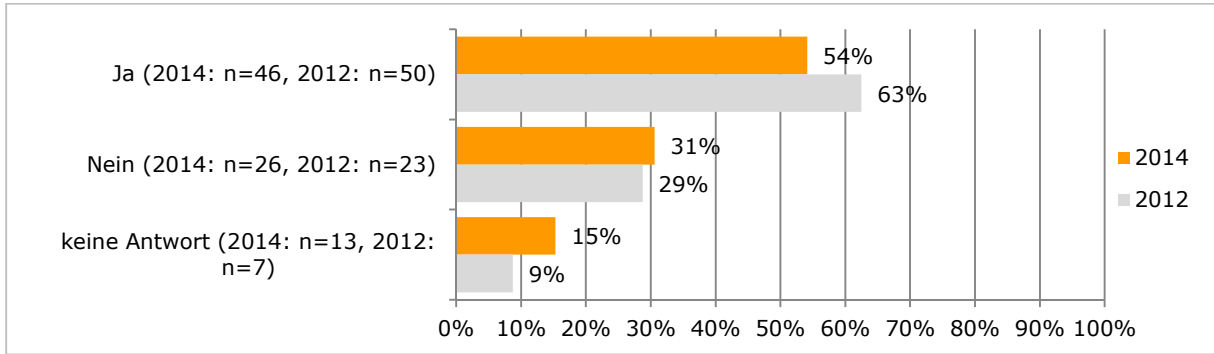
### 2.3 Falls ja: In welcher Form unterstützt Ihr Arbeitgeber Weiterbildungen? (Mehrfachnennung)



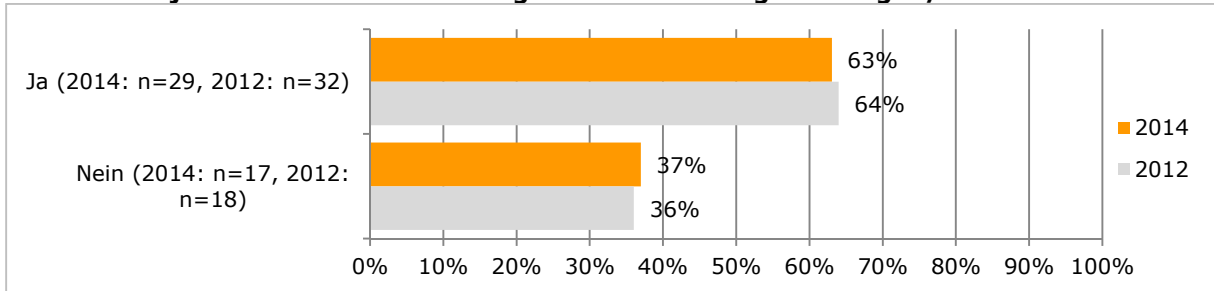
Anderes:

- Alle je nach Relevanz für den Arbeitgeber
- Arbeitszeitvergütung
- Kostenübernahme + Frei Tag
- Teilkostenübernahme mit Verpflichtung

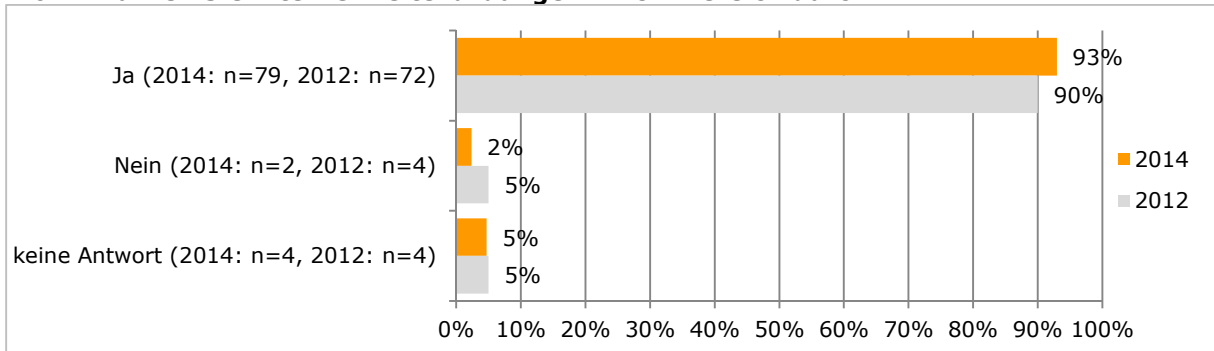
**2.4 Gibt es in Ihrem Haus ein Budget für Weiterbildungen speziell für den OP-Bereich?**



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

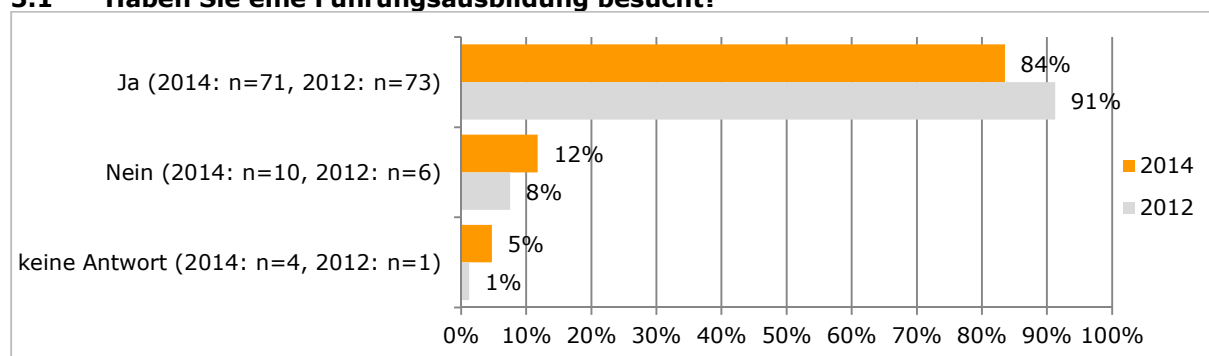


**2.6 Führen Sie interne Weiterbildungen im OP-Bereich durch?**



### 3 Persönliche Aus- und Weiterbildung

#### 3.1 Haben Sie eine Führungsausbildung besucht?



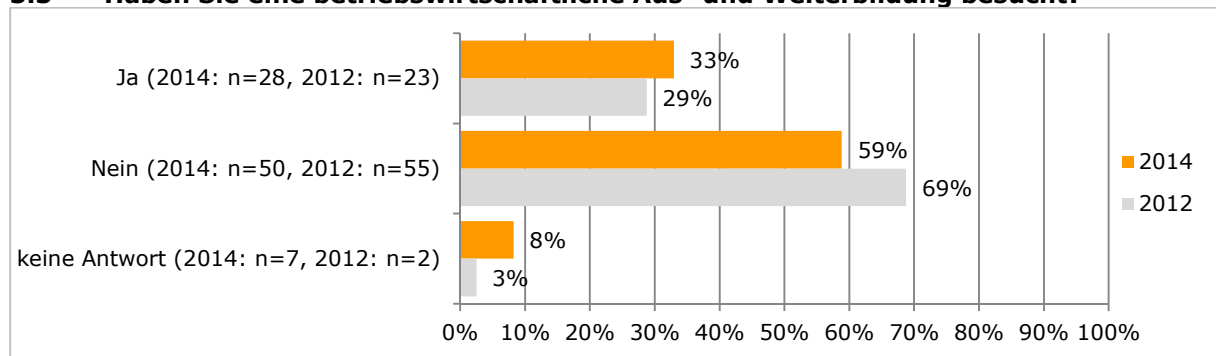
#### 3.2 Wenn ja: Welche?

<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Leadership</li> <li>2. MAS Management Health Care</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Abteilungsleiter in Deutschland</li> <li>Junior Management Wittlin-Staufer Bern</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbildung zum Teamleader, Institut für Personalentwicklung, Herzog MAS am WIG (jetzt ZHAW) in Winterthur</li> <li>MBA Universität</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bern / Zürich</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Careum Aarau Führung Kompakt</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>CAS Führung und Personal</li> <li>CAS Management</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>CAS Leadership an der Hochschule Luzern</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>dipl. OP-Manager</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Eidgenössische Berufsprüfung Führungsfachfrau</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Erfolgreiche Führung für leitendes OP-Personal (Olten)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Führungsausbildung St. Gallen</li> <li>OP-Management in Aarau</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Führungsfachfrau SVF mit eidg. Zertifikat - Leadership und Management Führungsakademie KV Aarau während 2 Jahren</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Führungslehrgang zur Stationsleitung</li> <li>Dipl. OP-Manager</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Führungsseminar für leitendes OP und Anästhesiepersonal H+</li> <li>Im Verlauf der Tätigkeit verschiedene Führungsseminare und Coaching</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Für mittleres Kader</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>H+ Management Führungskurse</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>H+ Aarau</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>H+ Führungsmanagement</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>H+ Führungsseminar Stations- und Abteilungspersonal</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>H+, Migros Führungsschulung, interne Kurse</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>H+ Aarau und eine 13-tägige interne Führungsausbildung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>HAP</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Hochschulabschluss in Pflegemanagement</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ich besuchte die Weiterbildung bei der VESKA</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Interner Führungskurs</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>IPF bei H+</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Junior Management</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kaderausbildung, NLP Ausbildung, Führungskurs, mehrere Kurse beim H+</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Klinikinterne Führungsausbildung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Leadership</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Leadership</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Leadership abgeschlossen - Management zu Zeit</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Leadership besucht</li> <li>Management</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Leadership in Gesundheitsinstitutionen bei H+</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Leadership und Management</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Leadership</li> <li>Teamleitung</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leadershipausbildung div. Führungsweiterbildungen tageweise</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LOA H+ OP-Manager H+ Diverse</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Management Ausbildung BPIH Bern</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Management Diplom AKAD Führungskräfte-Entwicklung der Privatklinikgruppe Hirslanden Seminar Anwesenheitsmanagement LOPS Erfolgreiche Führung für leitendes OP-Personal LOPS</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Management für Gesundheitsberufe</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Management und Betriebswirtschaft SVEB 1 Berufspädagogisches Studium Management im Berufsalltag mit WK</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Managementtechniker</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MAS Health Service Management FHS St. Gallen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MAS Healthcare Management</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• MAS in Erwachsenenbildung Herausforderung Leadership (momentan)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Master in health service management, FHS St. Gallen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masterstudium FH</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oberpflege WPI Morschach, Master Winterthur</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• OP Management</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• OP Manager H+</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• OPM LOPS</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• OP-Management OP-Leitung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• OP-Managerin</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pflegemanagement H+ MAS in Managing Healthcare Institutions</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• SVEB 1</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verschiedene, früher VESKA genannt, dann Management WBK Wittlin Stauffer und St Gallen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• VESKA</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgesetztenseminar am IAP Zürich</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildung zur Leitung des Pflegedienstes einer Station oder Einheit im Krankenhaus / an der Caritas Akademie in Freiburg - Breisgau Grundausbildung im Coaching - Zürich 1 jährige Handelsschule in Winterthur und Module der höheren Handelsschule in St. Gallen wie Rhetorik</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wittlin Stauffer, Junior Management Development NDK HF ab November 2014</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wittlin Stauffer</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• WPI Morschach</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• WPI Morschach MBA - Master of Advanced Studie in Business Administration General Management</li> </ul>

### 3.3 Haben Sie eine betriebswirtschaftliche Aus- und Weiterbildung besucht?

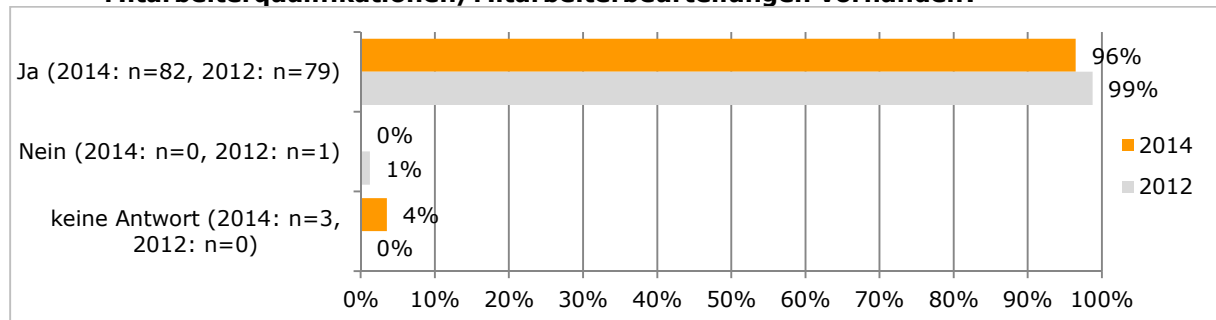


### 3.4 Wenn ja: Welche?

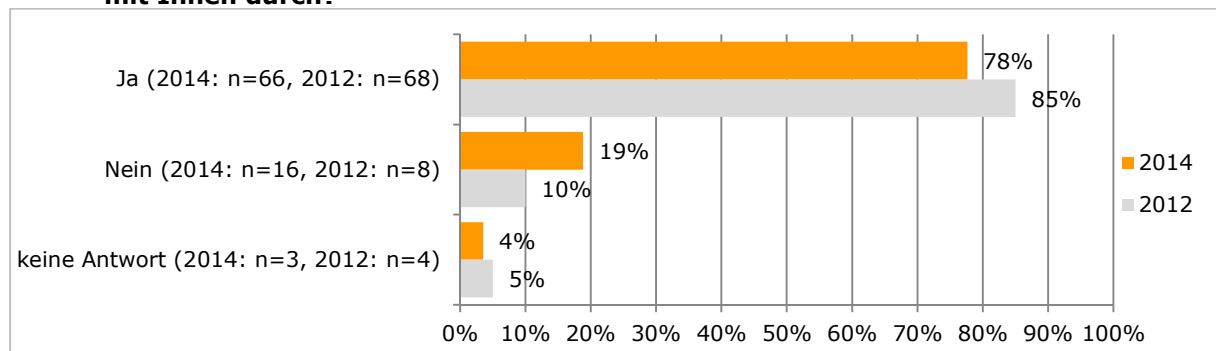
• Acquisizione del capitale umano all`EOC (Ticino)
• Betriebswirtschaft innerhalb der Führungsausbildung SVF
• BPIH
• BWS war einer der Module von der Managementausbildung
• CAS Betriebswirtschaft für Führungskräfte
• Eidgenössische Berufsprüfung Führungsfachfrau
• EMBA
• H+ Führungsmanagement, inkl. betriebswirtschaftliche Aspekte
• Handelsschule 1 Jahr, Module in Organisationslehre / Projektmanagement / BWL Grundlagen bei H+
• Handelsschule, Management Module in der Führungsausbildung
• Management
• Management Allgemein
• MAS am WIG (jetzt ZHAW)
• MBA am Erasmus Universität Rotterdam
• MAS Health Service Management FHS St. Gallen
• MAS in Management Healthcare Institutions
• Master in health service management, FHS St. Gallen
• Master Winterthur
• MBA - Master of Advanced Studie in Business Administration General Management
• Migros BWL, Rechnungswesen
• OP-Management
• Qualität der OP-Organisation als zentrale Führungsaufgabe (Diomedes)
• Teamleitung/ Wirtschaftlichkeit und Recht
• Weiterbildung bei der IHK
• Wirtschaftsschule Thun
• Wittlin und Stauffer BE/ZH

## 4 Mitarbeiterführung

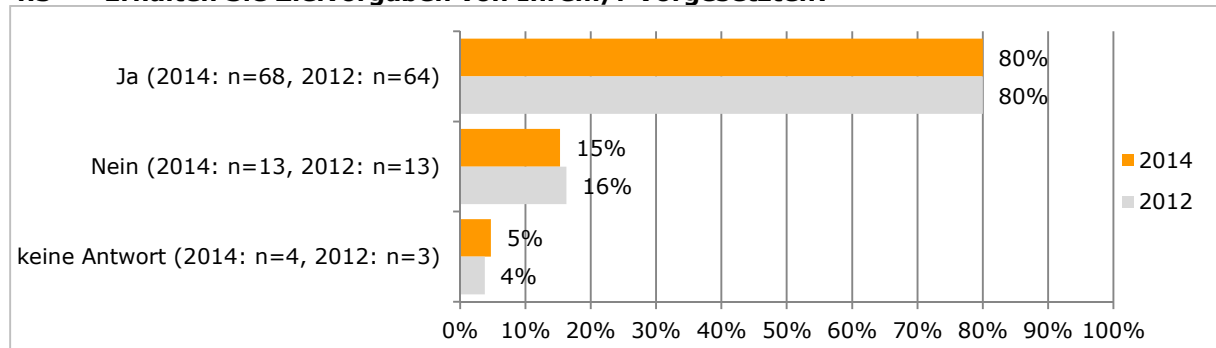
### 4.1 Sind in Ihrem Unternehmen die Grundlagen für Mitarbeiterqualifikationen/Mitarbeiterbeurteilungen vorhanden?



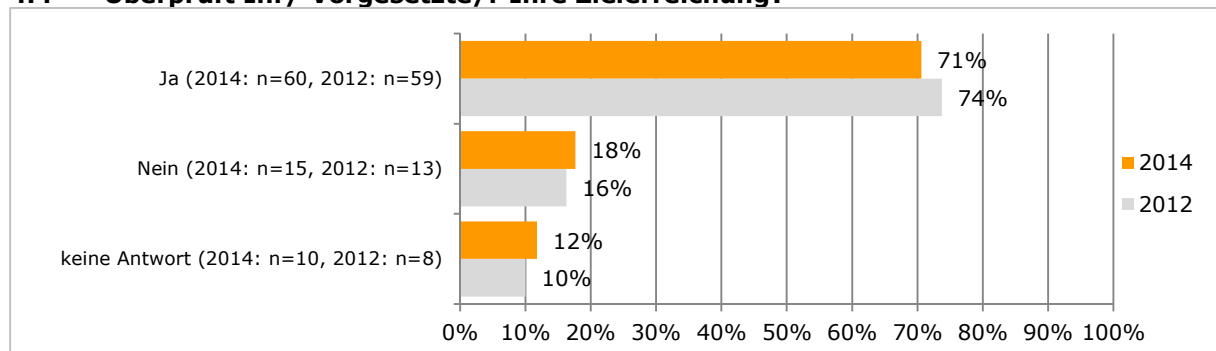
### 4.2 Führt Ihr/e Vorgesetzte/r regelmässig eine Qualifikation/Mitarbeiterbeurteilung mit Ihnen durch?



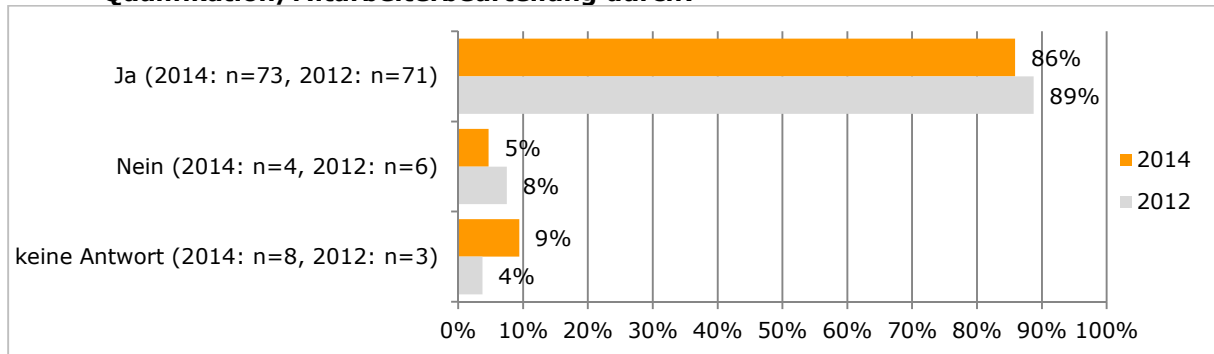
### 4.3 Erhalten Sie Zielvorgaben von Ihrem/r Vorgesetzten?



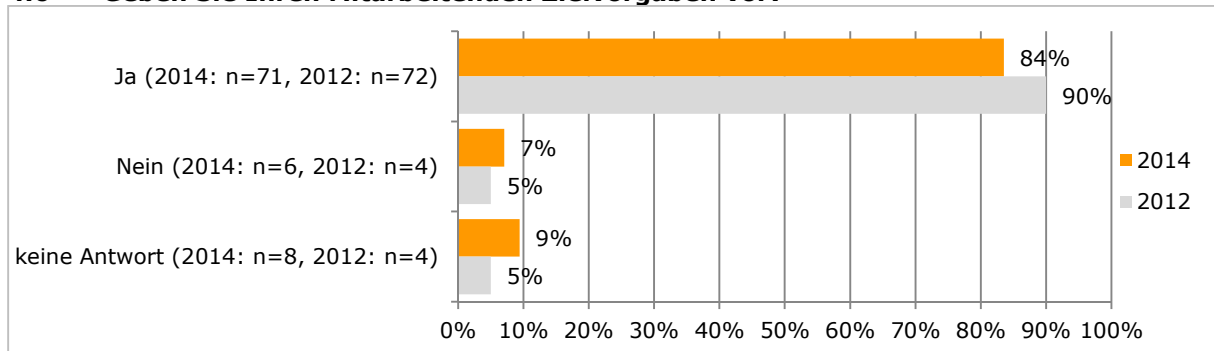
### 4.4 Überprüft Ihr/ Vorgesetzte/r Ihre Zielerreichung?



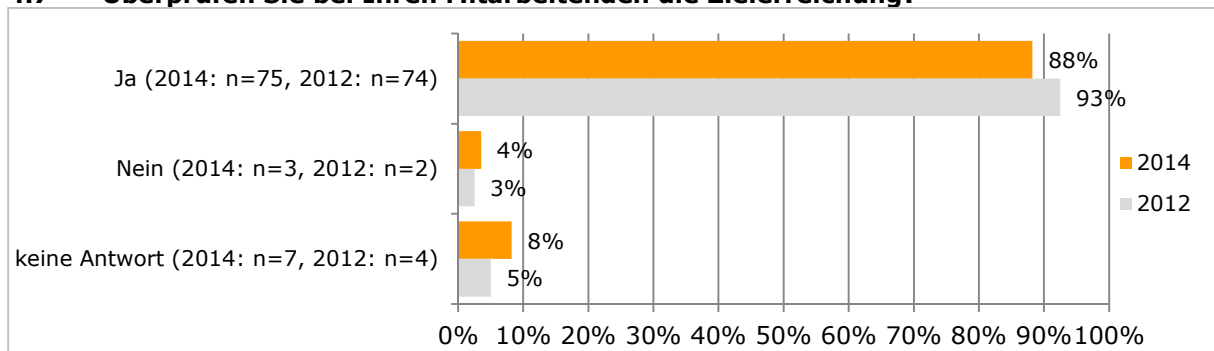
**4.5 Führen Sie mit Ihren Mitarbeitenden regelmässig eine Qualifikation/Mitarbeiterbeurteilung durch?**



**4.6 Geben Sie Ihren Mitarbeitenden Zielvorgaben vor?**

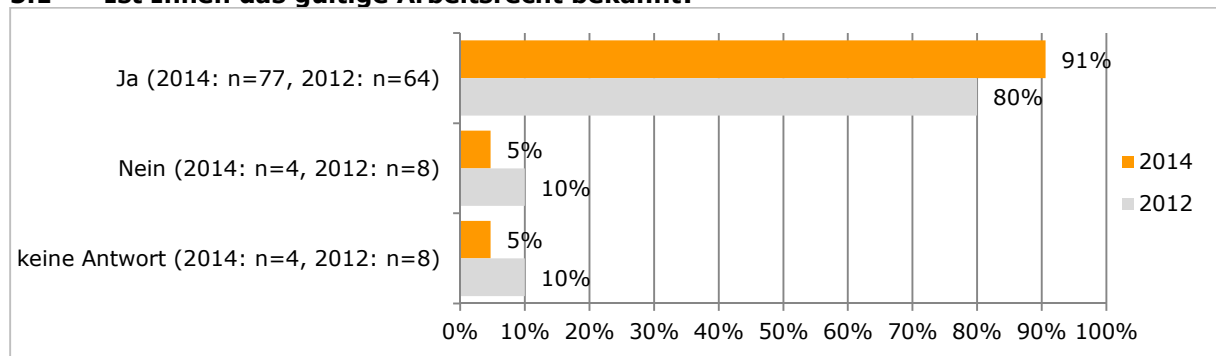


**4.7 Überprüfen Sie bei Ihren Mitarbeitenden die Zielerreichung?**

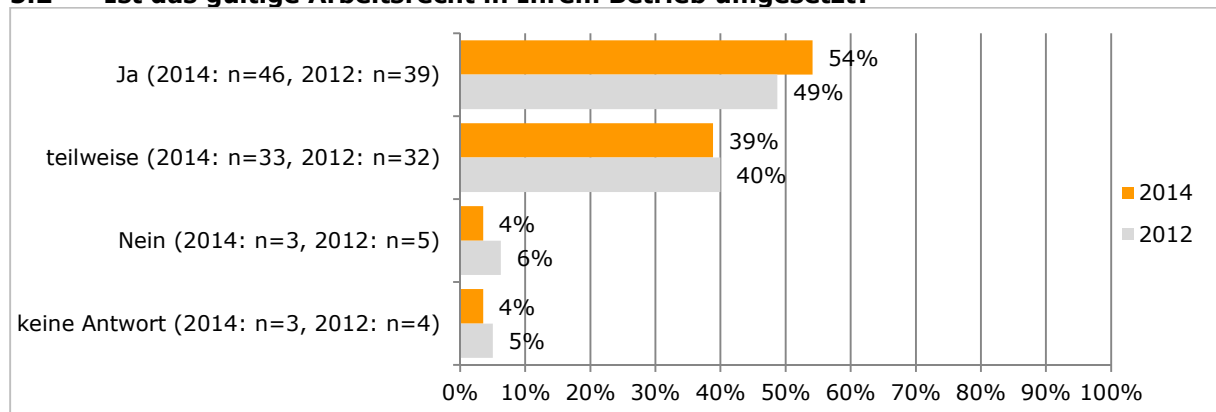


## 5 Umsetzung Arbeitsrecht

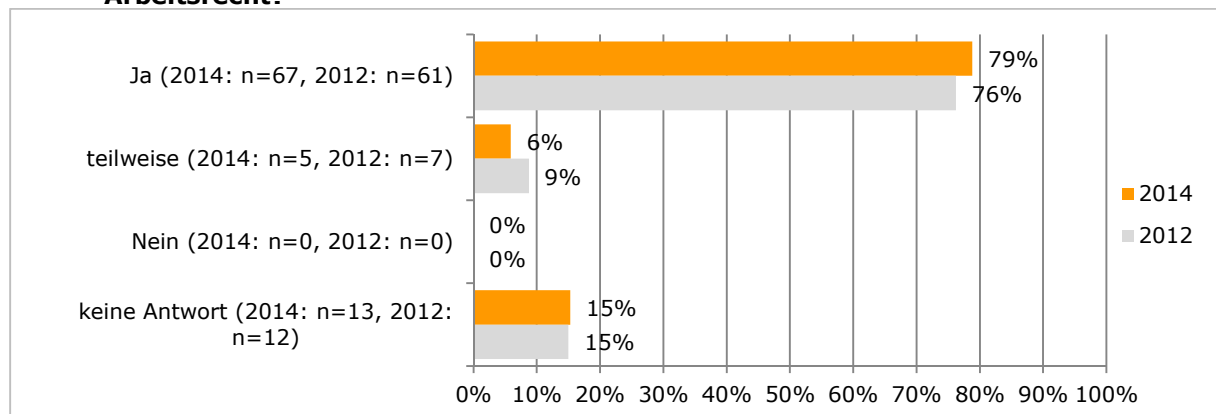
### 5.1 Ist Ihnen das gültige Arbeitsrecht bekannt?



### 5.2 Ist das gültige Arbeitsrecht in Ihrem Betrieb umgesetzt?

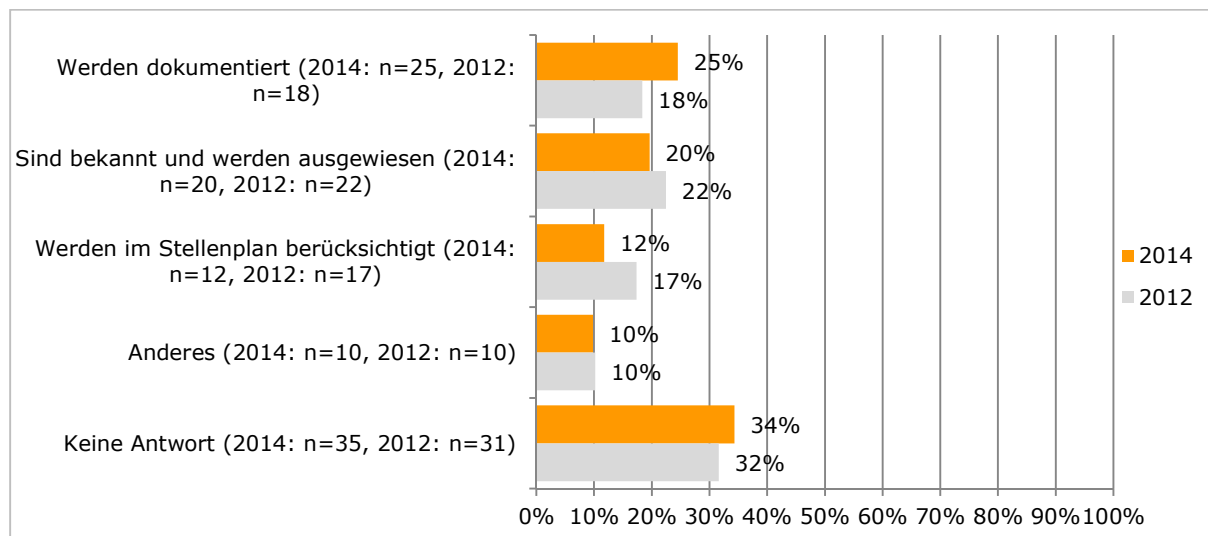


### 5.3 Erhalten Sie in Ihrem Betrieb Unterstützung in den Fragen zum gültigen Arbeitsrecht?



## 6 Nicht-patientenbezogene Leistungen

### 6.1 Nicht-patientenbezogene Leistungen in Ihrem Betrieb

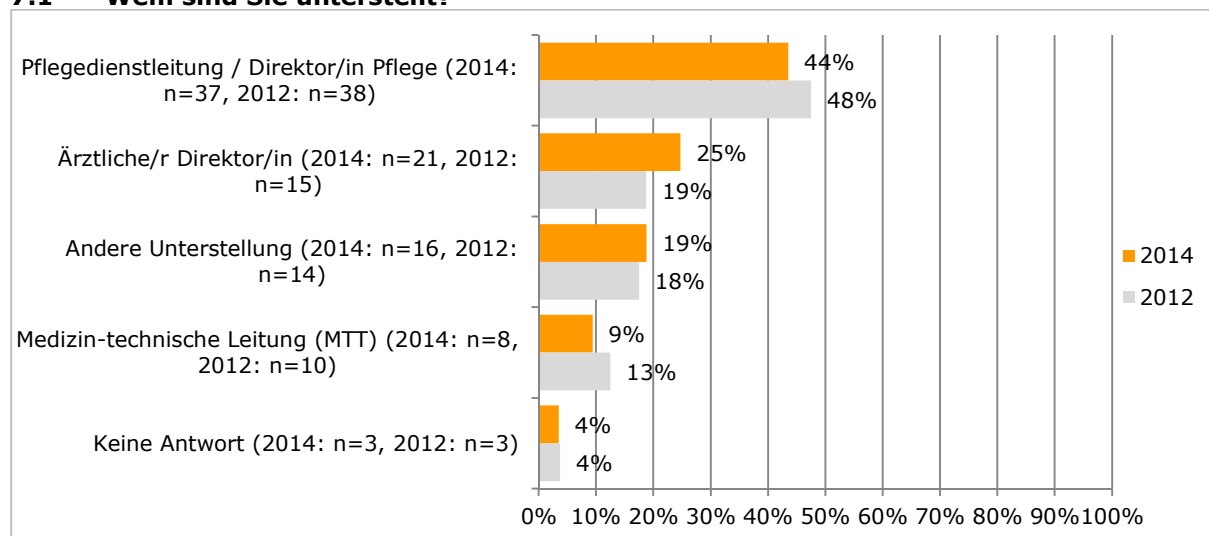


Anderes:

- |  |
|--|
| • Kein Thema   |
| • Laufen mit   |
| • Laufen Nebenbei  |
| • Müssen im Stellenplan erkämpft werden, z.B. Führungsleistungen, Berufsbildnerleistungen etc. |
| • Nicht ausgewiesen  |
| • Nicht dokumentiert   |
| • Periodische Erfassung  |
| • Sind bekannt, werden aber im Stellenplan nicht berücksichtigt                                |
| • Werden irgendwo zwischendurch erledigt   |
| • Verstehe die Frage nicht   |

## 7 Organisation

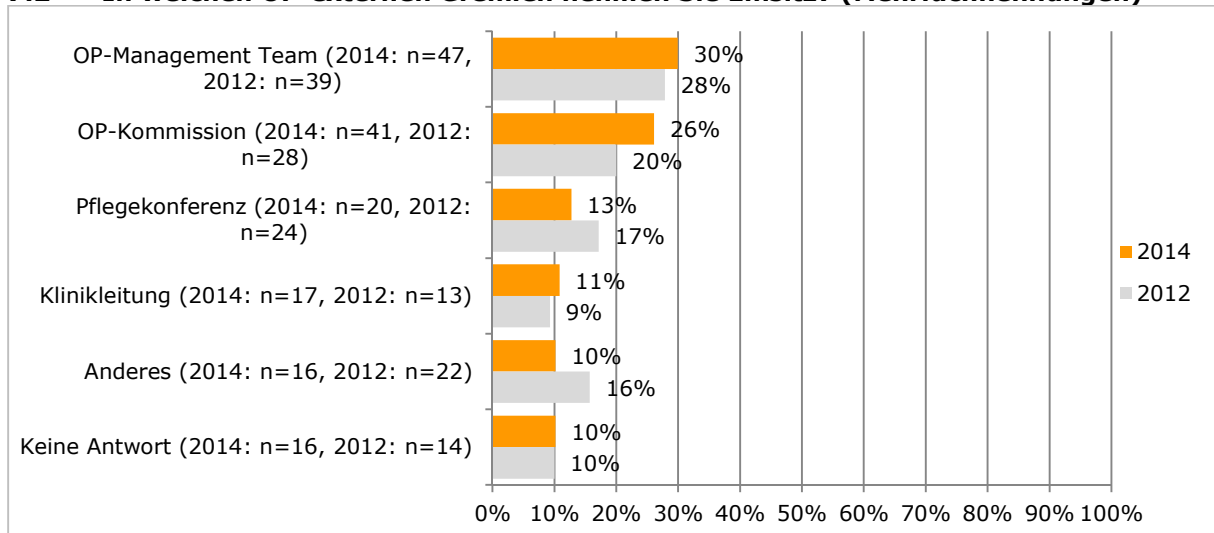
### 7.1 Wem sind Sie unterstellt?



Andere Unterstellung:

• Direktion und Eigentümer
• Direktor
• Klinik Direktor
• Geschäftsführung
• Geschäftsleitung
• INOP / Direktion
• Bereichsleitung OPB
• CA Anästhesie
• Chefarzt
• Departementsleiter
• Leitung Spezialgebiete
• OP Manager
• Pflegedirektorin und Chefarzt Anästhesie
• Pflegeleitung OP
• Sektorleitung

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

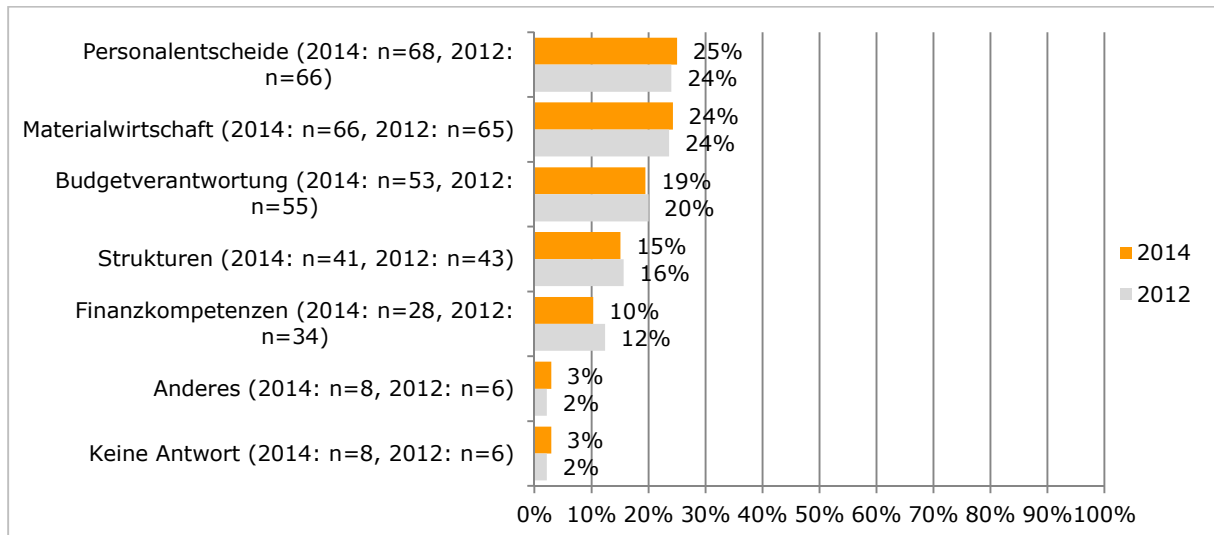


Anderes:

• Departementsleitung
• Departementkonferenz
• Departementsleitung
• Departementsleitung
• Departementsleitung Chirurgie
• AL Sitzungen
• Ausbildungsteam
• BEKO und PEKO
• BW-Kommission, Hygiene Kommission, Sicherheitskommission
• Hygiene/ BVG
• Hygienekommission, Ärzterat
• Hygienekommission, Departementskonferenz
• Je nach Bedarf auch in anderen Gremien
• Leitungsforum
• Keinem



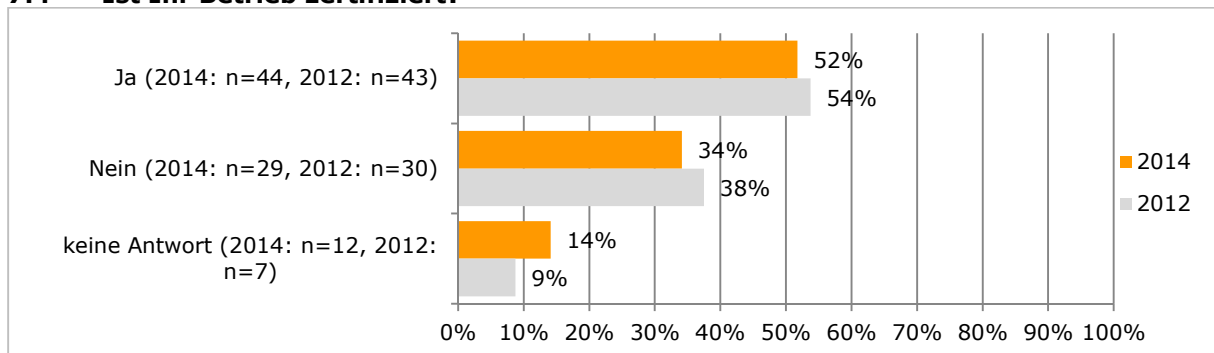
### 7.3 Über welche der folgenden Kompetenzen verfügen Sie? (Mehrfachnennungen)



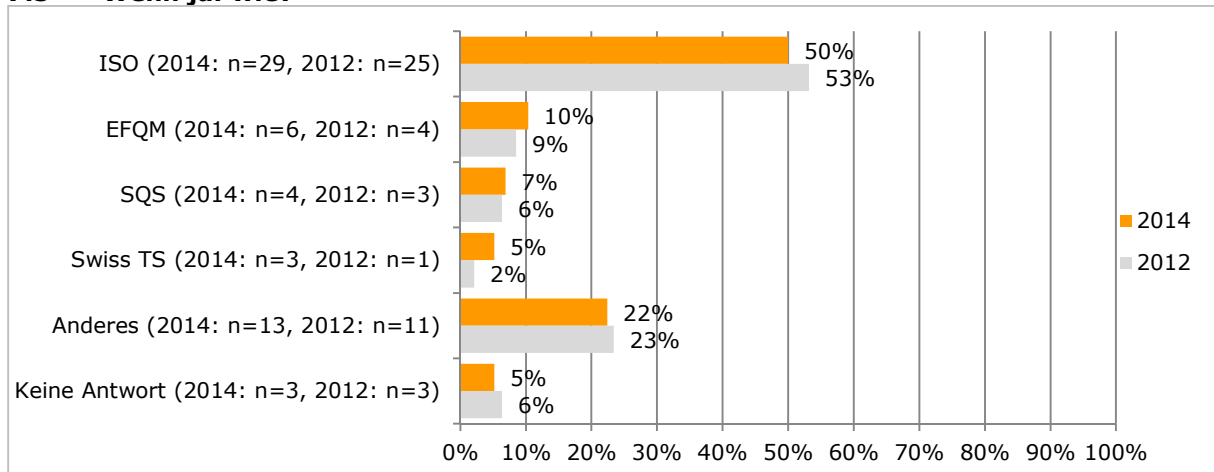
Anderes:

- |   |
|---|
| • Ausbildung  |
| • Bildungsfragen                                    |
| • Budgetmitverantwortlichkeit                       |
| • Die Kompetenzen sind gering, wegen Zentraleinkauf |
| • Fachschwester                                     |
| • Programmleitung                                   |
| • Verschiedene Mitsprachen                          |
| • Keine   |

#### 7.4 Ist Ihr Betrieb zertifiziert?



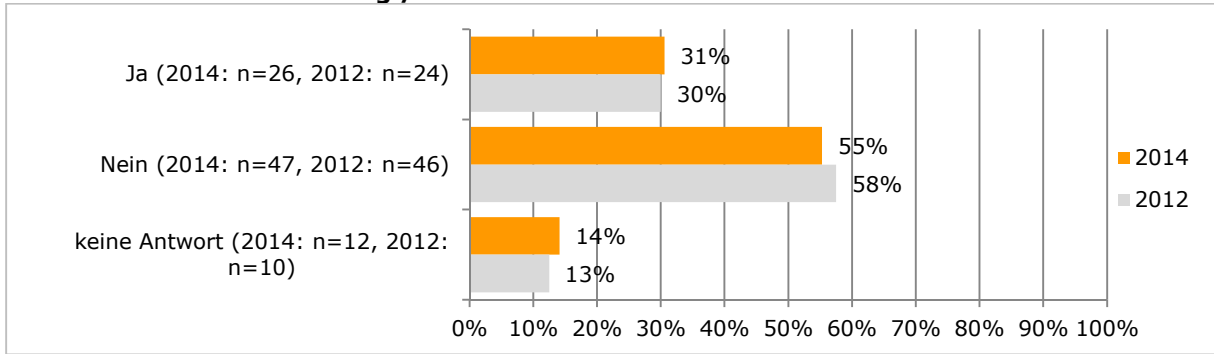
#### 7.5 Wenn ja: wie?



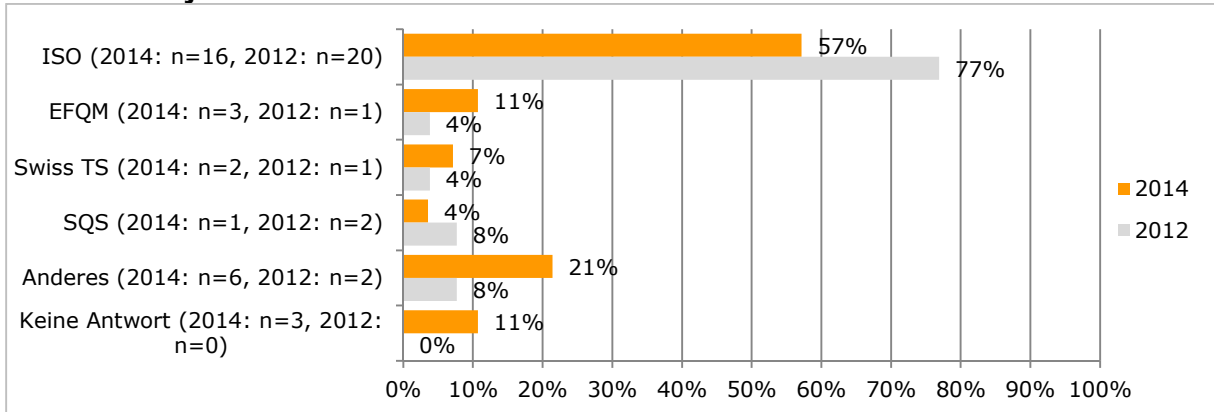
Anderes:

- Sanacert
- sanacert
- Sanacert
- sanaCert
- sanaCERT suisse
- sanazert
- SLH
- SLH
- SLH
- EUSOMA
- JCI (Jont Commission International)
- TQM

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



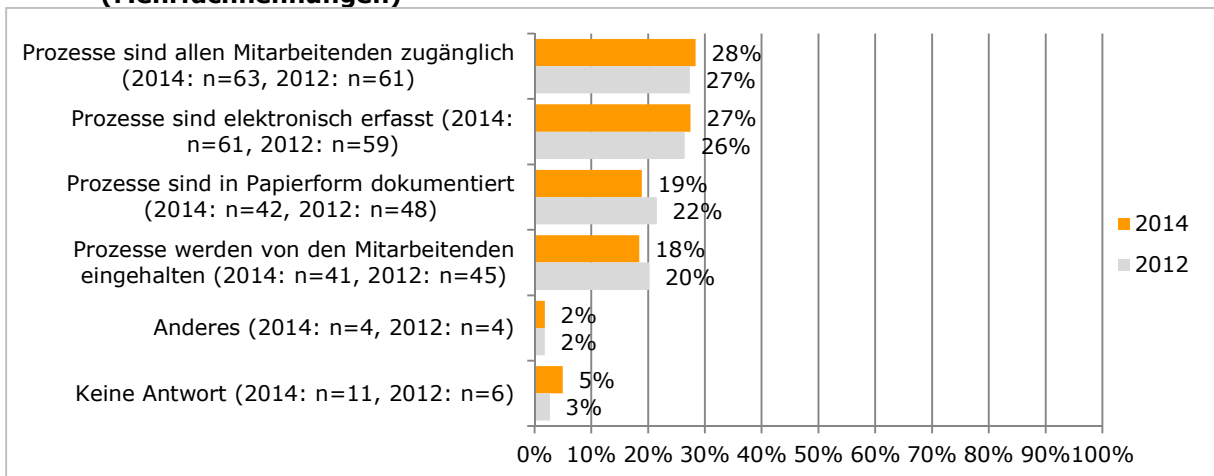
### 7.7 Wenn ja: wie?



Anderes:

- sanaCert
- sanaCERT suisse
- JCI (Joint Commission International)
- SLH
- TQM

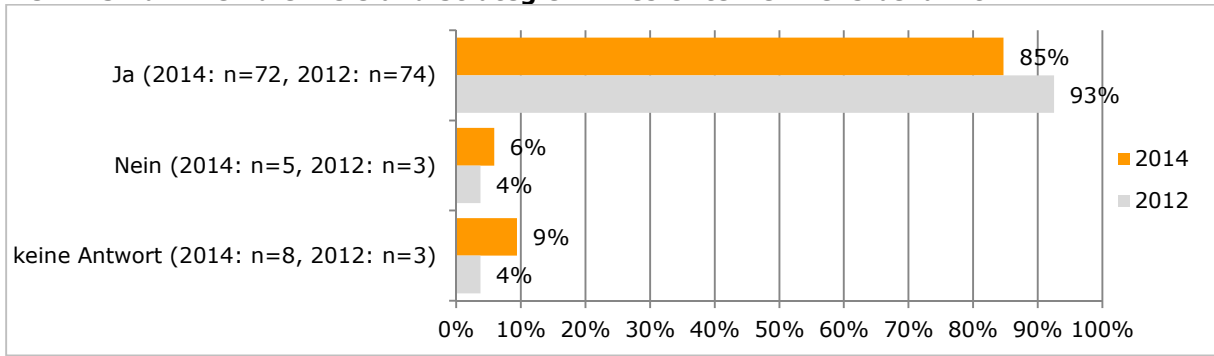
### 7.8 Welche Aussagen in Bezug auf die OP-Prozesse treffen auf Ihren Betrieb zu? (Mehrfachnennungen)



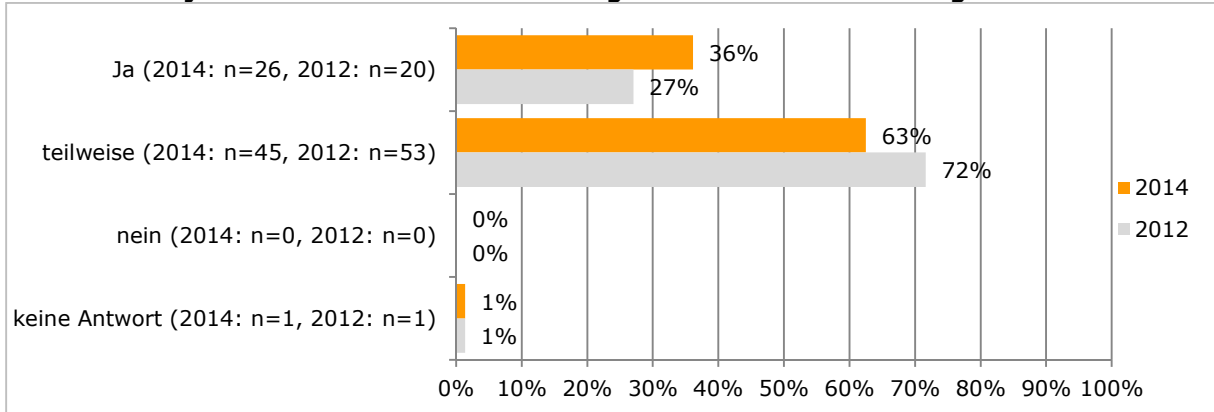
Anderes:

- Keine Prozesse
- Sind am definieren
- Wird nicht umgesetzt
- Zu ca. 90%

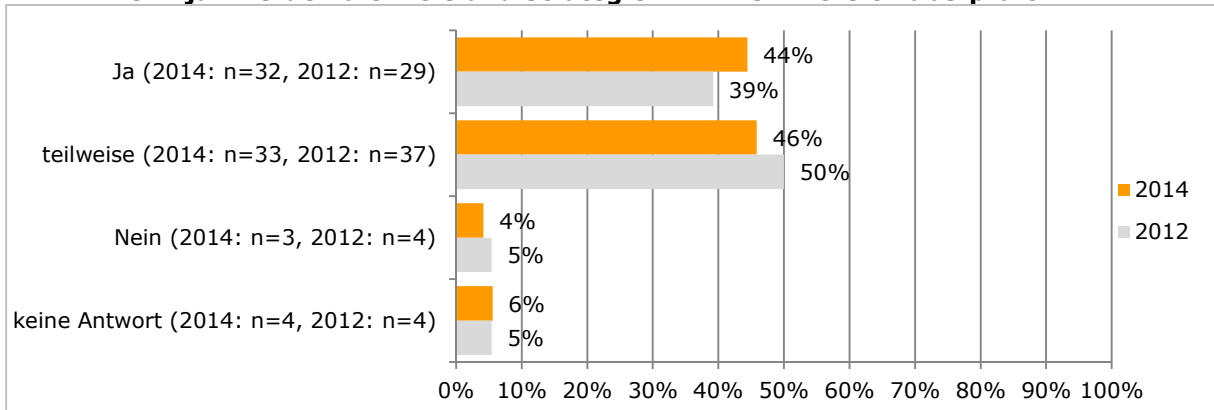
### 7.9 Sind Ihnen die Ziele und Strategien Ihres Unternehmens bekannt?



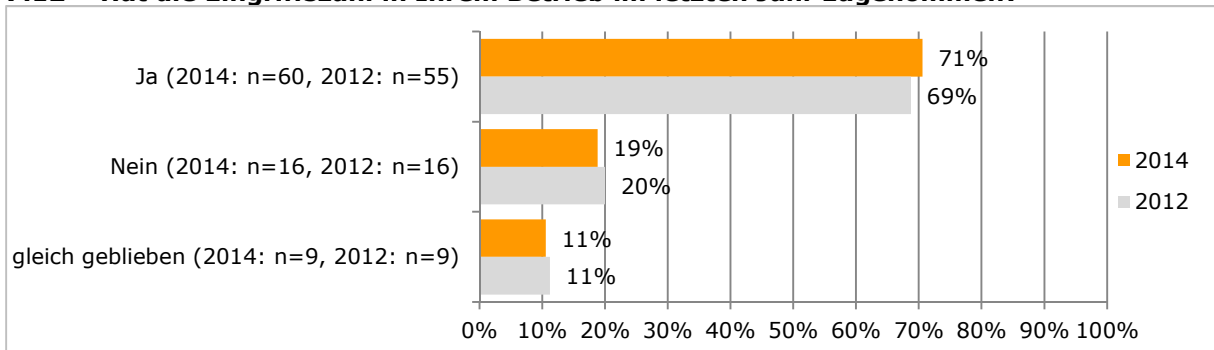
### 7.10 Wenn ja: Werden die Ziele und Strategien in Ihrem Bereich umgesetzt?



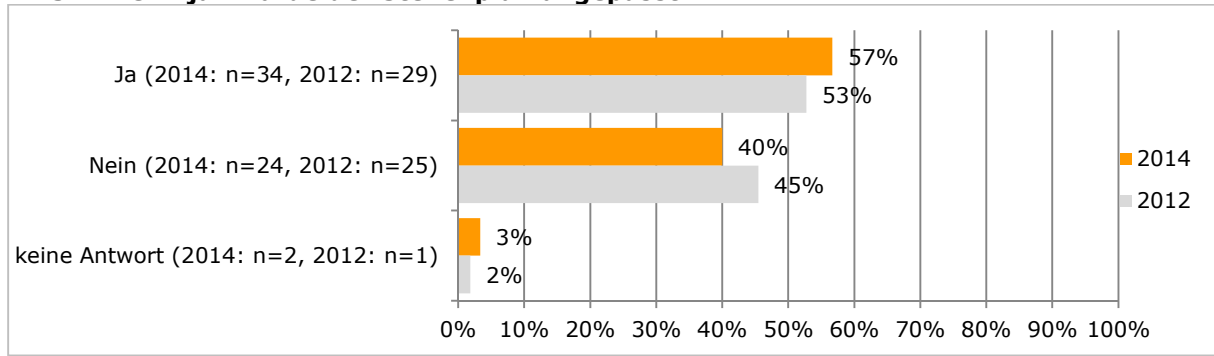
### 7.11 Wenn ja: Werden die Ziele und Strategien in Ihrem Bereich überprüft?



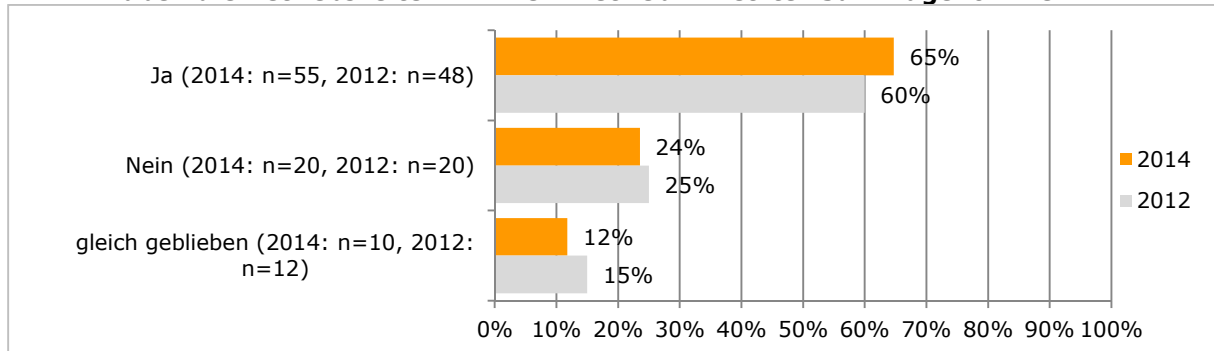
### 7.12 Hat die Eingriffszahl in Ihrem Betrieb im letzten Jahr zugenommen?



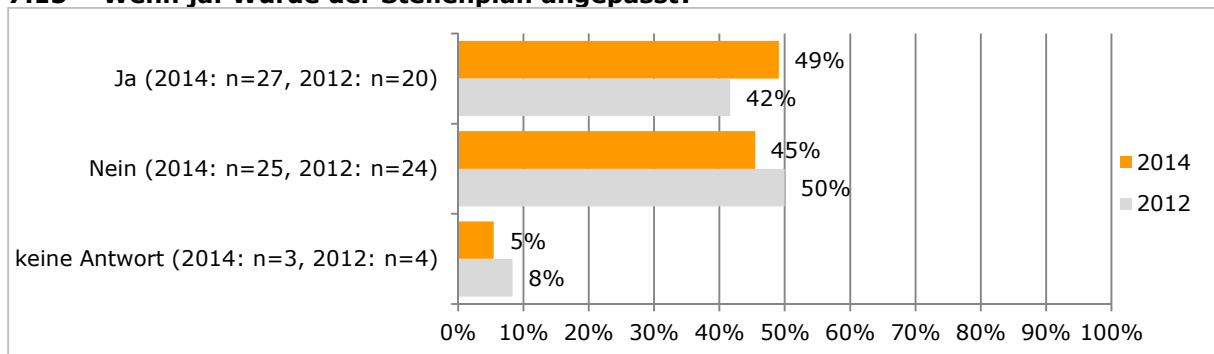
### 7.13 Wenn ja: Wurde der Stellenplan angepasst?



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



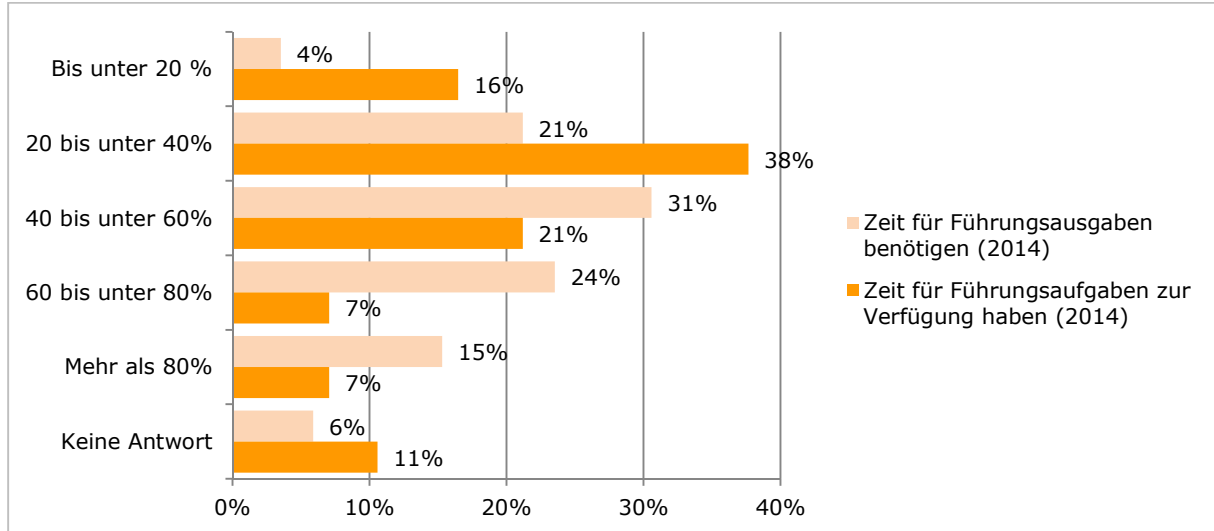
### 7.15 Wenn ja: Wurde der Stellenplan angepasst?



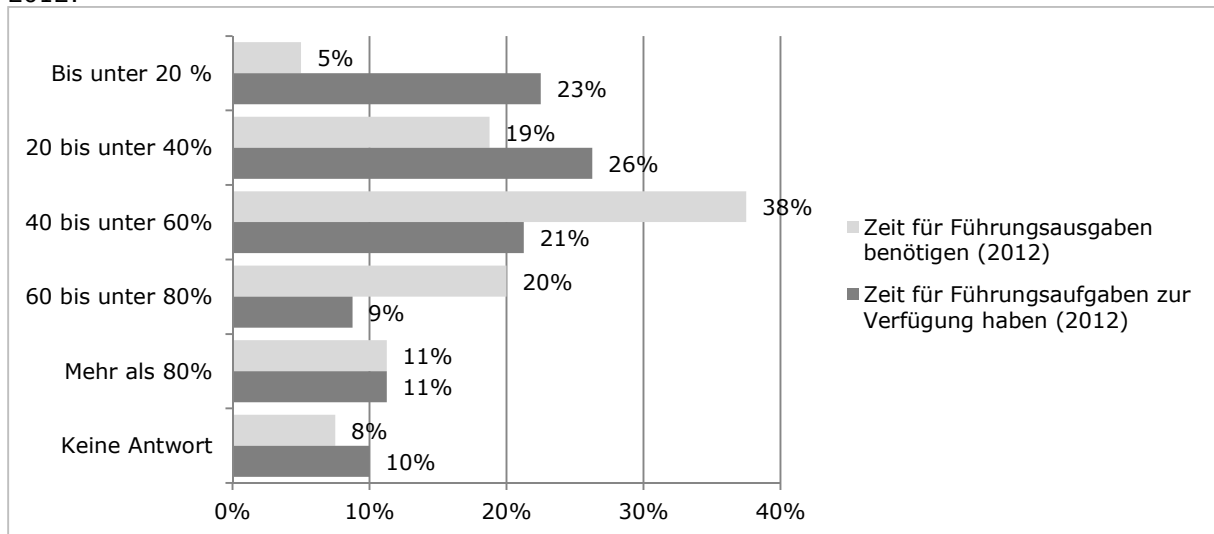
## 8 Führung

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

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"> <li>• Qualifiziertes OP-Personal / Auszubildende einzustellen</li> <li>• Konstantes Team erhalten</li> <li>• Die Fachkompetenzen soweit erreichen, damit alle einigermassen auf dem gleichen Stand sind.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter finden, die auch ohne finanziellen Anreiz Mehrleistung erbringen</li> <li>• Für einen grossen Teil der Mitarbeiter steht die Gestaltung der Freizeit im Vordergrund, die Identifizierung mit dem Arbeitgeber tritt immer mehr in den Hintergrund</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Änderungen was alle Spitäler in Tessin betrifft und speziell was Zusammenarbeit mit Privat Spital vorgesehen ist. Vieles ist noch offen, aber wir werden regelmässig informiert und dem entsprechend werden neue Ziele vorgestellt.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeits-Qualität erhalten (Pensionierung von langjährigen zwei Mitarbeitenden innert drei Monaten)</li> <li>• Arbeitsgesetz 100% umsetzen.</li> <li>• Grössere Veränderungen stehen an (Chefarztwechsel)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Diplomierte und erfahrene Personal halten zu können (Lohn ist im Gegensatz zu anderen Häusern bis zu CHF 700.- tiefer)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die freien Stellen mit guten, qualifizierten und ins Team passenden Mitarbeitern besetzen. Die Personalerhaltungsmassnahmen sind das Wichtigste!</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materialerfassung im SAP, elektronische Patientendokumentation</li> <li>• Chefarztwechsel in den beiden grössten Kliniken</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Mitarbeitenden zu halten und die Situationen die im Umbruch ist zu balancieren</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Mitarbeiter in die Prozesse mehr einzubinden und Verantwortung abzugeben</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern, mindestens aber zu halten um so einer Personalfluktuaton vorzubeugen.</li> <li>• Die Attraktivität als Arbeitgeber insgesamt zu steigern und die Löhne auf ein konkurrenzfähiges Mass anzupassen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellenplan anpassen und so die Überstunden reduzieren</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Personalsituation wird sich verschärfen. Personalrekrutierungen werden immer schwieriger</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiter</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schweizer Qualität/Standards aufrecht erhalten mit mehrheitlich ausländischen Mitarbeitern</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Stellenplan Situationen, werden nicht rechtzeitig besetzt, es sind nicht genügend qualifizierte Kollegen auf dem Stellenmarkt zu finden. Wir müssen auf frisch examiniertes Personal warten, die Ende August 2014 fertig werden mit der Ausbildung. Es hat sich bisher eine Auszubildende gemeldet, die Interesse hat in unserem OPS zu arbeiten, eine Planstelle ist seit Dezember 2013 frei.</li> <li>• Ich war als Auszubildnerin im OPS und habe die Aufgabe Januar 2013 abgegeben, bin im normalen OP- Programm eingeteilt.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effizienz bei gleichem Stellenplan</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhalt der Mitarbeitenden im fachspezifischen Bereich</li> <li>• Motivationserhalt</li> <li>• Förderung von Weiterbildungsangeboten</li> <li>• Strategieentwicklung wie Mitarbeiter-Ressourcen sinnvoll in die Unterstützung der Weiterentwicklung der Unternehmensziele eingebunden werden können</li> <li>• Nachwuchsförderung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachkräftemangel</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genug breite Fachkompetenz erarbeiten bzw. erhalten. Tendenz zu Spezialisten ist hoch aber durch immer weniger Personalressourcen nicht erstrebenswert</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genügend Personal rekrutieren, Personal ausbilden</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Genügend Personal zu rekrutieren</li> <li>• Mehr Leistung mit weniger Personal</li> <li>• Denken in Prozessen und nicht in Funktionen</li> <li>• Belastbarkeit nimmt ab</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewinnung und Erhalt</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grösserer Arbeitsanfall mit 3 Sälen mehr. Grössere Arbeitsbelastung am Abend, da länger gearbeitet wird: das heisst mehr als einmal Spätdienst in der Woche wird normal werden.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gut qualifizierte MA behalten und den Stellenplan erhalten</li> <li>• Attraktiver Arbeitgeber sein</li> <li>• Genug qualifiziertes Personal finden</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute Fachkräfte zu finden und zu behalten.</li> </ul>

• Ihnen die Freude am Beruf zu erhalten. Genügend Fachpersonal zu bekommen
• Junge, ausgebildete Mitarbeiter zu finden und halten
• Langfristige Integration diverser Teams
• Mitarbeiter-Zufriedenheit: Lohn, Arbeitszeiten
• Mangel an Dipl. OP-Personal
• Mitarbeiteranstellungen, zu wenig qualifiziertes Personal
• Mitarbeiterrekrutierung sowie Mitarbeiterbindung
• Motivationsschwierigkeiten
• Fachspezifische Anforderungen, OP-Techniken ändern sich und werden komplexer
• Teilzeitarbeit ist in grossen Kliniken schwer, keine Anstellungen unter 50 %
• Neubau, Veränderungen, die noch nicht klar definiert sind, wohin wollen wir, was können wir effektiv umsetzen, Arbeitszeit Veränderung
• Neue Fachgebiete einbauen / aufbauen
• Schritt halten mit den neusten Technologien
• Synergien mit den Partnerspitälern nutzen
• Personalrekrutierung
• Motivation des vorhandenen Personals bei Personalmangel
• Qualifiziertes Fachpersonal zu rekrutieren
• Qualifiziertes Personal akquirieren
• Qualifiziertes Personal zu finden
• Attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen bzw. zu erhalten
• Qualifiziertes und motiviertes Personal zu finden sehr schwierig. Wenige wollen mehr Verantwortung tragen. Der Druck wird immer grösser. Leitung nimmt immer mehr zu. Höhere Löhne zu zahlen fast nicht möglich
• Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte
• Rekrutierung von ausgebildetem Personal
• Rekrutierung von Fachpersonal
• Rekrutierung von Mitarbeitenden
• Rekrutierung
• Rotation in den Fachgebieten
• Schweizer mit den nötigen Qualifikationen zu finden
• Sie unter den gegebenen infrastrukturellen, personellen, arbeitsrechtlichen und hausinternen Vorgaben und Weisungen so zu führen und zu coachen, dass sie den "Rücken" frei haben um ihre Arbeit, so wie Spitalleitung es vorgibt (Unternehmensziele) machen zu können. Manche Entscheide der Vorgesetzten sind nicht immer verständlich für die Mitarbeiter. Es ist nicht immer einfach sie zu motivieren damit die Vorgaben eingehalten werden. Besonders heikel wird es, wenn auf Freiwünsche nicht eingegangen werden kann weil einfach die Personalressourcen zu knapp sind (offene Stellen die nicht nachbesetzt werden können)
• Skill/Grade-Mix im OP-Bereich
• Interdisziplinär Arbeiten, weg von Berufsgruppen
• Denken in Prozesse statt Funktionen
• Stabiles, eigenständiges und gleichmässig kompetentes Team aufbauen
• Stabilität, Qualität
• Stand der Zufriedenheit halten
• Mit der technischen Entwicklung stand halten
• Totalsanierung OP und ZSVA bei laufendem Betrieb
• Unsichere Zukunft des Spitals
• Weiterbildung der Mitarbeiter und Halten des Qualitätsstandards in der Operationsabteilung
• Durchsetzung eines adäquaten Stellenplans in der OP- und Lagerungspflege
• Begeisterung und Motivation für den Beruf und die Abteilung vermitteln, um Mitarbeiter zu halten
• Weitere Umsetzung der DRG im öffentlichen Spital
• Neue Ausbildungsmodelle im OP
• Stetig wachsenden Anforderungen gerecht werden durch Weiterbildung des Personals, Prozessanpassungen und Überprüfungen
• Neubau Spital
• Weiterhin Mitarbeiter-Zufriedenheit fördern um konstante Teamsituation beizubehalten
• Stellenplan aufrecht erhalten
• Zeitdruck
• Personalmangel
• Planung der OP Pläne
• Zunehmende Verantwortung, Verkürzte Wechselzeiten



## 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"> <li>• Dass sie/ er den Überblick über alle Fachabteilungen nicht verliert</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzen</li> <li>• Eingriffe / Jahr</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Mitarbeiter mit ihren Bedürfnissen ernst nehmen und ihnen das Gefühl der Zugehörigkeit zum Betrieb zu vermitteln</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akzeptanz und Verständnis für die Prozesse und Schwierigkeiten im OP-Betrieb</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bessere Unterstützung im Prozessmanagement</li> <li>• Bessere Transparenz in Budgetfragen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budget einhalten</li> <li>• Zertifizierung durchführen</li> <li>• Arbeitsqualität konstant trotz Zeitdruck</li> <li>• Mitarbeiter-Zufriedenheit und Belegärzte Zufriedenheit</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den Arbeitsplatz attraktiv zu gestalten, dass die Mitarbeiter bleiben und andere gerne zu uns kommen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den Betrieb kunden-und personalfreundlich führen zu können</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Druck auf die vorgesetzten Stellen wird auch nicht weniger. Oft wird dieser Druck auf die nachfolgende Stelle ungehindert weitergeleitet und verlangt, dass die gemachten Vorgaben rigoros umgesetzt werden. Dann ist man in diesem Moment im klassischen Sandwich und muss Dinge umsetzen, die man selbst nicht ganz nachvollziehen bzw. gutheissen kann. Hier noch eine gute und gesunde Arbeitsbeziehung zur vorgesetzten Stelle aufrechterhalten können sehe ich als die grösste Herausforderung an</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Arbeitsbedingungen für das Personal verbessern zu können obwohl ein massiver Spardruck vorherrscht</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRG / Finanzen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungswechsel in der Geschäftsleitung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klare taktische Zielrichtungen für OP-Bereich definieren</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Loslösung / Entflechtung im Sinne eines Profit Centers</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehr Arbeit, mehr Druck, höhere Geschwindigkeit ..... und dabei gesund bleiben</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mit dem immer mehr werdenden administrativen Aufwand nebst der Führungsaufgabe fertig zu werden und dabei den Qualitätsstandard beibehalten</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterbeurteilung und Zielsetzung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anbau OP-Abteilung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiter Motivation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation der Mitarbeitenden aufrecht erhalten, trotz höherer Arbeitsbelastung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neubau einer Klinik</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neubau Spital, Ausdehnung der OP-Kapazitäten</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neuer Direktor: Wie wird sich die Zusammenarbeit entwickeln?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spardruck ist gross. Herausforderung an Leitung grösser</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal rekrutieren</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalerhaltungsmassnahmen ernst nehmen und am Ball bleiben. Die gewünschte Zeit für Führungsaufgaben zu erhalten</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalführung, Motivation der Mitarbeiter, Weiterbildungen, Fachkompetenz erweitern</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal-Rekrutierung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planen, organisieren, konkrete Zusammenarbeit mit anderen Strukturen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Positionierung im aktuellen Spitalmarkt und Festlegung der Geschäftsstrategie.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spagat zwischen betriebswirtschaftlichem und sozialem Denken</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spardruck</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spürbare Wertschätzung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabilität, Qualität, Finanzen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellenbesetzung mit deutschsprachigem Personal</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stellenplan-Besetzung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung neuer Führungsstrukturen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewünschter OPs Kapazitätsausbau</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturen im OP Management anpassen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• OP Leitstelle aufbauen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau im Bereich Ausbildung HF OT beibehalten</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturen implementieren und Wissenssicherung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umbau, Optimierungsschnittstellen zu filtern</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung der ökonomischen Vorgaben im OP-Betrieb</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umstrukturierung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umstrukturierungen stehen an - Kommunikation und Information in allen Ebenen, Umsetzung der Vorgaben</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veränderungsprozess im Team</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vernetzung der Bedürfnisse aller im OP beteiligten Berufsgruppen</li> </ul>

• Verständnis der Komplexität eines OP und damit zusammenhängend deren Führung
• Vorgesetzte müssen zwingend wissen, was wie und wo abgeht
• Wieder mehr Kompetenz zu erhalten
• Unterstellung der Pflegedienstleitung ist nicht optimal, da sehr artfremd
• Wir hatten Anfang Jahr einen Wechsel in der OP Leitung
• Zu viel Papierkram und schriftliche Statements

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

• Dass die Patienten trotz zunehmender Zusatzaufgaben professionell behandelt und betreut werden
• Dass man die Fehlerquelle vor ständigem Personalmangel evtl. Kompensationen durch temp. Arbeitskräfte auf minimaler Basis halten kann
• Es ist vieles offen
• Kommunikation
• Kooperation
• Auf Grund der knappen Personalressourcen muss eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen entwickelt werden, damit Engpässe besser kompensiert werden können und nicht fachspezifische Arbeiten auch von anderen Berufsgruppen übernommen werden können
• Das Anästhesie und OP endlich EINS werden und wir als GANZES weiter kommen. Nicht jeder für sich
• Dass das Niveau auf beiden Seiten kompatibel bleibt
• Die Aufgaben der Berufsgruppen im Operationssaal werden sich mehr und mehr vermischen. Es wird Kernkompetenzfunktionen und Unterstützungsfunktionen geben. Die Unterstützungsfunktion muss von demjenigen Mitarbeiter wahrgenommen werden, der freie Kapazitäten hat, unabhängig von Ausbildung oder akademischem Grad
• Die Einsicht der Belegärzte betreffend wertschätzendem Umgang mit dem Personal
• Die Spezialgebiete OP, OTA, IPS und NF sind mittlerweile so spezialisiert, dass keine Ressourcen frei sind um interdisziplinär aus zu helfen.
• In allen Spezialgebieten gibt es Mangel an Fachkräften
• Die unterschiedlichsten Ansichten der verschiedenen Berufsgruppen und Ausbildungen auf einen gemeinsamen Nenner bringen
• Die Zusammenführung mit der Universitätsklinik
• Kommunikation
• Führung
• Durchsetzung vom OP-Management
• Eine gute Feedback-Kultur zu erhalten
• Erschwerte Kommunikation
• Zeitmangel
• Findet jetzt schon zu wenig statt
• Flexibilität bei alles durchsetzen
• Gärtlidenken abbauen, ein Miteinander, Machtspiele eliminieren
• Gegenseitiger Respekt und konstruktive Zusammenarbeit
• Gleichheit
• Team fördern
• Keine Königreiche die bestimmen
• Gutes Klima, Vertrauen, Qualität
• Immer mehr Dienste wollen etwas von einem. Das beansprucht Zeit, die im täglichen OP Betrieb mir als Leitender oft nicht zur Verfügung steht. Trotzdem die Bedürfnisse der anderen zu erfüllen damit sie ihre Aufträge erfüllen können ist für mich eine Herausforderung.
• Wichtig finde ich aber, sich auch abgrenzen zu können / dürfen und Aufträge ablehnen zu können von denen man der Meinung ist, wirklich die falsche Person / Stelle dafür zu sei
• Interprofessionalität gemeinsam entwickeln
• Gärtlidenken in vertretbarem Mass leben
• Effiziente Koordination / Vereinbarkeit von Komplexität, Bildungspolitik / Entwicklungen, Bestehendem ausgewogen Planen
• Keine
• Keine
• Kommunikation
• Kommunikation
• Kommunikation wir immer wichtiger
• Kommunikation, Wissen und Verständnis für andere Disziplinen
• Kommunikationsaufrechterhaltung und interdisziplinäre Akzeptanz der jeweiligen Berufsbilder. Ärzte müssen akzeptieren, dass auch noch andere Leitungspersonen über gute Qualifikationen und Kompetenzen verfügen. Sie müssen lernen, dass sie nicht die besten Organisatoren sind

• Management, Fach und Bildung müssen zusammenarbeiten
• Mitarbeit
• Muss gefördert und Routine werden
• Neubau Spital
• Umsetzung neue Rechtsform des Spitals
• Nur gemeinsam kann der Betrieb wachsen
• OPs-Kapazitätsausbau
• Führungsstrukturen OPs
• Optimierung in allen Bereichen von der Planung des Patienten bis Austritt des Patienten Arbeitsgruppe: Ärzte, Pflegedienst, OP, Anästhesie usw.
• Prozessorientiertes Arbeiten anstatt funktionsorientiert
• Schaffen von interdisziplinären Gefässen
• Prozessübergreifende Definitionen schaffen
• Synergien der Partnerspitäler noch mehr nutzen
• Materialbewirtschaftung noch mehr vereinheitlichen
• Flexibel sein und bleiben
• Zeitmangel
• Zentralisierung, schwierige Notfälle von kleinen Spitälern, 24 Stunden Notfälle
• Zusammenarbeit Anästhesie / OPS ist eine tägliche Herausforderung.
• Verschiedene operative Fachrichtungen, Herausforderung der Zusammenarbeit.
• Bedenken zu politisch kreativen Lösung
• Zusammenarbeit und Neuaufteilung der Arbeiten, Prozesse anpassen und überdenken - bei Mangel an qualifiziertem Personal
• Zusammenarbeit weiterhin fördern, Prozesse optimieren
• Es ist alles schwieriger geworden, auch gerade wegen dem neuen Arbeitsgesetz, von welchem nur die Mitarbeiter profitieren, welche Schichtarbeit haben, wir vom Ops noch mit Pikettdienst, haben den schwarzen Peter gezogen, für die Mitarbeiter können keine zusammenhängenden Freitage (nicht mehr als 7 Tage am Stück arbeiten) mehr gegeben werden

## 10 Schlussbemerkungen

• Bei manchen Fragen hat mir ein Bemerkungsfeld gefehlt, denn nicht immer kann man alles mit einem klaren Ja oder Nein beantworten. Somit bin ich auf die Möglichkeit "keine Antwort" ausgewichen, was auch nicht ganz korrekt ist.
• DANKE
• Danke für die Frage, wünsche Ihnen ganz schönen Tag
• Der Druck immer noch mehr zu leisten nimmt in einem Ausmass zu, der nicht mehr im Einklang mit personalfreundlicher Politik vereinbar ist. Wie wollen wir junge Leute für diesen Beruf gewinnen?
• Die Arbeit im OP muss wieder attraktiv gemacht werden, dass wir auch junge Menschen begeistern können. Den Beruf nicht verakademisieren
• Die interdisziplinäre Zusammenarbeit hängt stark von der Sozial- und Führungskompetenz der leitenden Funktionen ab. Nur wenn sich alle einigen sind, dass die gleichen Ziele verfolgt werden müssen, kann daraus eine respektvolle und kooperative Zusammenarbeit aller Berufsgruppen erwachsen. Die Einsicht, dass ein Miteinander produktiver als ein Gegeneinander ist, führt zu effizienter Arbeitsweise
• Durch dass, dass die Auszubildenden während der Ausbildung einen Hungerlohn erhalten, bin ich der Meinung, dass sich die Interessentenliste für die Ausbildung immer mehr abnimmt und auch wird in Zukunft
• Ich würde es für enorm wichtig sehen, dass sich das Bildungsamt darüber Gedanken machen sollte, um da etwas zu optimieren. Ich denke die Lohnsumme sollte so hoch sein, dass man damit nicht gleich auf alles verzichten muss währen der Ausbildung, den somit würden sich sicherlich mehr für die Ausbildung entscheiden. Deshalb finde ich es widersprüchlich wenn dann aber diese Berufe akademisiert werden, obwohl eigentlich die Wurzeln faul sind
• Es entwickelt sich fast alles zum schlechten, zu viele Projekte laufen, wenige Erfolge sichtbar, Spital ist immer wieder von Schliessung bedroht
• Es ist eine grosse Herausforderung aber es macht Spass
• Es wär sehr wichtig, dass die Führungskräfte regelmässig geschult würden und mehr Zeit für die Führung haben. Mindestens 60% sollte NUR für die Führung Zeit sein.
• Für den Nachwuchs in unserer Branche den Lohn attraktiver zu gestalten, denn in anderen Kantonen sind die Löhne besser eingestuft und junge Leute wandern ab
• Grosse Bedenken zur Anzahl der ausgebildeten TOA. Verantwortlichkeiten wer wieviel Ausbildet sollten klar geregelt werden
• Liebe Grüsse

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lohnpolitik sollte kantonal oder sogar gesamtschweizerisch geregelt werden. Im Moment ein enormer Konkurrenzkampf bei so vielen offenen Stellen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulung: mein Bedürfnis ein Management Kurs zur Wiederholung speziell für den OP und mir gewisse Vorlagen für Berechnungen bereitstellt oder Vorschläge</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• So wie sich die Situation in den Gesundheitsberufen darstellt, wird es immer schwieriger junge Leute für den OP zu begeistern. Diese Entwicklung macht einem traurig und lässt einem schier verzweifeln. Die Lösung kann ja nicht darin liegen, dass man einfach Personal aus dem umliegenden Ausland oder Temporärkräfte einstellt</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vielen Dank für Ihr Interesse an meinen / unseren Arbeitsbedingungen! Ich denke, solche Umfragen können dazu beitragen, die Bedürfnisse unserer Berufsgruppe zu erkennen und publik zu machen. Den "Finger" in die Wunde legen um mittel und langfristig ev. Verbesserungen erreichen zu können.</li> <li>• Bei der Frage "Wurde der Stellenplan angepasst" habe ich "nein" geantwortet. Es wurden aber Stellenprozente abgezogen obwohl in den letzten 4 Jahren eine Steigerung von 40% erreicht wurde</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterhin viel Erfolg</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir haben ein gutes gemischtes Team von Mitarbeitern von langjährigen, mittlere und junge Schicht</li> <li>• Ausbildung der Lernenden verläuft eingespielt und gut organisiert</li> </ul>

Uster, 19. Mai 2014