

Prima Klima im OP?

DROHENDER FACHPFLEGEMANGEL: GUTE ARBEITSATMOSPHERE IST DIE BESTE PRÄVENTION Wenn erst einmal Pinzetten oder andere Instrumente durch die Luft fliegen, vergeht auch dem letzten Mitarbeiter aus dem Team der Spaß an der Arbeit.

Der Wutausbruch des Chirurgen macht dann jedem im Saal zu schaffen. Dass trotz solcher Ausfälle Tag für Tag wieder aufs Neue das anstehende Pensum geschafft wird, ist fast schon ein Wunder – das aber stößt auch irgendwann an seine Grenzen: Immer wieder wollen hochqualifizierte Fachkräfte diesen Stress nicht länger ertragen und wechseln in andere Berufszweige. Vor dem Hintergrund eines ständig wachsenden Bedarfs an Assistenzpersonal für den OP rollt hier ein kleiner Tsunami auf die Krankenhäuser zu und der Kampf um die heiß begehrten Mitarbeiter wird immer intensiver werden. Abhilfe kann da nur ein Klimawechsel im OP bringen. Diesen Schluss kann man aus verschiedene Studien ziehen.

Aus dem OP-Barometer der Fachhochschule Frankfurt am Main geht hervor, dass im Jahr 2009 fast überall die OP-Zahlen stiegen. Viele OPs tun sich schwer damit, Qualität und Anzahl des vorhandenen Fachpersonals zu halten. Der entsprechende Arbeitsmarkt ist leergefegt. Die Deutsche Gesellschaft für Fachkrankenpflege und Funktionsdienste (DGF) berichtete schon Ende 2007 über die dramatische Personalsituation in hessischen Operationsabteilungen. Nach einer Berechnung von Professor Michael Simon von der Fachhochschule Hannover fehlten bereits 2008 in Deutschlands Kliniken 70 000 Stellen, noch ganz abgesehen von den unbesetzten Stellen. Im Positionspapier des Deutschen Berufsverbandes für Pflgeberufe (DBfK) vom Januar 2010 ist vom ‚War for Talents‘ in der Pflege zu lesen. Wie also lässt sich noch qualifiziertes und motiviertes Personal finden? Diese Frage wird immer drängender, um einen funktionierenden Krankenhausbetrieb zu garantieren. Was erschwert denn die Arbeitssituation im OP tatsächlich? Und warum interessieren sich nur so wenige

Neulinge für diesen anspruchsvollen, sehr zukunftssicheren Beruf?

Klimawechsel als Überlebensstrategie

Verbände plädieren zu aller erst einmal für gesetzlich klar geregelte Aus- und Weiterbildungen. Sicherlich spielen auch andere Faktoren eine Rolle: Zum Beispiel Arbeitszeitmodelle, die ein Privatleben ermöglichen; oder Kinderbetreuungsplätze mit ausgedehnten Öffnungszeiten, die den Dienstformen im Krankenhaus Rechnung tragen. Doch mit solchen organisatorischen Maßnahmen, die für die Bewältigung des Alltags sicherlich wichtig sind, ist es nicht allein getan. Ganz wesentlich kommt es auch darauf an, den Mitarbeitern im OP Achtung und Respekt für ihre geleistete Arbeit entgegenzubringen: Zum Beispiel mit einem ernst gemeinten: „Vielen Dank, Sie sind eine große Hilfe“. Oder: „Ohne Sie hätten wir das nicht so gut hingekriegt“. Vergleichende Studien von verschiedenen Krankenhäusern belegen, dass selbst unter dem enorm hohen Stress und Druck von heute ein gutes Betriebsklima möglich ist: Je nach Einrichtung erreichte die Quote zufriedener OP-MitarbeiterInnen nur 33 Prozent oder aber stolze 93 Prozent. Es gibt sie also noch, die guten Arbeitgeber, die sich auch um eine gute Arbeitsatmosphäre kümmern. Und sie profitieren von ihrer positiven Einstellung.

Spaß am Beruf: Lebenselixier fürs Krankenhaus

Dreißig Prozent des wirtschaftlichen Erfolges einer Einrichtung lassen sich durch

besseres Arbeitsklima und geringere Reibungsverluste erklären, wie eine repräsentative Studie aus dem Jahr 2007 zeigt. Hinzu kommt ein entsprechender Marketingeffekt, der nicht zu unterschätzen ist. Ein guter Arbeitgeber genießt gerade heute hohes Ansehen in der Bevölkerung. Und der Weg hin zu einem Betrieb mit gutem Ruf und Image steht jedem Unternehmen offen. Das zeigt das Great Place to Work® Institute mit seiner Benchmarkstudie und dem Wettbewerb „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen“. Das Institut zeichnet jährlich branchenübergreifend die 100 besten Arbeitgeber Deutschlands sowie zusätzlich die 25 besten Arbeitgeber im Gesundheitswesen aus. Dieses Jahr bekamen zum Beispiel die Schön Klinik Starnberger See, das Clemenshospital Münster und das St. Elisabeth-Krankenhaus Lengenfeld unterm Stein das begehrte Gütesiegel.

Das Great Place to Work® Institute unterstützt Unternehmen bei der Weiterentwicklung ihrer Arbeitsplatzkultur. Dazu nutzt es Benchmarkanalysen, bietet Best Practice Beispiele, Ideenaustausch und Beratung an. Das Institut hat den Fachkräftemangel in der Pflege ernst genommen und speziell für das Gesundheitswesen ein Ranking entwickelt, in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), wie auch mit dem Initiativkreis Gesund Pflegen (INQA Pflege). Vielen Gesundheitseinrichtungen wurde zudem klar, dass sie Unterstützung für ihren Unternehmenserfolg brauchen.

UMFRAGE

Spannende Meinungen aus erster Hand zum Arbeitsklima im OP finden Sie auf S. 47. Wir freuen uns, wenn Sie sich an der nächsten Diskussion beteiligen unter: ImOP@thieme.de

BIBLIOGRAFIE

DOI 10.1055/s-0030-1268277
Im OP 2011; 1: 42–43
© Georg Thieme Verlag KG
Stuttgart · New York · ISSN 1611-7905

Nachgefragt ...

... BEI FRANK HAUSER, LEITER DES GREAT PLACE TO WORK®

INSTITUTES Wir wollen von einem externen Experten wissen: Welche Rolle spielt ein attraktiver Arbeitsplatz im Gesundheitswesen?



■ Herr Hauser, was unterscheidet Arbeitgeber aus dem Gesundheitswesen von anderen Branchen?

Dem Thema Entwicklung und Förderung der Mitarbeiter haben sich viele Unternehmen im Gesundheitswesen aktuell noch nicht so systematisch gewidmet wie in anderen Branchen. Aber wir merken deutlich, dass sich auch diese Branche nun auf den Weg begibt und ein professionelles Personalmanagement sichtbar an Bedeutung gewinnt. Ausgelöst wird diese Wende sicherlich zu einem großen Teil durch den Fachkräftemangel, der sich in den letzten Jahren immer deutlicher bemerkbar macht.

■ Welche Voraussetzungen muss ein Krankenhaus unbedingt mitbringen, damit es im Wettbewerb „Beste Arbeitgeber im Gesundheitswesen“ gut abschneiden kann?

Vorweg sei gesagt: Es ist nicht aussichtslos, wenn ein Unternehmen nicht auf Anhieb gewinnt. Arbeitgeber gestalten ihre Arbeitsplatzkultur in einem Prozess mit unterschiedlichem Tempo. Viele nehmen in regelmäßigen Abständen am Wettbewerb teil, auch wenn sie nicht direkt zu den Gewinnern zählen. Die wichtigste Grundvoraussetzung ist, dass sich die Unternehmensführung für eine Arbeitsplatzkultur einsetzt, die geprägt ist von Glaubwürdigkeit, Respekt und Fairness, und diese auch vorlebt.

■ Was ist für ein positives Arbeitserleben aus der Sicht der Mitarbeiter besonders wichtig?

Das Interesse an der Person, nicht nur als Arbeitskraft. In diesem Zusammenhang erzählte eine Mitarbeiterin von einem Erlebnis bei ihrem früheren Arbeitgeber. Dort verletzte sie sich mit einem benutzten Skalpell. Sie bekam bei dem Anblick ihrer blutenden Wunde Kreislaufprobleme, worauf der Operateur rief: „Ich brauche sofort eine neue Schwester hier.“ Nicht eine Silbe verlor er über die Frage, wie es ihr geht. Weitere wichtige Themen sind die einwandfreie Qualität der Leistungen im Krankenhaus, und die Chance, so zu arbeiten, wie es dem eigenen Anspruch gerecht wird. Auch gute Teamarbeit, bei der alle an einem Strang ziehen, ist maßgebend.

■ Wo liegen die besonderen Herausforderungen im OP?

Verschiedene Berufsgruppen treffen zusammen. Sie haben oft ein „Bereichsdenken“. Die Interessen gehen weit auseinander. Das kollidiert dann mit dem Wunsch, an einem Strang zu ziehen. Auch die Kommunikation untereinander will gelernt sein, viele Probleme entstehen, weil notwendige Informationen nicht oder nur unzureichend weitergegeben werden. Lob, Anerkennung oder Wertschätzung gehören dort kaum zum Umgang miteinander. Im Team sind Ärztinnen und Ärzte, sie lernen in ihrer

Die wichtigste Grundvoraussetzung ist, dass sich die Unternehmensführung für eine Arbeitsplatzkultur einsetzt, die geprägt ist von Glaubwürdigkeit, Respekt und Fairness, und diese auch vorlebt.

Ausbildung keine Führungsverantwortung kennen, werden aber in Führungspositionen eingesetzt. Auch das birgt Konfliktpotenzial. Ideen einzelner Kolleginnen und Kollegen haben im hektischen OP-Alltag meist keinen Platz. Greifen Führungskräfte die Vorschläge auf, könnte das aber zu mehr Zufriedenheit führen und nebenbei manche Abläufe verbessern.

■ Welche Rolle spielt das Einkommen für die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsplatz?

Unsere Analysen zeigen, dass das Gehalt nicht zu den wichtigsten Punkten zählt. Trotzdem ist eine gerechte Vergütung notwendig. Auch beispielsweise durch ein Bereichsleiter-Budget für kleine Aufmerksamkeiten oder mit einer leistungsorientierten Vergütung lässt sich Wertschätzung ausdrücken. Konkurrieren allerdings zwei Arbeitgeber um eine Fachkraft, steuert das Gehalt alleine sicherlich nicht die Entscheidung.

LINKS

www.fh-frankfurt.de/de/.media/~busse/3m_opbarometer_pflege2009_final.pdf
www.dbfk.de/download/download/positionspapier_web.pdf
www.dgf-online.de/mitteilungen/DGF_PM_01-08.pdf
www.vpu-online.de/de/service/pressebereich/pressemeldungen.php
www.bmas.de/portal/24844/f371__forschungsbericht.html
www.greatplacetowork.de

AUTORIN

Hiltensperger-PR

Monika Hiltensperger

Hirzstraße 1 | 50937 Köln

freie Redakteurin für PR im

Gesundheitswesen. Referentin für Öffentlichkeitsarbeit und Unternehmenskommunikation

Über 13 Jahre Berufserfahrung als OP-Schwester

