Arbeitsplatz OP im demographischen Wandel

Notwendigkeit einer demografischen Personalentwicklung im OP

Jens Kladen OP Teamleitung Jens.Kladen@sana.de

14. OP Management Kongress

Sana Kliniken AG

Drittgrößte private Klinikgruppe in Deutschland. Nicht börsennotiert.

2.300
Millionen Euro Umsatz

49
Konzernkliniken

8
Pflegeheime

28.555
Mitarbeiter

2,2
Millionen Patienten

8
Kliniken im Management

Jens Kladen OP Teamleitung Jens.Kladen@sana.de

14. OP Management Kongress

Sana an 60 Standorten vertreten

- Klinik mit Sana Mehrheitsbeteiligung
- Klinik mit Sana Minderheitsbeteiligung
- Klinik im Sana Management
- Alten- & Pflegeheime mit Sana-Mehrheitsbeteiligung
- Alten- & Pflegeheime im Sana-Management

OP im Sana Klinikum Hameln

- 10.500 OP/Jahr
- 11 Operative Fachabteilungen
- 7 OP Säle / Zentral OP
- 2 Ambulante OP Säle
- 2 TUR
- Kreißsaal
- 34 Mitarbeiter
- 27 Planstellen
- 2 Servicekräfte
- (3) jetzt 6 OTA Schüler

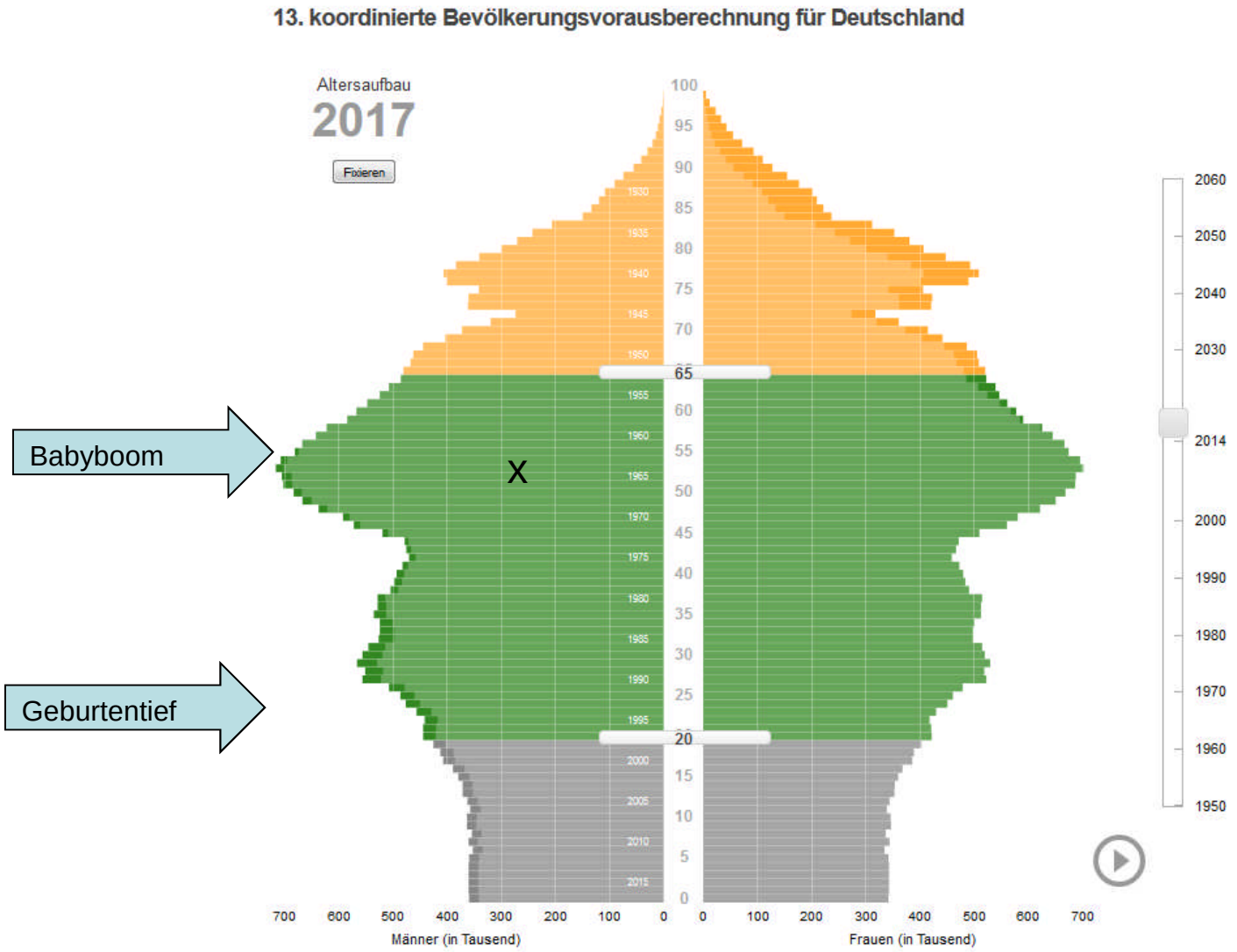
14. OP Management Kongress

Donau-Universität Krems
Universität für Weiterbildung

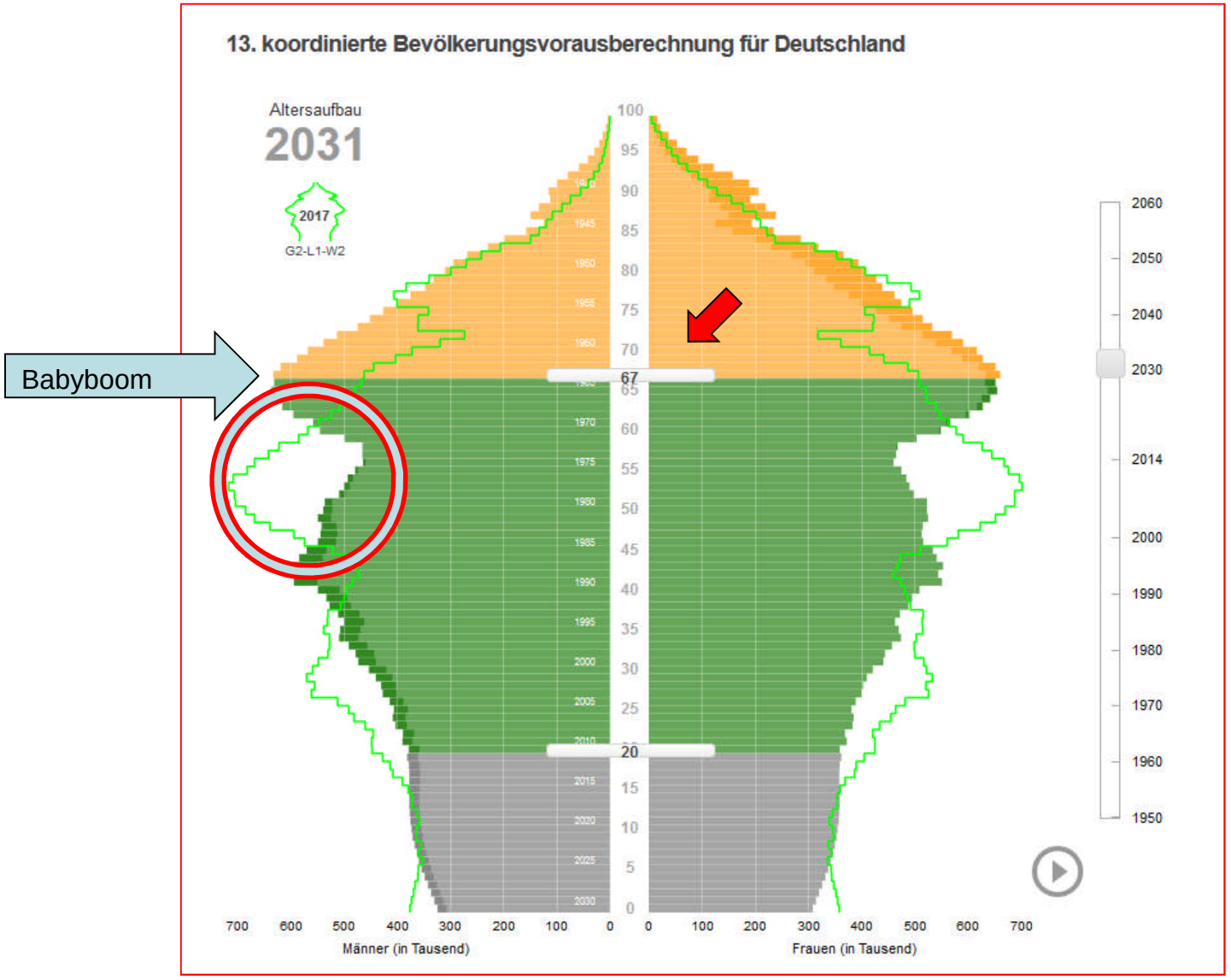
Management im Gesundheitswesen/Healthcare Management
mit der Vertiefung OP-Management

4 Semester berufsbegleitender Universitätslehrgang (MSc)

14. OP Management Kongress



14. OP Management Kongress



Beschäftigte im Operationsdienst

Beschäftigte im Operationsdienst

1.286 Operativ tätige Kliniken (1.320 in 2013)

- 16,4 Millionen Operationen (2015)
- 35.988 Mitarbeiter im Operationsdienst (nicht ärztl. Personal) (34.749 in 2013)

- ~29.000 weiblich (43% TZ)
- ~7.000 männlich (13% TZ)
- ~14.000 mit Fachweiterbildung

Quelle: Gesundheitsberichtserstattung des Bundes

Beschäftigte im Operationsdienst

1.286 Operativ tätige Kliniken (1.320 in 2013)

- 16,4 Millionen Operationen (2015)
- 35.988 Mitarbeiter im Operationsdienst (nicht ärztl. Personal) 34.749 (2013)
- ~29.000 weiblich (43% TZ)
- ~7.000 männlich (13% TZ)
- ~14.000 mit Fachweiterbildung
- **OTA**
- ~8.000 (~350 Absolventen/Jahr)

  ~4500 (2012)

Quelle: Gesundheitsberichtserstattung des Bundes

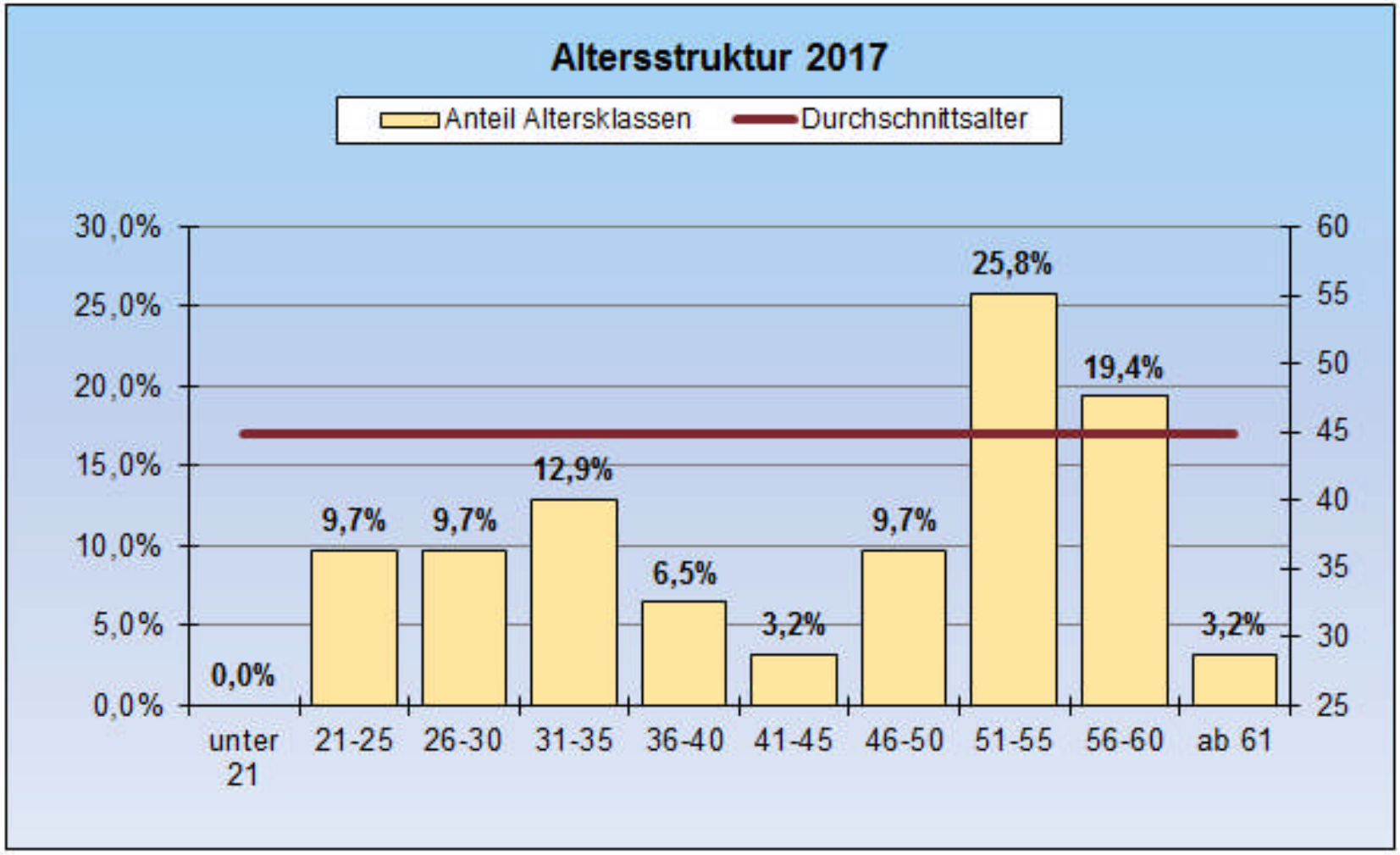
Altersstruktur im Zentral OP
Sana Klinikum Hameln-Pyrmont

- 31 Mitarbeiter (26 VK)
- Durchschnittsalter 46 Jahre (41,4 Jahre/Frauen, 50,6 Jahre/Männer)

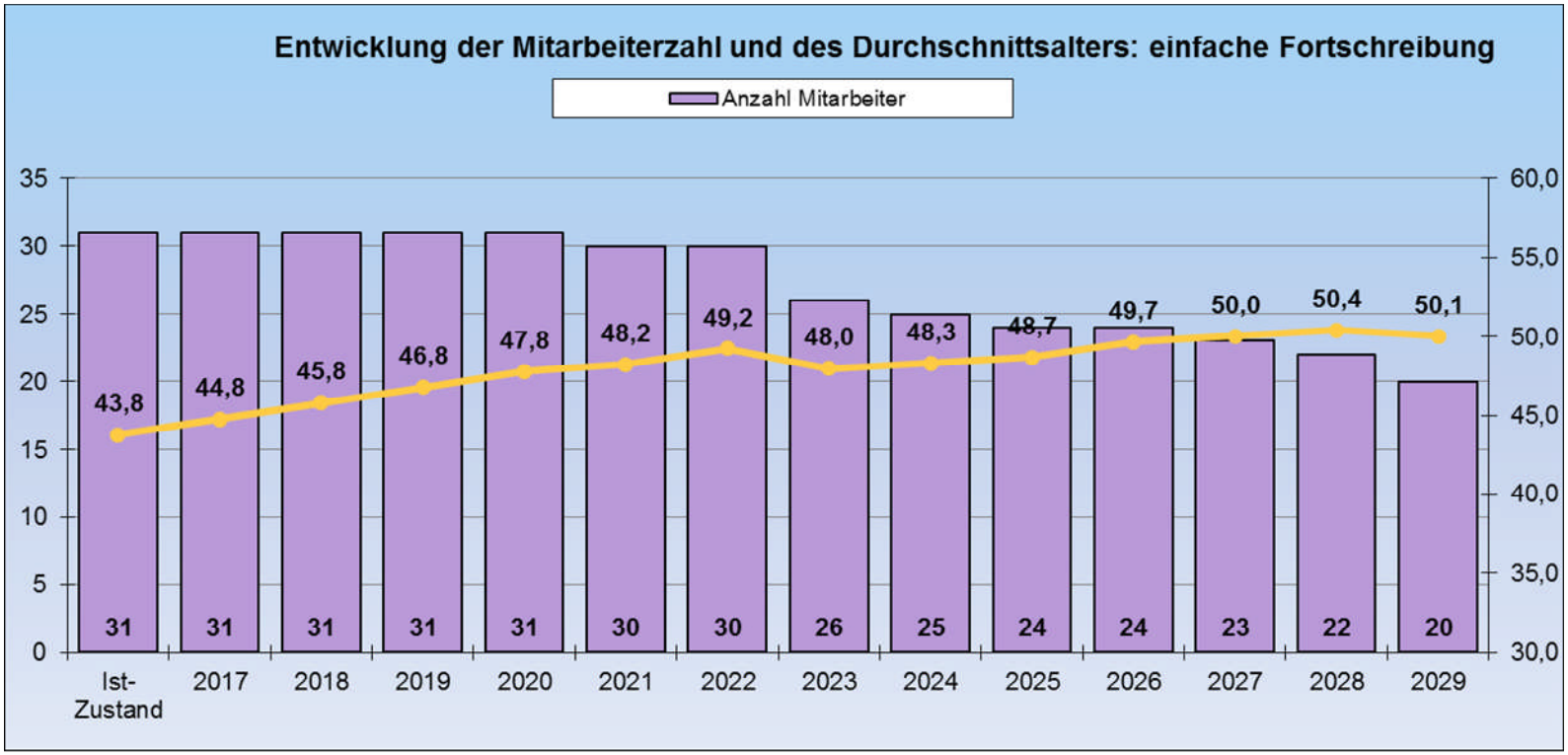
- 41 % über 50 Jahre
- 23 % 55 bis 60 Jahre

Jens Kladen OP Teamleitung Jens.Kladen@sana.de

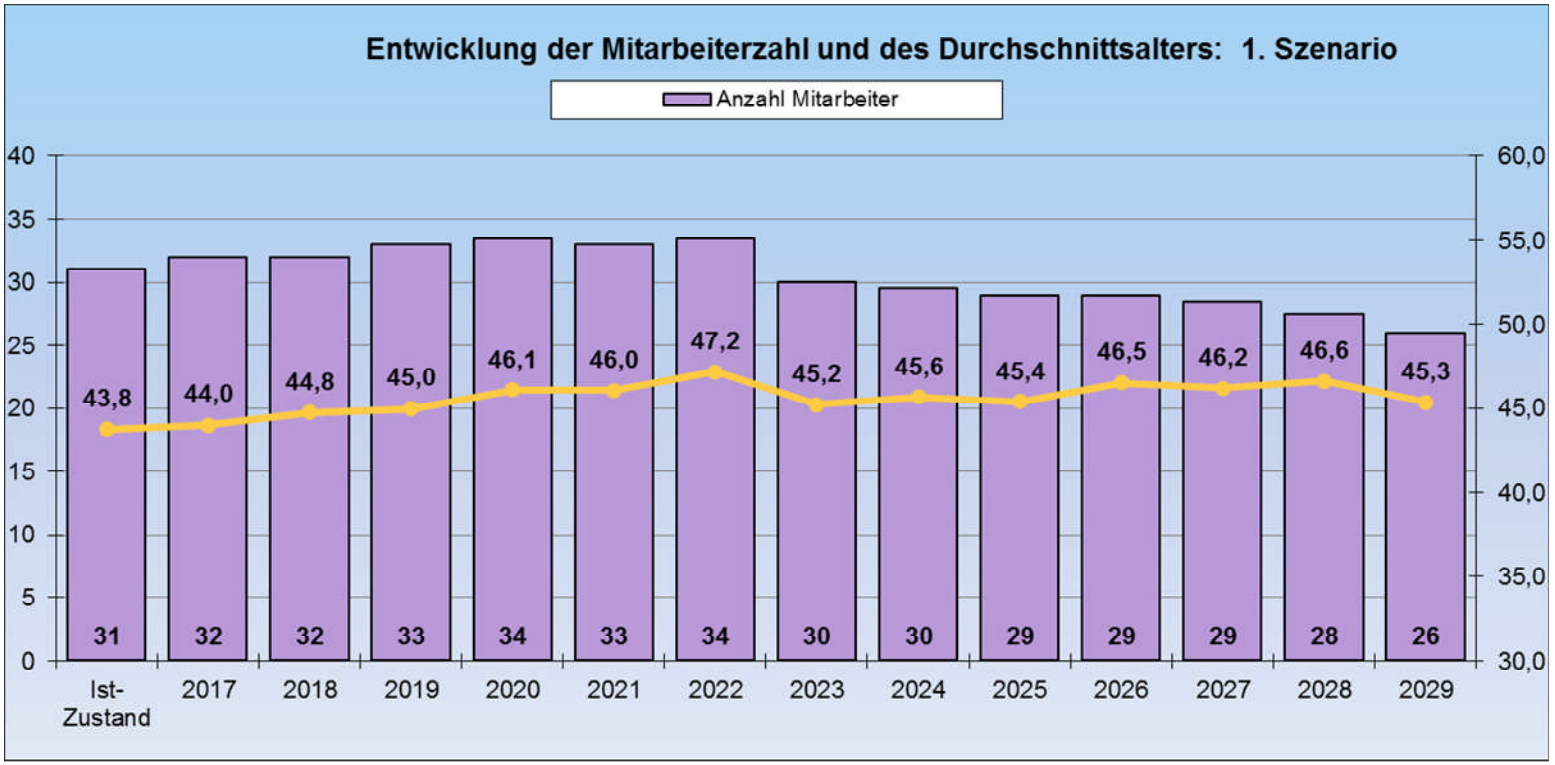
Altersstruktur nach Altersgruppen



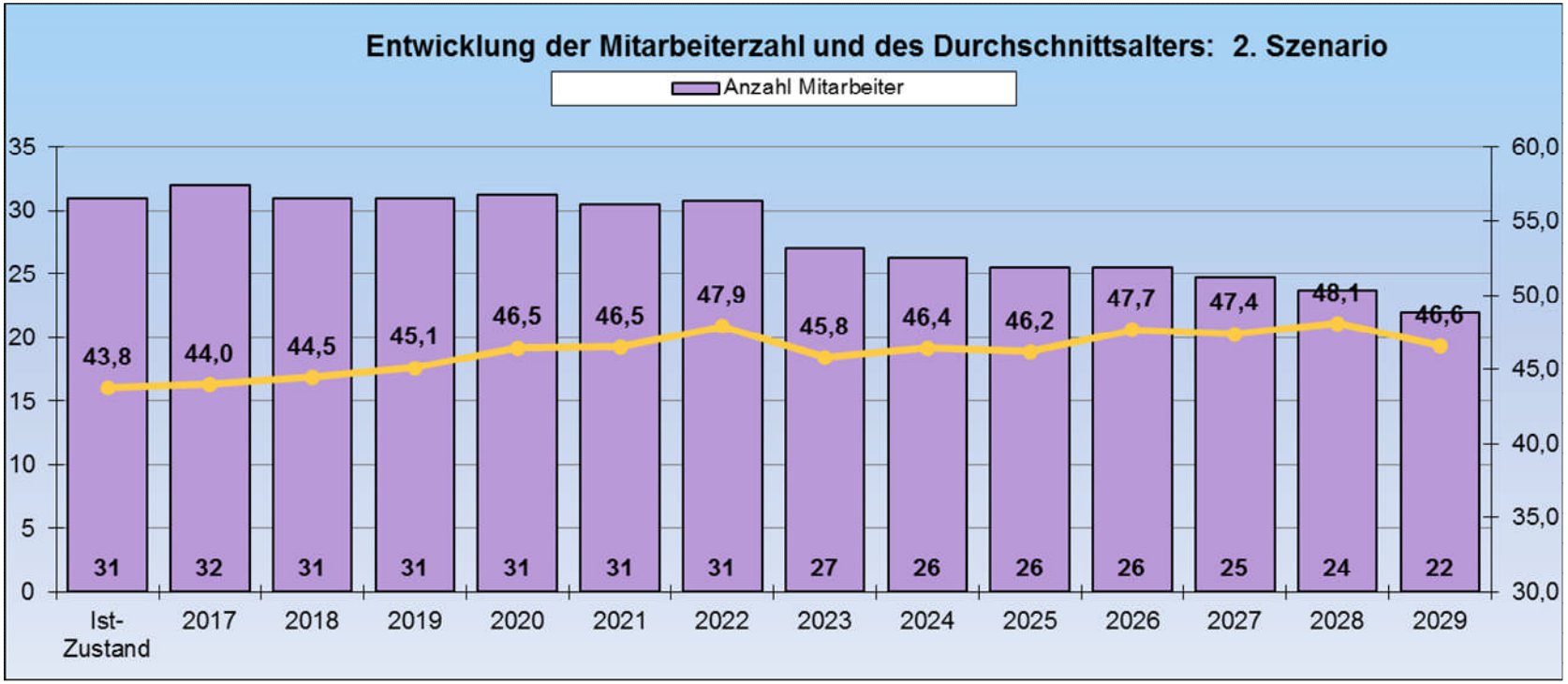
Entwicklung der Mitarbeiterzahlen



Entwicklung der Mitarbeiterzahlen



Entwicklung der Mitarbeiterzahlen



14. OP Management Kongress

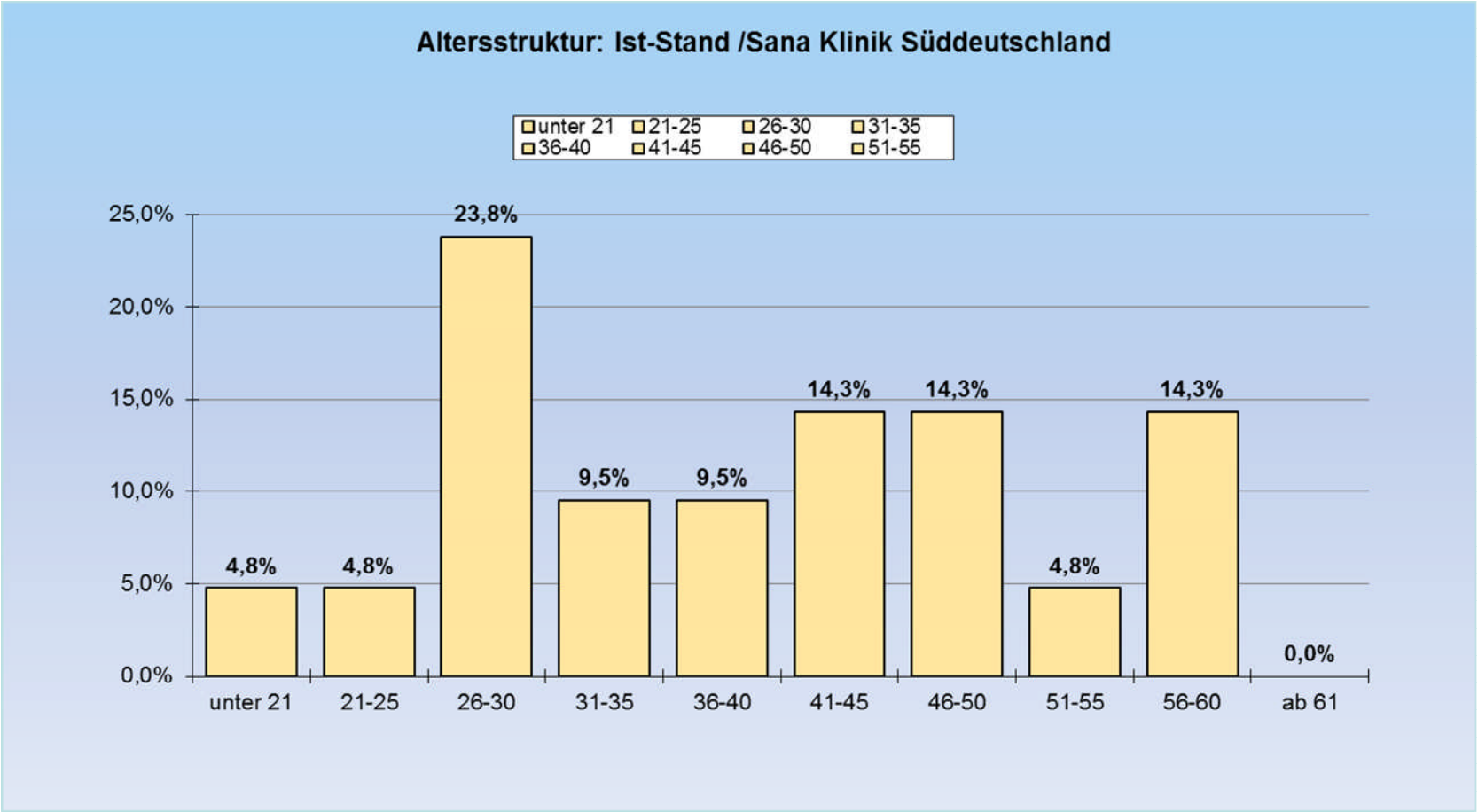
Vergleich mit anderen Kliniken des Sana Konzerns

Regionaler Branchenvergleich

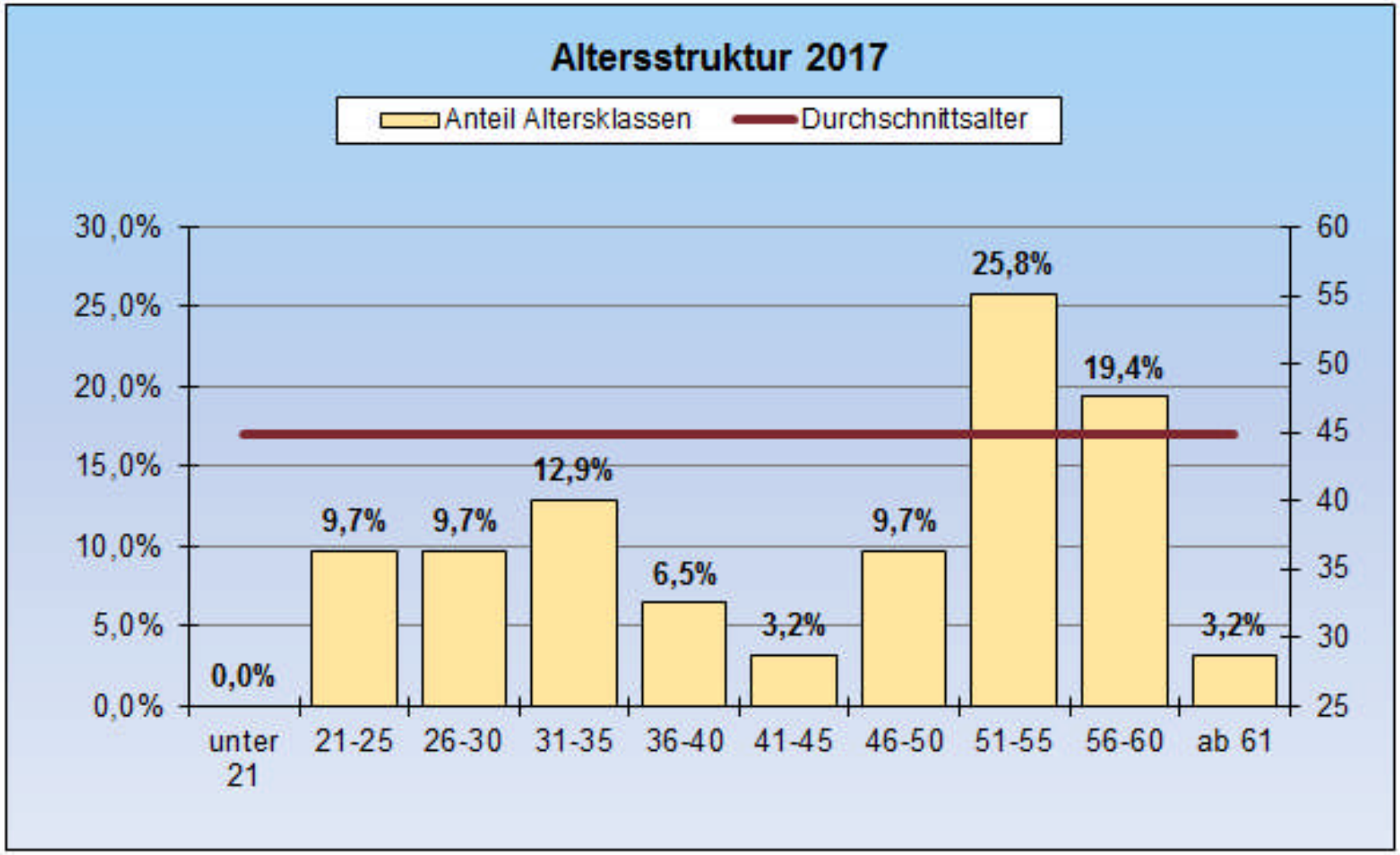
Altersstruktur

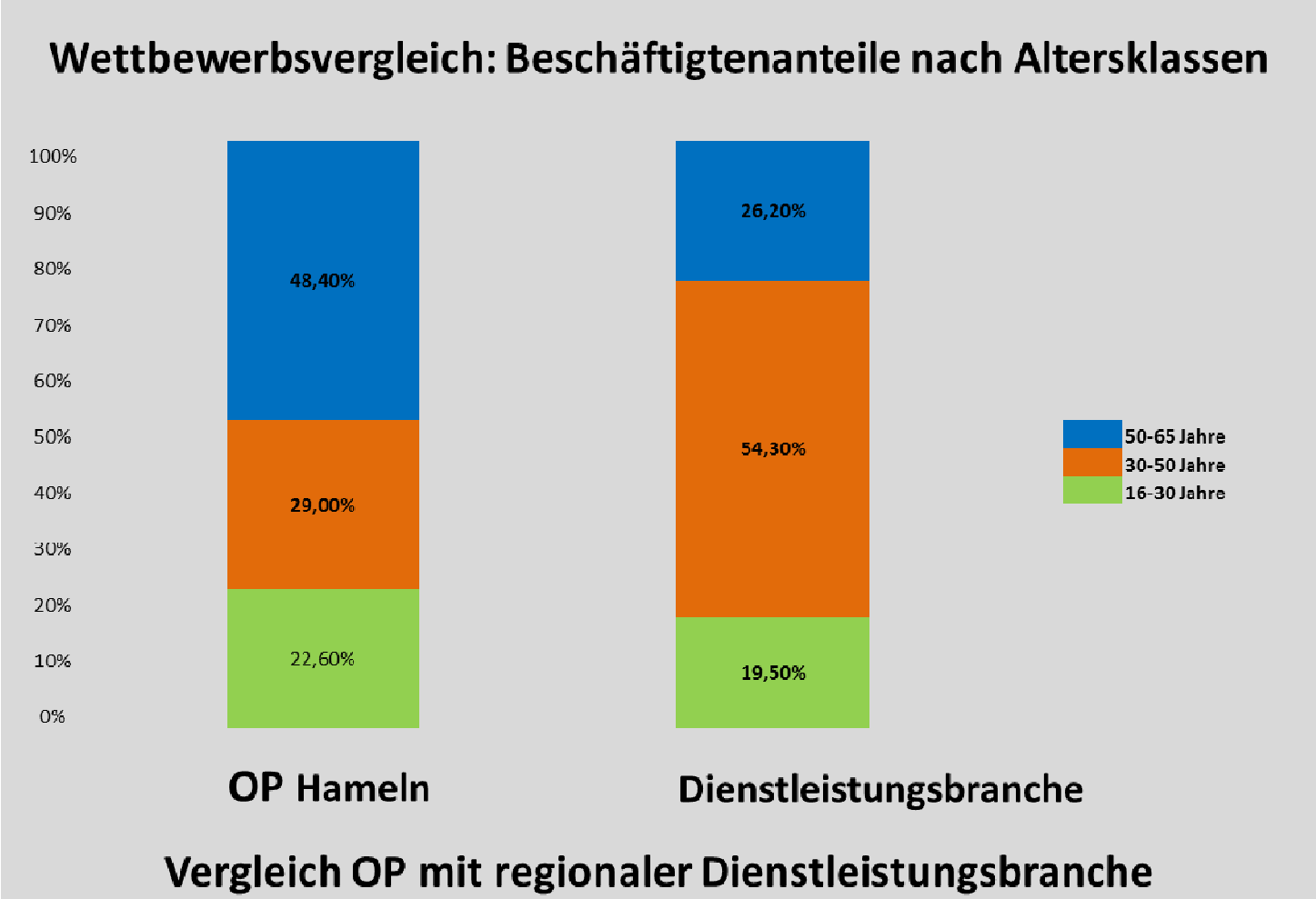
Klinik	Mitarbeiterzahl	Durchsch. Alter	Durchsch.Alter	Ausbildung	Kritische
	Ist	2015	2025	ja/nein	Jahre
Berlin Brandbg.	33	42,7	40,8	ja	keine
Dresden	20	39,1	48,8	nein	keine
Duisburg	29	40,1	44,8	ja	keine
Hameln	31	43,8	50,0	ja	2020 2025
Bad Oeynhausen	50	35,1	44,9	ja	2020
Lübeck	35	39,8	48,5	ja	keine
Nürnberg	17	40,8	48,3	nein	keine
Regiokliniken	61	41,5	51,0	nein	2025
Stuttgart	21	39,0	46,8	ja	2025
Ulm	21	39,0	46,8	nein	nein
Zollernalb	4	42,3	52,3	nein	nein
Mittelwert	29	40,3	47,5	6x ja	

Altersstruktur nach Altersgruppen



Altersstruktur nach Altersgruppen

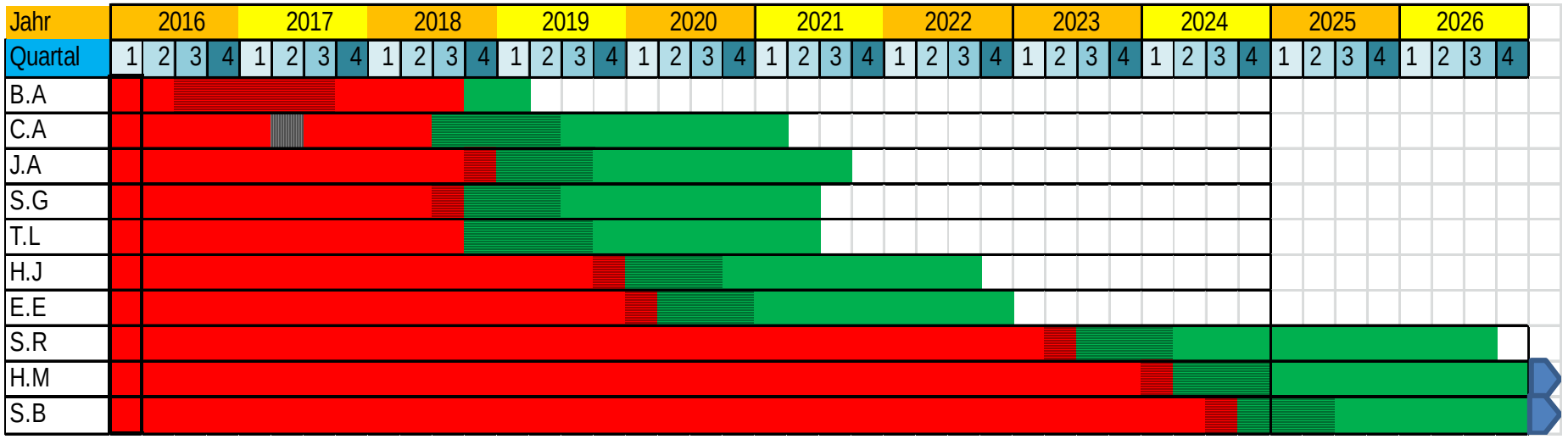



Wettbewerbsvergleich: Beschäftigtenanteile nach Altersklassen
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
48,40%
29,00%
22,60%
26,20%
54,30%
19,50%
50-65 Jahre
30-50 Jahre
16-30 Jahre
OP Hameln
Dienstleistungsbranche
Vergleich OP mit regionaler Dienstleistungsbranche

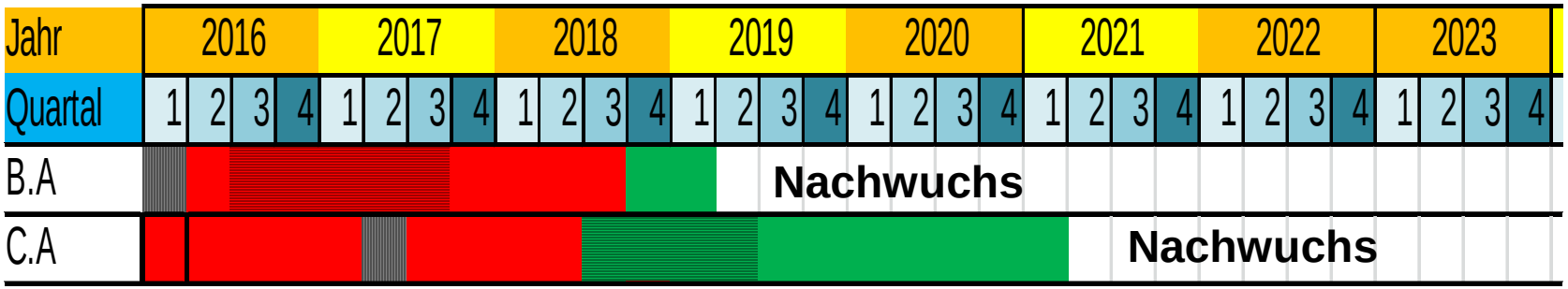
Fazit des Vergleichs der Kliniken

- Jede OP Abteilung ist unterschiedlich aufgestellt
  - Ü 50 ➡ 15% bis 45%
- Durchschnittsalter vs. Verteilung der Altersgruppen
- OPs mit OTA Ausbildung besser aufgestellt (Übernahmequote)

Demografie und Personalkonzepte



Demografie und Personalkonzepte



Demografie und Personalkonzepte

Nachwuchs

- Allgemeine Krankenpflege
- 71.000 Azubis
- 913 ausbildende Kliniken im Jahr 2015

2013 >70.000 bei 925 ausbildenden Kliniken

2000 >74.000 bei 1.014 ausbildenden Kliniken

Demografie und Personalkonzepte

Nachwuchs

Allgemeine Krankenpflege ⇩ nicht in den OP

- Theorie 1.600 h auf 2.100 h
- 16% in die ambulante Pflege (500h Einsatz)
- 10% in die Altenpflege
- Fehlende Einsätze im OP
- Rückgang Fachweiterbildung
- Ausbildung, anschließend Studium (10-20%)

Demografie und Personalkonzepte

Nachwuchs

OTA

~ 8.000 im OP Tätige

~ 450 Absolventen/Jahr

2012

~ 4500 im OP Tätige

~ 350 Absolventen/Jahr

Demografie und Personalkonzepte

Anzahl der Auszubildenden

(nach Lehrberufen)

Mit Fokus auf die Gesundheits- und Pflegeberufe bildet Sana in allen Bereichen des Krankenhausbetriebs aus und investiert so langfristig in die Zukunft des Unternehmens.

	2014	2013
Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpfleger/-in	1.331	1.311
Altenpfleger/-in	76	85
Hebammen	26	27
Arzthelfer/-in und Operationstechnische/-r Assistent/-in	77	31
Kaufmännische Berufe	64	62
Andere Berufe	39	40
Gesamt	1.613	1.556

Demografie und Personalkonzepte

- Personalakquise

Demografie und Personalkonzepte

- Personalakquise
- Zeitung, Fachzeitschriften

Demografie und Personalkonzepte

- Personalakquise
- Zeitung, Fachzeitschriften
- Internet, z.B. Facebook, YouTube, Twitter, Xing, und Linkeding
- Jobscout, Stepstone oder Monster

Demografie und Personalkonzepte

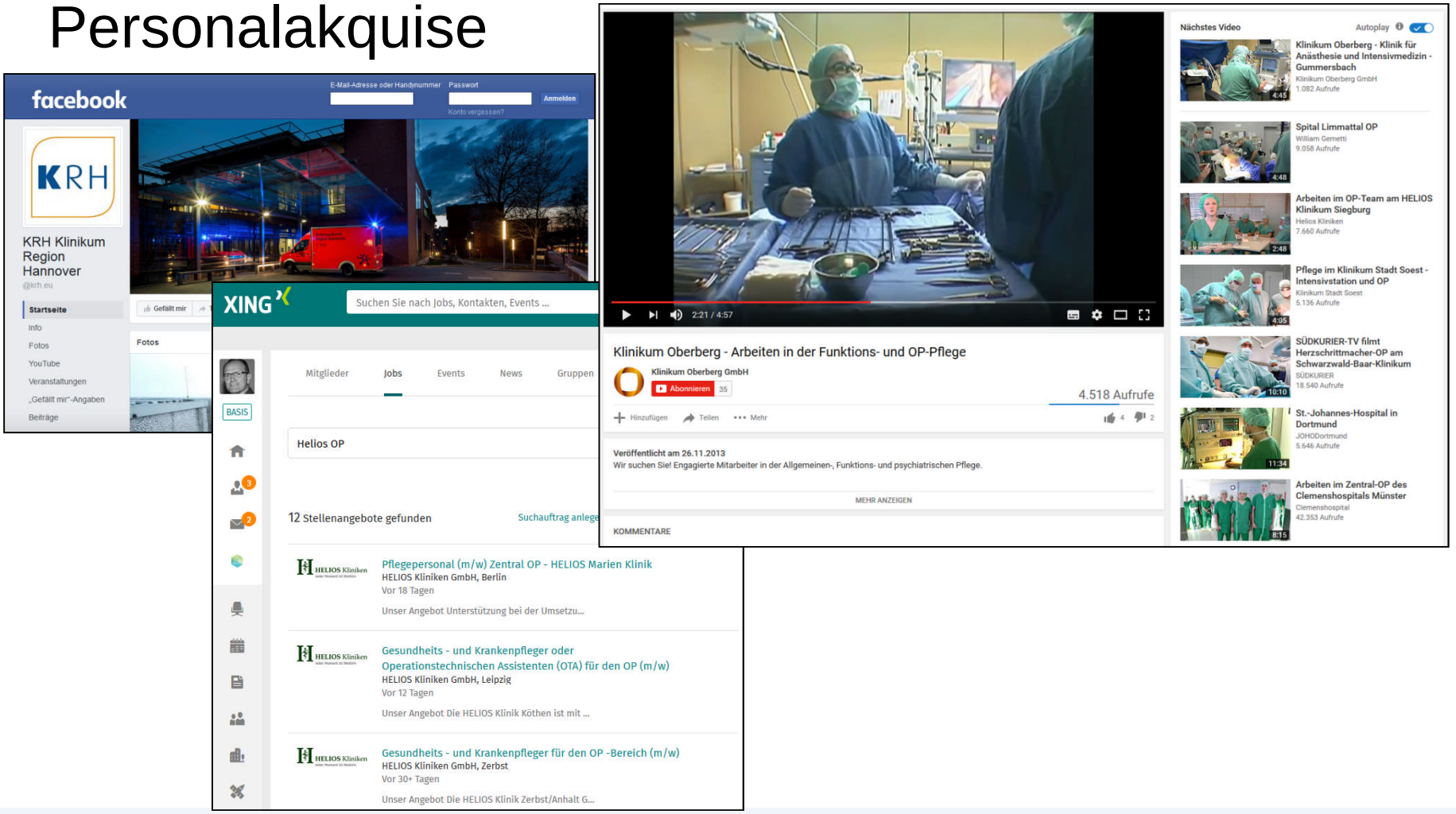
- Personalakquise
- Zeitung, Fachzeitschriften
- Internet, z.B. Facebook, YouTube, Twitter, Xing, und Linkeding
- Jobscout, Stepstone oder Monster
- 16 % der Kliniken haben ein Facebook Profil (2014)

Demografie und Personalkonzepte

- Personalakquise
- Zeitung, Fachzeitschriften
- Internet, z.B. Facebook, YouTube, Twitter, Xing, und Linkeding
- Jobscout, Stepstone oder Monster
- ~~16 % der Kliniken haben ein Facebook Profil (2014)~~

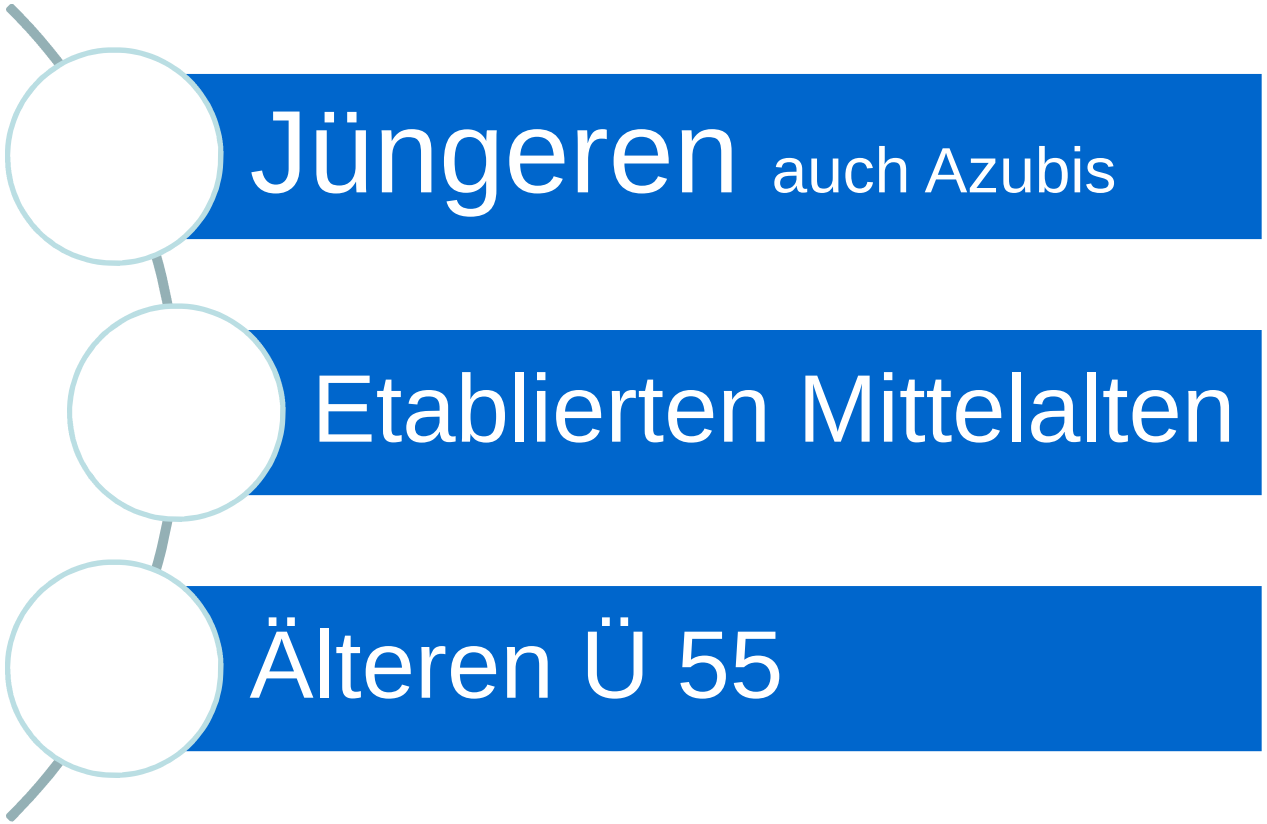
Demografie und Personalkonzepte

Personalakquise



Demografie und Personalkonzepte

Demografie und Personalkonzepte



Mitarbeiterführung und Personalentwicklung

Jahres-dienstplan

- Urlaubsplan
- Einsatzplan / Teilzeit

Mitarbeiterführung und Personalentwicklung

Mitarbeiterführung und Personalentwicklung

- Mitarbeiter Gespräche
- Feste „Montagsbesprechung“
- Teilnahme Älterer am BD
- Unterstützung bei Suchtproblemen, offensiver Umgang
- Individuelle Problemstellungen lösen
- Gemeinsames Frühstück
- Zusammenarbeit mit dem OP Management, gegenseitiges Verständnis
- Mitgestaltung (Investitionsplan, Arbeitsabläufe, Lagerhaltung, Siebe,..)
- Verantwortung (ab-) geben
- Trennung von Mitarbeitern ☹

Mitarbeiterführung und Personalentwicklung

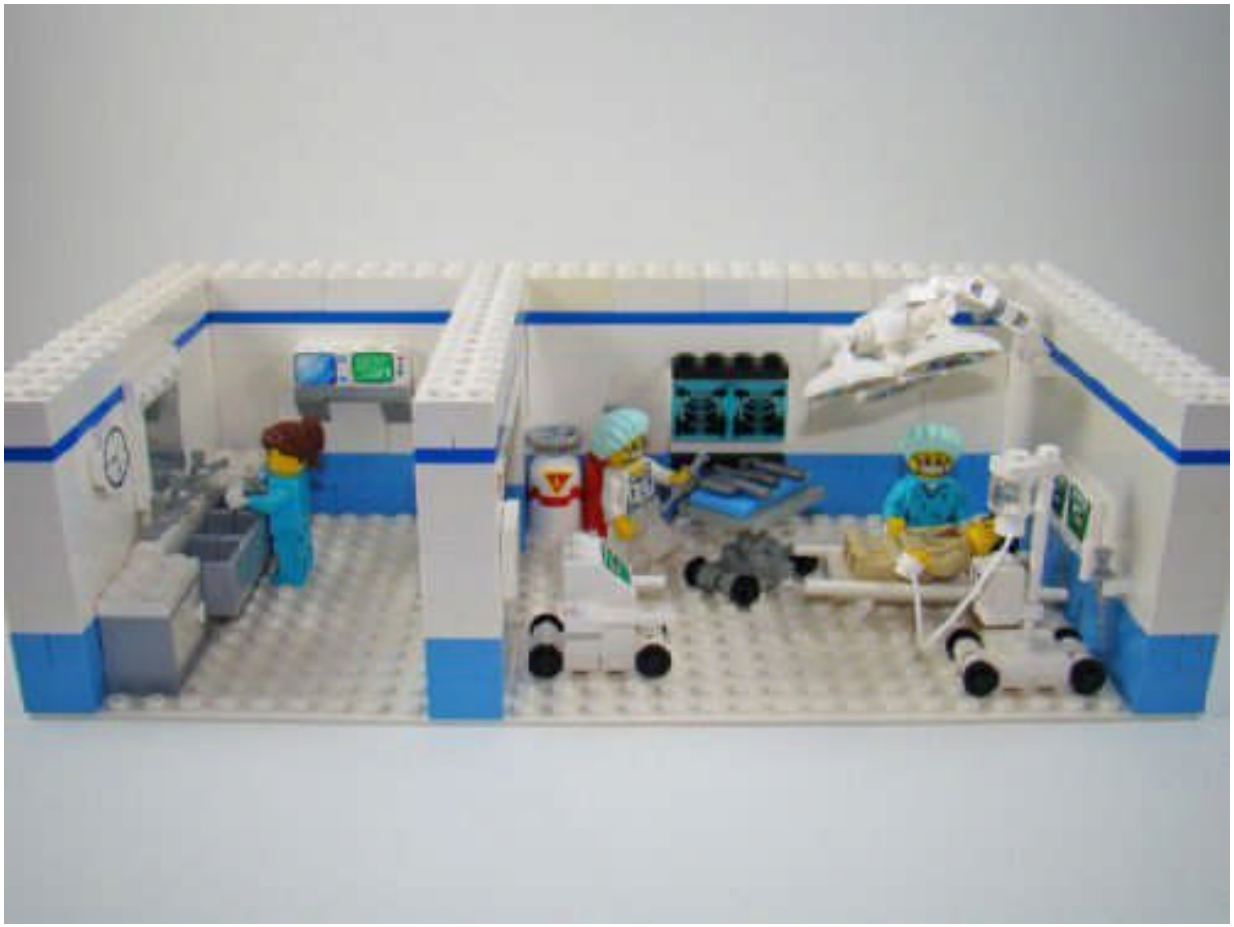
- Wie kann den Mitarbeitern eine **möglichst lange Erwerbstätigkeit** ermöglicht und gesundheitliche Beeinträchtigungen verhindert werden?

- Wie kann die **Leistungsfähigkeit**, die **Leistungsbereitschaft** und die **Lernbereitschaft** erhalten werden?

- Wie können **Erfahrungen und Fähigkeiten** Älterer eingesetzt werden?

Mitarbeiterführung und Personalentwicklung besteht aus vielen kleinen Bausteinen

Mitarbeiterführung und Personalentwicklung führt zum Erfolg



Vielen Dank