



**Ein herzlicher  
Gruß  
aus dem UKD**

**Universitätsklinik Düsseldorf**

# Maßnahmen zur Personalakquise

Wie Personal halten?

Wie geht es weiter?

„Die Probleme, vor denen wir heute stehen, können nur auf einer neuen Denkebene gelöst werden.“

(Albert Einstein)

# Agenda

- **Vorstellung der OP-IST-Situation am UKD**
- **Warum muss Personalakquise sein?**
- **Wie strukturiert muss Personalakquise sein?**
- **Was macht gute Personalbindung aus?**
- **Welche Herausforderungen gibt es an die Zukunft?**



**Universitätsklinik Düsseldorf**

---

# Vorstellung der OP-Situation UKD

## Allgemein:

„Der demografische Wandel wird zu einem Personalmangel bei Pflegekräften führen. Im Jahre 2025 werden 125.000 Beschäftigte in den Pflegeberufen fehlen, um die dann zu erwartende Zahl an KrankenhauspatientInnen und Pflegebedürftigen versorgen zu können.“

(Statistische Ämter des Bundes u. Länder, 06.12.2010)

## **Ausgangslage:**

### **Demografischer Wandel und Fachkräftemangel**

- Ansteigen der OP-Dauer (Komplexitätszunahme)
- hohes Expertenwissen erforderlich
- OP`s an Menschen >90 Jahre - keine Seltenheit mehr
- der Altersquotient der über 60-jährigen liegt 2030 bei über 50% (Veränderung der Alterspyramide)



## Verschiebung der Alterspyramide gilt aber auch für den OP-Funktionsdienst am UKD

<b>Altersgruppe</b>	<b>Mitarbeiter</b>
21-30	35
31-40	43
41-50	35
51-60	32
61-65	1

## **Vorstellung der verschiedenen OP-Bereiche**

Zentral-OP (A, B, C, D, E-Kliniken)

Kopfkliniken (Kiefer, HNO, NC, AU-Kliniken)

Haut-OP

Orthopädischer OP

Urologischer OP

Gynäkologischer OP

## Zentral-OP (A, B, C, D, E-Kliniken)

### Personal (VK)

10 Säle

Soll: 65,00 Ist: 58,7

Klinik	Köpfe	Fach WB	weibl.	männl.	OTA
Zentral-OP	69		51	18	
		29	20	9	8

Stand 31.03.13

## Kopfkliniken (Kiefer, HNO, NC, AU-Kliniken)

		<b>Personal (VK)</b>	
Kiefer	2 Säle	Soll: 13,75	Ist: 15,43
HNO	2 Säle	Soll: 12,00	Ist: 10,84
NC	4 Säle	Soll: 17,75	Ist: 17,28
AU	2 Säle	<u>Soll: 6,5</u>	<u>Ist: 6,41</u>
		<b>50,00</b>	<b>49,96</b>

Stand 31.03.2013

Klinik	Köpfe	Fach WB	weibl.	männl.	OTA
Kiefer	15		13	2	
Kiefer		4	4	0	0
HNO	11		10	1	
HNO		4	3	1	0
NC	18		17	1	
NC		6	5	1	3
AU	7		6	1	
AU		0	0	0	1

Stand 31.03.2013

## Außenkliniken

Haut 2 Säle  
OR 3 Säle  
UR 4 Säle  
Frauen 3 Säle

### Personal (VK)

Soll: 4,27	Ist: 5,37
Soll: 9,1	Ist: 10,11
Soll: 8	Ist: 8,4
<u>Soll: 10,5</u>	<u>Ist: 13,75</u>
<b>31,87</b>	<b>37,63</b>

Stand 31.03.2013

Klinik	Köpfe	Fach WB	weibl.	männl.	OTA
Haut	6		6	0	
Haut		0	0	0	0
OR	10		5	5	
OR		4	2	2	0
UR	9		8	1	
UR		3	2	1	1
Frauen	17		15	2	
Frauen		4	3	1	1

Stand 31.03.2013

## **Eintritte / Austritte 2012 und 2013**

### **2012**

Einstellungen: 29 VK

Kündigungen: 16 VK

### **2013 (Jan. – März)**

Einstellungen: 3 VK

Kündigungen: 5 VK

Stand 31.03.2013



## Zusammenfassung

**32 Säle**

**Personal (VK)**

Soll: 154,00

Ist: 146,29

- **7,71**

Stand 31.03.2013

# Warum muss Personalakquise sein?

## **OP-Personalreport Pflege 2010**

- Es gibt massive Probleme in der Besetzung frei werdender Stellen (die OP-Pflege ist hier mehr betroffen als die Anästhesiepflege).
- Die Problematik der Stellenbesetzung hat heute schon wesentliche Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit (Schließung von OP-Sälen und Mindererbringung von Operationen).

## Faktoren , die den Fachkräftemangel begünstigen

### Gründe für das Verlassen der Einrichtung

– Arbeitsbelastung	21%
– Private Gründe	21%
– berufl. Entwicklungsmöglichkeiten	16%
– Führung	13%
– Arbeitszeit	10%
– Soziales Arbeitsumfeld	8%
– Gesundheit	6%
– Vergütung	5%

NEXT-Studie aus (10/2011)

## **Lösungsansätze am UKD**

- Flexible AZ-Modelle
- durchaus 12 Std. Modelle / Wahlmöglichkeiten
- Einführung Arbeitszeitkonten (Kurz-, Langzeitkonten)
- Lebensarbeitskonten
- Wechselschichtdienst entschärfen
- kurze Nachtdienstfolge
- KITA

## Lagebericht zum Geschäftsjahr 2012

### **Ausbau der Uniklinik-KiTa fertiggestellt: Platzangebot verdoppelt, Öffnungszeiten ausgedehnt**

Im September 2012 eröffnete das Universitätsklinikum Düsseldorf seine Erweiterung der Kindertagesstätte. Mit dem Ausbau um ein Stockwerk wurden 45 weitere Betreuungsplätze geschaffen und damit das Platzangebot verdoppelt. Die Stadt Düsseldorf hat in Kooperation mit der Uniklinik den Umbau maßgeblich gefördert. Insgesamt betrugen die Bau- und Einrichtungskosten rd. 1,7 Mio Euro. Das Land NRW hat die Einrichtung von Kinderbetreuungsplätzen für Kinder bis zu drei Jahren gefördert. Dafür stehen nun in der Uniklinik-KiTa 36 Plätze zur Verfügung. Die Erweiterung betrifft auch die Öffnungszeiten der KiTA, die bei Bedarf auf 60 Stunden in der Woche ausgedehnt werden können.

# Wie strukturiert muss Personalakquise sein?

## Allgemein

- Stellenausschreibungen intern und auf der Homepage
- Stellenausschreibungen in regionalen Zeitschriften und Fachzeitschriften
- Arbeitsagenturen
- online-Arbeitsvermittler (monster.de, jobs.meinestadt.de, jobscout24.de...)
- soziale Netzwerke (facebook, twitter ....)



## Speziell am UKD

- Messen, Jobbörsen (persönliche Ansprachen an potentielle Bewerber)
- Radio und Außenwerbung (Straßenbahn, Bus...)
- Rekrutierung über Personaldienstleister
- Rechtzeitige Rekrutierung der Auszubildenden (während der Ausbildungszeit gezielte Einsätze im OP-Bereich)

# Kurzfristige Aufarbeitung der Bewerbungen

- schnellstmögliche Einladung zu Vorstellungsgesprächen
- Vorstellung des künftigen Arbeitsbereiches mit Anbietung einer Hospitation

# Was macht gute Personalbindung aus?

- Betreuung der Mitarbeiter von Anfang an
- Wertschätzender und fairer Umgang
- Einbindung in interessante Aufgaben
- Transparente Informations- und Kommunikationspolitik
- Einbindung in unternehmerische Prozesse

- Arbeitszeiten
- Arbeitsbedingungen
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsatmosphäre
- Personalentwicklung

# Wie halte ich mein Personal?

## Allgemein: Was biete ich an?

- Kostenfreie Parkplätze
- Unterstützung beim Umzug
- Wiedereinstieg mit Einarbeitung
- Angebot oder Mithilfe bei der Wohnungssuche
- Verpflegung
- Bonusbeteiligungen
- Zielvereinbarungen

## **Speziell am UKD**

- Flexible Arbeitszeiten in Einzelabsprache
- Unbefristete Arbeitsverträge
- Zugeschnittene Einarbeitung
- Aufstiegs und Qualifizierungsmöglichkeiten (FWB OP)
- Personalentwicklungs- bzw. Zielvereinbarungsgespräche
- Betriebliche Gesundheitsförderung (Angebote des bzg: Yoga, TaiChi, Stressbewältigung, Rückenschule...)
- Job Ticket (Jobticket nur 78,41€ statt 89,10€)
- Kindergartenbetreuungsmöglichkeiten



**Die alles entscheidende Frage:**

**Ist eine**

**Steigerung**

**der Arbeitszufriedenheit durch eine**

**strukturierte OP-Planung**

**möglich?**

## **Problemerkennung und Aufarbeitung**

- Probleme in der OP-Organisation **erkennen**
- Kernprozesse einer OP-Organisation **analysieren**
- Prozess OP-Planung **gestalten**
- Kooperation der Berufsgruppen **fördern**
- Kommunikations- und Kooperationskultur **einführen**

## **Problemfelder in den OP Abteilungen**

- Keine abgestimmte OP Organisation/Planung
- Kernprozesse sind nicht aufeinander abgestimmt
- Mangelnde Kommunikation/Kooperation/Koordination der einzelnen Berufsgruppen

## **Probleme in der OP Organisation /Planung**

- Unnötige Wartezeiten
- Doppelte Vorbefunderhebung
- Mangelnde Patientenaufklärung
- Ungleichmäßige Auslastung operativer Kapazitäten mit Überlastungsspitzen für die MitarbeiterInnen

# Kernprozesse einer OP-Organisation:

## Der **Geschäftsprozessgedanke**

als

**Denk-, Handlungs-, und Gestaltungsansatz.**

In der Geschäftsprozessorganisation wird aus der Logik einer durchgängigen Leistungserbringungskette gehandelt.

Eine logisch geschlossene Kette von Aktivitäten (Regelungen, Verhalten..) kann zur Erfüllung einer wertsteigernden bzw. wertschöpfenden Leistung an/für PatientInnen führen.

Keine Insellösungen  $\Rightarrow$  sondern berufsübergreifende kundenorientierte Lösungen.

# Prozess OP-Planung

Interdisziplinäre OP-Besprechung =  
**zentrales Organisationselement** in der OP-Organisation

Hier kann der notwendige Informationsaustausch und die Abstimmung aller Interessen stattfinden.

Für alle: **Besprechung des Gesamt-OP-Planes** und das endgültige OP-Programm für den nächsten Tag.

# Kooperation der Berufsgruppen

## OperateurInnen – AnästhesistInnen – OP Pflege

Die Wahrnehmung der Kooperationsqualität ist unterschiedlich.

OperateurInnen beurteilen die Kooperationsqualität mit AnästhesistInnen und OP-Pflegepersonal besser als ihre PartnerInnen. (88%)

AnästhesistInnen und OP-Pflegepersonal sehen die Kooperation mit OperateurInnen weniger gut an. (53,9%)



# Kommunikations- und Kooperationskultur

Verbesserung der OP-Organisation durch eine neue Kultur der Kommunikation und Kooperation aller beteiligten Berufsgruppen.

Entwicklung nicht kurzfristig oder per Dekret sondern unter Mitwirkung aller Beteiligten.

„Weiche Maßnahmen“ zur Weiterentwicklung von Kommunikations- und Kooperationskultur, damit organisatorische Veränderungen dauerhaft gelingen.

# Herausforderungen an die Zukunft

- Die Attraktivität der OP-Pflege durch mehr Präsenz in der Öffentlichkeit steigern
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Beachtung des Generationenwechsels  
(X Y-Generation)

	<b>Babyboomer</b>	<b>Generation X</b>	<b>Generation Y</b>
	1949-1964	1965 - 1980	ab 1981
<b>Typ</b>	Abheben aus der Masse, Konkurrenzverhalten	unabhängig, pragmatisch, flexibel	hohes Selbstbewusstsein, nicht kritikfähig
<b>Verhältnis zur Arbeit</b>	Leben um zu Arbeiten	Arbeiten um zu leben	Leben beim Arbeiten
<b>Akademische Ausrichtung</b>	Titel und Berufsbezeichnung sehr wichtig	weniger wichtig	nimmt weiter ab
<b>Motivation</b>	Leistung und Erfolg	Work-Life-Balance	Optimale Ausbildung, gute Supervision,optimale Führung
<b>Art des Lernens</b>	Bücher	Bücher und elektron. Medien	Überwiegend elektron. Medien

## Wertewandel Generation Y



- Totale Vernetzung, aber unzureichende Interaktion
- Fehlende Teamkompetenz ist im direkten Kontakt ausbaufähig
- Sofortiges Handeln – keine Erfahrung
- Keine Lernbereitschaft – aber optimale Förderung verlangen

# Fazit

## **Wichtig: Paradigmenwechsel**

Werden keine Angebote gemacht, gehen die Fachkräfte zu anderen Institutionen die flexiblere Angebote bieten.

Durch den Fachkräftemangel gibt es Angebote mit angemessener Vergütung.

Abwerbung lässt sich nicht vermeiden und wird meistens durch monetäre Anreize verstärkt.

**SIND WIR BEREIT DIE ANSTEHENDEN  
PROBLEME AUF EINER NEUEN DENKEBENE  
ZU LÖSEN?**

**WIR IM UKD SCHON!**





**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit.**