V3: Vom Pflegenotstand zur Warteliste – systematische Personal- und Organisationsentwicklung am Beispiel OP

Peter Huber

Online publiziert: 23. Oktober 2013
© Springer-Verlag Wien 2013

Einleitung/Fragestellung: Der OP als „Motor“ oder „Herzstück“ eines Krankenhauses bezeichnet, steht im Zentrum der Wertschöpfung einer Klinik. Um aber Wertschöpfung erzeugen zu können, ist quantitativ ausreichend und qualitativ gut ausgebildetes Pflegepersonal erforderlich. Der perspektivisch zunehmende Bedarf an OP-Fachkräften stellt bereits jetzt viele Kliniken vor große Herausforderungen. Zunehmende Kosten für Personalakquise, höhere Arbeitsbelastung sowie Unzufriedenheit und eine anwachsende Fluktuationsbereitschaft beim verbleibenden Personal, sind Folgen personeller Unterbesetzung. Daher ist es für das Management von großer Bedeutung qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und sie zusammen mit dem bestehenden Personalbestand an die Institution Krankenhaus zu binden.

In der Kreisklinik Ebersberg GmbH konnte 2010 aufgrund von Personalmangel, trotz Unterstützung von 3 Zeitarbeitern, nur ein reduziertes Programm in 4 OP-Sälen betrieben werden.

Methodik/Stichprobe: Durch konsequente, theoriebasierte Maßnahmen der Personalführung, Personal- und Organisationsentwicklung wurde versucht den OP-Betrieb sicher zu stellen.

Maßnahmen:

- Vorübergehende Schließung eines OP's
- Coaching der Führungskräfte
- Generationsspezifische Führung
- Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Schaffung einer Stelle Praxisanleiter
- Veränderungen der Aufbauorganisation
- Partizipative QM-Projekte
- Personalmarketing
- OP-Konferenzen

Ergebnisse: Nach 1,5 Jahren stand ausreichend Pflegepersonal zur Verfügung, um regelhaft 6 OP-Säle zu betreiben sowie deren Betriebszeiten auszudehnen. Nach 2 Jahren konnten alle Überstunden abgebaut werden. 4 ausgebildete OP-Pflegekräfte stehen derzeit auf einer Warteliste.

Diskussion/Schlussfolgerungen: Gerade in Zeiten des vielfach beschriebene „War for Talents“, ist die Fähigkeit einer Klinik zur Rekrutierung und Bindung von Personal als ein strategisches Erfolgspotenzial zu sehen, um die Produktivität eines wirtschaftlich hochsensiblen Bereichs wie den OP sicher zu stellen.