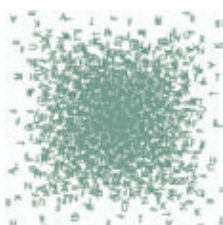


OP-Barometer 2011

Arbeitssituation und Arbeitsumfeld
der Funktionspflege im OP-Bereich



**Fachhochschule Frankfurt am Main –
University of Applied Sciences**

ZGWR

Zentrum für Gesundheitswirtschaft und -recht

B | BRAUN
SHARING EXPERTISE

Bibliomed
Medizinische Verlagsgesellschaft mbH

Vorwort

Nachdem sich das „OP-Barometer Pflege“ schon in den Jahren 2008 und 2009 als aussagekräftiges und gefragtes Instrument zur Bestimmung der Arbeitssituation von Pflegemitarbeitern und -mitarbeiterinnen im OP-Bereich etabliert hat, freut es uns nun sehr, Ihnen die Ergebnisse des OP-Barometers 2011 präsentieren zu können.

Abermals ist es gelungen, mehr als 2 000 Pflegende aus der gesamten Bundesrepublik zur Teilnahme zu bewegen. Die Frage, wie viele einzelne Krankenhäuser an der Befragung teilgenommen haben, lässt sich schwer abschätzen, da uns viele Fragebögen anonym erreichten. Wir gehen aber davon aus, dass es zwischen 15 % und 20 % der Krankenhäuser sind, die einen Akut-OP-Bereich vorhalten.

Weiterhin steigende OP-Zahlen und die sich verschärfende Problematik, freie Stellen im OP-Bereich zu besetzen, zeigen einen enormen Bedarf, sich gerade des Themas Personalentwicklung im OP-Bereich anzunehmen, und hierzu bietet der „OP-Barometer 2011“ interessante Ansätze.

Wenn nach Aussagen des von uns im Jahr 2010 erstellten „OP-Personalreports Pflege“ mehr als 70 % der befragten OP-Bereiche angeben, sehr große oder meistens Probleme mit der Besetzung offener Stellen für die OP-Pflege zu haben und dies inzwischen bei fast 30 % der Krankenhäuser zu OP-Saalschließungen führt, dann geht dies bald an die Substanz eines Akut-Krankenhauses.

Das „OP-Barometer Pflege“ 2011 enthält altbewährte Fragen zum Arbeitsplatz oder der OP-Organisation, beinhaltet aber auch neue Fragestellungen bspw. zu Unternehmenskultur, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Qualität der Steri-Abteilung.

Neu ist im Jahr 2011 auch die Möglichkeit der beteiligten Krankenhäuser, ihre Ergebnisse mit allen teilnehmenden oder mit vergleichbaren OP-Abteilungen zu benchmarken, um eine eigene Standort-Bestimmung zu erhalten. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass mehr als 30 Fragebögen pro Krankenhaus zurückgesandt wurden. Anonymisierte, vereinfachte Beispiele für ein derartiges Benchmark finden Sie im Folgenden; eventuell regt es ja die eine oder andere OP-Abteilung an, sich am geplanten OP-Barometer 2013 zu beteiligen.

Ich möchte mich auf diesem Wege noch beim Verlag Bibliomed sowie der Sparte Aesculap der B.Braun Melsungen AG für die professionelle Aufbereitung der Daten und insbesondere bei meinem Team für das große Engagement bei der Datenerfassung und -auswertung bedanken, wünsche Ihnen nun viel Vergnügen beim Lesen, Diskutieren und Interpretieren und verbleibe

mit besten Grüßen

Ihr



Thomas Busse



Prof. Thomas Busse

Direktor

ZGWR

Zentrum für

Gesundheitswirtschaft und -recht

Fachhochschule Frankfurt/Main

University of Applied Sciences

Tel. 0 69/15 33-29 73

E-Mail: bikffm@aol.com

www.zgwr.de

Inhalt

1.	Die Fragen	Seite 6
2.	Die Daten und ihre Auswertung	Seite 7
3.	Frage Themen	
3.1	Thema Arbeitsplatz	Seite 8
3.2	Thema Organisation	Seite 18
3.3	Thema Patient	Seite 25
3.4	Thema Berufsentscheidung	Seite 29
3.5	Thema Attraktivität	Seite 30
4.	Benchmarking	Seite 31

1. Die Fragen

Zu diesen Themen wurden 23 Fragen anonym ausgewertet

Arbeitsplatz

1 = sehr

überhaupt nicht = 7

- | | | | | | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1. Ich bin aktuell mit meinem Arbeitsplatz zufrieden | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 2. Meine Arbeitsbelastung hat seit 2009 zugenommen | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 3. Meine Arbeit wird von Kollegen/innen anerkannt | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 4. Meine Arbeit wird von ärztlichen Mitarbeitern/innen anerkannt | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 5. Ich habe verlässliche Arbeitszeiten | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 6. Meine Überstunden bewegen sich in akzeptablem Rahmen | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 7. Die Anzahl meiner Bereitschaftsdienste ist für mich vertretbar | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 8. Ich erhalte die für mich notwendige Fort- und Weiterbildung | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 9. Meine Ideen zur Arbeitsverbesserung werden umgesetzt | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 10. Ich sehe meine Zukunft an meinem Arbeitsplatz positiv | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |

Organisation

- | | | | | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 11. Der Organisationsgrad in meinem OP-Bereich ist gut | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 12. Unsere OP-Pläne sind zuverlässig | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 13. Meine Interessen sind in der OP-Organisation gut vertreten | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 14. Ich erachte die Unternehmenskultur in meinem OP-Bereich als gut | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 15. Beruf und Familie an meinem Arbeitsplatz sind gut vereinbar | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 16. Aus meiner Sicht gibt es bei uns Probleme mit der Steri-Qualität | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 17. Ich bin generell bereit, ärztliche Tätigkeiten zu übernehmen | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |

Patient

- | | | | | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 18. Ich habe ausreichend Zeit zur Patientenbetreuung | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 19. Die Patientenbetreuung im OP hat sich seit 2009 verschlechtert | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 20. Die Patientengefährdung im OP hat seit 2009 zugenommen | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |
| 21. Wir haben Checklisten, um OP-Verwechslungen zu verhindern | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 7 |

Berufsentscheidung

- | | | | |
|---|--|---|-------------------------------|
| 22. Wenn ich heute entscheiden könnte, würde ich den Beruf wieder auswählen | <input type="checkbox"/> ja, im gleichen Krankenhaus | <input type="checkbox"/> ja, in einem anderen Krankenhaus | <input type="checkbox"/> nein |
|---|--|---|-------------------------------|

Attraktivität

- | | | | | |
|--|--------------------------------------|---|---|--|
| 23. Attraktiver wäre mein Beruf für mich durch ... | <input type="checkbox"/> mehr Gehalt | <input type="checkbox"/> höhere Anerkennung meiner Arbeit | <input type="checkbox"/> eine bessere OP-Organisation | <input type="checkbox"/> mehr Aufstiegsmöglichkeiten |
|--|--------------------------------------|---|---|--|

Detaillierte Ergebnisse sind auf den nachfolgenden Seiten aufgeführt

Beschreibung

Der Fragebogen des OP-Barometers ist mit insgesamt 28 Fragen bewusst kurz gehalten, um den Aufwand der Bearbeitung einzuschränken und möglichst viele Teilnehmende zu erreichen.

Ein Abgleich mit den Ergebnissen des OP-Barometers 2009 erfolgt für die Fragen, die auch schon 2009 beantwortet wurden. Die Referenzwerte sind in Klammern dargestellt.

Teilnehmen konnte jedes Akut-Krankenhaus in der Bundesrepublik, das über einen zentralen OP-Bereich verfügt. Aktuell befragt werden OP-Pflege, Anästhesie-Pflege, OTAs oder ATAs. Prinzipiell ist die Befragung anonym.

Teilnehmende Krankenhäuser, die 30 oder mehr Bögen abgegeben haben, können auf Wunsch an einem Benchmark teilnehmen und werden hierzu von uns separat kontaktiert.

Die Daten aus dem OP-Barometer werden im Folgenden detailliert aufbereitet und den bekannten beteiligten Häusern bzw. Teilnehmern/innen direkt sowie sonstigen Interessierten auf Nachfrage zur Verfügung gestellt.

Es ist vorgesehen, das OP-Barometer alle zwei Jahre zu erheben, um Entwicklungstendenzen aufzeigen zu können und interessierten Krankenhäusern Anstöße zu geben, Personalentwicklungsmaßnahmen in diesem Bereich einzuleiten.

Die nächste Befragung ist für das 4. Quartal 2013 geplant; die Veröffentlichung der Ergebnisse ist dann wiederum für den Anfang des Folgejahres angedacht.

Datenlage

Insgesamt wurden 2 042 Fragebögen abgegeben, wovon 2 010 Fragebögen in die Auswertung einfließen konnten.

Folgende Basisdaten wurden ausgewertet:

Anteil

– OP-Pflege	59,39 %
– Anästhesie-Pflege	29,34 %
– OTA	10,60 %
– ATA unter 0,1 %, daher in ohne Angabe	
– ohne Angabe	00,67 %

Anteil

– mit Fachweiterbildung	47,58 %
– ohne Fachweiterbildung	44,02 %
– aktuell in Weiterbildung	03,51 %
– ohne Angabe	04,89 %

Anteil

– Berufszugehörigkeit bis 5 Jahre	28,55 %
– Berufszugehörigkeit 6–10 Jahre	15,11 %
– Berufszugehörigkeit 11–15 Jahre	13,03 %
– Berufszugehörigkeit > 15 Jahre	39,90 %
– ohne Angabe	03,41 %

Anteil

– im aktuellen OP bis 5 Jahre	37,96 %
– im aktuellen OP 6–10 Jahre	16,74 %
– im aktuellen OP 11–15 Jahre	12,32 %
– im aktuellen OP > 15 Jahre	27,74 %
– ohne Angabe	05,24 %

Anteil

– OP-Bereich hat 1–3 Säle	11,36 %
– OP-Bereich hat 4–8 Säle	43,53 %
– OP-Bereich hat mehr als 8 Säle	45,11 %
– ohne Angabe	00,00 %

1. Frage

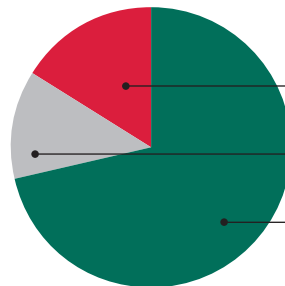
Ich bin aktuell mit meinem Arbeitsplatz zufrieden (in %)

Beschreibung:

Wie auch im letzten OP-Barometer ist die Quote der Befragten, die mit ihrem Arbeitsplatz eher zufrieden sind, mit 71,42% relativ hoch. Den höchsten Grad der Zufriedenheit haben wieder die OTAs (74,63%), am wenigsten zufrieden ist diesmal die OP-Pflege (70,25%). Die Zufriedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Fachweiterbildung ist niedriger (68,55%) als die der ohne Fachweiterbildung (73,33%); am höchsten sind die Werte jedoch bei denen, die sich aktuell in der Weiterbildung befinden. Interessant ist, dass der Zufriedenheitsgrad bei einer Beschäftigungsdauer zwischen 6 und 10 Jahren um ca. 13%-Punkte niedriger ist als bei den relativ kurz Beschäftigten. Auch nimmt die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz mit der Größe des OP-Bereiches sehr deutlich ab (von 82,55% über 72,63% auf 66,14%).

Fazit:

Die Zufriedenheitsquote des Funktionspersonals im OP-Bereich kann – wie auch im OP-Barometer 2009 – beim ersten Hinsehen als relativ hoch bezeichnet werden. Sicherlich kommt hier zum Tragen, dass i. d. R. im OP-Bereich ein hohes Zusammengehörigkeitsgefühl vorherrscht. Hierfür würde sprechen, dass die Zufriedenheit in direktem Zusammenhang mit der Größe eines OP-Bereiches zu stehen scheint. Dennoch ist der hohe Zufriedenheitswert nur bedingt aussagefähig, da es zum einen deutliche Unterschiede der Bewertung bei der Betrachtung einzelner Krankenhäuser gibt, was sicherlich auch mit sehr unterschiedlich ausgeprägten Unternehmenskulturen in Verbindung zu bringen ist. Zum anderen ist die Zufriedenheitsquote im Verhältnis zu anderen Branchen (laut Umfragen zwischen 80% und 86%) als eher niedrig zu betrachten.



Alle Befragten

eher nein

16,08 % (16,43 %)*

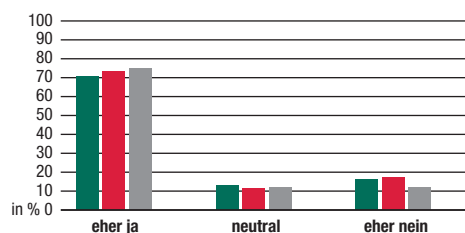
neutral

12,50 % (14,68 %)*

eher ja

71,42 % (68,89 %)*

* Referenzwerte 2009

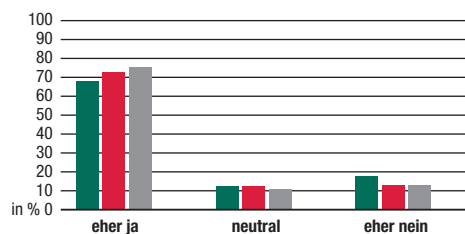


Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege

Anteil Anästhesie-Pflege

Anteil OTA

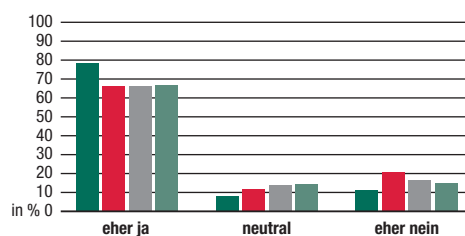


Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung

Anteil ohne Fachweiterbildung

Anteil aktuell dabei



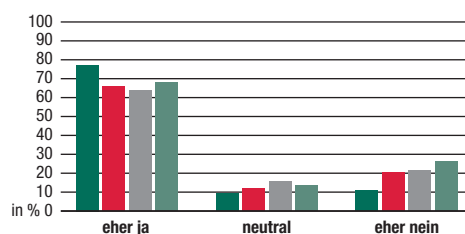
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre

Anteil im Beruf 6–10 Jahre

Anteil im Beruf 11–15 Jahre

Anteil im Beruf > 15 Jahre



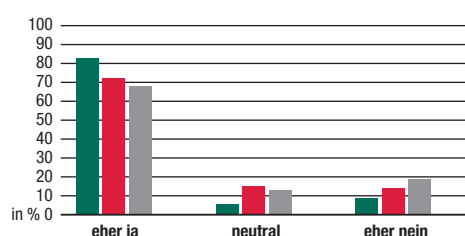
Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre

Anteil im aktuellen OP 6–10 Jahre

Anteil im aktuellen OP 11–15 Jahre

Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1–3 Säle

OP-Bereich 4–8 Säle

OP-Bereich mehr als 8 Säle

2. Frage

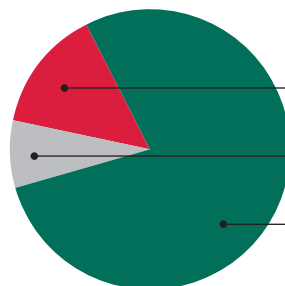
Meine Arbeitsbelastung hat seit 2009 zugenommen (in %)

Beschreibung:

Die Arbeitsbelastung seit 2009 hat im Vergleich zum OP-Barometer 2009 insgesamt gefühlt leicht abgenommen, ist aber immer noch auf einem sehr hohen Niveau (78,16%). Dies gilt für OP-Pflegekräfte (79,77%) etwas mehr als für die anderen Berufsgruppen. Am ehesten wird die Arbeitsbelastung wohl von fachweitergebildeten Pflegekräften (81,61%) empfunden und von Befragten, die länger als 15 Jahre im Beruf arbeiten (83,46%). Gerade in den großen OP-Bereichen wird die Zunahme der Arbeitsbelastung verstärkt wahrgenommen (82,93%).

Fazit:

Natürlich wird jeder und jede Befragte bei dieser Frage eher eine zunehmende Belastung konstatieren. Dennoch scheint die Quote der gestiegenen Arbeitsbelastung weiterhin sehr hoch zu sein und sollte durchaus ernst genommen werden. Erfahrungsgemäß sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sicherlich über einen bestimmten Zeitraum in der Lage, massiv gestiegene Arbeitsbelastungen zu ertragen, was wohl z. Z. so geschieht. Dauerhaft ist dies jedoch sehr gefährlich; wachsende Krankheitsausfälle oder eine sinkende Belastbarkeit sind sicherlich deutliche Warnungen für eventuell folgende Totalausfälle.



Alle Befragten

eher nein

14,14% (9,33%)*

neutral

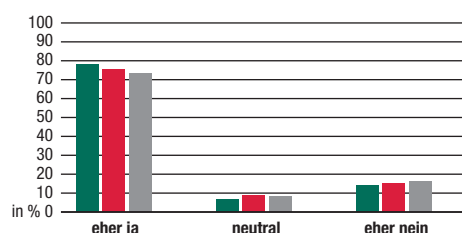
7,70% (8,28%)*

eher ja

78,16% (82,39%)*

* Referenzwerte 2009

(Frage: ...hat seit 2006 stetig zugenommen)

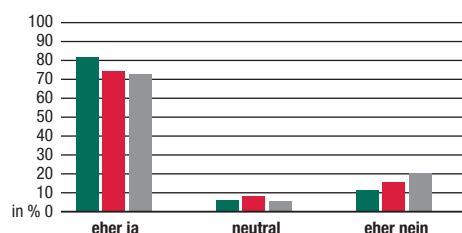


Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege

Anteil Anästhesie-Pflege

Anteil OTA

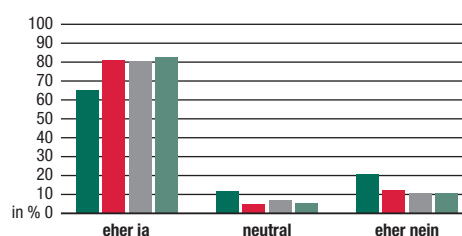


Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung

Anteil ohne Fachweiterbildung

Anteil aktuell dabei



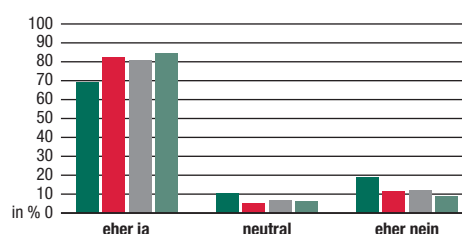
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre

Anteil im Beruf 6-10 Jahre

Anteil im Beruf 11-15 Jahre

Anteil im Beruf > 15 Jahre



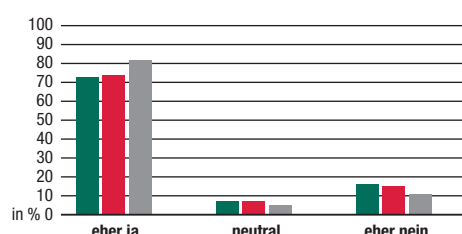
Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre

Anteil im aktuellen OP 6-10 Jahre

Anteil im aktuellen OP 11-15 Jahre

Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1-3 Säle

OP-Bereich 4-8 Säle

OP-Bereich mehr als 8 Säle

3. Frage

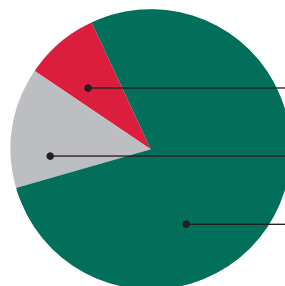
Meine Arbeit wird von Kollegen/innen anerkannt (in %)

Beschreibung:

Ingesamt fühlen sich 77,76 % von ihren Kollegen und Kolleginnen in ihrer Arbeit eher anerkannt; dies ist eine leichte Steigerung zu 2009. Unterschiede zwischen den Berufsgruppen OP-Pflege, Anästhesie-Pflege bzw. den OTAs gibt es kaum. Interessant ist der Unterschied zwischen fachweitergebildeten (77,85 %) und den in Fachweiterbildung befindlichen Befragten (83,33 %). Wiederum am wenigsten Anerkennung spüren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zwischen 10 und 15 Jahren im OP-Bereich arbeiten (70,46 %).

Fazit:

Generell scheint die Anerkennung des Funktionsdienstes untereinander sehr gut zu sein. Der doch auffallende schlechte Wert bei Befragten, die schon länger im aktuellen OP-Bereich arbeiten, lässt sich eventuell damit erklären, dass diese Befragtengruppen durch langjährige Erfahrungen mit Kollegen bzw. Kolleginnen eher desillusioniert sind und dabei noch relativ viel Lebensarbeitszeit vor sich haben, im Gegensatz bspw. zu denen, die über 15 Jahre im aktuellen OP-Bereich arbeiten.



Alle Befragten

eher nein

8,47 % (7,71 %)*

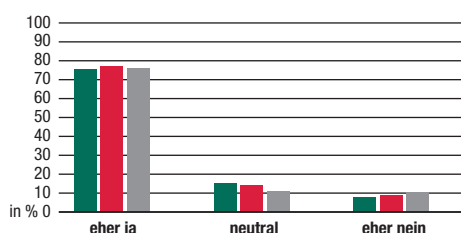
neutral

13,76 % (12,60 %)*

eher ja

77,76 % (79,69 %)*

* Referenzwerte 2009

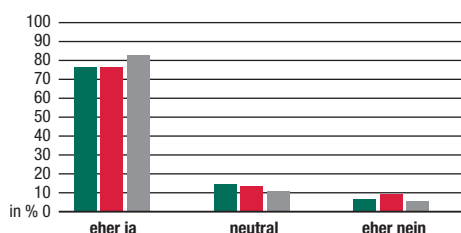


Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege

Anteil Anästhesie-Pflege

Anteil OTA

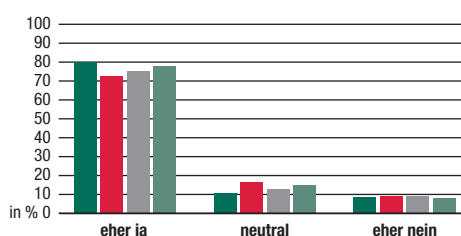


Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung

Anteil ohne Fachweiterbildung

Anteil aktuell dabei



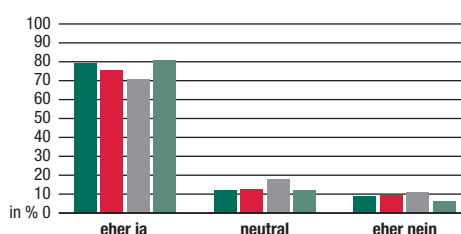
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre

Anteil im Beruf 6-10 Jahre

Anteil im Beruf 11-15 Jahre

Anteil im Beruf > 15 Jahre



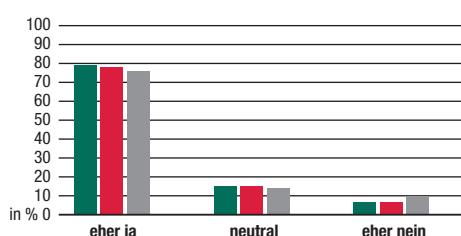
Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre

Anteil im aktuellen OP 6-10 Jahre

Anteil im aktuellen OP 11-15 Jahre

Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1-3 Säle

OP-Bereich 4-8 Säle

OP-Bereich mehr als 8 Säle

4. Frage

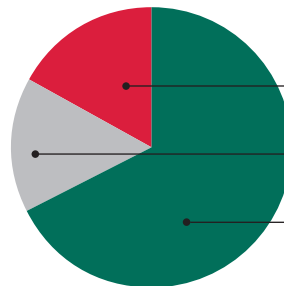
Meine Arbeit wird von ärztlichen Mitarbeitern/innen anerkannt (in %)

Beschreibung:

Die Aussagen zur Anerkennung durch den ärztlichen Dienst sind insgesamt über alle Berufsgruppen mit 66,87% bis zu 68,47% relativ harmonisch. Interessant ist hier wiederum, dass Beschäftigte mit unter 5 Jahren und über 10 Jahren Berufserfahrung sich doch anerkannter fühlen als Beschäftigte mit Berufserfahrung zwischen 6 und 15 Jahren. Eine Parallelität zwischen den Jahren der Beschäftigung und der Anerkennung durch den ärztlichen Dienst kann nicht festgestellt werden. Interessant ist auch, dass Befragte, die sich gerade in der Fachweiterbildung befinden, die höchste Anerkennung verspüren.

Fazit:

Es könnte vermutet werden, dass die Differenzen bez. der Beschäftigungszeit darauf zurückzuführen sind, dass kürzer im Beruf verweilende Befragte eventuell motivierter sind und sehr lange im Beruf stehende Pflegekräfte viele Anforderungen mit Routine erfüllen können. Auch scheinen Operateure vielleicht erst kurz im Beruf befindlichen Befragten mehr Aufmerksamkeit zukommen zu lassen, damit diese eventuell weiterhin im OP-Bereich bleiben.



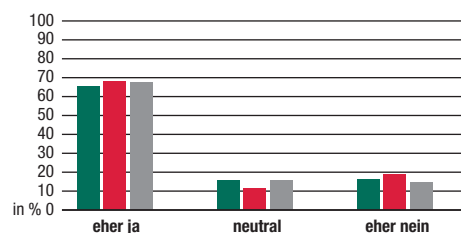
Alle Befragten

eher nein
16,75 % (17,35 %)*

neutral
15,57 % (16,18 %)*

eher ja
67,68 % (66,47 %)*

* Referenzwerte 2009

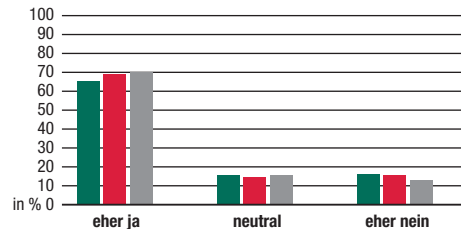


Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege

Anteil Anästhesie-Pflege

Anteil OTA

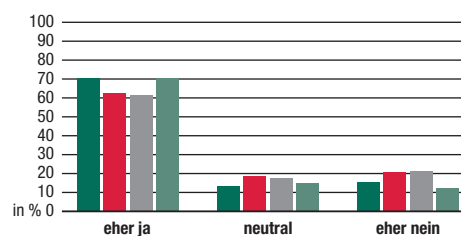


Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung

Anteil ohne Fachweiterbildung

Anteil aktuell dabei



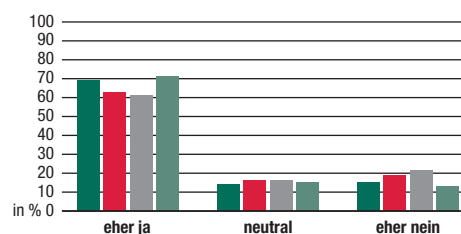
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre

Anteil im Beruf 6-10 Jahre

Anteil im Beruf 11-15 Jahre

Anteil im Beruf > 15 Jahre



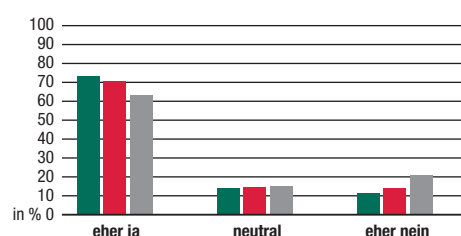
Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre

Anteil im aktuellen OP 6-10 Jahre

Anteil im aktuellen OP 11-15 Jahre

Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1-3 Säle

OP-Bereich 4-8 Säle

OP-Bereich mehr als 8 Säle

5. Frage

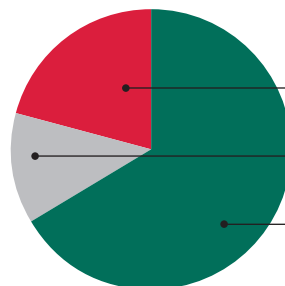
Ich habe verlässliche Arbeitszeiten (in %)

Beschreibung:

Immerhin 66,60 % der Befragten geben an, eher verlässliche Arbeitszeiten zu haben. Große Unterschiede gibt es hier zwischen der OP-Pflege (63,36 %) und der Anästhesie-Pflege (72,44 %) mit ca. 9%-Punkten Differenz. Signifikant ist, dass die Arbeitszeiten in kleinen OP-Einheiten eher nicht verlässlich sind (63,26 %), gefolgt von den großen OP-Einheiten (65,69 %). Die Werte gegenüber dem OP-Barometer 2009 scheinen jedoch insgesamt sehr stabil.

Fazit:

Die doch relativ hohe Quote der Zufriedenheit mit verlässlichen Arbeitszeiten steht ein bisschen im Gegensatz zu den Aussagen vor Ort. Dort wird meist die unzuverlässige Arbeitszeit als primäres Manko angegeben. Eventuell ist es aber auch so, dass es Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im OP-Bereich gibt, die ihre zugesicherten Arbeitszeiten auch durchsetzen können, während andere sich eher bereit erklären, entstehende Lücken zu stopfen und somit sehr schwer kalkulierbare Arbeitszeiten haben.



Alle Befragten

eher nein

20,61 % (22,97%)*

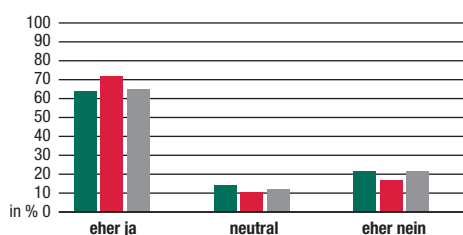
neutral

12,79 % (11,58%)*

eher ja

66,60 % (65,45%)*

* Referenzwerte 2009

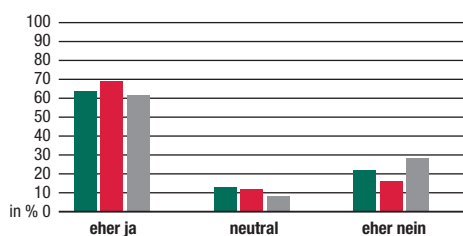


Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege

Anteil Anästhesie-Pflege

Anteil OTA

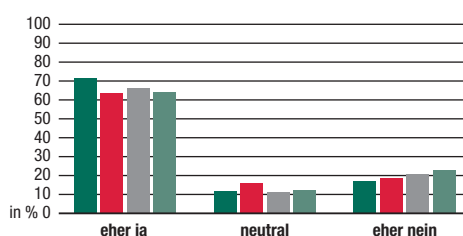


Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung

Anteil ohne Fachweiterbildung

Anteil aktuell dabei



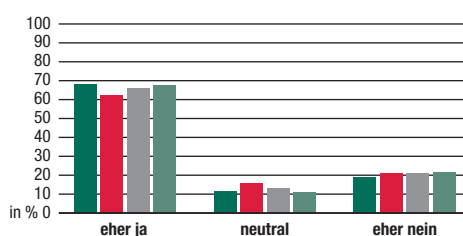
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre

Anteil im Beruf 6–10 Jahre

Anteil im Beruf 11–15 Jahre

Anteil im Beruf > 15 Jahre



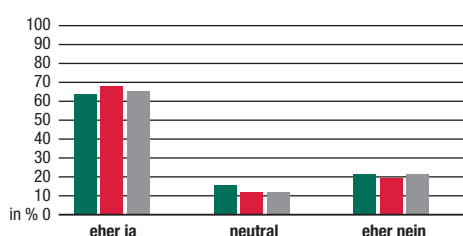
Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre

Anteil im aktuellen OP 6–10 Jahre

Anteil im aktuellen OP 11–15 Jahre

Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1–3 Säle

OP-Bereich 4–8 Säle

OP-Bereich mehr als 8 Säle

6. Frage

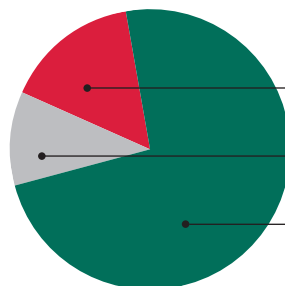
Meine Überstunden bewegen sich in akzeptablem Rahmen (in %)

Beschreibung:

Wie auch bei den verlässlichen Arbeitszeiten kann sich die Quote der Zufriedenheit mit den akzeptierten Überstunden bei 73,64 % durchaus positiv sehen lassen. Hier gibt es allerdings deutliche Bewertungsunterschiede bspw. zwischen der Anästhesie-Pflege (77,62 %) und der OP-Pflege (71,62 %). Am zufriedensten mit ihrer Überstundenquote scheinen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer kurzen Beschäftigungsdauer (77,70 %) und in kleinen (79,62 %) OP-Einheiten zu sein, während Befragte mit einer langen Beschäftigungsdauer deutlich unzufriedener sind.

Fazit:

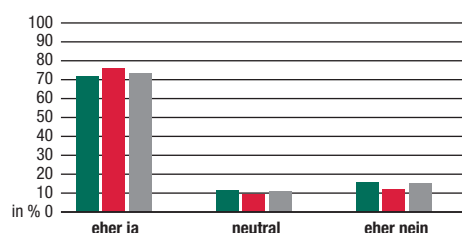
Auch in diesem Punkt scheint die subjektive, oft vor Ort kommunizierte „Überstundenstressquote“ etwas niedriger zu sein als die tatsächlich objektivierbare. Natürlich kann die Frage nach der Höhe des akzeptablen Rahmens gestellt werden, dennoch scheint die hohe Positivquote zu bestätigen, dass die Überstunden nicht das größte Problem der Funktionspflege im OP-Bereich darstellen.



Alle Befragten

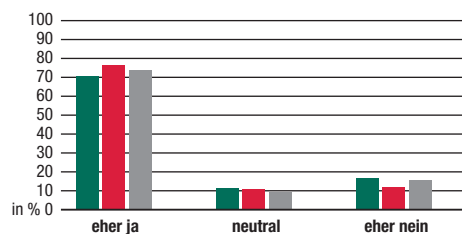
eher nein
15,50 % (16,57 %)*
neutral
10,87 % (9,91 %)*
eher ja
73,64 % (73,52 %)*

* Referenzwerte 2009



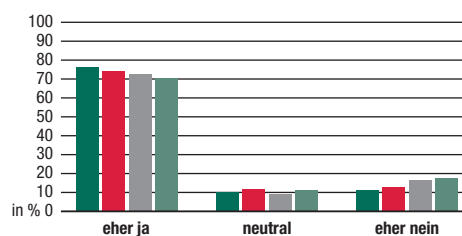
Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege
Anteil Anästhesie-Pflege
Anteil OTA



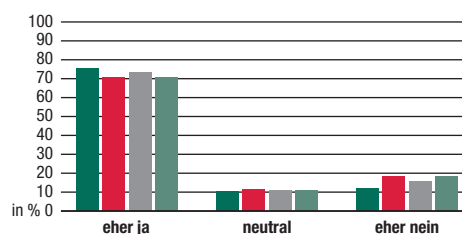
Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung
Anteil ohne Fachweiterbildung
Anteil aktuell dabei



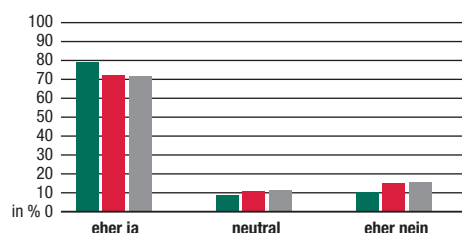
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre
Anteil im Beruf 6–10 Jahre
Anteil im Beruf 11–15 Jahre
Anteil im Beruf > 15 Jahre



Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre
Anteil im aktuellen OP 6–10 Jahre
Anteil im aktuellen OP 11–15 Jahre
Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1–3 Säle
OP-Bereich 4–8 Säle
OP-Bereich mehr als 8 Säle

7. Frage

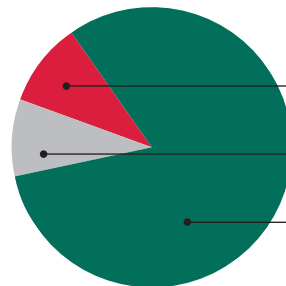
Die Anzahl meiner Bereitschaftsdienste ist für mich vertretbar (in %)

Beschreibung:

81,62 % aller Befragten halten ihre zu leistenden Bereitschaftsdienste für vertretbar. Dies ist ein positiver Wert. Größere Bewertungsunterschiede gibt es zwischen Anästhesie-Pflege (84,42 %) und OP-Pflege (79,73 %) und speziell zwischen Beschäftigten in kurzer Beschäftigungsdauer (86,04 %) und Beschäftigten in mittlerer Beschäftigungsdauer (75,35 %). Die Größe des jeweiligen OP-Bereiches scheint bei der Bewertung der Bereitschaftsdienste keine wesentliche Rolle zu spielen. Die erzielten Werte decken sich im Wesentlichen mit den Aussagen des letzten OP-Barometers.

Fazit:

Natürlich ist auch die Frage nach der Vertretbarkeit von Bereitschaftsdiensten eine sehr subjektive. Wie aber auch bei den beiden Fragen zuvor, scheint eine überhöhte Quote an geforderten Bereitschaftsdiensten nicht unbedingt das Kernproblem sowohl der OP-Pflege, der OTAs als auch der Anästhesie-Pflege darzustellen.



Alle Befragten

eher nein

9,60 % (9,74 %)*

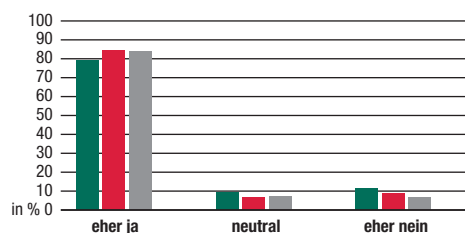
neutral

8,78 % (8,40 %)*

eher ja

81,62 % (81,86 %)*

* Referenzwerte 2009

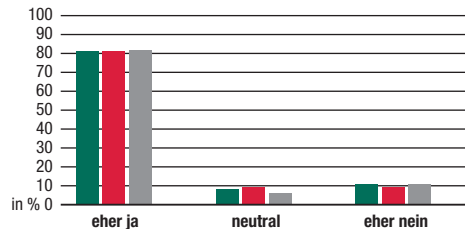


Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege

Anteil Anästhesie-Pflege

Anteil OTA

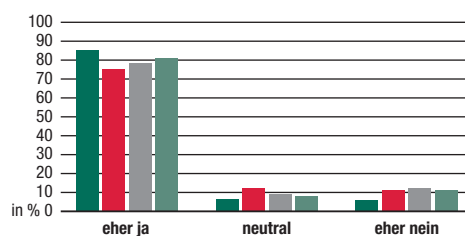


Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung

Anteil ohne Fachweiterbildung

Anteil aktuell dabei



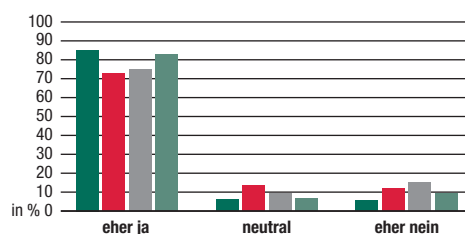
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre

Anteil im Beruf 6-10 Jahre

Anteil im Beruf 11-15 Jahre

Anteil im Beruf > 15 Jahre



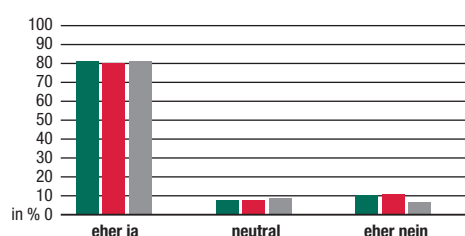
Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre

Anteil im aktuellen OP 6-10 Jahre

Anteil im aktuellen OP 11-15 Jahre

Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1-3 Säle

OP-Bereich 4-8 Säle

OP-Bereich mehr als 8 Säle

8. Frage

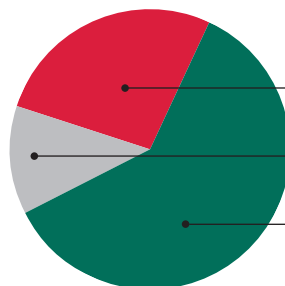
Ich erhalte die für mich notwendige Fort- und Weiterbildung (in %)

Beschreibung:

Die Bewertung der Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung hat sich seit dem letzten OP-Barometer um ca. 5 %-Punkte verbessert auf 60,67 % – dies ist ja schon einmal ein Anfang. Die Quote der OP-Pflege ist leicht niedriger (58,55 %) als die der übrigen Berufsgruppen. Auch scheinen sich wiederum Befragte mit kurzer Beschäftigungszeit (66,41 %) sowie in mittleren OP-Bereichen (63,06 %) besser in Fortbildungen eingebunden zu fühlen als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit mittlerer Beschäftigungsdauer (54,29 %) und großen OP-Bereichen (58,76 %).

Fazit:

Werden in den Bereichen Arbeitszeiten, Überstunden und Bereitschaftsdienste im Durchschnitt aktuell noch ganz gute Werte erzielt, scheint die Frage der Fort- und Weiterbildung tatsächlich immer noch im Argen zu liegen. Dass nur gut 60 % meinen, ausreichend in Weiterbildungsmaßnahmen integriert zu sein, ist nach wie vor deutlich zu wenig. Ein Weiterbildungsangebot hat nicht nur etwas mit der Erhaltung oder dem Ausbau eines bestimmten Qualitätsniveaus zu tun, sondern auch mit der Wertschätzung für eine Berufsgruppe. Weiterbildung ist eine typische Maßnahme der Personalentwicklung. Positiv zu deuten ist, dass die Befragten offensichtlich an Weiterbildungsmaßnahmen interessiert sind, was letztlich ein Interesse am Beruf oder am Unternehmen signalisiert.



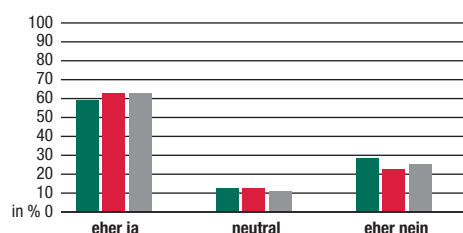
Alle Befragten

eher nein
26,80 % (31,59 %)*

neutral
12,54 % (14,38 %)*

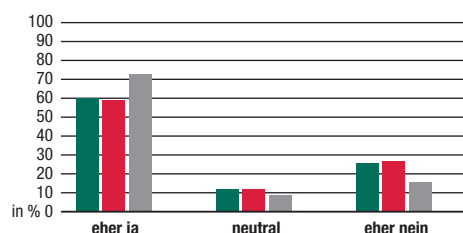
eher ja
60,67 % (54,03 %)*

* Referenzwerte 2009



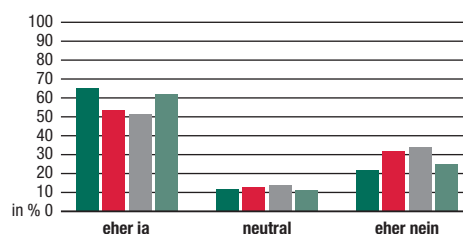
Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege
Anteil Anästhesie-Pflege
Anteil OTA



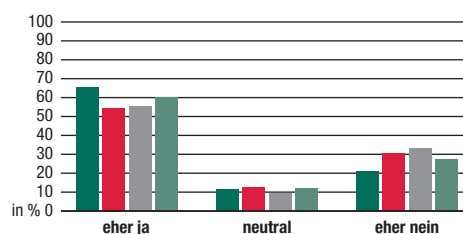
Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung
Anteil ohne Fachweiterbildung
Anteil aktuell dabei



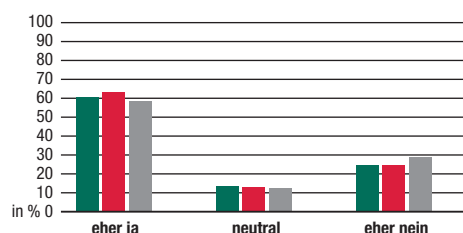
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre
Anteil im Beruf 6-10 Jahre
Anteil im Beruf 11-15 Jahre
Anteil im Beruf > 15 Jahre



Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre
Anteil im aktuellen OP 6-10 Jahre
Anteil im aktuellen OP 11-15 Jahre
Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1-3 Säle
OP-Bereich 4-8 Säle
OP-Bereich mehr als 8 Säle

9. Frage

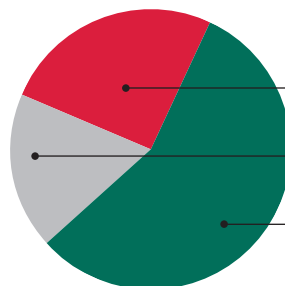
Meine Ideen zur Arbeitsverbesserung werden umgesetzt (in %)

Beschreibung:

Auch der Anteil der Befragten, die ihre Ideen im Arbeitsalltag wiederfinden, hat sich zu 2009 leicht verbessert (56,41 %). Hier erzielen die OTAs mit 50,85 % die deutlich schlechtesten Werte, ebenfalls die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer mittleren Berufszugehörigkeit (51,20 % bzw. 49,22 %). Einen extrem großen Bewertungsunterschied von fast 17 % ergibt die Befragung in kleineren im Gegensatz zu sehr großen OP-Bereichen.

Fazit:

Fast jede Motivationstheorie geht davon aus, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dauerhaft nur dann eine hohe Motivation aufrechterhalten, wenn sie Teil des Prozesses sind bzw. konstruktiv Einfluss auf Arbeitsabläufe nehmen können. Unter diesem Aspekt ist die Quote von jetzt 56 % als noch zu niedrig anzusehen. Bedenklich scheint auch, dass die aufstrebende und dringend benötigte Berufsgruppe der OTAs doch wohl am wenigsten Gehör findet, was natürlich auch mit einer Wertschätzung korreliert. Erschreckend ist aber primär die deutliche Diskrepanz zwischen kleinen und großen OP-Bereichen.



Alle Befragten

eher nein

25,41 % (28,53 %)*

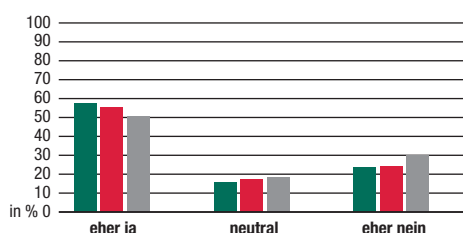
neutral

18,18 % (20,58 %)*

eher ja

56,41 % (50,89 %)*

* Referenzwerte 2009

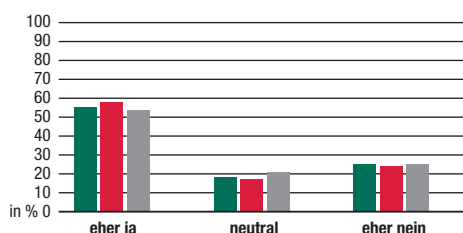


Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege

Anteil Anästhesie-Pflege

Anteil OTA

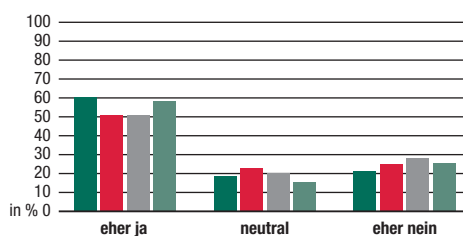


Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung

Anteil ohne Fachweiterbildung

Anteil aktuell dabei



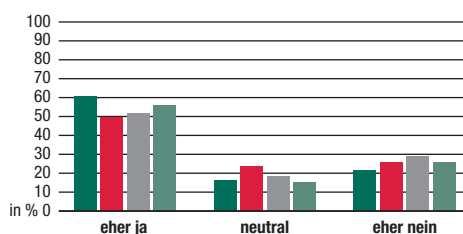
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre

Anteil im Beruf 6-10 Jahre

Anteil im Beruf 11-15 Jahre

Anteil im Beruf > 15 Jahre



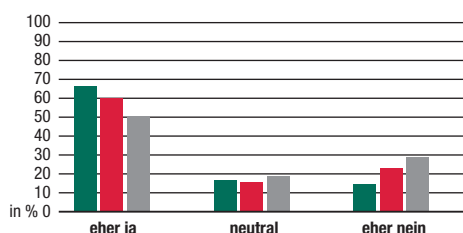
Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre

Anteil im aktuellen OP 6-10 Jahre

Anteil im aktuellen OP 11-15 Jahre

Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1-3 Säle

OP-Bereich 4-8 Säle

OP-Bereich mehr als 8 Säle

10. Frage

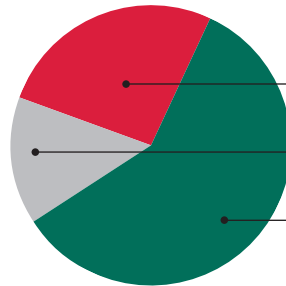
Ich sehe meine Zukunft an meinem Arbeitsplatz positiv (in %)

Beschreibung:

Die Zukunft ihres Arbeitsplatzes sehen fast 60 % als positiv, wieder etwas mehr als noch im OP-Barometer 2009. Die OP- und Anästhesie-Pflege erzielen annähernd identische Werte (58,39% und 58,16%), während die OTAs mit 62,19 % die beste Erwartung haben. Gravierend scheint wieder die unterschiedliche Einschätzung zwischen Beschäftigten mittlerer (49,02%) und kurzer Berufszugehörigkeit (71,59%) zu sein. Auch sind Befragte aus großen OP-Bereichen weitaus negativer gestimmt (53,31%) als diejenigen aus kleinen OP-Einheiten (66,67 %).

Fazit:

Natürlich ist dieser Wert von gerade einmal etwas mehr als der Hälfte der Befragten mit positiver Zukunftserwartung als schlecht anzusehen. Wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kein Vertrauen in ihren Arbeitsplatz der Zukunft haben, werden sie eher zurückhaltend bzw. angstbesetzt zur Arbeit gehen, und Angst zerstört jede Motivation. Ängste können abgebaut werden, indem Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verständlich über gesetzliche Bestimmungen bzw. deren Auswirkungen oder die wirtschaftliche Lage des Unternehmens informiert werden. Um Zukunftsängste zu reduzieren, gibt es eine breite Palette an Möglichkeiten, wie bspw. individuelle Karriereplanungen oder Zielvereinbarungsgespräche.



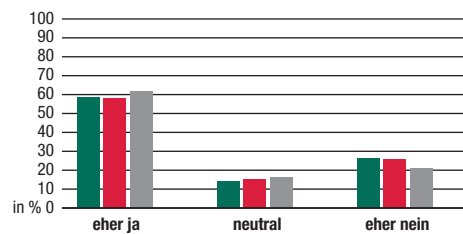
Alle Befragten

eher nein
26,15% (26,74%)*

neutral
14,82% (18,25%)*

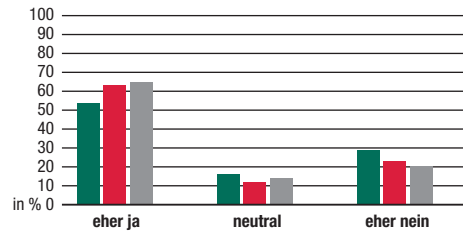
eher ja
59,03% (55,01%)*

* Referenzwerte 2009



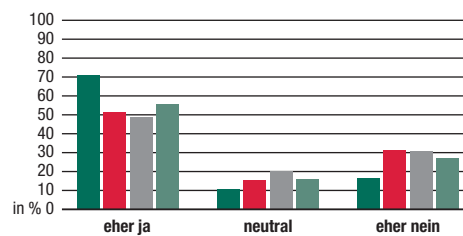
Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege ■
Anteil Anästhesie-Pflege ■
Anteil OTA ■



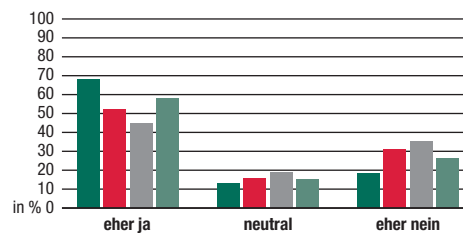
Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung ■
Anteil ohne Fachweiterbildung ■
Anteil aktuell dabei ■



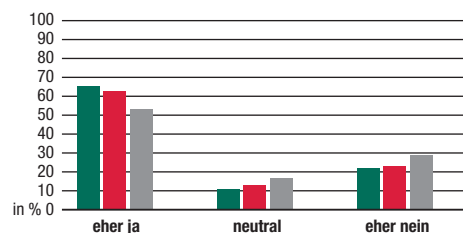
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre ■
Anteil im Beruf 6–10 Jahre ■
Anteil im Beruf 11–15 Jahre ■
Anteil im Beruf > 15 Jahre ■



Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Säle ■
Anteil im aktuellen OP 6–10 Säle ■
Anteil im aktuellen OP 11–15 Säle ■
Anteil im aktuellen OP > 15 Säle ■



OP-Bereich

OP-Bereich 1–3 Säle ■
OP-Bereich 4–8 Säle ■
OP-Bereich mehr als 8 Säle ■

11. Frage

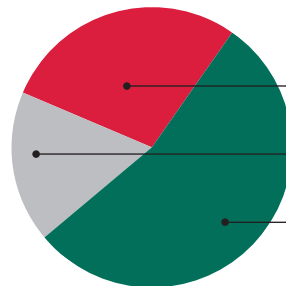
Der Organisationsgrad in meinem OP-Bereich ist gut (in %)

Beschreibung:

Den Organisationsgrad in ihrem OP-Bereich finden 54,43% eher gut. Deutlich unterschiedliche Einschätzungen gibt es hier auf der einen Seite zwischen der OP-Pflege (56,16%) bzw. den OTAs (56,37%) und auf der anderen Seite der Anästhesie-Pflege (50,27%), wobei sich der Wert bei dieser Berufsgruppe im Gegensatz zum letzten OP-Barometer etwas verbessert hat. Annähernd gleiche Werte zu 2009 erzielen Befragte mit kurzer (57,73%) bzw. langer Beschäftigungsdauer (55,83%). Die Werte für Befragte mit mittlerer Berufszugehörigkeit sind leicht gestiegen (50% bis 51%). Auch hier wieder eklatant ist die mehr als 20% unterschiedliche Einschätzung zwischen kleinen (66,36%) und sehr großen OP-Bereichen (nur 46,24%).

Fazit:

Die Empfindungen zum Organisationsgrad decken sich mit den in der Realität vorgefundenen Abläufen. Eine Quote von etwas über 54% ist weiterhin deutlich zu niedrig und stark verbesserungswürdig. Dass ausgerechnet die Anästhesie-Pflege den Organisationsgrad eher schlechter empfindet, könnte auf eine niedrigere Wertschätzung der Berufsgruppe als bei der OP-Pflege zurückgeführt werden. Die Berufsgruppe scheint am wenigsten in organisatorische Abläufe eingebunden zu sein. Nicht verwunderlich ist die Diskrepanz im Bezug zu der Größe des OP-Bereiches. Große OP-Bereiche erfordern naturgemäß eine wesentlich höhere Organisationskompetenz als kleinere. Diese scheint weiterhin nicht ausreichend vorhanden zu sein und bedeutet im Alltag einen hohen Verlust an möglichen Ressourcen und somit auch Erlösen.



Alle Befragten

eher nein

28,29 % (28,11%)*

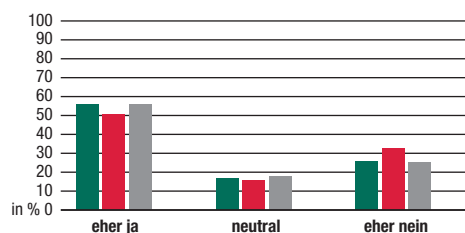
neutral

17,27 % (18,34%)*

eher ja

54,43 % (53,55%)*

* Referenzwerte 2009

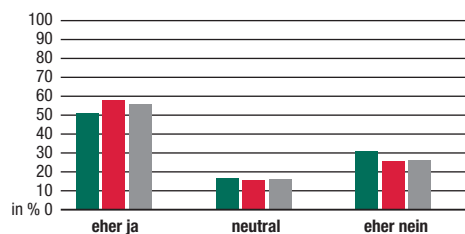


Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege

Anteil Anästhesie-Pflege

Anteil OTA

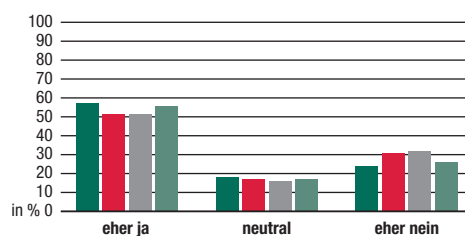


Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung

Anteil ohne Fachweiterbildung

Anteil aktuell dabei



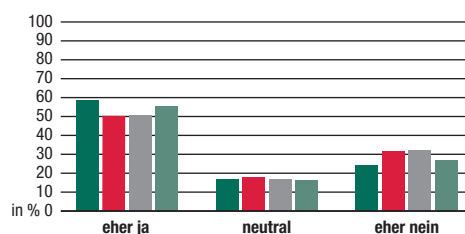
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre

Anteil im Beruf 6-10 Jahre

Anteil im Beruf 11-15 Jahre

Anteil im Beruf > 15 Jahre



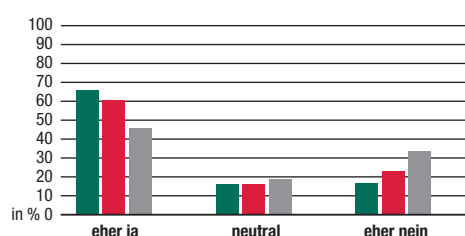
Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre

Anteil im aktuellen OP 6-10 Jahre

Anteil im aktuellen OP 11-15 Jahre

Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1-3 Säle

OP-Bereich 4-8 Säle

OP-Bereich mehr als 8 Säle

12. Frage

Unsere OP-Pläne sind zuverlässig (in %)

Beschreibung:

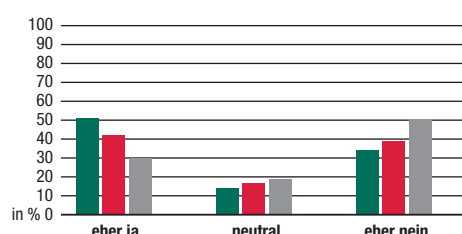
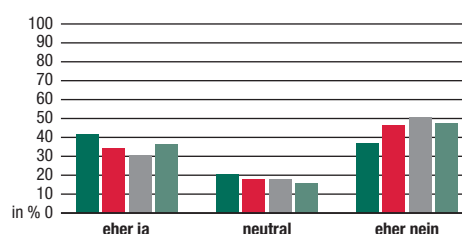
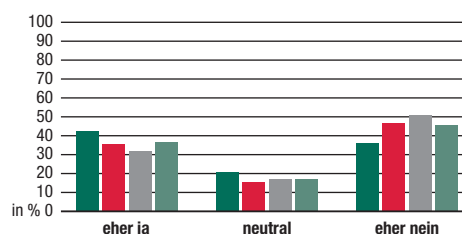
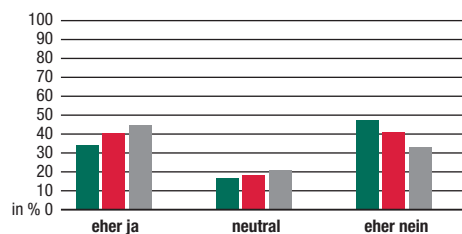
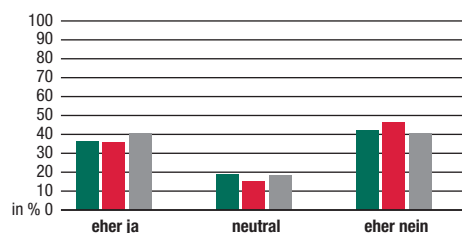
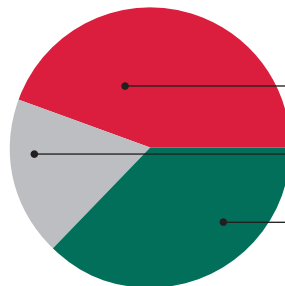
Ein extrem schlechter Wert wird bei der Frage nach zuverlässigen OP-Plänen erzielt.

Nur 37,48 % der Befragten empfinden ihre OP-Pläne als gut bis einigermaßen gut. Besonders niedrige Bewertungsergebnisse erzielen Befragte mit Fachweiterbildung (34,48 %).

Auch Teilnehmende, die etwas länger im Beruf bzw. im aktuellen OP-Bereich sind (31,76 % bzw. 30,58 %), geben sehr schlechte Beurteilungen ab. Fast schon katastrophal erscheinen die Werte in sehr großen OP-Bereichen (nur 30,00 %).

Fazit:

Jeder, der sich mit dem Thema OP-Organisation beschäftigt, weiß, dass es in fast jedem OP-Bereich Probleme mit einer zuverlässigen und aussagekräftigen OP-Planung gibt. Diese Defizite haben nicht nur starke Auswirkungen auf die Auslastungsmöglichkeiten von OP-Sälen, sondern verursachen auch permanent Spannungen zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen. Hier scheint dringend Handlungsbedarf bspw. in Form einer verbesserten Organisation der einzelnen operierenden Fachabteilungen oder in einer höheren Disziplin aller Berufsgruppen im Hinblick auf die Nutzung der kostenintensiven Ressource „OP-Minute“ zu bestehen.



13. Frage

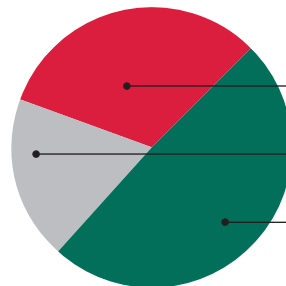
Meine Interessen sind in der OP-Organisation gut vertreten (in %)

Beschreibung:

Nur 49,24 % der Befragten fühlen sich mit ihrer Berufsgruppe in der vorhandenen OP-Organisation gut aufgehoben. Eklatant sind hier die Abweichungen der Anästhesie-Pflege mit nur 39,93 % (OP-Pflege 53,45 % und OTAs 52,02 %). Gleiches gilt für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit mittlerer Beschäftigungsdauer (nur 37,13 % im aktuellen OP-Bereich und für diejenigen in großen OP-Bereichen (40,79 %). Interessant ist, dass die 2011 erhobenen Werte fast exakt denen aus dem Jahr 2009 gleichen, was keinen Fortschritt in dieser Frage vermuten lässt.

Fazit:

Diese Frage ist natürlich eng mit der Frage nach der Einschätzung der OP-Organisation verbunden. Generell scheint mit nur 49 % einer eher positiven Einschätzung die Funktionspflege mit ihren Interessen nicht adäquat in der OP-Organisation vertreten zu sein. Die sehr niedrigen Werte der Anästhesie-Pflege scheinen wieder mit einer geringer empfundenen Wertschätzung dieser Berufsgruppe innerhalb aller im OP-Bereich arbeitenden Berufsgruppen in Zusammenhang zu stehen. Die Frage, warum sich gerade Befragte mit mittlerer Beschäftigungsdauer derart schlecht in der OP-Organisation vertreten fühlen, ist äußerst schwer zu beantworten. Ein Grund könnte darin liegen, dass diese Befragten eventuell den höchsten Grad an Resignation aufweisen, da sie sich nicht mehr in der ersten „Berufseuphorie“ befinden, aber noch einen langen Weg der Berufstätigkeit vor sich haben.



Alle Befragten

eher nein

31,83 % (31,84%)*

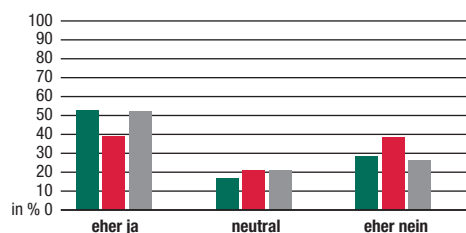
neutral

18,93 % (18,74%)*

eher ja

49,24 % (49,42%)*

* Referenzwerte 2009

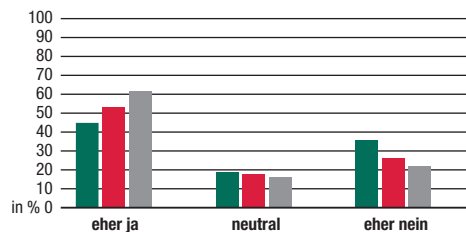


Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege

Anteil Anästhesie-Pflege

Anteil OTA

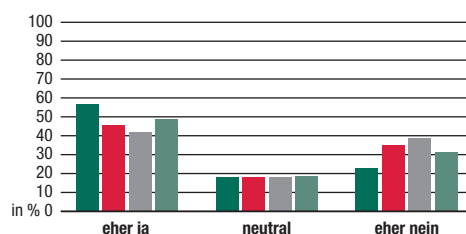


Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung

Anteil ohne Fachweiterbildung

Anteil aktuell dabei



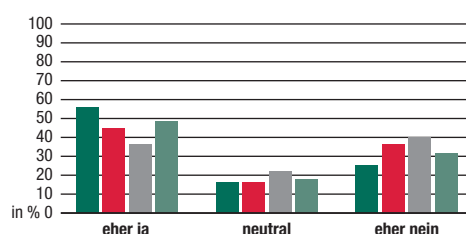
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre

Anteil im Beruf 6–10 Jahre

Anteil im Beruf 11–15 Jahre

Anteil im Beruf > 15 Jahre



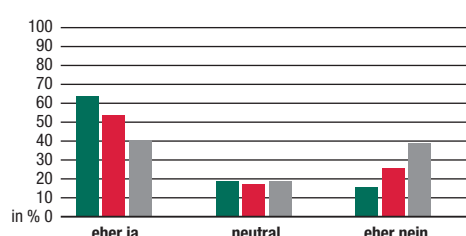
Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre

Anteil im aktuellen OP 6–10 Jahre

Anteil im aktuellen OP 11–15 Jahre

Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1–3 Säle

OP-Bereich 4–8 Säle

OP-Bereich mehr als 8 Säle

14. Frage

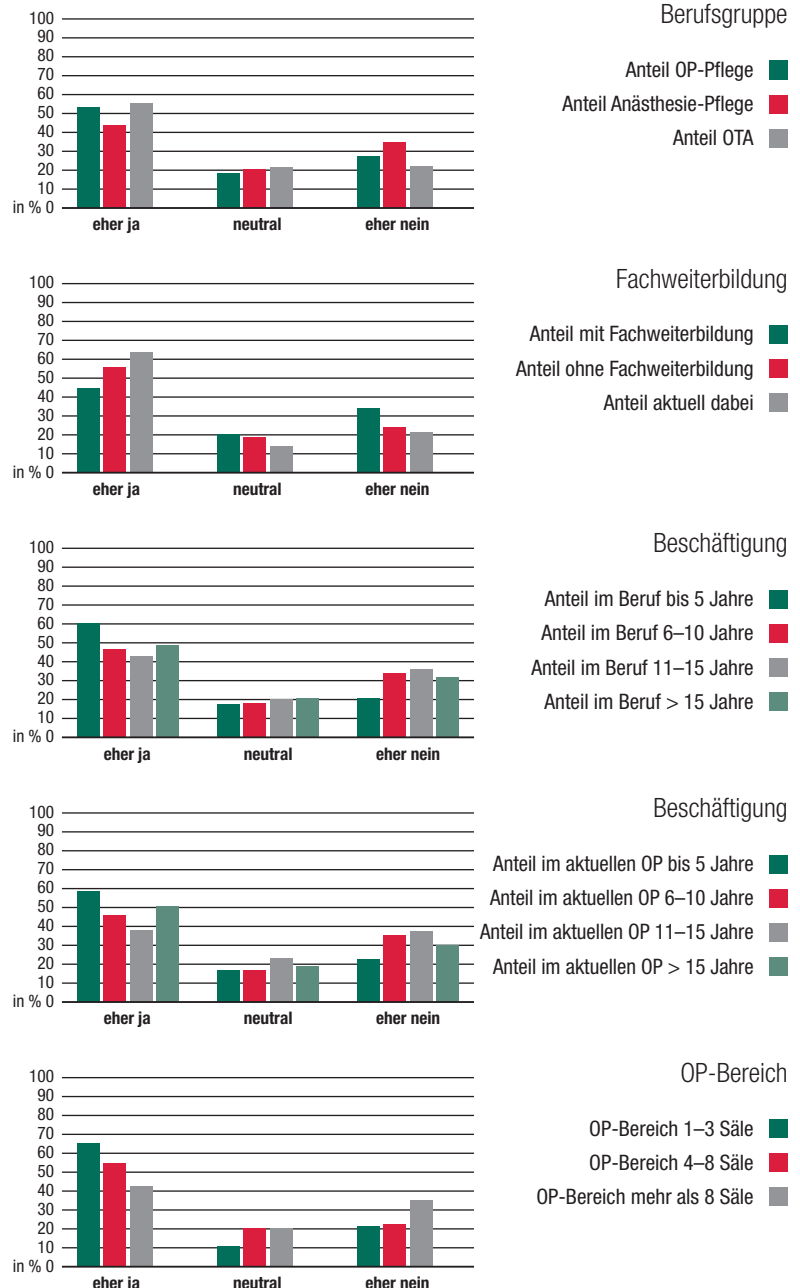
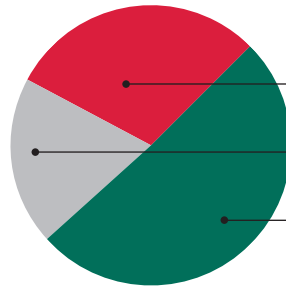
Ich erachte die Unternehmenskultur in meinem OP-Bereich als gut (in %)

Beschreibung:

Nur knapp die Hälfte der Befragten empfindet die Unternehmenskultur als sehr gut bis gut. Extrem sind die Unterschiede zwischen der OP-Pflege (53,50 %) bzw. den OTAs (56,32 %) und der Anästhesiepflege (44,18 %). Interessant ist auch, dass die Befragten, die sich aktuell in Weiterbildung befinden, den absolut höchsten Wert erzielen (64,06 %) sowie die gerade relativ kurz im Beruf (60,80 %) oder im aktuellen OP-Bereich (59,06 %) befindlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Auch in dieser Frage taucht wieder eine extreme Diskrepanz der positiven Einschätzung von Beteiligten aus kleineren OP-Bereichen (66,50 %) und großen OP-Bereichen (nur 43,73 %) auf.

Fazit:

Die Frage nach der richtigen, konstruktiven und motivierenden Unternehmenskultur gewinnt gerade auch in Krankenhäusern extrem an Bedeutung. Bedingt durch leergefegte Arbeitsmärkte – speziell auch für OP- und Anästhesiepflegekräfte – und ständig steigende Anforderungen an Arbeitsabläufe, sind Krankenhäuser darauf angewiesen, die qualitative und quantitative Ausstattung mit medizinischem und pflegerischem Personal dauerhaft aufrechtzuerhalten, und dies gelingt nur mit einer echten, nachhaltigen Wertschätzung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Insofern sollten die sehr schlechten Einschätzungen der Befragten im Hinblick auf diese Frage eine Aufforderung sein, sich intensiv mit der Stärkung einer positiven Unternehmenskultur auseinanderzusetzen.



15. Frage

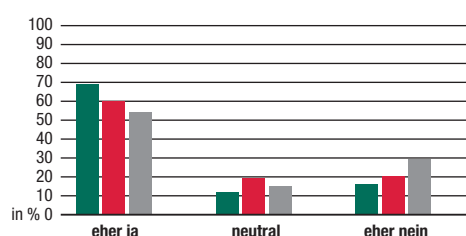
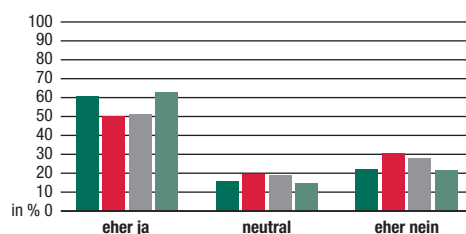
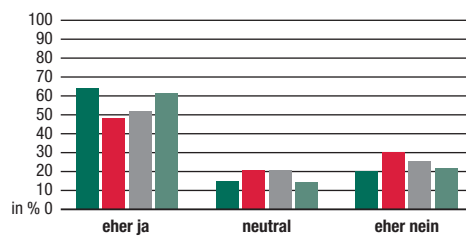
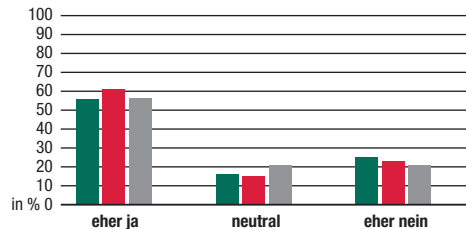
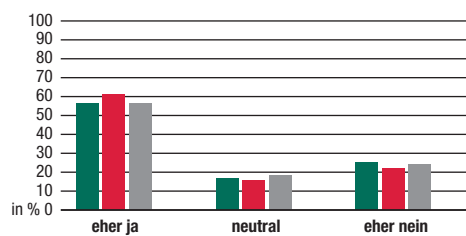
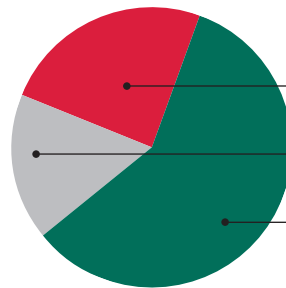
Beruf und Familie an meinem Arbeitsplatz sind gut vereinbar (in %)

Beschreibung:

Neu auch im OP-Barometer ist die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. 58,70 % der Befragten sehen hier eine Vereinbarkeit, wobei die Anästhesie-Pflege höhere Werte erzielt (61,79 %) als die anderen Berufsgruppen. Signifikant sind wiederum die unterschiedlichen Einschätzungen zwischen den Befragten, die sich relativ kurz (64,46 %) bzw. relativ lange im Beruf befinden (61,57 %), und denen mit einer mittleren Berufszugehörigkeit (48,63 % bzw. 52,38 %). Auch – wie fast bei allen Fragestellungen – scheinen aus Sicht der Familienfreundlichkeit große OP-Bereiche (54,22 %) wesentlich unattraktiver zu sein als kleine OP-Einheiten (69,48 %).

Fazit:

Die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist wohl auch einer der wesentlichen Schlüssel zur Attraktivität des Berufes. Die befragten Berufsgruppen werden nach wie vor mehrheitlich von Frauen dominiert, bei denen diese Fragestellung eine deutlich größere Rolle spielt als bei männlichen Mitarbeitern. Gepaart mit der ernsthaften Beschäftigung mit dem Thema Unternehmenskultur, scheint die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentliche Aufgabe auch in den OP-Bereichen zu sein, und hier gibt es laut diesem OP-Barometer noch deutlich Luft nach oben.



16. Frage

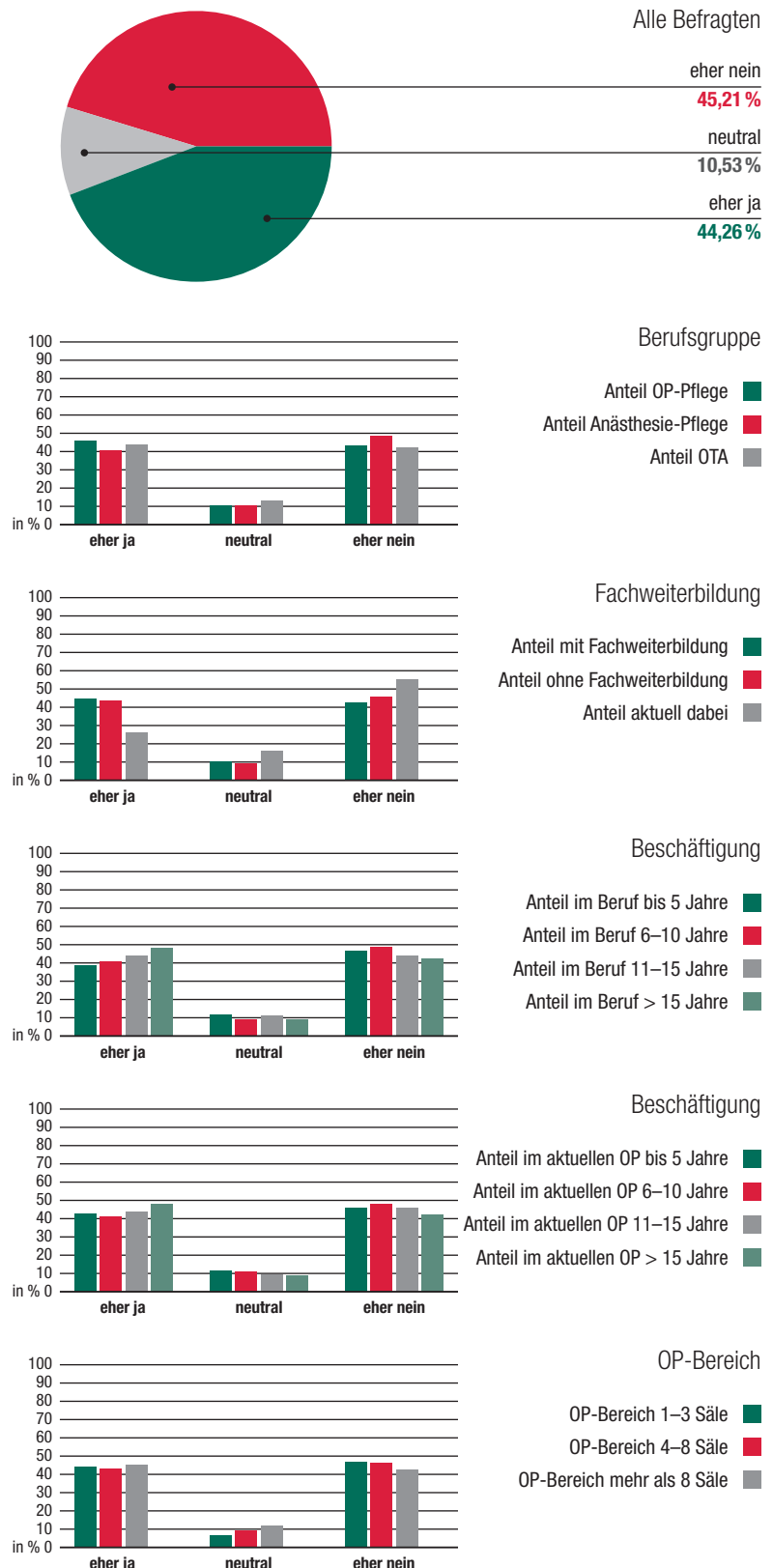
Aus meiner Sicht gibt es Probleme mit der Steri-Qualität (in %)

Beschreibung:

Auf Wunsch vieler Teilnehmer am OP-Barometer 2009 wurde die Frage nach der Steri-Qualität aufgenommen. Diese Frage beinhaltete sowohl organisatorische, funktionale als auch hygienische Aspekte. Nur 45,21 % der Befragten geben an, eher keine bis gar keine Probleme mit der Steri-Qualität zu haben. Die Detailauswertung des Auswertungsbereiches „eher keine“ Probleme zeigt, dass nur ca. 15 % aller Befragten erklären, überhaupt keine Probleme (also die beste Bewertung) mit der Steri-Qualität vorzufinden. Ausgehend von der Annahme, dass die Qualität der Steri-Produktion – gerade im Hinblick auf die Patientensicherheit – absolut keine Defizite duldet, ist dieser Wert erschreckend. Interessant für die Beurteilung der Einschätzungen ist, dass die Befragten, die sich aktuell in der Weiterbildung befinden, eine deutlich positivere Bewertung abgeben als diejenigen mit Fachweiterbildung.

Fazit:

Im Vorfeld der Veröffentlichung des OP-Barometers 2011 haben die Ergebnisse im Hinblick auf diese Fragestellung ein großes Medien-Echo ausgelöst. Jeder, der im OP-Bereich arbeitet, weiß, dass qualitativ schlecht aufbereitete Siebe oder Instrumentarien nicht nur den Ablauf einer Operation wesentlich stören, sondern auch immer wieder zu Stress zwischen den Berufsgruppen im OP führen. Entscheidend aber ist, dass es eine hohe Sensibilität bezüglich der Sauberkeit von OP-Instrumentarien in der Öffentlichkeit gibt und somit schon der kleinste Fehler, wenn der dann nun an die Öffentlichkeit kommt, extremste Auswirkungen auf das Image des gesamten Krankenhauses haben kann. Insofern sind die Ergebnisse des OP-Barometers 2011 eine deutliche Warnung und sollten den einen oder anderen OP-Bereich zu verstärkten Anstrengungen bzw. Investitionen in diesen Bereich veranlassen.



17. Frage

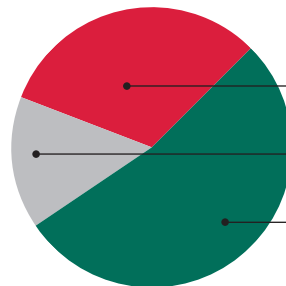
Ich bin generell bereit, ärztliche Tätigkeiten zu übernehmen (in %)

Beschreibung:

Die spannende und hochaktuelle Frage nach der Übernahme ärztlicher Tätigkeiten beantworteten 53,28 % der Befragten eher positiv. Stark auffallend ist der hohe Zustimmungswert der Anästhesie-Pflege (69,24 %!), im Gegensatz zur OP-Pflege mit 44,96 %, wobei der OP-Pflege-Wert im Vergleich zu 2009 nochmals um ca. 5 % gesunken ist. Die Größe des OP-Bereiches scheint bei der Bewertung dieser Frage eine kleine Rolle zu spielen, stärker aber die Beschäftigungsdauer. Am wenigsten Interesse an der Übernahme ärztlicher Tätigkeiten haben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer langen Beschäftigungsdauer (49,09 %).

Fazit:

Die generelle Zustimmung, sich mit diesem Thema zu beschäftigen, ist zwar leicht gesunken, kann aber durchaus als positiv bewertet werden. Die Voraussetzungen für die Übernahme wurden nicht explizit abgefragt und dürften vielfältig sein. Der extrem hohe Anteil der Anästhesie-Pflege, der sich vorstellen kann, ärztliche Tätigkeiten (wahrscheinlich die des Anästhesisten) zu übernehmen, verwundert nicht, da ärztliche Tätigkeiten von dieser Berufsgruppe schon heute (natürlich unter ärztlicher Aufsicht) teilweise wahrgenommen werden. Die höhere Bereitschaft in größeren OP-Bereichen kann als höheres Interesse der Berufsgruppen an medizinischen Zusammenhängen in diesen Bereichen gedeutet werden.



Alle Befragten

eher nein

31,41 % (28,92 %)*

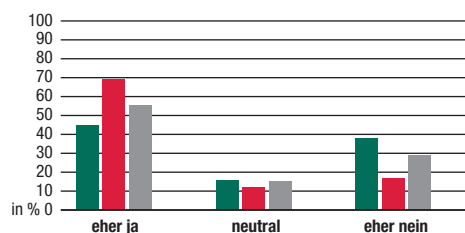
neutral

15,31 % (14,67 %)*

eher ja

53,28 % (56,41 %)*

* Referenzwerte 2009

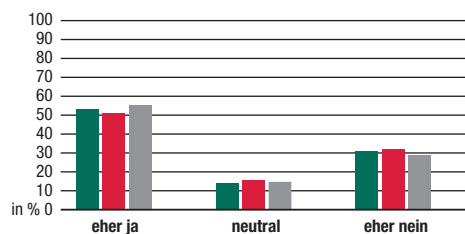


Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege

Anteil Anästhesie-Pflege

Anteil OTA

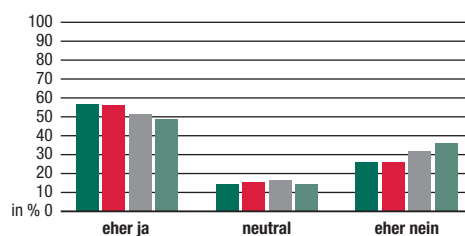


Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung

Anteil ohne Fachweiterbildung

Anteil aktuell dabei



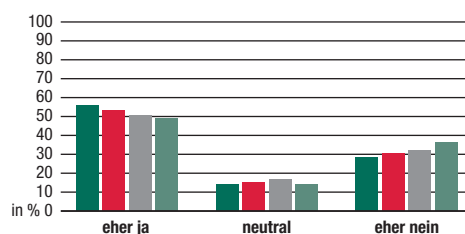
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre

Anteil im Beruf 6-10 Jahre

Anteil im Beruf 11-15 Jahre

Anteil im Beruf > 15 Jahre



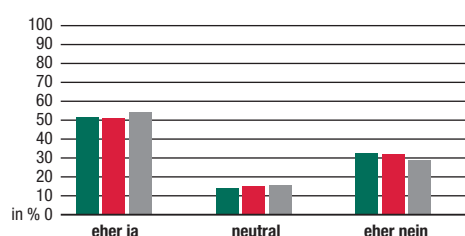
Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre

Anteil im aktuellen OP 6-10 Jahre

Anteil im aktuellen OP 11-15 Jahre

Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1-3 Säle

OP-Bereich 4-8 Säle

OP-Bereich mehr als 8 Säle

18. Frage

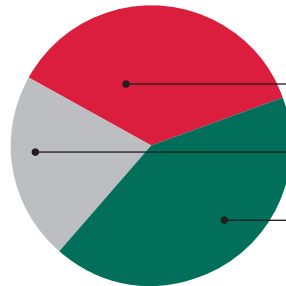
Ich habe ausreichend Zeit zur Patientenbetreuung (in %)

Beschreibung:

Weiterhin hohe Unzufriedenheit herrscht über die Frage der Patientenbetreuung im OP-Bereich. Während insgesamt 36,21 % mit der Möglichkeit der Patientenbetreuung noch eher unzufrieden sind, erzielen den schlechtesten Wert die OP-Pflege mit 36,84 %, den besten Wert die Anästhesie-Pflege mit 54,87 %. Bei Beschäftigten mit einer kurzen Berufszugehörigkeit empfinden nur 28,91 %, dass sie eher zu wenig Zeit für den Patienten haben. Insgesamt haben sich die Werte zur Patientenbetreuung im Vergleich zum letzten OP-Barometer jedoch gebessert.

Fazit:

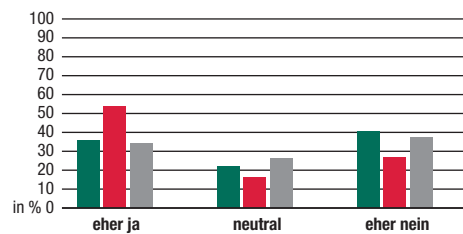
Die Möglichkeit der Patientenbetreuung wird von allen Berufsgruppen nach wie vor als gering empfunden. Inwieweit dies bei dem Patienten auch so empfunden wird, lässt sich nicht bestimmen. Im Rahmen der Tätigkeiten der Anästhesie-Pflege hat die Patientenbetreuung einen sehr hohen Stellenwert, und dies drückt sich auch deutlich positiv in der Befragung aus. Wichtiger als für alle anderen Berufsgruppen ist für die Anästhesie-Pflege die Betreuung der Patienten von großer Image-Bedeutung, da es ja gerade eine wesentliche Aufgabe dieser Berufsgruppe ist, Patienten auch in den Phasen vor und nach einer Narkose lückenlos zu betreuen.



Alle Befragten

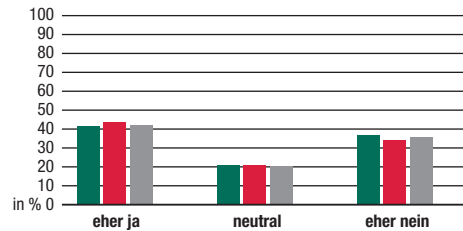
eher nein
36,21 % (42,33%)*
neutral
21,70 % (20,71%)*
eher ja
42,09 % (36,96%)*

* Referenzwerte 2009



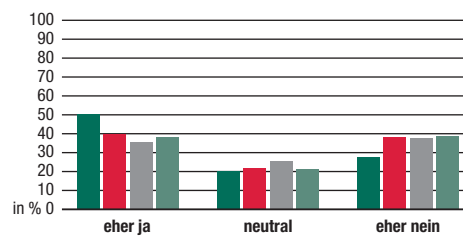
Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege
Anteil Anästhesie-Pflege
Anteil OTA



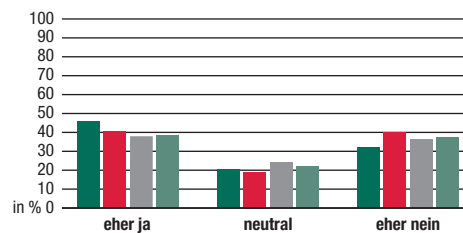
Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung
Anteil ohne Fachweiterbildung
Anteil aktuell dabei



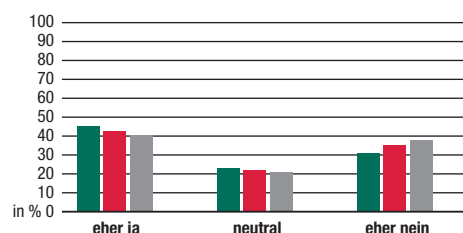
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre
Anteil im Beruf 6-10 Jahre
Anteil im Beruf 11-15 Jahre
Anteil im Beruf > 15 Jahre



Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre
Anteil im aktuellen OP 6-10 Jahre
Anteil im aktuellen OP 11-15 Jahre
Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1-3 Säle
OP-Bereich 4-8 Säle
OP-Bereich mehr als 8 Säle

19. Frage

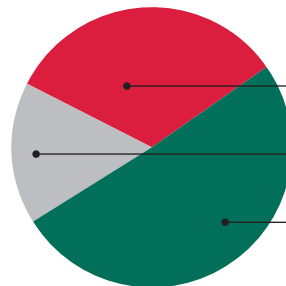
Die Patientenbetreuung im OP hat sich seit 2009 verschlechtert (in %)

Beschreibung:

Eine Verschlechterung der Patientenbetreuung seit 2009 konstatieren insgesamt 51,10%. Signifikante Unterschiede gibt es hier zwischen der Anästhesie-Pflege (53,27%) und den OTAs mit 46,63%. Auch die Beschäftigungengruppe zwischen 6 und 10 Jahren erreicht hier hohe Werte (56,70%). Wiederum stark betroffen von der Verschlechterung der Patientenbetreuung seit dem Jahr 2009 sind große OP-Bereiche (56,23%).

Fazit:

Aufbauend auf Frage 18 zeigt sich hier weiterhin eine negative Tendenz. Die sowieso schon als schlecht empfundene Quote der Patientenbetreuung verschlechtert sich anscheinend im Rahmen der massiven Leistungsverdichtung und der zunehmenden Personalknappheit nochmals im OP-Bereich weiter. Die Daten zum vorherigen OP-Barometer sind bei dieser Frage nur bedingt vergleichbar, da der Zeitraum bei der Frage in 2009 länger war als bei der aktuellen Fragestellung und die OP-Bereiche in 2009 noch deutlicher unter dem Eindruck der Einführung der DRGs gestanden haben dürften.



Alle Befragten

eher nein

32,58 % (26,37 %)*

neutral

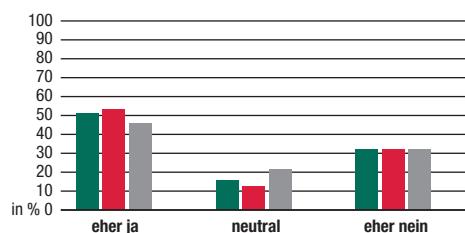
16,32 % (15,80 %)*

eher ja

51,10 % (57,83 %)*

* Referenzwerte 2009

(Frage: ... hat sich seit 2006 verschlechtert)

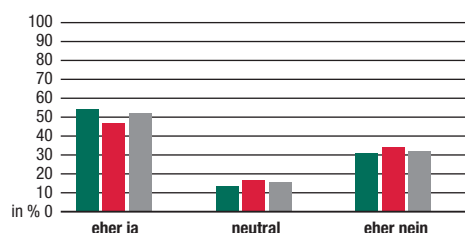


Berufgruppe

Anteil OP-Pflege

Anteil Anästhesie-Pflege

Anteil OTA

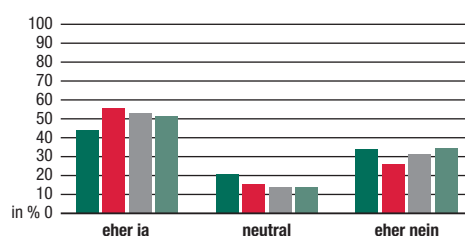


Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung

Anteil ohne Fachweiterbildung

Anteil aktuell dabei



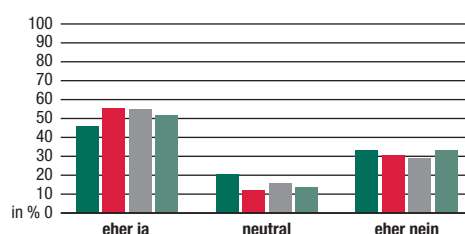
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre

Anteil im Beruf 6-10 Jahre

Anteil im Beruf 11-15 Jahre

Anteil im Beruf > 15 Jahre



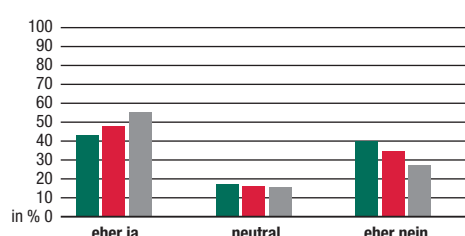
Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre

Anteil im aktuellen OP 6-10 Jahre

Anteil im aktuellen OP 11-15 Jahre

Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1-3 Säle

OP-Bereich 4-8 Säle

OP-Bereich mehr als 8 Säle

20. Frage

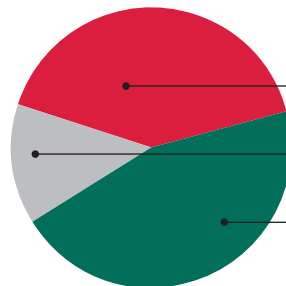
Die Patientengefährdung im OP hat seit 2009 zugenommen (in %)

Beschreibung:

Etwas weniger als die Hälfte der Befragungs- teilnehmer und -teilnehmerinnen meint, dass seit 2009 die Patientengefährdung weiter zugenommen hat (45,45 %). Deutlich am wenigsten empfinden dies noch die OTAs (37,99 %), am meisten die Anästhesie-Pflege (48,31 %). Fast 14 %-Punkte in der Bewertung liegen zwischen den Beschäftigten bis 5 Jahre (38,85 %) und den Beschäftigten zwischen 6 und 10 Jahren (52,26 %). Auch bei der Größe der OP-Bereiche gibt es wieder eine aufsteigende Tendenz. Während in kleinen OP-Bereichen 38,50 %-Punkte erreicht wurden, waren es in mittleren 41,51 % und in den großen OP-Bereichen bereits über 50 % (50,44 %).

Fazit:

Dass über 45 % der Befragten eine Zunahme der Patientengefährdung sehen, muss deutlich als ein zu hoher Wert und wiederum auch als Warnsignal gesehen werden. Eine Patientengefährdung im OP-Bereich (und nicht nur dort) sollte weitestgehend ausgeschlossen werden. Hierzu bedarf es neben einer verbesserten Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Installation von Riskmanagement- Systemen und einer gelebten Fehlerkultur. Auch bei dieser Frage sind die Daten zum vorherigen OP-Barometer nur bedingt vergleichbar, da der Zeitraum bei der Frage in 2009 ebenfalls länger war als bei der aktuellen Fragestellung.



Alle Befragten

eher nein

40,63 % (35,52 %)*

neutral

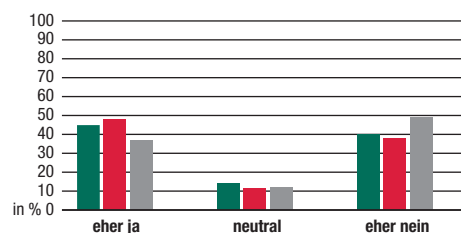
13,93 % (13,32 %)*

eher ja

45,45 % (51,36 %)*

* Referenzwerte 2009

(Frage: ... hat seit 2006 zugenommen)

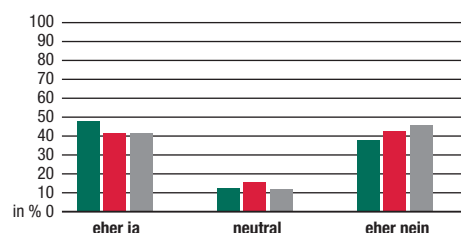


Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege

Anteil Anästhesie-Pflege

Anteil OTA

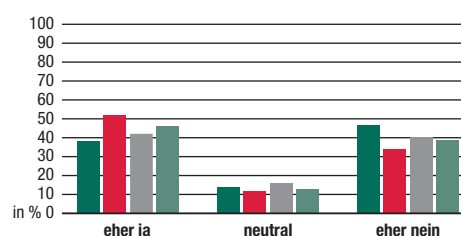


Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung

Anteil ohne Fachweiterbildung

Anteil aktuell dabei



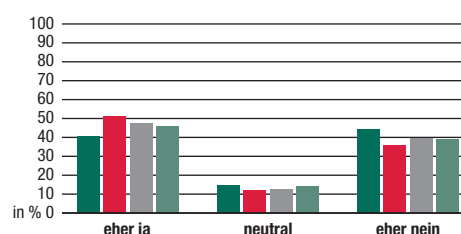
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre

Anteil im Beruf 6-10 Jahre

Anteil im Beruf 11-15 Jahre

Anteil im Beruf > 15 Jahre



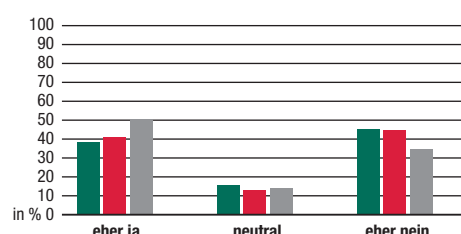
Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre

Anteil im aktuellen OP 6-10 Jahre

Anteil im aktuellen OP 11-15 Jahre

Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1-3 Säle

OP-Bereich 4-8 Säle

OP-Bereich mehr als 8 Säle

21. Frage

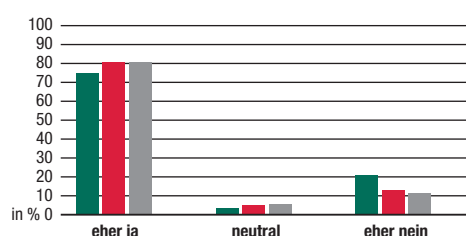
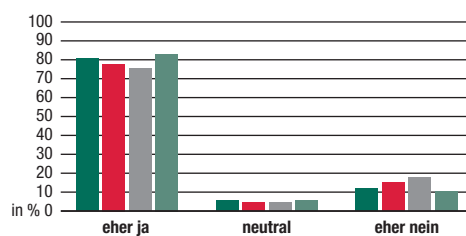
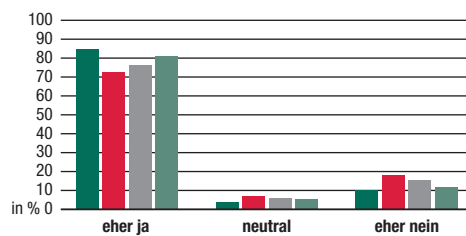
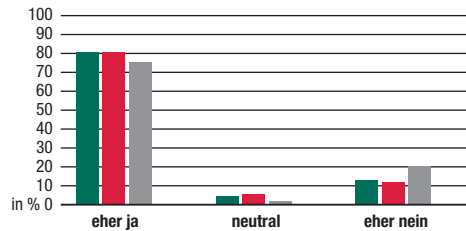
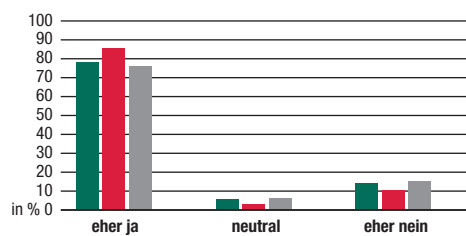
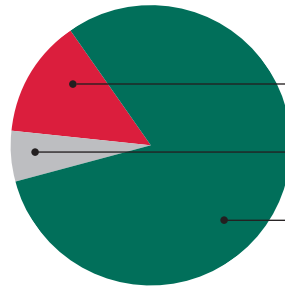
Wir haben Checklisten, um OP-Verwechslungen zu verhindern (in %)

Beschreibung:

Ein erfreuliches Ergebnis zeigt die Frage nach vorhandenen Checklisten. Über 80 % der Befragten geben an, Checklisten gegen OP-Verwechslungen zu haben, wobei hier ein klarer Vorsprung bei der Anästhesie-Pflege besteht (85,90 %). Auch schätzen die Befragten, die sehr kurz oder schon sehr lange im OP-Bereich arbeiten, die Frage deutlich positiver ein (85,23 % bzw. 81,83 %) als diejenigen mit mittlerer Berufsdauer (73,79 % bzw. 77,82 %). Fast schon ausnahmsweise (im Gegensatz zu den anderen Fragen) erzielen OP-Bereiche mit mehr als 8 OP-Sälen eine bessere Beurteilung als gerade die kleinen OP-Bereiche (75,50 %).

Fazit:

Die Patientensicherheit in Bezug auf das Vorhandensein von Checklisten gegen Verwechslungsgefahren scheint doch inzwischen hohe Beachtung zu finden. Nicht abgefragt wurde jedoch, ob diese Listen – z. B. im Rahmen des Team Time Out – auch flächendeckend und lückenlos eingesetzt werden. Hier sind erfahrungsgemäß jedoch noch erhebliche Zweifel angebracht.



22. Frage

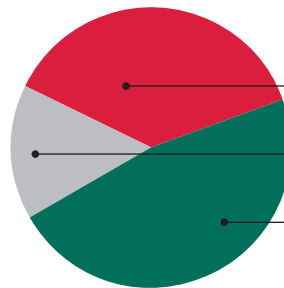
Wenn ich heute entscheiden könnte, würde ich den Beruf wieder auswählen (in %)

Beschreibung:

Die Quote von Befragten, die diesen Beruf nochmals auswählen würden, liegt leicht höher als 2009, jedoch immer noch bei nur 47,40 %, die Quote derjenigen, die sich nicht nochmals für diesen Beruf entscheiden würden, bei 37,10 %. In einem anderen Krankenhaus würden demnach 15,50 %. Am ehesten zu der eigenen Berufsentscheidung stehen nach wie vor die OTAs (59,80 %), gefolgt mit deutlichem Abstand von der Anästhesie-Pflege (46,18 %) und der OP-Pflege (45,52 %). Die höchsten Zustimmungswerte haben Beschäftigte mit kurzer Berufszugehörigkeit (61,54 %) bzw. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in kleinen OP-Bereichen (55,88 %).

Fazit:

Wenn über die Hälfte der Befragten den Beruf nicht mehr oder nur noch in einem anderen Krankenhaus auswählen würden, ist dies weiterhin – wie auch 2009 – ein deutliches Signal. Dass von der hohen Ablehnungsquote primär fachweitergebildete und lang im Beruf stehende – also i. d. R. hochqualifizierte – Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betroffen sind, zeigt das aktuelle Dilemma auf. Gut qualifizierte und erfahrene Beschäftigte stehen immer weniger den OP-Bereichen zur Verfügung. Die Weitergabe von erworbenem Wissen wird schwieriger, neue Operationsmethoden zu implementieren aufwendiger; und wie kann man Nachwuchs motivieren, in diesen Beruf zu gehen, wenn die „alten Hasen“ zum großen Teil ihre Berufsentscheidung bereuen?



Alle Befragten

nein

37,10 % (39,67 %)*

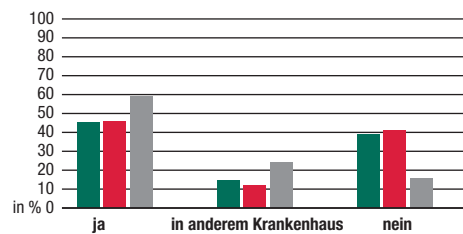
in anderem Krankenhaus

15,50 % (16,50 %)*

ja

47,40 % (43,83 %)*

* Referenzwerte 2009

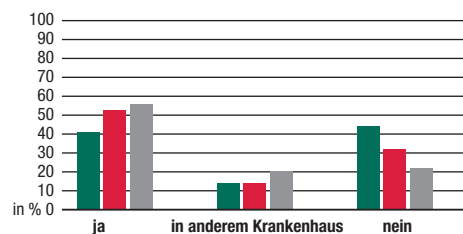


Berufsgruppe

Anteil OP-Pflege

Anteil Anästhesie-Pflege

Anteil OTA

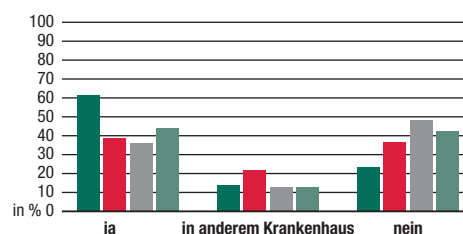


Fachweiterbildung

Anteil mit Fachweiterbildung

Anteil ohne Fachweiterbildung

Anteil aktuell dabei



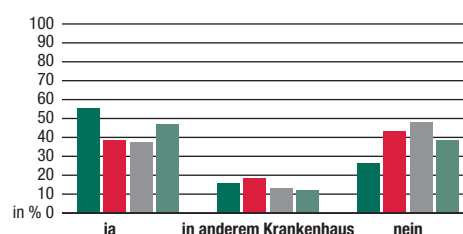
Beschäftigung

Anteil im Beruf bis 5 Jahre

Anteil im Beruf 6–10 Jahre

Anteil im Beruf 11–15 Jahre

Anteil im Beruf > 15 Jahre



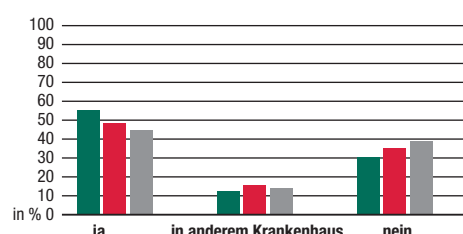
Beschäftigung

Anteil im aktuellen OP bis 5 Jahre

Anteil im aktuellen OP 6–10 Jahre

Anteil im aktuellen OP 11–15 Jahre

Anteil im aktuellen OP > 15 Jahre



OP-Bereich

OP-Bereich 1–3 Säle

OP-Bereich 4–8 Säle

OP-Bereich mehr als 8 Säle

23. Frage

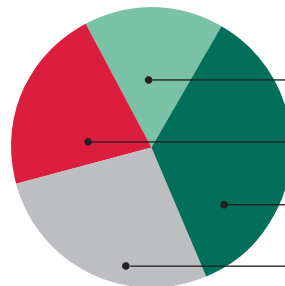
Attraktiver wäre mein Beruf für mich durch ... (in %)

Beschreibung:

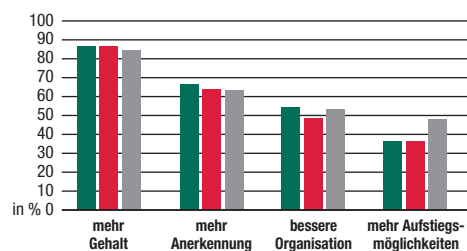
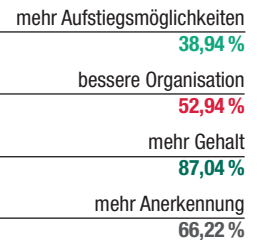
Bei dieser Fragestellung waren mehrere Antworten möglich; zusätzlich zu dem letzten OP-Barometer konnten diesmal die Aufstiegsmöglichkeiten genannt werden. Der Wunsch nach einem höheren Gehalt von 87,04% ist nicht wirklich überraschend und liegt in der Natur eigentlich fast eines jeden Arbeitsplatzes. Interessant ist hier die sehr hohe Quote bei Befragten aus kleinen OP-Bereichen (90,00%). Bei dem Wunsch nach mehr Anerkennung (insgesamt 66,22%) sticht die OP-Pflege mit 67,22% leicht heraus. Eine bessere Organisation ist für 52,94% ein Thema, wobei Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus großen OP-Bereichen (55,16%) einen Spitzenplatz einnehmen. Immerhin fast 40% beschäftigen sich mit dem Thema Aufstiegsmöglichkeiten, wobei dies bei den OTAs (48,51%) und den jeweils jüngeren Befragten naturgemäß eine größere Rolle spielt als bei den „alten Hasen“.

Fazit:

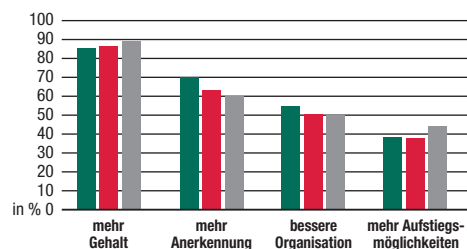
Neben dem „klassischen“ Wunsch-Ansatz der Erhöhung des Einkommens zeigt dieses Ergebnis, dass die Anerkennung der Arbeit für die Berufsgruppe der Pflege im OP-Bereich einen zentralen Stellenwert hat. Ein bisschen überraschend ist dies schon, denn eigentlich wäre zu vermuten gewesen, dass eine schlechte Organisation des Arbeitsplatzes wesentlich dazu beiträgt, dass dieser Beruf nicht mehr als attraktiv empfunden wird. Dennoch ist auch eine Quote von über 50%, die eine bessere Organisation wünschen, deutlich und verdient weiterhin Beachtung.



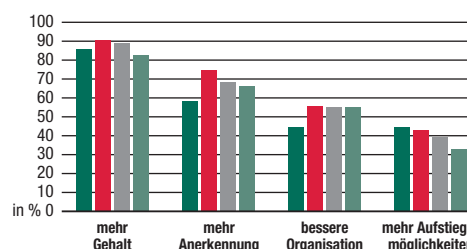
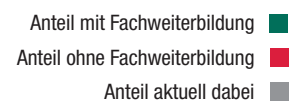
Alle Befragten



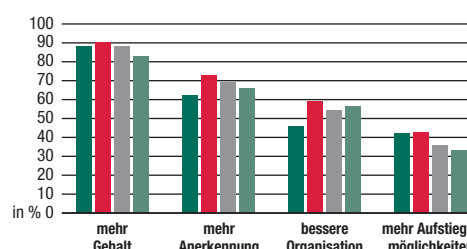
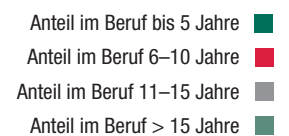
Berufsgruppe



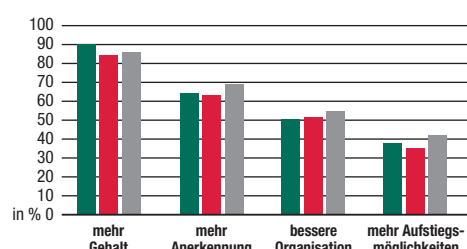
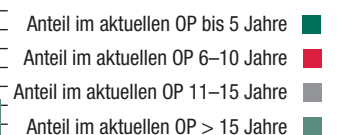
Fachweiterbildung



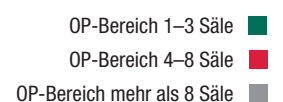
Beschäftigung



Beschäftigung



OP-Bereich



Benchmark über jeweils alle Fragebögen

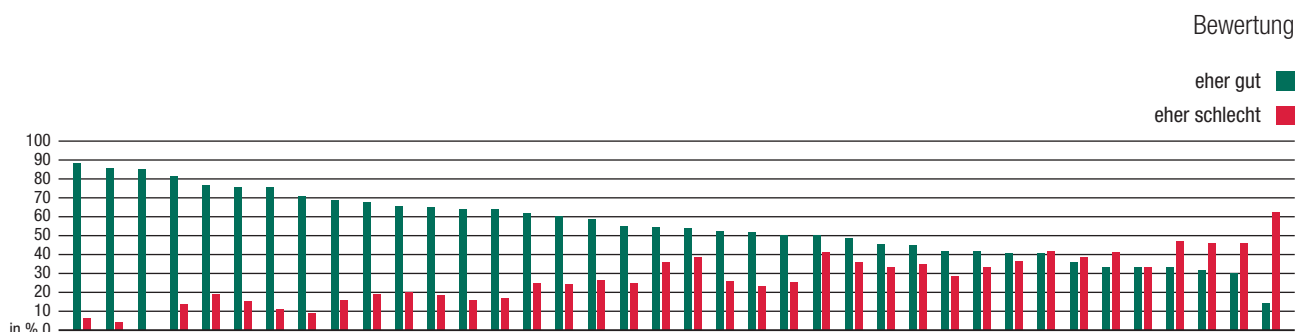
(unabhängig von Berufsdifferenzierungen)

Frage 11:

Der Organisationsgrad in meinem OP-Bereich ist gut (in %)

Fazit:

Die vergleichende Auflistung von Zustimmungswerten (eher gut) und Ablehnungswerten (eher schlecht) in Bezug auf den Organisationsgrad zeigt eine extreme Spreizung bei den Befragten (hier 38 Vergleichskliniken) in OP-Bereichen. Die besten Werte liegen deutlich über 80%, die schlechtesten wiederum bei weniger als 35%. Das Benchmark belegt deutlich, dass das Thema Organisation auch in immer schwierigeren Zeiten gut bewältigt werden kann, wenn der nachhaltige Wille bei allen Beteiligten hierzu vorhanden ist.

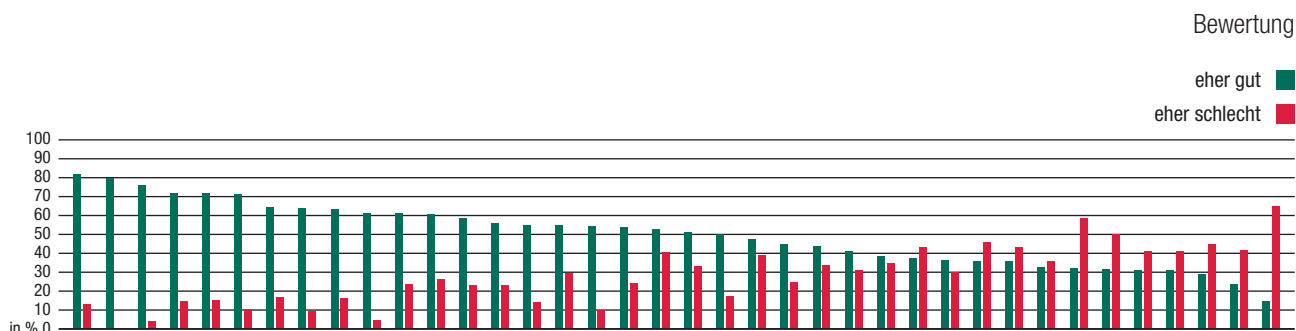


Frage 14:

Ich erachte die Unternehmenskultur in meinem OP-Bereich als gut (in %)

Fazit:

Analog zum Thema Organisation können auch die sehr unterschiedlichen Aussagen zur Unternehmenskultur in Bezug auf die große Spreizung gesehen werden. Interessanterweise sind oft die OP-Bereiche, die einen guten Organisationsgrad aufweisen, auch im oberen Bereich bei der Frage nach der Unternehmenskultur vertreten, oder umgekehrt im unteren Bereich. Die These, dass es sich in einer guten Organisation besser arbeiten lässt und dies direkt in Verbindung gebracht werden kann mit der Möglichkeit, eine gute und positive Unternehmenskultur zu entwickeln, wird durch die Ergebnisse des OP-Barometers untermauert.



Benchmark über jeweils alle Fragebögen

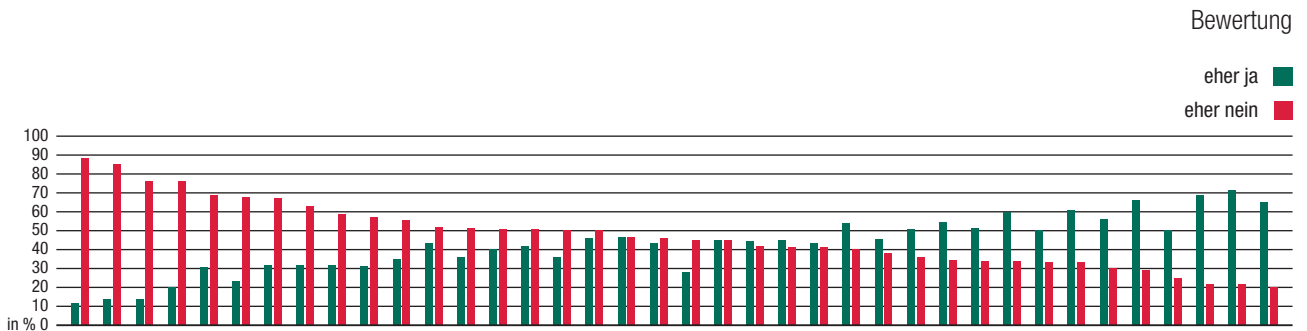
(unabhängig von Berufsdifferenzierungen)

Frage 16:

Aus meiner Sicht gibt es Probleme mit der Steri-Qualität (in %)

Fazit:

Der Vergleich in Bezug zu der Frage nach der Steri-Qualität zeigt definitiv einen großen Handlungsbedarf. Nur 5,26 % der in den Vergleich einbezogenen OP-Bereiche haben eine Positivquote (eher nein) der Sterilgutaufbereitung von unter 20 %. Hingegen weisen 34,21 % der OP-Bereiche eine Negativquote (eher ja) von über 50 % auf. Wie schon bei Frage 16 thematisiert, darf es in dieser Frage keine Kompromisse bez. einer anzustrebenden Perfektion geben. Eine ständige Überwachung der Qualität der Sterilgutversorgung und zusätzliche personelle und materielle Investitionen scheinen bei dieser Fragestellung dringend angesagt.

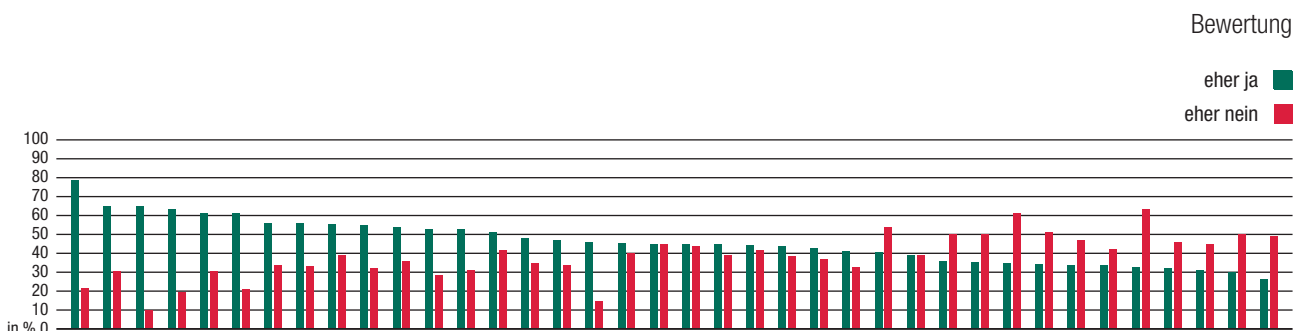


Frage 22:

Wenn ich heute entscheiden könnte, würde ich den Beruf wieder auswählen (in %)

Fazit:

Speziell in dieser vergleichenden Betrachtung wird deutlich, dass die grundlegende Einstellung zur Berufswahl der Pflegekräfte im OP-Bereich nicht prinzipiell von den für alle vorliegenden Rahmenbedingungen geprägt wird, sondern von dem direkten Empfinden am einzelnen Arbeitsplatz. Dies lässt hoffen, dass durch bessere Organisation und wertschätzenden Umgang miteinander die generelle Bewertung der Berufsentscheidung positiv beeinflusst werden kann, was dem Image der Pflegemitarbeiter und -mitarbeiterinnen sicherlich nützen würde.



Zu guter Letzt und nicht ganz ernst gemeint ...

Im direkten Vergleich aller Fragen, wer jeweils die höchsten bzw. niedrigsten Positivwerte erzielt, ergibt sich folgendes Bild ...

... am positivsten empfindet seinen/ihren Arbeitsplatz

- der/die OTA
- mit einer Beschäftigung bis zu 5 Jahren
- in einem OP-Bereich bis zu 3 OP-Sälen

... am negativsten empfindet seinen/ihren Arbeitsplatz

- die Anästhesie-Pflege
- mit Fachweiterbildung
- mit einer Beschäftigung zwischen 6 und 15 Jahren
- in einem OP-Bereich mit mehr als 8 OP-Sälen

