

Einblick in die Arbeitswelt der Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern nach der Covid-Krise

Prof. Dr. Markus Arnold | Prof. Dr. Arthur Posch | Lynn Selhofer, M Sc
Bern, 24. Januar 2024



1	Methodik der Erhebung und teilnehmende Schweizer Spitäler
2	Arbeitsalltag und Belastung der Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern
3	Zufriedenheit der Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern
4	Pflegeinitiative
5	Digitalisierung in Schweizer Spitälern
6	Innovation und Wissenskultur in Schweizer Spitälern

Rund 3'400 Pflegefachpersonen aus 22 Schweizer Spitälern nahmen an der wissenschaftlichen Studie teil. Etwa 85% der Teilnehmenden sind weiblich.

Informationen zur Organisation der Studie

- Die Umfrage wurde Ende Sommer und Anfang Herbst 2023 vom Institut für Unternehmensrechnung und Controlling (IUC) der Universität Bern unter der Leitung von Prof. Dr. Markus Arnold, Prof. Dr. Arthur Posch und Lynn Selhofer durchgeführt.
- 3'438 Pflegefachpersonen aus 22 Spitälern und Spitalgruppen in der Schweiz nahmen an der Studie teil.

Inhalt der Umfrage

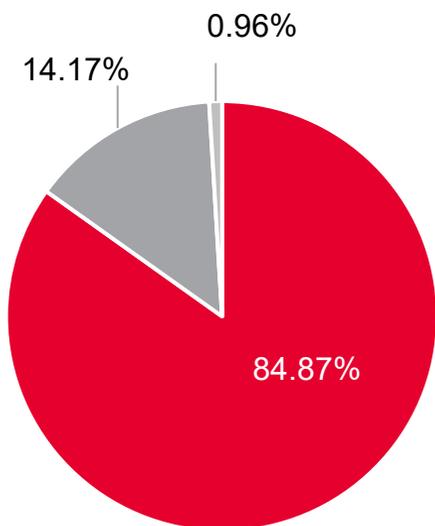
- Die Umfrage fokussierte sich auf die Nachwirkungen der Covid-Krise sowie auf Fragen zu den Themen Innovation und Digitalisierung in Spitälern.
- Neben Fragen zur Auswirkung der Covid-19-Pandemie auf die Arbeit der Pflegefachpersonen wurden auch noch Fragen zur Arbeitsbelastung und zu Stress, zur Zufriedenheit, zur Bindung zum Spital, zur Arbeitskultur und Wissensmanagement, zu Regeln und Vorschriften sowie zur Pflegeinitiative gestellt.

Methodik der Umfrage

- Die Antworten wurden mithilfe von Likert-Skalen erhoben, wobei in den meisten Fällen 1 «*Trifft gar nicht zu*» und 7 «*Trifft völlig zu*» bedeutet.
- Die Spitäler wurden für manche Vergleiche in drei Grössencluster eingeteilt:
 - Das Cluster «Grosse Spitäler» umfasst 6 Spitäler mit durchschnittlich ca. 5'700 Mitarbeitenden pro Spital
 - Das Cluster «Mittelgrosse Spitäler» umfasst 8 Spitäler mit durchschnittlich ca. 1'200 Mitarbeitenden pro Spital
 - Das Cluster «Kleine Spitäler» umfasst 8 Spitäler mit durchschnittlich ca. 420 Mitarbeitenden pro Spital
- Durch die Verfügbarkeit von Umfragedaten aus dem Jahr 2019 (vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie), aus der ersten Covid-19-Welle im Frühjahr 2020, aus der zweiten und dritten Covid-19-Welle im Herbst 2020 bis Frühjahr 2021, sowie aus der vierten und fünften Covid 19-Welle 2021 und 2022, können die Nachwirkungen der Covid-Krise auf Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern verlässlich analysiert werden.

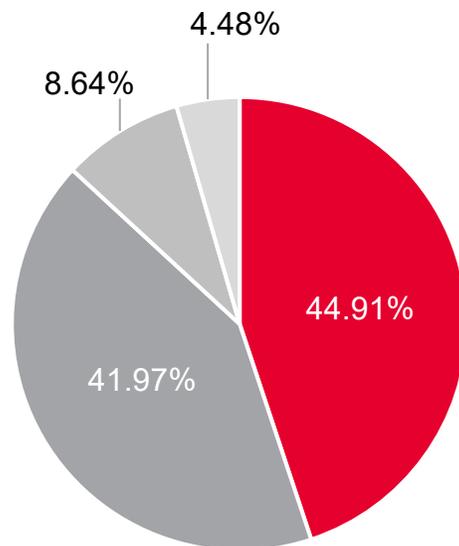
Rund 3'400 Personen aus 22 Schweizer Spitäler nahmen an der Umfrage teil. Diese sind zu 85% weiblich und durchschnittlich 39 Jahre alt.

Geschlecht in %



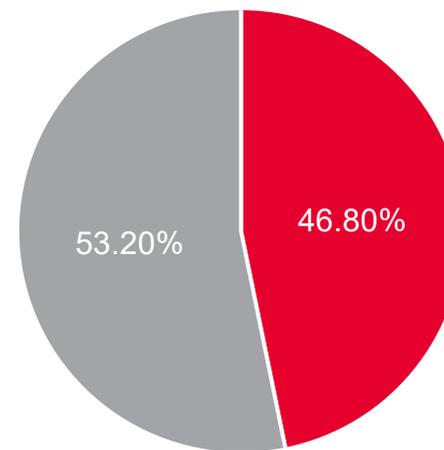
- Weiblich
- Männlich
- Keine Angabe

Schicht in %



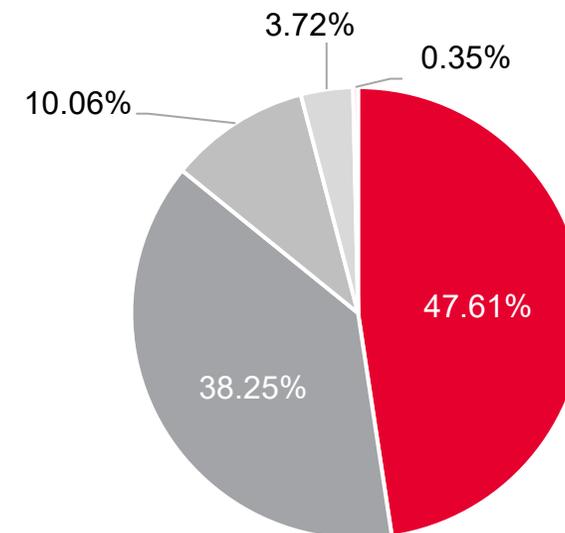
- Gemischte Schichten
- Frühdienst
- Spätdienst
- Nachtdienst

Beschäftigungsgrad in %



- Vollzeit
- Teilzeit

Bildungsabschluss in %

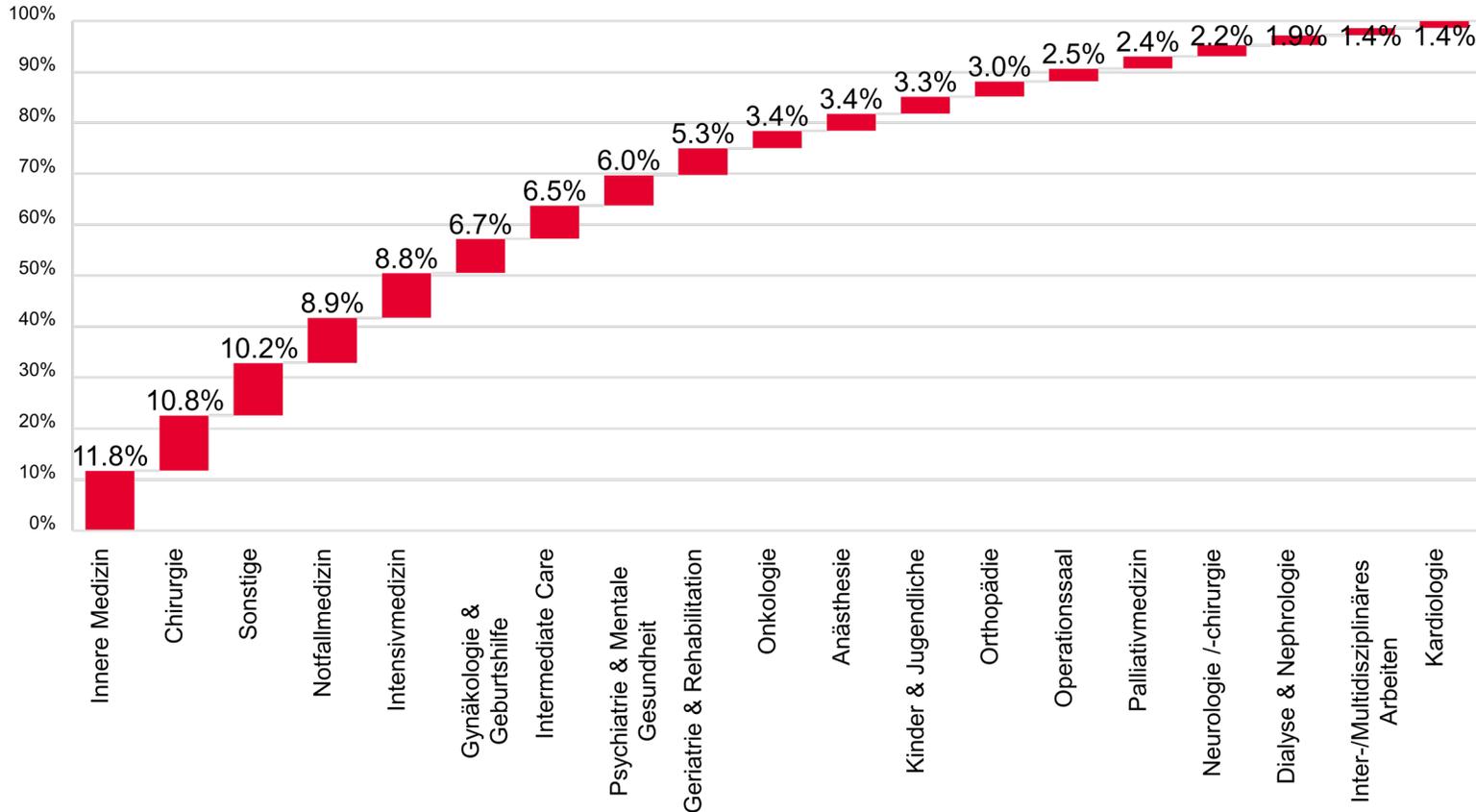


- Tertiärstufe II
- Tertiärstufe I
- Sekundärstufe
- Sonstige
- Primärstufe

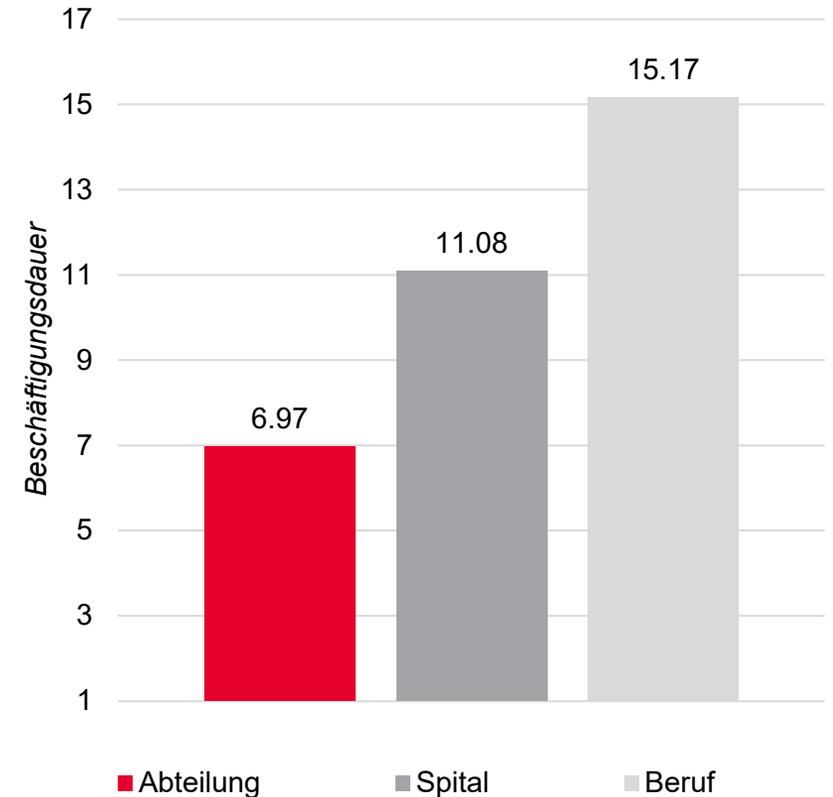
Etwas weniger als die Hälfte der befragten Pflegefachpersonen arbeiten in einem Teilzeit-Pensum. Der meistgenannte Bildungsabschluss ist die Tertiärstufe II (Höhere Fachschule), gefolgt von der Tertiärstufe I (Universität oder Fachhochschule).

Die teilnehmenden Pflegefachpersonen stammen grösstenteils aus der Inneren Medizin, der Chirurgie sowie der Notfall- und Intensivmedizin.

Zugehörigkeit zu Fachabteilung (in %)



Beschäftigungsdauer (in Jahren)



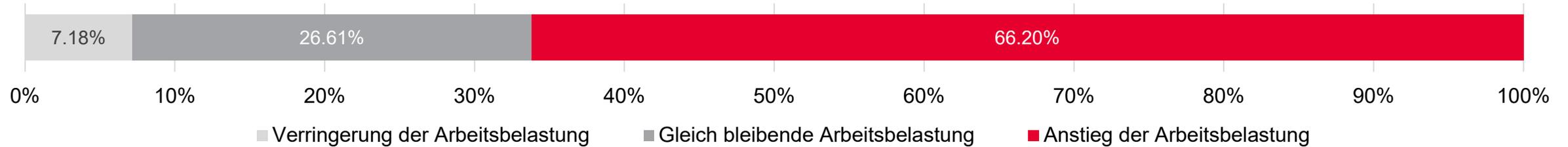
Die Pflegefachpersonen arbeiten in Abteilungen mit einer durchschnittlichen Grösse von 49 Personen. Die Pflegefachpersonen sind im Schnitt seit etwa 7 Jahren in der aktuellen Abteilung, seit 11 Jahren im aktuellen Spital und seit 15 Jahren im Beruf tätig.

Übersicht

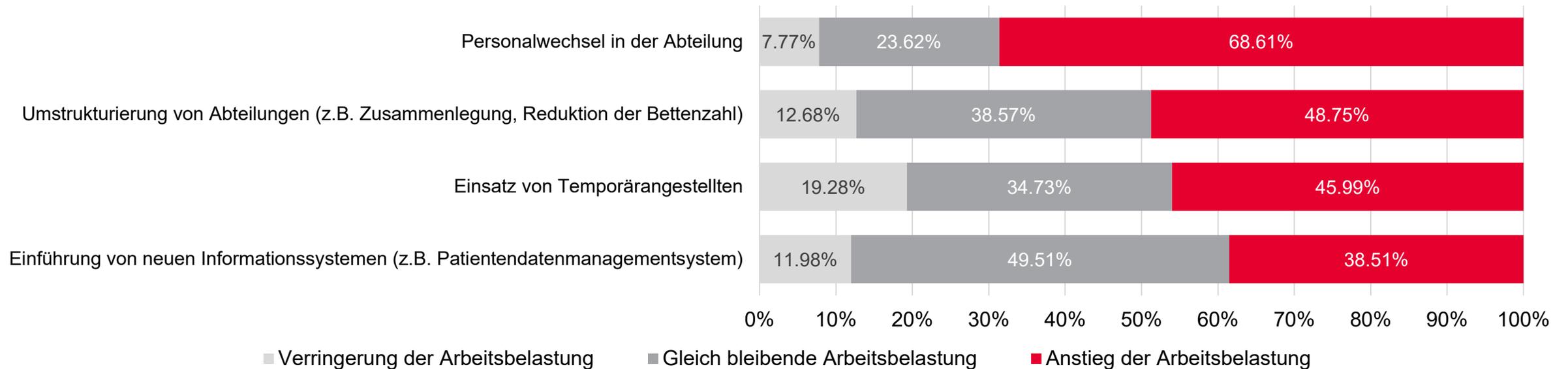
1	Methodik der Erhebung und teilnehmende Schweizer Spitäler
2	Arbeitsalltag und Belastung der Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern
3	Zufriedenheit der Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern
4	Pflegeinitiative
5	Digitalisierung in Schweizer Spitälern
6	Innovation und Wissenskultur in Schweizer Spitälern

Die Arbeitsbelastung der Pflegefachpersonen nahm im Vergleich zum letzten Jahr zu, insbesondere aufgrund von Personalwechseln in der Abteilung sowie Umstrukturierungen.

Veränderung der Arbeitsbelastung gegenüber der 4. und 5. Welle der Covid-19-Pandemie

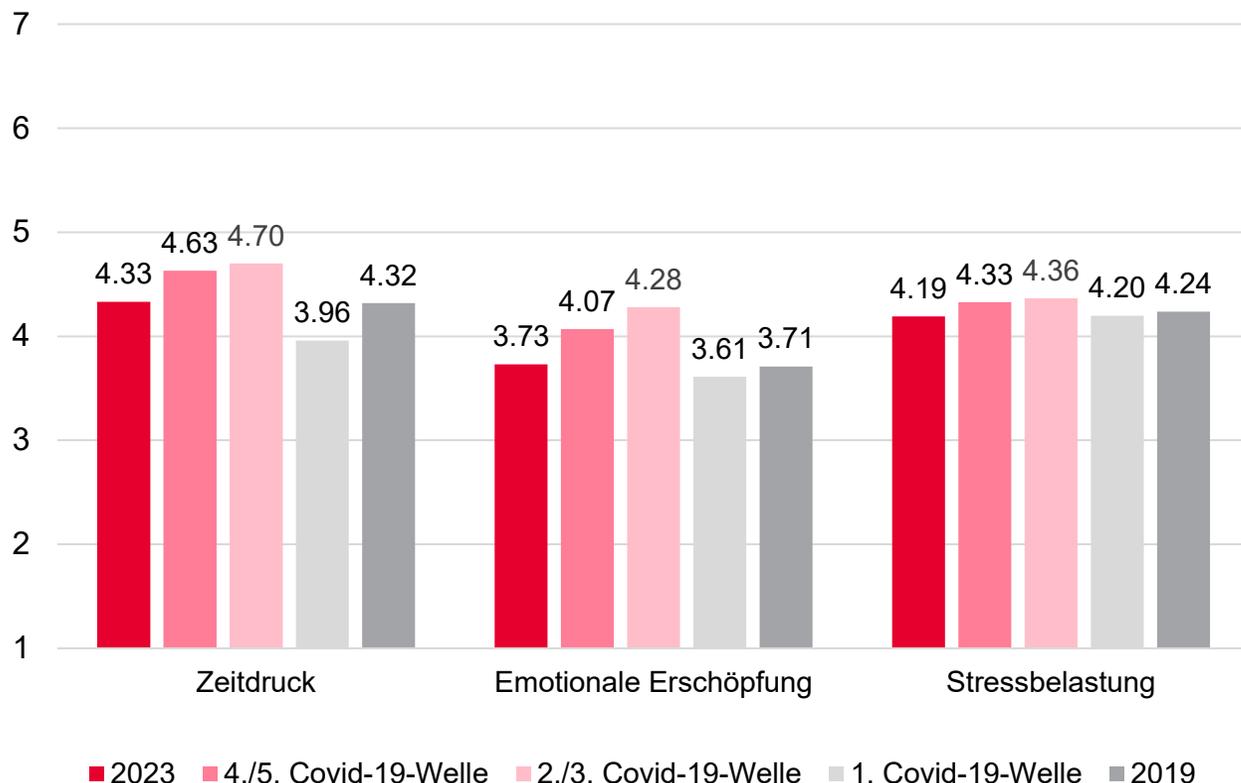


Einflussfaktoren auf die Veränderung der Arbeitsbelastung

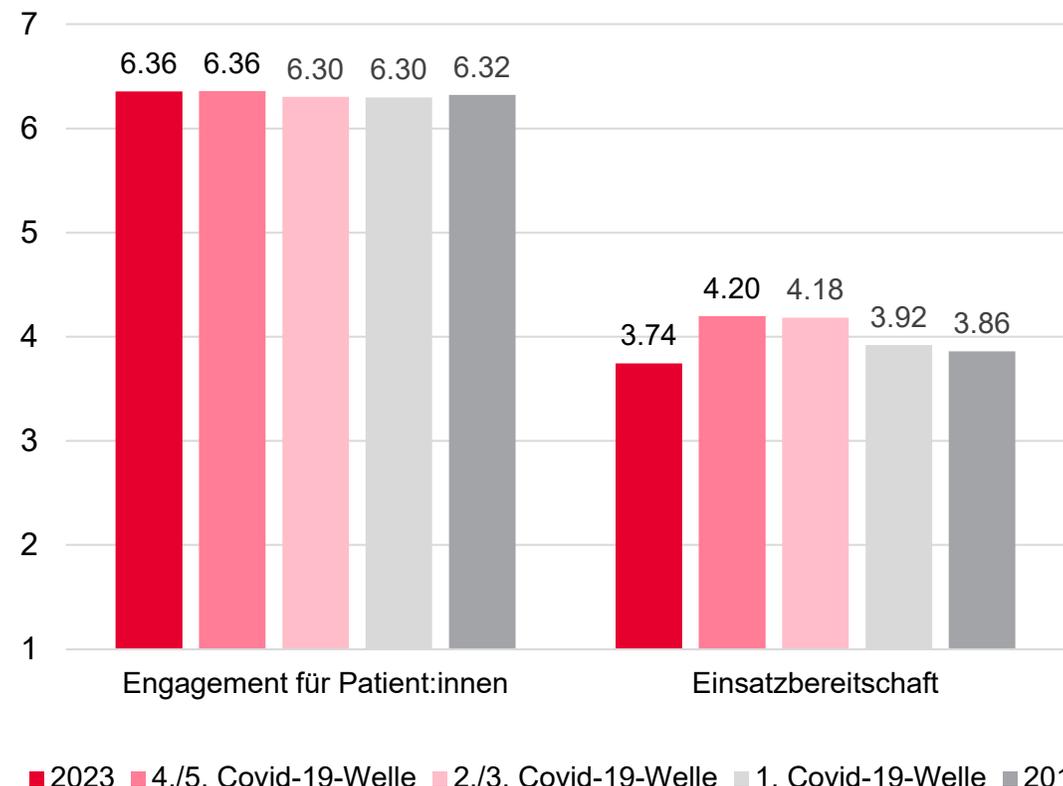


Bemerkenswerterweise hat sich das Engagement für die Patientinnen und Patienten der befragten Pflegefachpersonen über die letzten fünf Jahre hinweg praktisch nicht verändert.

Zeitdruck, Stress und emotionale Erschöpfung



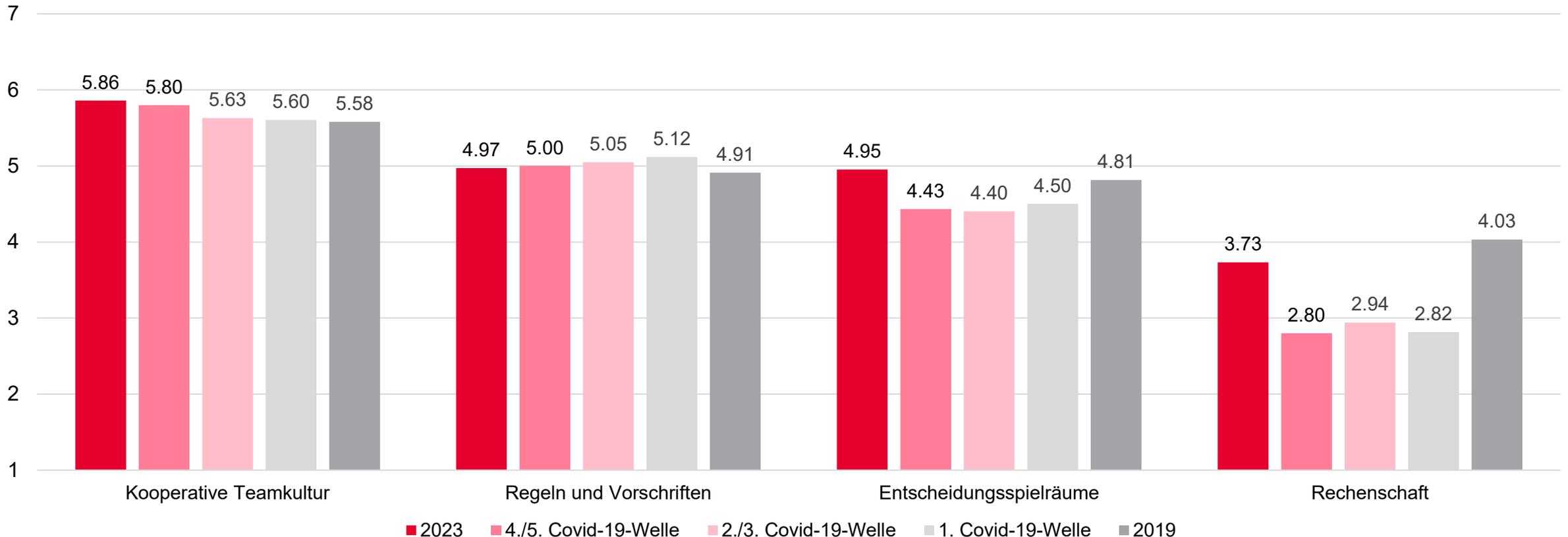
Engagement und Einsatzbereitschaft



Die Einsatzbereitschaft (z.B. Einspringen, wenn Personal ausfällt) nahm seit der Pandemie sichtlich ab. Ebenfalls gingen die Stressbelastung, die emotionale Erschöpfung sowie der Zeitdruck, unter welchem das Pflegepersonal arbeitet, etwas zurück.

Pflegefachpersonen legten in 2023 gegenüber ihren Vorgesetzten wieder deutlich mehr Rechenschaft ab als während der Pandemie aber haben auch wieder mehr Entscheidungsspielräume.

Arbeitskultur in den Spitälern im Jahr 2023 im Vergleich zur 4./5. Covid-19-Welle



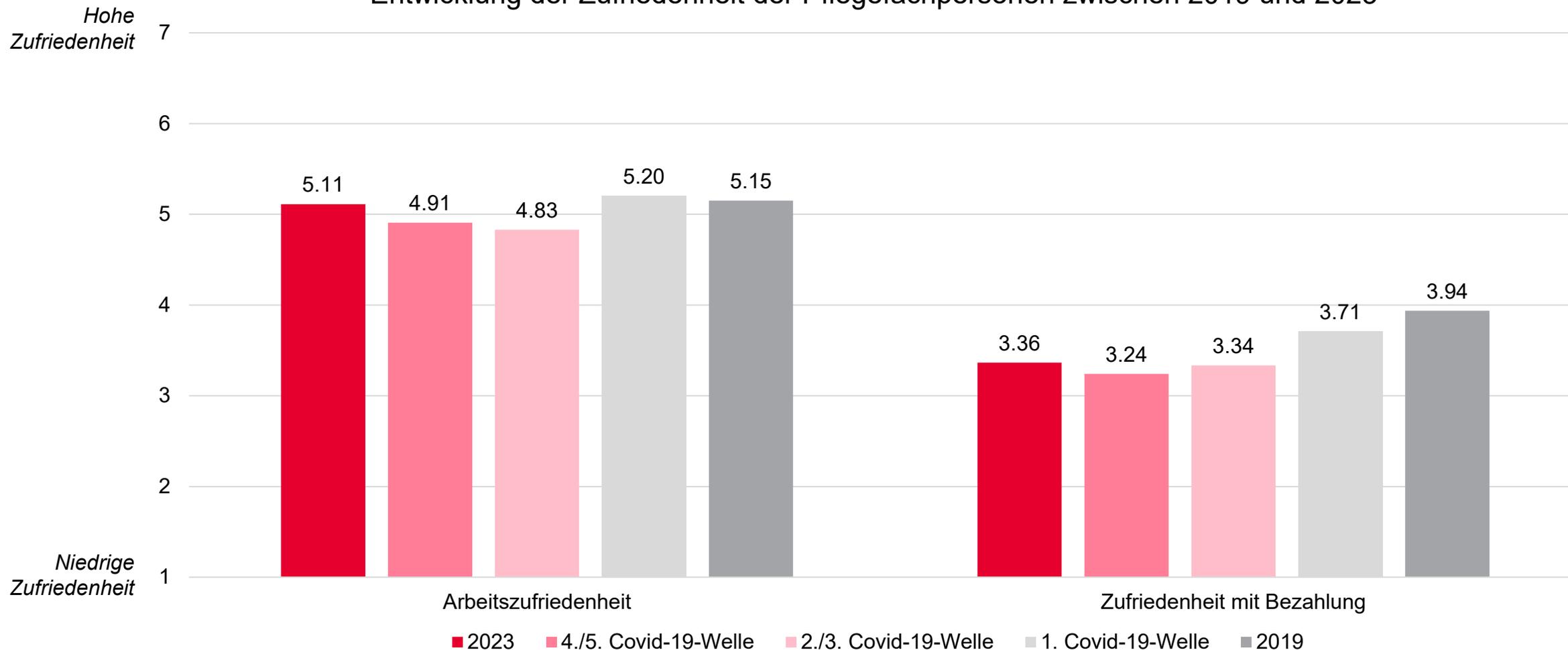
Die Teamkultur wird von Jahr zu Jahr als kooperativer empfunden. Das Ausmass an Regeln und Vorschriften nahm zu Beginn der Covid-19-Pandemie etwas zu, aber veränderte sich kaum seither, auch wenn ein leicht sinkender Trend zu beobachten ist.

Übersicht

1	Methodik der Erhebung und teilnehmende Schweizer Spitäler
2	Arbeitsalltag und Belastung der Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern
3	Zufriedenheit der Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern
4	Pflegeinitiative
5	Digitalisierung in Schweizer Spitälern
6	Innovation und Wissenskultur in Schweizer Spitälern

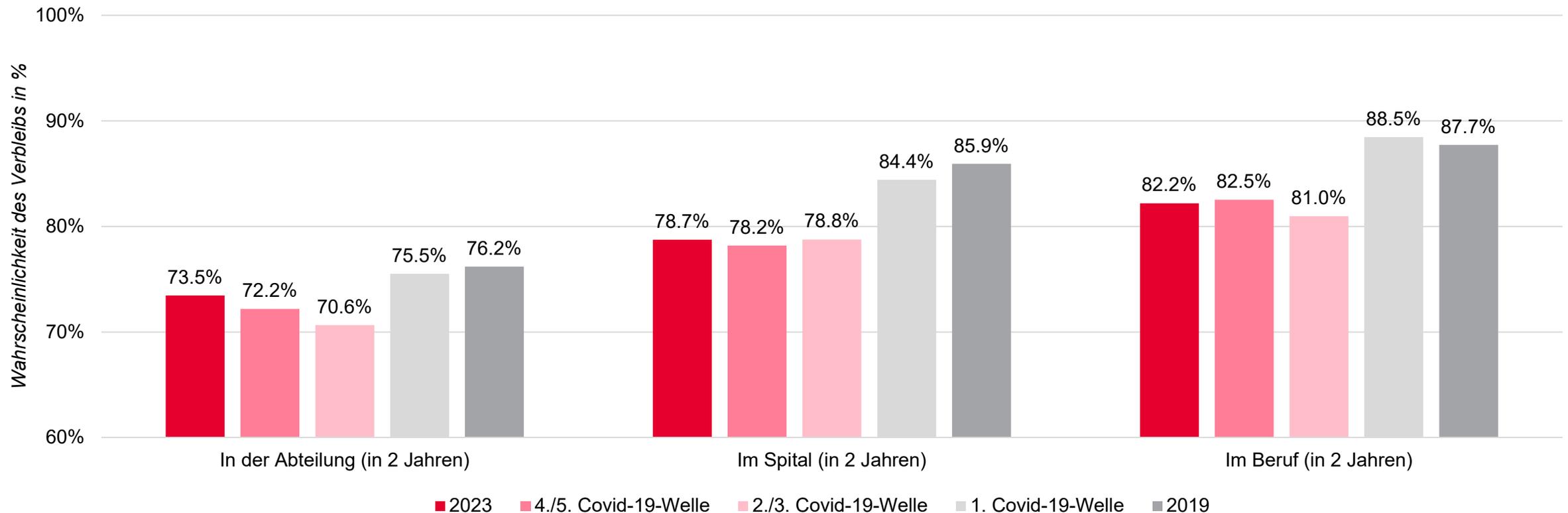
Die Arbeitszufriedenheit sowie die Zufriedenheit mit der Bezahlung der Pflegefachpersonen nahm 2023 gegenüber der vierten und fünften Covid-19-Welle wieder leicht zu.

Entwicklung der Zufriedenheit der Pflegefachpersonen zwischen 2019 und 2023



Im Jahr 2023 erhöhte sich die Wahrscheinlichkeiten, in 2 Jahren noch in derselben Abteilung und im selben Spital zu arbeiten, gegenüber der vierten und fünften Covid-19-Welle wieder leicht.

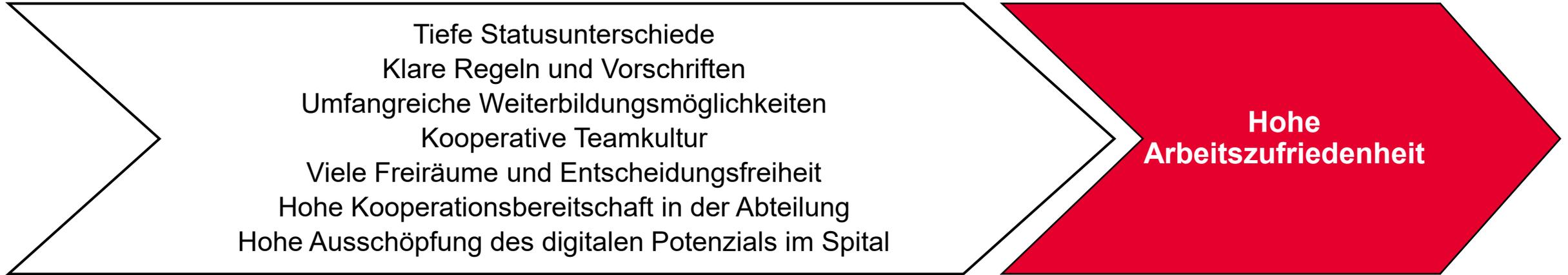
Entwicklung der Wahrscheinlichkeit des Verbleibs zwischen 2019 und 2023



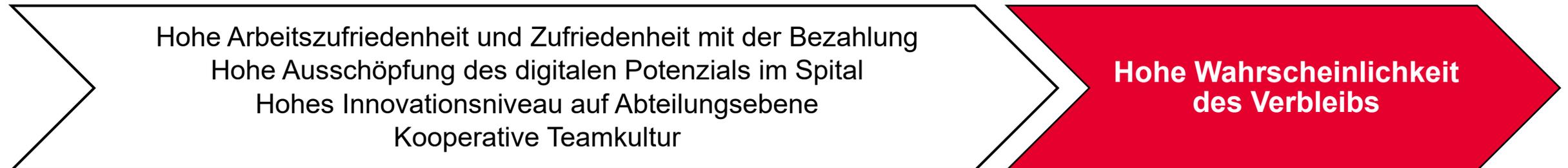
Die Wahrscheinlichkeit, in 2 Jahren noch im selben Beruf zu arbeiten, reduzierte sich geringfügig. Insgesamt liegt die Wahrscheinlichkeit in allen drei Kategorien noch deutlich unter dem Niveau von 2019.

Faktoren bezüglich der Arbeitskultur, dem digitalen Potenzial, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Inhalt der Pflegearbeiten haben einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.

Einflussfaktoren Arbeitszufriedenheit



Einflussfaktoren Wahrscheinlichkeit des Verbleibs



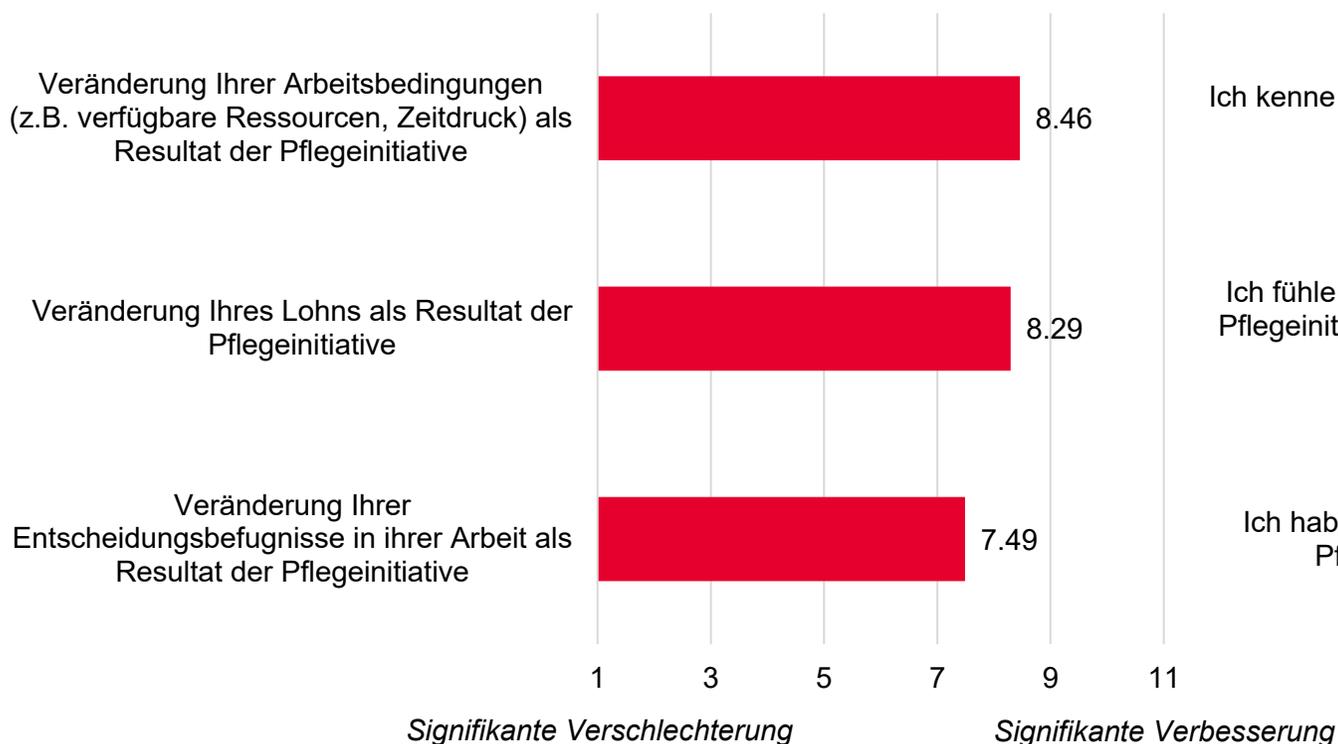
Hohe Arbeitszufriedenheit sowie Zufriedenheit mit der Bezahlung tragen zu einer höheren Wahrscheinlichkeit des Verbleibs bei, ebenso wie auch ein kooperatives Arbeitsklima, hohe Ausschöpfung des digitalen Potenzials und hohes Innovationsniveau.

Übersicht

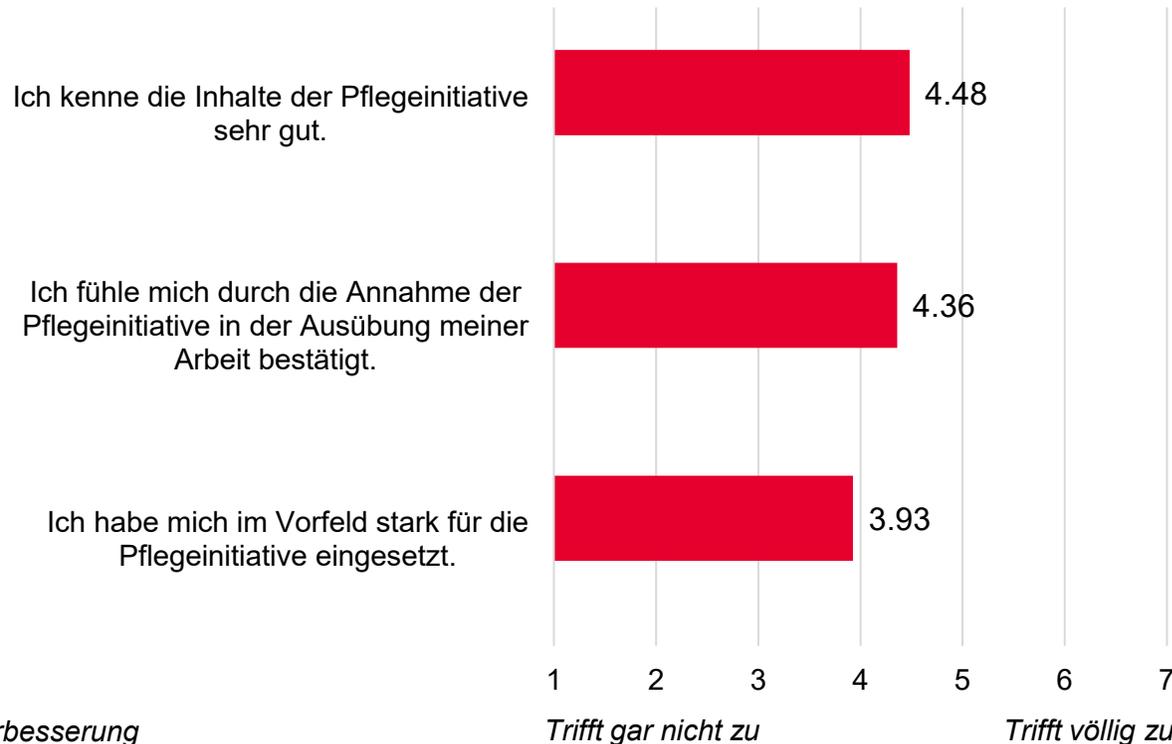
1	Methodik der Erhebung und teilnehmende Schweizer Spitäler
2	Arbeitsalltag und Belastung der Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern
3	Zufriedenheit der Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern
4	Pflegeinitiative
5	Digitalisierung in Schweizer Spitälern
6	Innovation und Wissenskultur in Schweizer Spitälern

Insgesamt hatten die in 2022 befragten Pflegefachpersonen hohe Erwartungen an Veränderungen als Resultat der Pflegeinitiative, insbesondere betreffend Arbeitsbedingungen und Lohn.

Erwartungen an Veränderungen als Resultat der Pflegeinitiative (gemessen im Vorjahr)



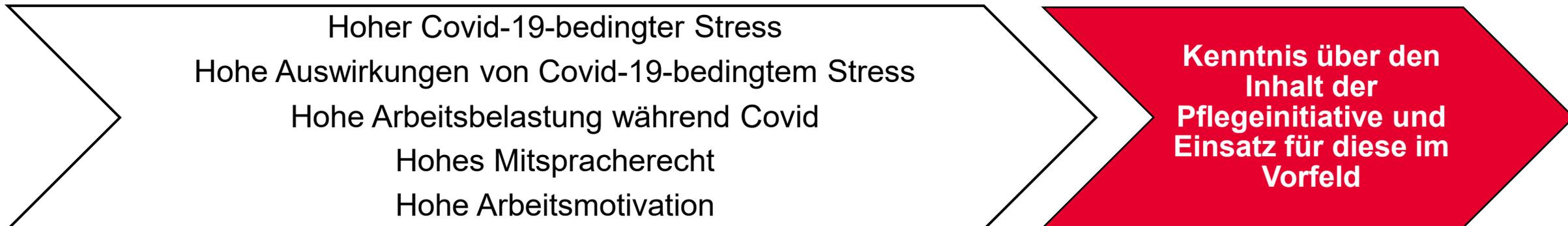
Engagement für die Pflegeinitiative (gemessen im Vorjahr)



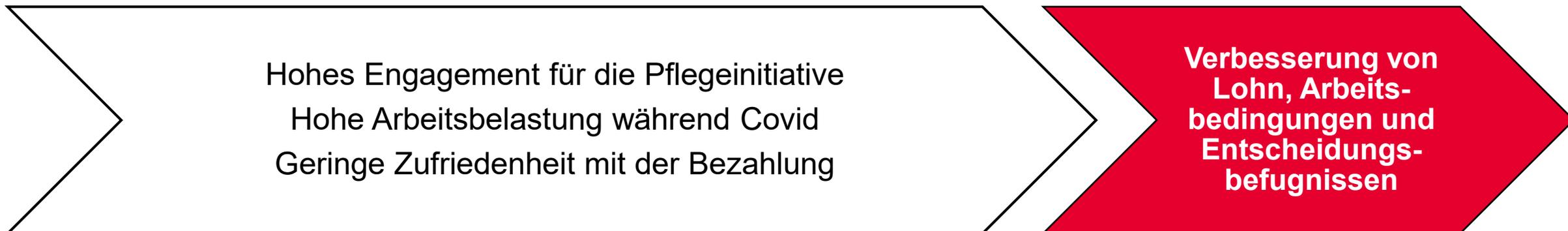
Die geringste Erwartung hatten die Pflegefachpersonen an die Veränderung der eigenen Entscheidungsbefugnisse als Resultat der Pflegeinitiative. Das Engagement für die Pflegeinitiative im Vorfeld dieser war bei den teilnehmenden Pflegefachpersonen unterschiedlich hoch.

Eine hohe Arbeitsbelastung, hoher Covid-19-bedingter Stress, hohes Mitspracherecht sowie hohe Arbeitsmotivation haben das Engagement der Pflegefachpersonen für die Pflegeinitiative erhöht.

Engagement für die Pflegeinitiative



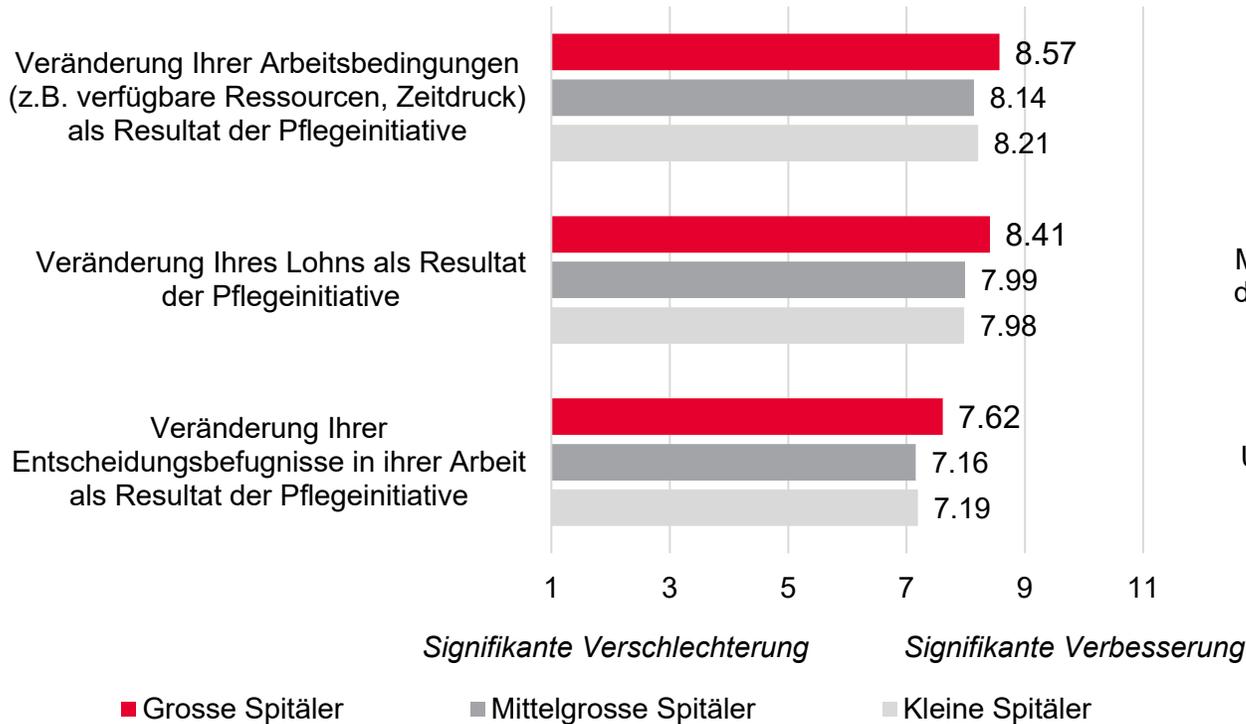
Erwartungen an Veränderungen durch die Pflegeinitiative



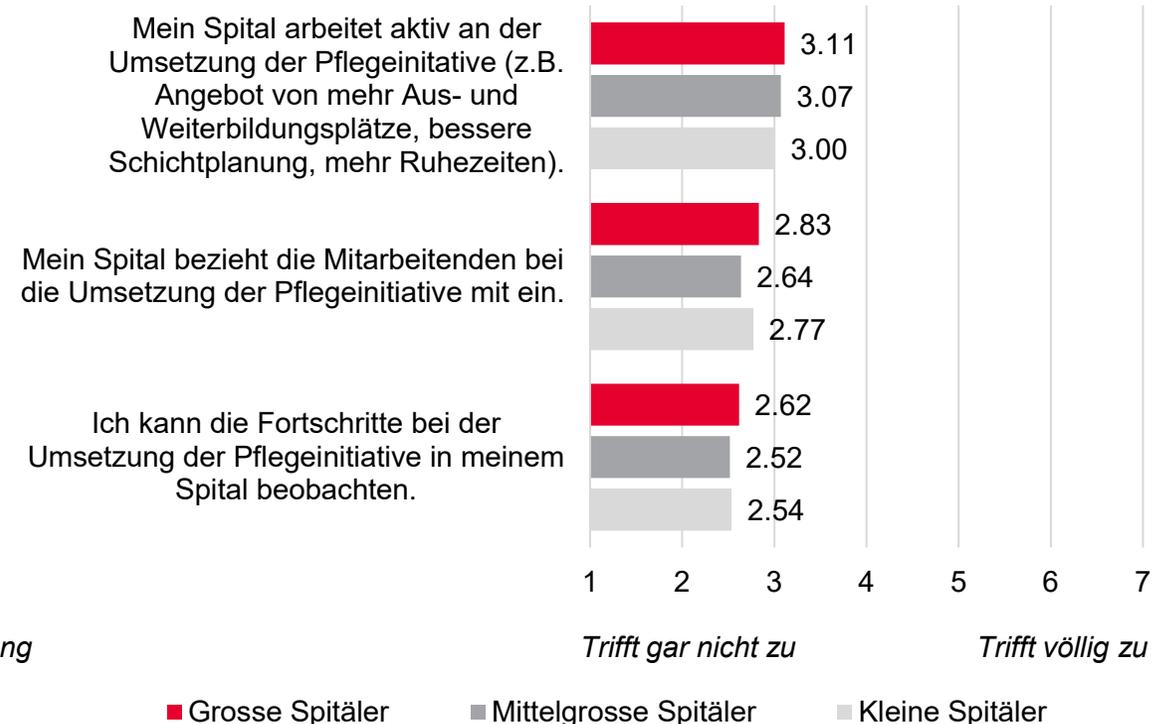
Allgemein erwarten die Pflegefachpersonen mehr von der Pflegeinitiative, wenn sie sich stärker für die Pflegeinitiative einsetzen, sie einer hohen Arbeitsbelastung während Covid ausgesetzt waren und sie eine geringe Zufriedenheit mit ihrer Bezahlung auswiesen.

Die Erwartungen an Veränderungen waren im Vorjahr am höchsten in grossen Spitälern. Trotz den hohen Erwartungen hinkt die Umsetzung gemäss den befragten Pflegefachpersonen hinterher.

Erwartungen an Veränderungen als Resultat der Pflegeinitiative (gemessen im Vorjahr)



Umsetzungsstand der Pflegeinitiative (gemessen 2023)



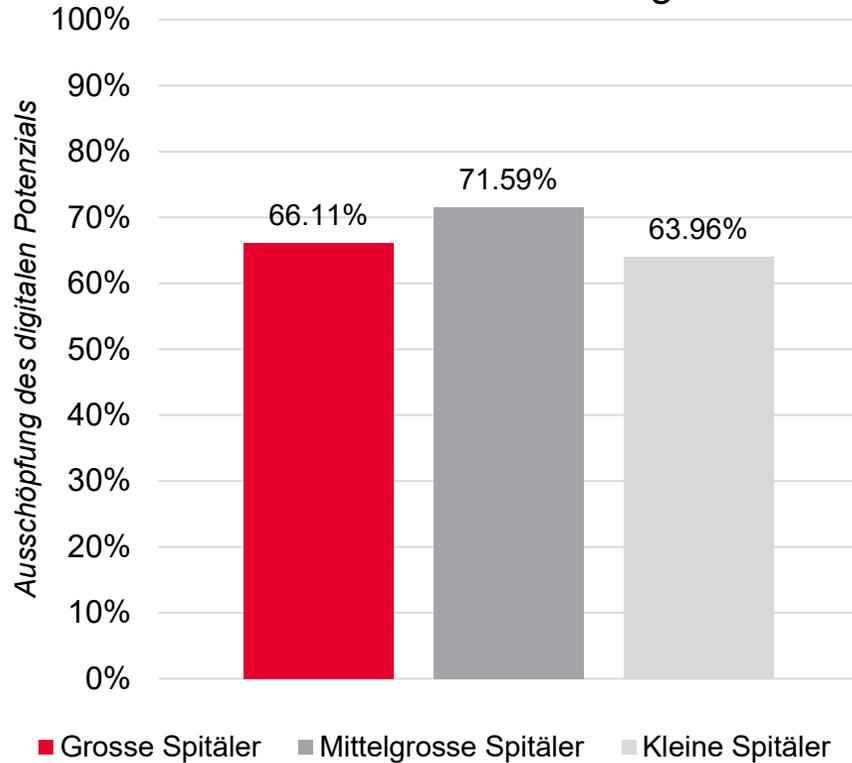
Gemäss den Einschätzungen der teilnehmenden Pflegefachpersonen arbeiten die befragten Spitäler noch nicht sehr aktiv an der Umsetzung der Pflegeinitiative und daher sind auch die Fortschritte bei der Umsetzung der Pflegeinitiative im Spital noch nicht wirklich zu beobachten. Auch der Einbezug der Mitarbeitenden in die Umsetzung ist aktuell noch sehr gering, am tiefsten bei mittलगrossen Spitälern.

Übersicht

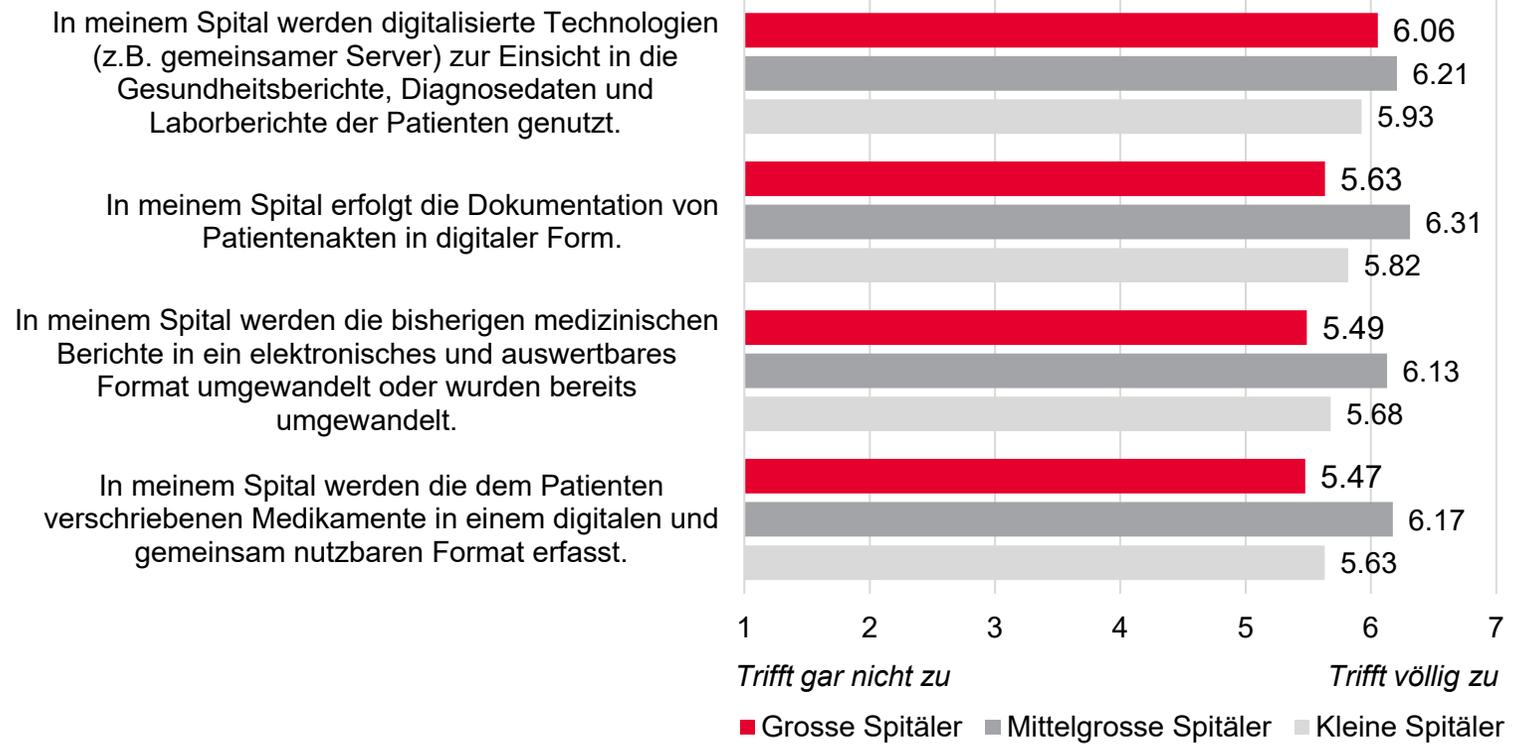
1	Methodik der Erhebung und teilnehmende Schweizer Spitäler
2	Arbeitsalltag und Belastung der Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern
3	Zufriedenheit der Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern
4	Pflegeinitiative
5	Digitalisierung in Schweizer Spitälern
6	Innovation und Wissenskultur in Schweizer Spitälern

Pflegefachpersonen in mittelgrossen Spitälern geben an, dass ihre Abteilungen eine höhere Ausschöpfung des digitalen Potenzials erreicht haben als grosse und kleine Spitäler.

Ausschöpfung des digitalen Potenzials der Abteilungen



Digitalisierungsfortschritt in den Spitälern



Eine genauere Betrachtung des Digitalisierungsfortschritts in Schweizer Spitälern zeigt, dass alle Spitäler zwar digitalisierte Technologien zur Einsicht in verschiedene Patientenberichte genutzt werden, mittelgrosse Spitäler aber die Nase vorne haben wenn es um die Dokumentation von Patientenakten, Umwandlung bisheriger Berichte in elektronische Formate und der Verschreibung von Medikamenten geht.

Eine hohe Ausschöpfung des digitalen Potenzials geht mit einer höheren Pflegequalität, einem höheren Innovationslevel, einer höheren Arbeitszufriedenheit und -motivation einher.

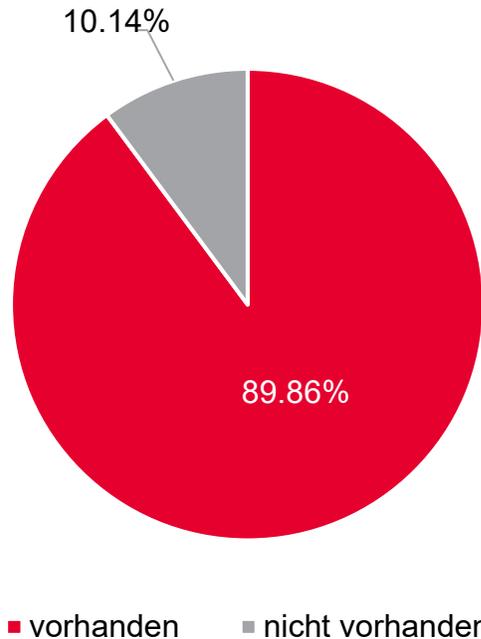
Auswirkungen einer hohen Ausschöpfung des digitalen Potenzials



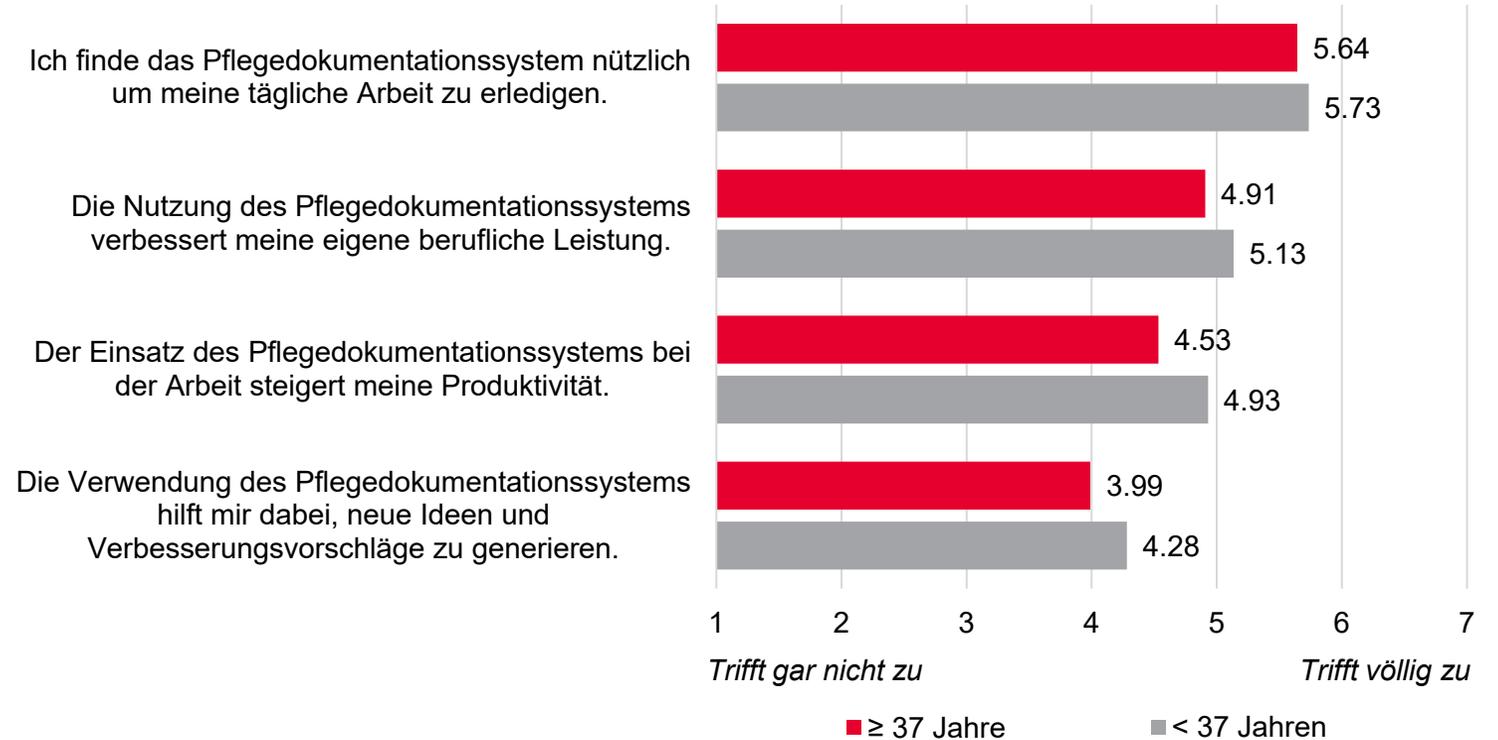
Auch die Verbleibswahrscheinlichkeit in Spital und Abteilung wird positiv von einer hohen Ausschöpfung des digitalen Potenzials beeinflusst. Eine hohe Ausschöpfung des digitalen Potenzials bewirkt zudem eine tiefere emotionale Belastung und einen tieferen Zeitdruck.

Knapp 90% der befragten Pflegefachpersonen gaben an, dass die Dokumentation von Patientenakten in ihrem Spital in digitaler Form erfolgt.

Vorhandensein eines digitalen Dokumentationssystems



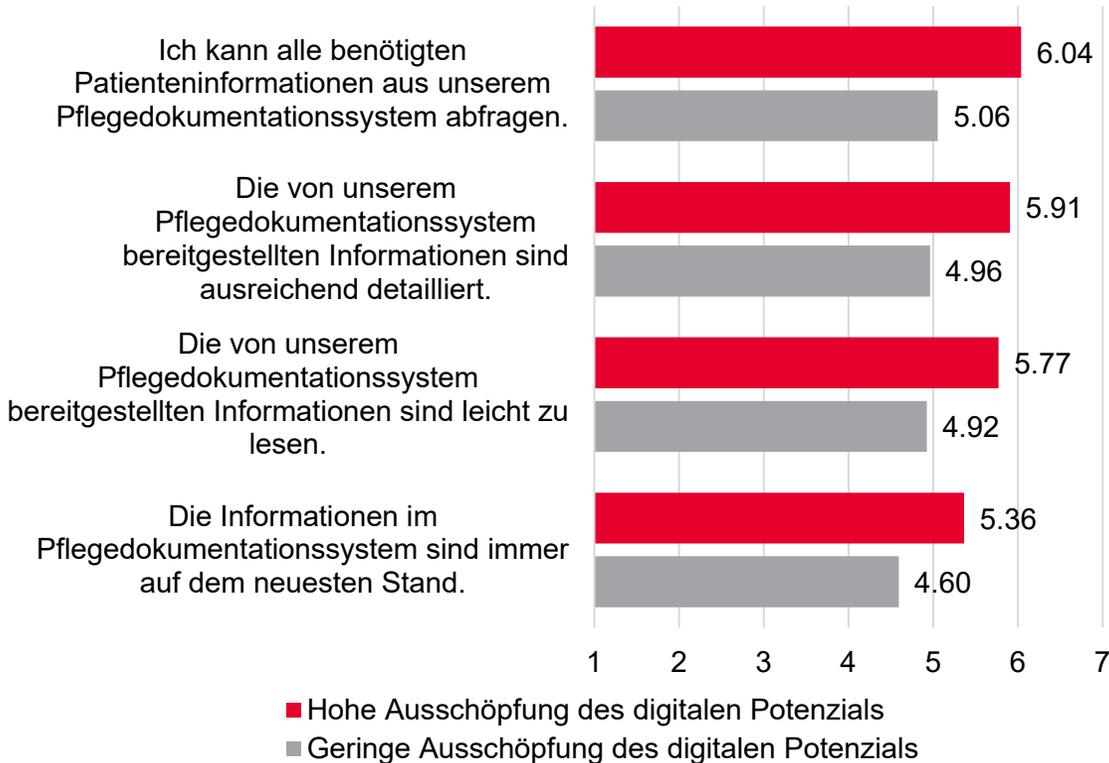
Nützlichkeit des digitalen Dokumentationssystems



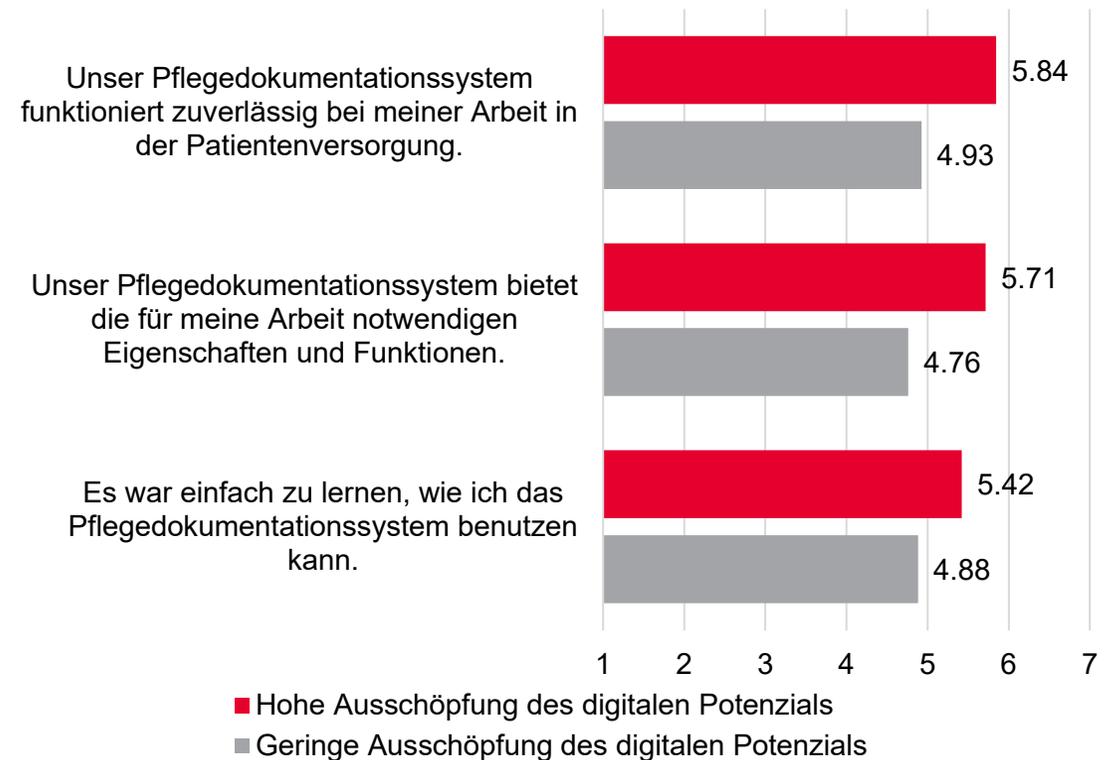
Personen über dem Altersmedian von 37 Jahren schätzen das digitale Pflegedokumentationssystem als weniger nützlich ein als jene unterhalb des Altersmedians. Solch ein System wird vor allem als hilfreich bei der Erledigung der täglichen Arbeit erachtet. Insgesamt wird die Nützlichkeit dessen, um Verbesserungsvorschläge und neue Ideen zu generieren und die Produktivität zu erhöhen, als eher tief eingeschätzt.

Pflegefachpersonen aus Spitälern, die eine hohe Ausschöpfung des digitalen Potenzials haben, schätzen den Informationsgehalt des Pflegedokumentationssystems als höher ein.

Informationsgehalt des Pflegedokumentationssystems



Qualität des Pflegedokumentationssystems



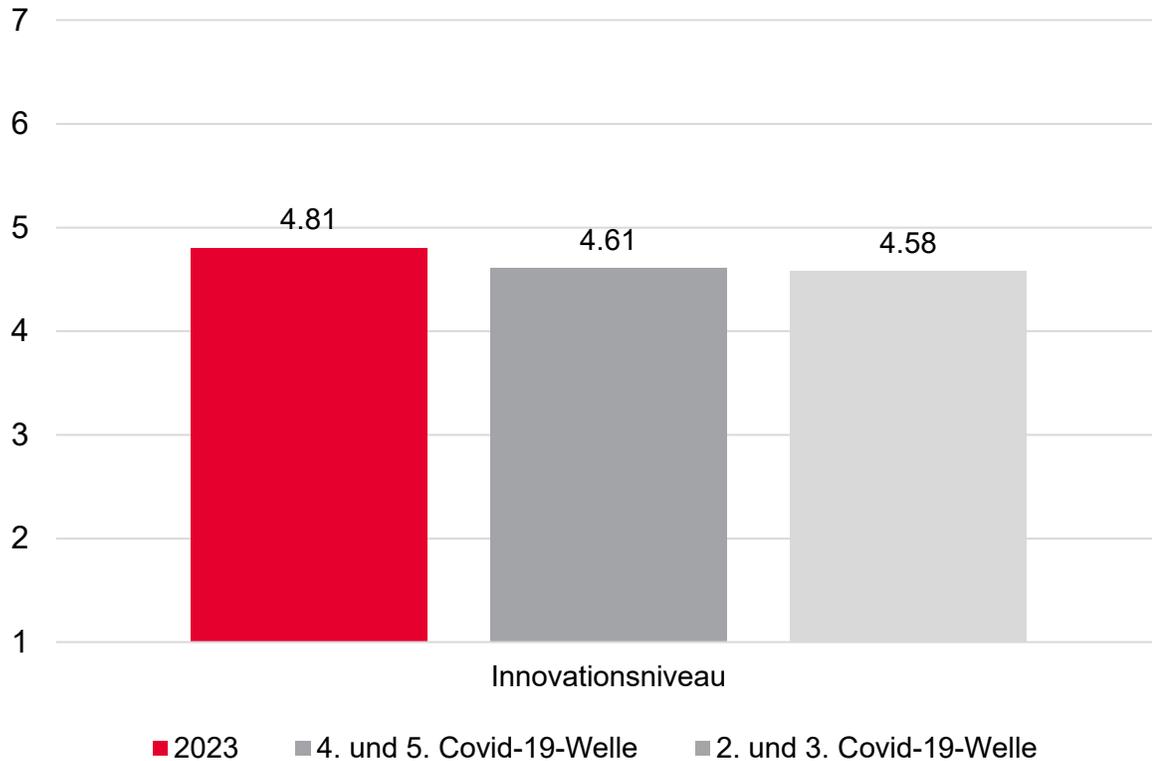
Die Qualität des digitalen Pflegedokumentationssystems hat insgesamt noch Verbesserungspotenzial, vor allem bei Spitälern mit geringer Ausschöpfung des digitalen Potenzials. Insbesondere ist die Bedienungsfreundlichkeit der Pflegedokumentationssysteme noch zu verbessern.

Übersicht

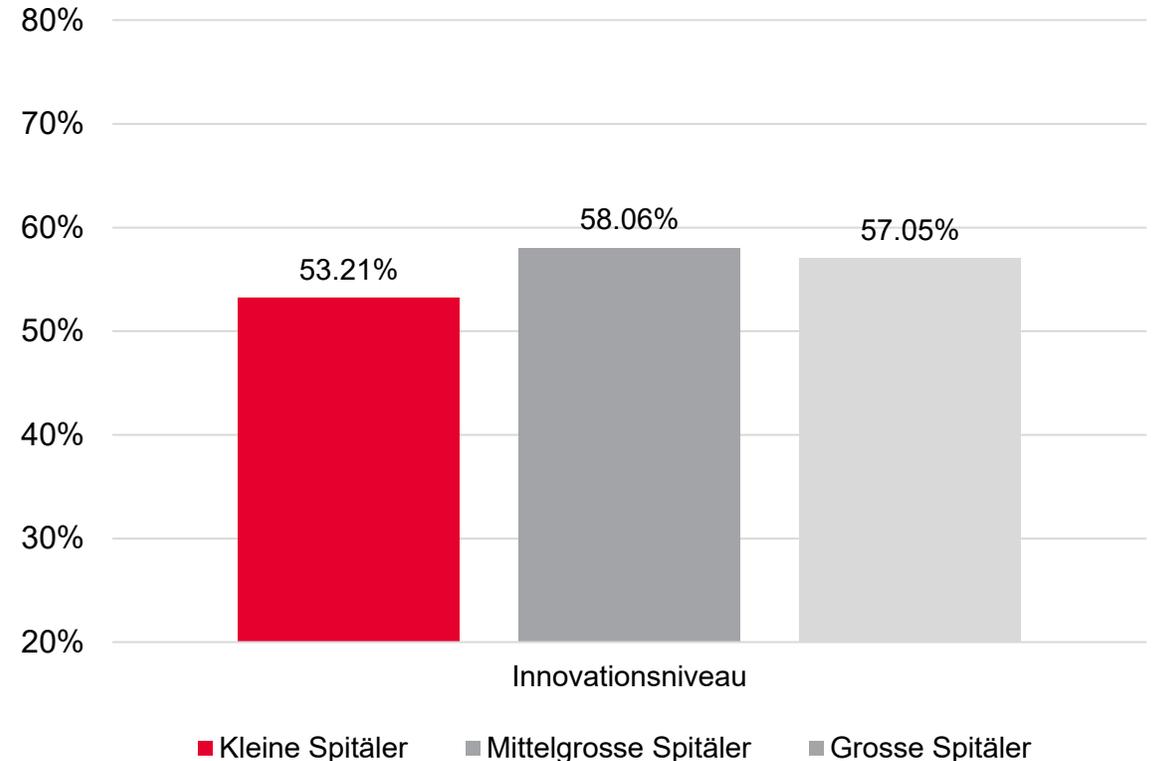
1	Methodik der Erhebung und teilnehmende Schweizer Spitäler
2	Arbeitsalltag und Belastung der Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern
3	Zufriedenheit der Pflegefachpersonen in Schweizer Spitälern
4	Pflegeinitiative
5	Digitalisierung in Schweizer Spitälern
6	Innovation und Wissenskultur in Schweizer Spitälern

Im Jahr 2023 trugen die Pflegefachpersonen etwas mehr zu Innovationen in ihrer Abteilung bei als noch während der vierten und fünften sowie der zweiten und dritten Covid-19-Welle.

Beitrag zu Innovationen der Pflegefachpersonen



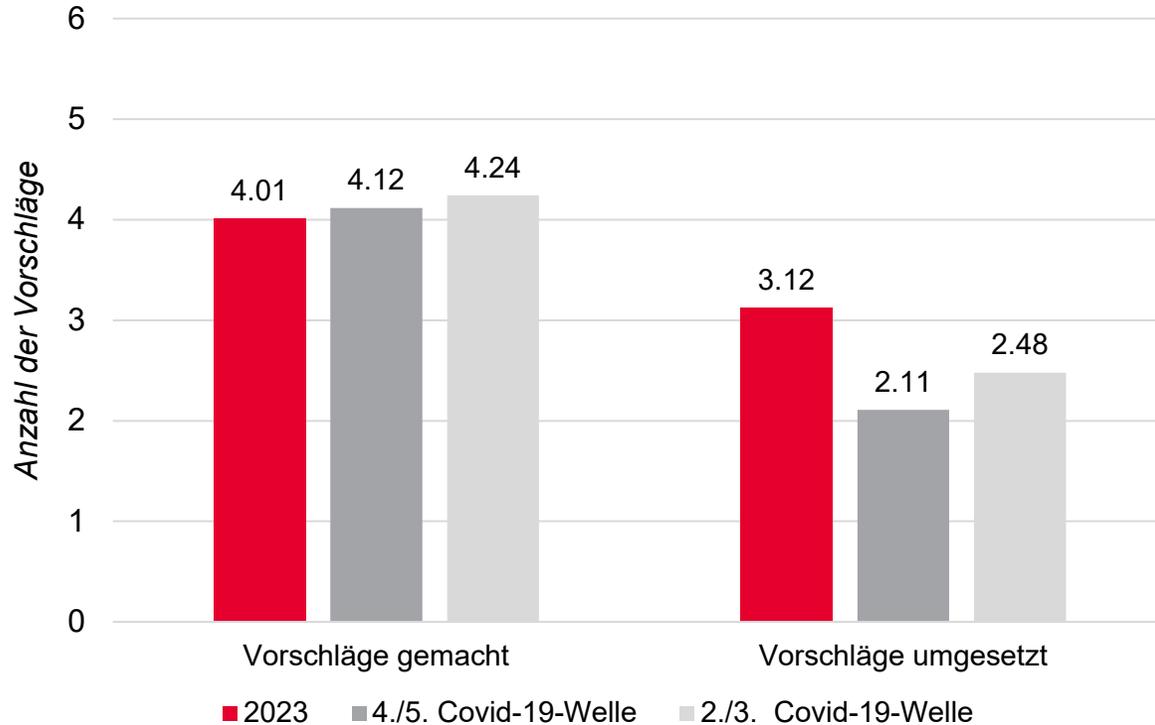
Innovationsniveau in der Abteilung



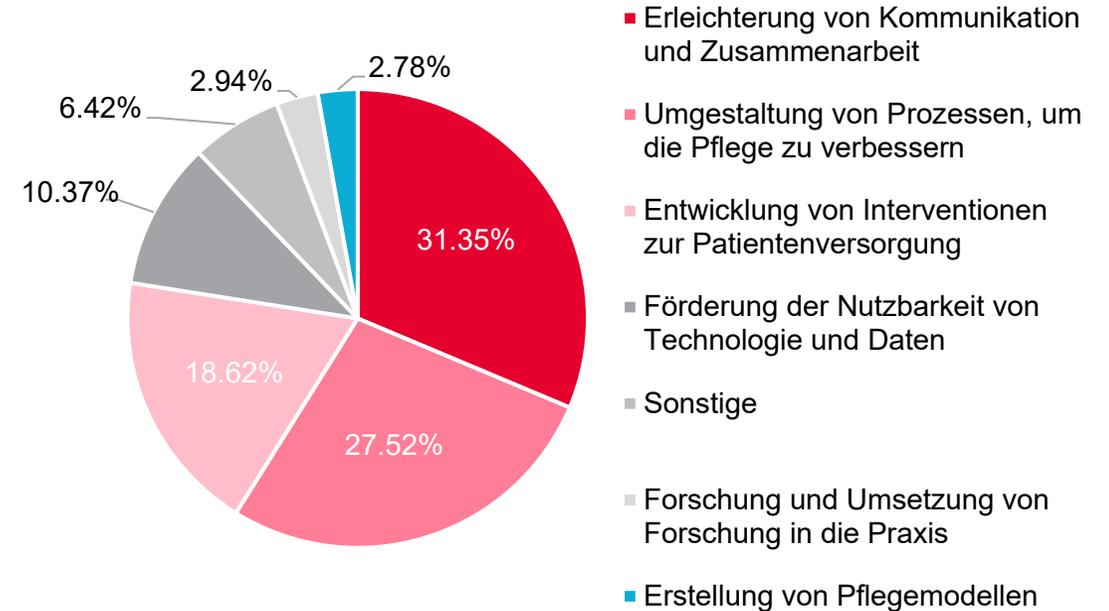
Pflegefachpersonen beschäftigen sich vor allem in der Verbesserung der Arbeitsschritte mit Innovation, jedoch weniger im Bereich der Verbesserung der Pflege. Insgesamt wird das erreichte Innovationsniveau in den jeweiligen Abteilungen noch als eher mittelmässig eingeschätzt, am geringsten in kleinen Spitälern.

Von den befragten Pflegefachpersonen haben über 75% mind. einen Vorschlag zur Verbesserung der Pflege gemacht. Diese haben im Schnitt vier Vorschläge pro Person gemacht.

Anzahl gemachter und umgesetzter Vorschläge



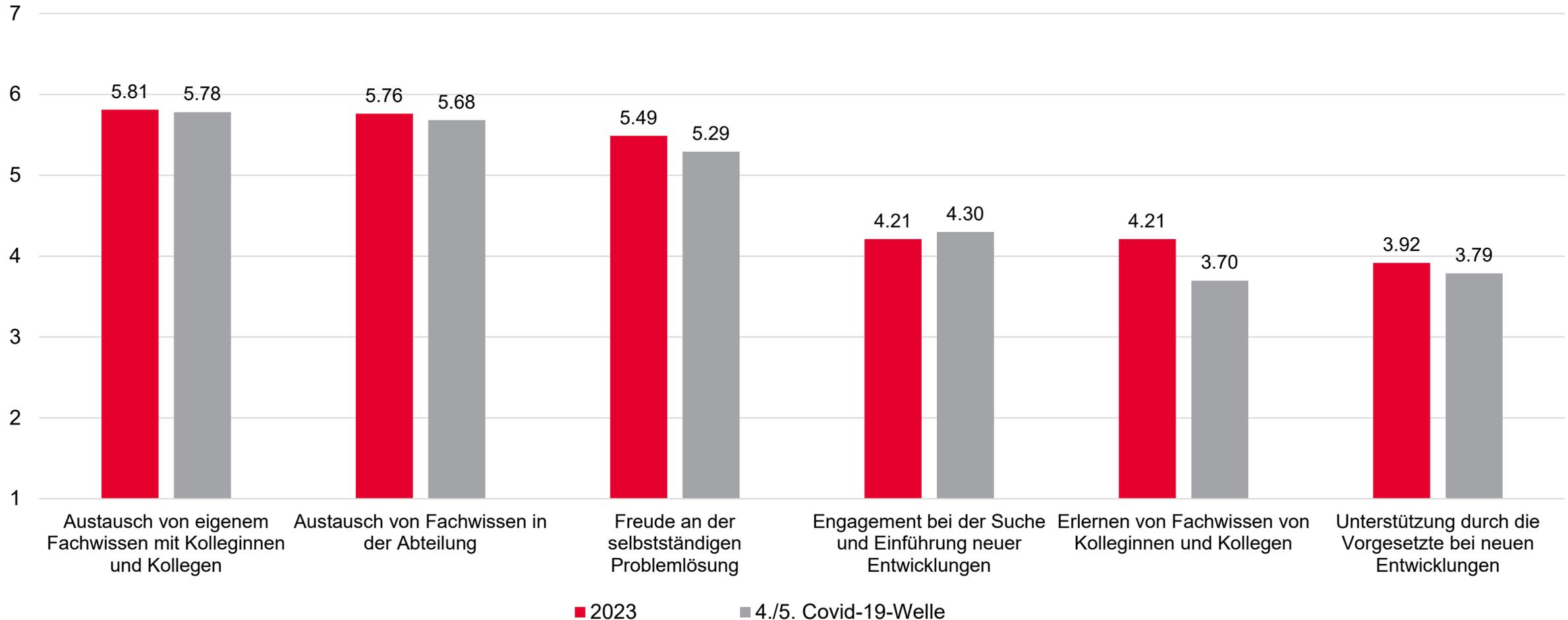
Inhalt der Vorschläge in %



Obwohl die Pflegefachpersonen im Durchschnitt etwas weniger Vorschläge als während der 4. und 5. Covid-19-Welle gemacht haben, wurden mit drei Vorschlägen mehr Vorschläge in den Abteilungen umgesetzt als noch während der 4. und 5. Covid-19-Welle. Die gemachten Vorschläge zielten vor allem auf die Erleichterung der Kommunikation und Zusammenarbeit, Umgestaltung von Prozessen sowie Entwicklung von Interventionen zur Patientenversorgung ab.

Das Wissensmanagement von Pflegefachpersonen sah 2023 ähnlich aus wie während der 4./5. Covid-19-Welle, jedoch erlernten die Pflegefachpersonen mehr Fachwissen von Kolleginnen und Kollegen.

Wissensmanagement in den Spitälern im Jahr 2023 im Vergleich zur 4./5. Covid-19-Welle



Wir danken Ihnen recht herzlich für Ihre Unterstützung und stehen Ihnen bei Fragen gerne jederzeit zur Verfügung.

Prof. Dr. Markus Arnold

Direktor Managerial Accounting

E-Mail: markus.arnold@unibe.ch

Prof. Dr. Arthur Posch

E-Mail: arthur.posch@unibe.ch

Lynn Selhofer, M Sc

E-Mail: lynn.selhofer@unibe.ch

Universität Bern
Institut für Unternehmensrechnung und Controlling
Engehaldenstrasse 4
3012 Bern

Telefon: +41 31 684 37 58