



Tatort OPS (16.04.2016, Universitätsspital Zürich)

"Rekrutierung ist Silber, Bindung ist Gold."

**Was können Vorgesetzte aktiv tun, um OP – Personal am
USZ einen attraktiven Arbeitsplatz zu bieten?**

Miralda Zirooni – Movsissian (Leitung Pflege OP)

Martin R. Fröhlich (Fachführender Pflegeexperte Medizinbereich AIO)



**UniversitätsSpital
Zürich**

Gliederung

- Ausgangslage
- Ziele und Fragestellung
- Methodisches Vorgehen
- Ergebnisse
- Konkrete Massnahmen
- Fazit und Ausblick



Ausgangslage

- Hohe Fluktuation – niedrige Mitarbeiterbindung
- Erwarteter Personalmangel in der Pflege bis 2030 (Imhof et al., 2010)
- Offene Stellen am USZ: ca. 20 Dipl.-OP Pflege - von 150 Dipl.-OP Pflege
- Anhaltende Rekrutierungsprobleme
- Einsatz von Temporär – Personal, verbunden mit höheren Kosten



Quelle: http://de.toonpool.com/cartoons/Ofleger%20gesucht_252767



Ziele und Fragestellung

- Rekrutierung neuer Mitarbeiter weiter fortlaufend
- verstärkte Blickrichtung auf Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeitererhalt
- Fragen für das Management:
 - ***Was hält Mitarbeiter im OP – Bereich am USZ?***
 - ***Was können Vorgesetzte zum Mitarbeitererhalt beitragen?***
- Zufriedenheitsumfrage 2013 mit sehr geringer Mitarbeiterbeteiligung im OP – Bereich und damit eingeschränkter Aussagekraft und wenigen Informationen für Ansatzpunkte zur Bearbeitung



Methodisches Vorgehen

Fokusgruppeninterviews

- 3 Interviews á 90 min mit je 8 OP – Pflegenden
- Funktion im Management, Fach oder Bildung

2. Fragenblock mit Diskussion (max. 90 min)

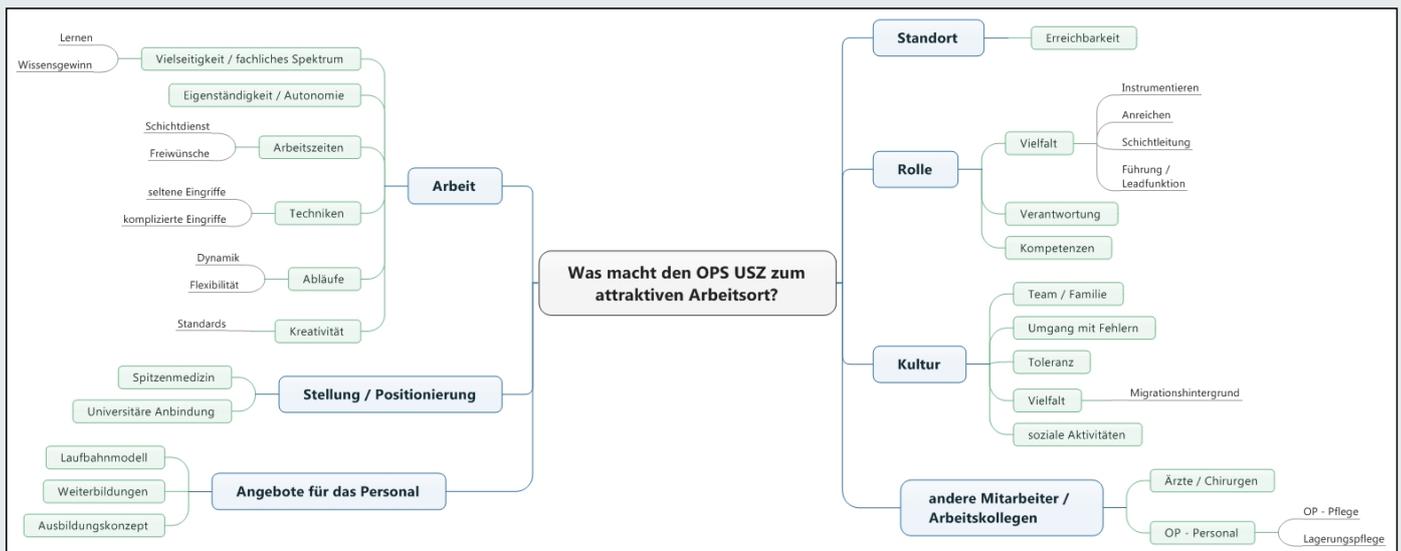
Es sollen folgende Fragen diskutiert werden:

- *Was gefällt Dir an Deinem Arbeitsplatz im OP – Bereich?*
- *Was braucht es, damit der OP – Bereich am USZ auch künftig ein attraktiver Arbeitsplatz ist?*
- *Welchen Beitrag leistest Du für die Attraktivität des OP – Bereichs am USZ?*

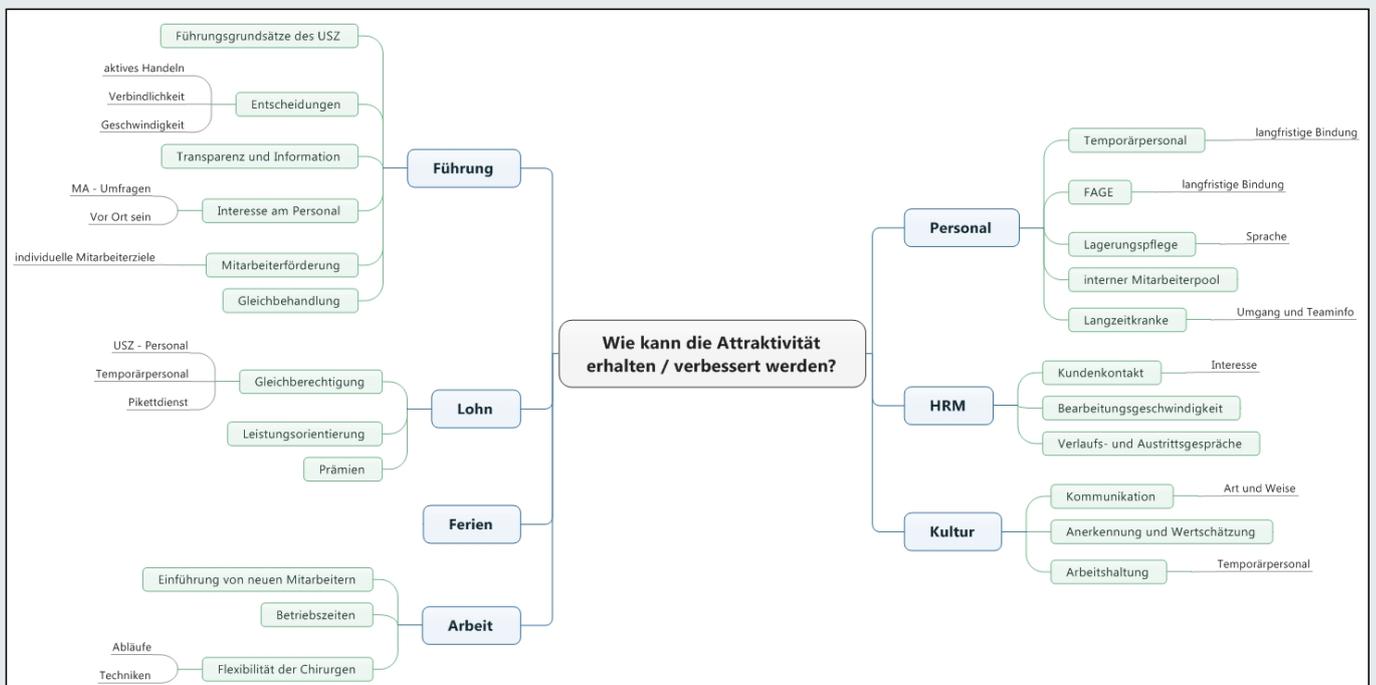


Ergebnisse

Was gefällt Dir an Deinem Arbeitsplatz im OP?

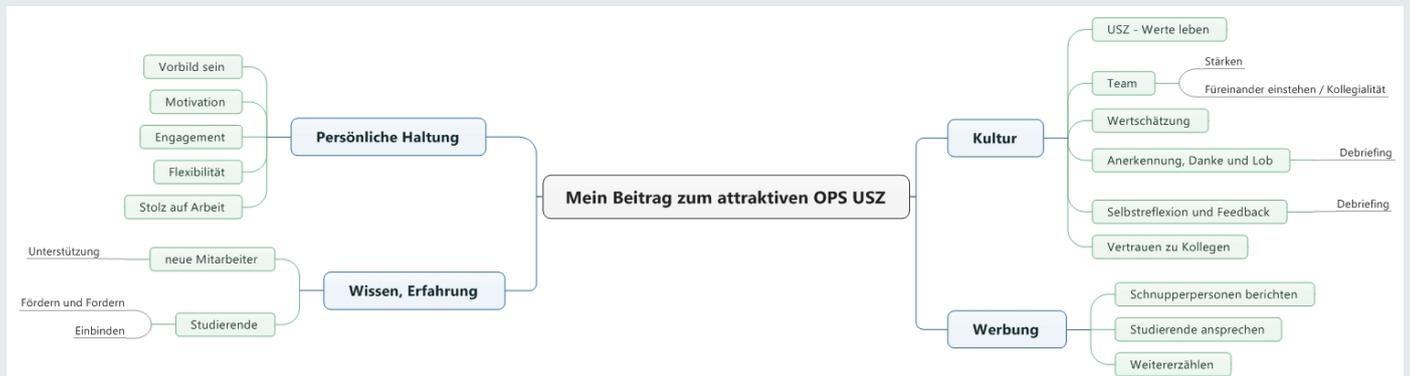


Ergebnisse



Ergebnisse

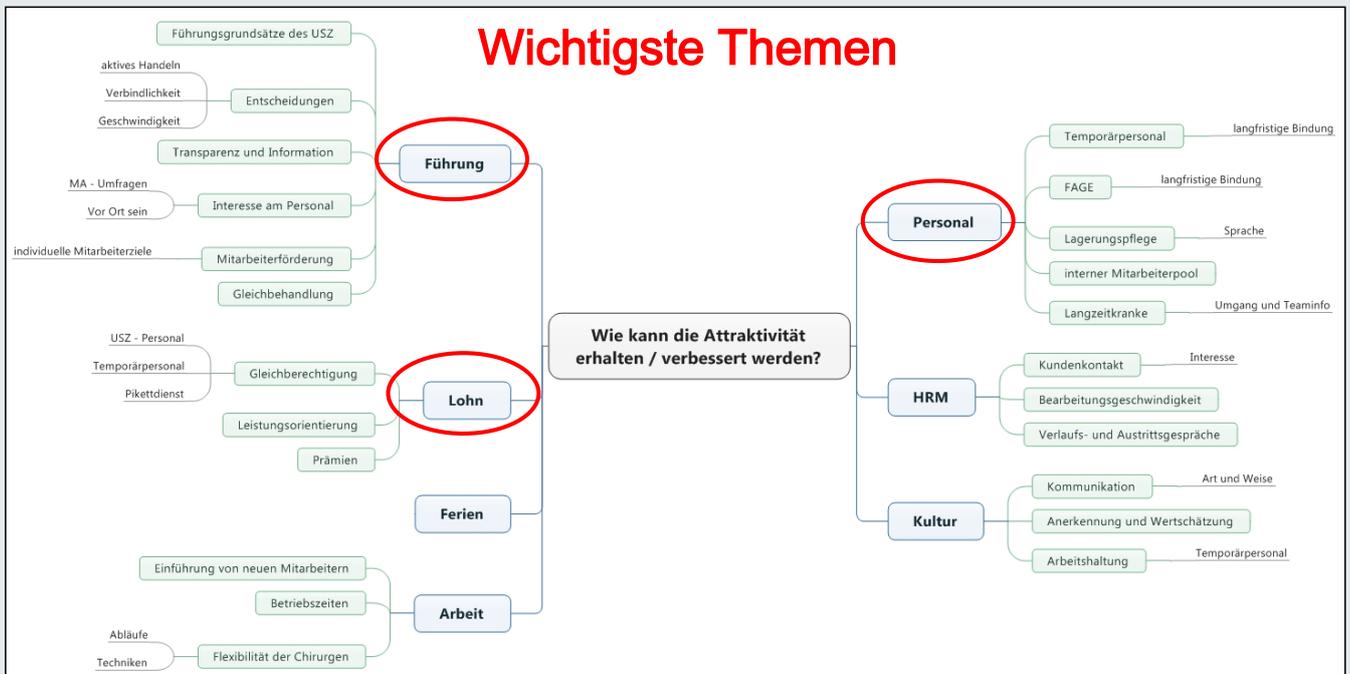
Welchen Beitrag leistest Du für die Attraktivität des OP – Bereichs am USZ?



Konkrete Massnahmen



Konkrete Massnahmen



Konkrete Massnahmen

Führung

- Regelmässige Teamsitzungen
- Fixe Rapporte mit jedem Mitarbeiter
- Teilnahme der Leitung Pflege OP in Teamsitzungen
- Hospitation und Praxisbesuche von Leitung Pflege OP und Abteilungsleitungen
- Regelmässige Newsletter



Konkrete Massnahmen

Personal

- Temporäre Mitarbeiter:
 - Langfristige Bindung – Hinarbeit auf Festanstellung im USZ
 - Externer Mitarbeiter – Pool mit fixen Mitarbeitern (erste Vorstellungsgespräche laufen bereits)
- FAGE:
 - längerfristige Bindung durch verschiedene Angebote/ Aufgabenprofile
 - Anpassung der Stellenprofile/ Kompetenzen
 - Möglichkeit OT HF Ausbildung am USZ
 - Möglichkeit einer berufsbegleitenden HF Pflegeausbildung im MB AIO
- Langzeitkranke:
 - Transparenz des weiteren Ablaufes, jedoch unter Berücksichtigung der Wahrung des Datenschutzes und der Privatsphäre der kranken Mitarbeiter



Konkrete Massnahmen

Lohn

- Kantonal und USZ gebunden
- Pikettdienst Tarif eindeutig zu gering:
 - Optionen: Pikett abschaffen oder Tarifverhandlungen
- Gefühl der Ungerechtigkeit bei Beförderungen:
 - Überprüfung aller Löhne durch Leitung Pflege OP und Leitung Pflegedienst MB AIO → Empfehlungen für Abteilungsleitungen
- Leistungsgebundene Entlohnung – benötigt klare und nachvollziehbare, möglichst objektive Kriterien
- Weitere Möglichkeiten prüfen z. B. interner Mitarbeiter – Pool für kurzfristige Ausfälle



Fazit

- Fokusgruppeninterviews als geeignete Methodik, um mehr über Anliegen und Bedenken der Mitarbeiter zu erfahren → vielseitigere und aussagekräftigere Ergebnisse als Umfrage mit Fragebogen
- Ergebnisse bestätigen Vermutungen und Annahmen
- Bestärkung für Führungspersonen, bereits begonnene Themen weiterzuverfolgen
- Mitarbeiter – Feedback somit wichtige Grundlage für das Kader in der Bearbeitung der aufgezeigten Themen



Ausblick

- Vertiefung der bereits angedachten Themen und weitere Ausarbeitung / Umsetzung der Massnahmen
- Mitarbeiterinformation über Ergebnisse daraus folgen (spätestens im 4. Quartal 2016)
- Überlegungen / Diskussion für eine neue Messung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Überprüfung der Wirksamkeit der eingeleiteten Massnahmen





Zeit zur
Diskussion und
für Fragen

Kontakt: Miralda.ZirooniMovsissian@usz.ch



UniversitätsSpital
Zürich

06.06.2016