



Umfrageergebnisse

MUSTER AG

Puls Check Befragung im März 2022

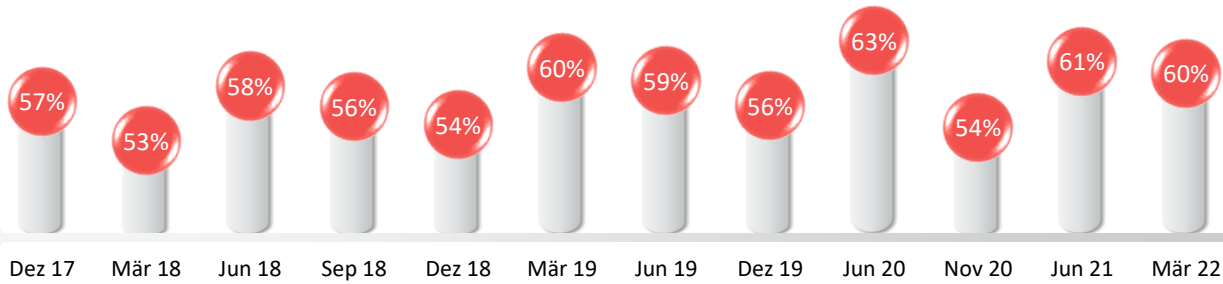
Analyse & Bericht durch PULS-CHECK.CH | 05. Mai 2022

Informationen zur Umfrage			
Umfragestart:	28.03.2022	Umfrageende:	20.04.2022
Eingeladene:	893	Antwortende:	532
Teilnahme:	60%	Fragen:	6

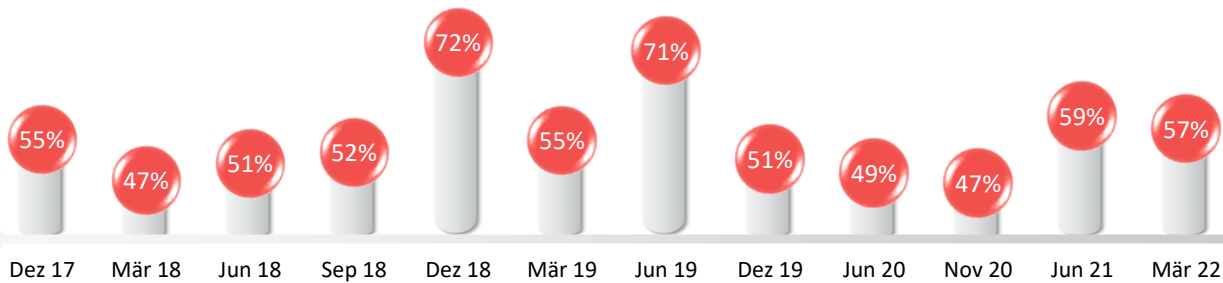
Das ist die 13. Durchführung des Puls Checks seit Juni 2017.

Entwicklung Beteiligungsquoten

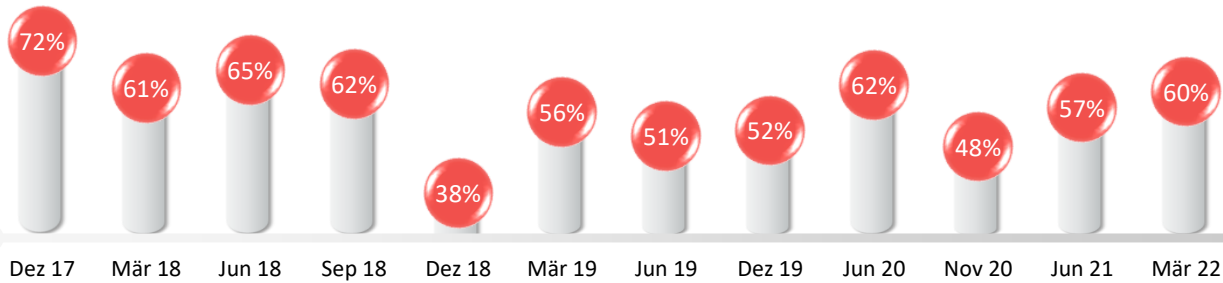
Total



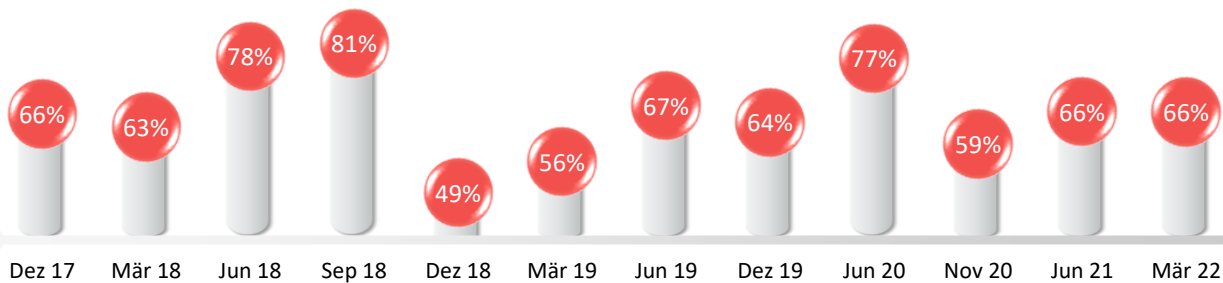
Bereich A



Bereich B



Bereich C



Total MUSTER AG

Wie zufrieden sind Sie in Ihrer Arbeit zurzeit?

Bereiche von 7 auf Rang:



Beteiligungquote
60%



Skala	Anzahl
1 = sehr unzufrieden	10 (2%)
2 = unzufrieden	35 (7%)
3 = es könnte besser sein	99 (19%)
4 = es ist ok	105 (20%)
5 = zufrieden	200 (38%)
6 = sehr zufrieden	83 (16%)

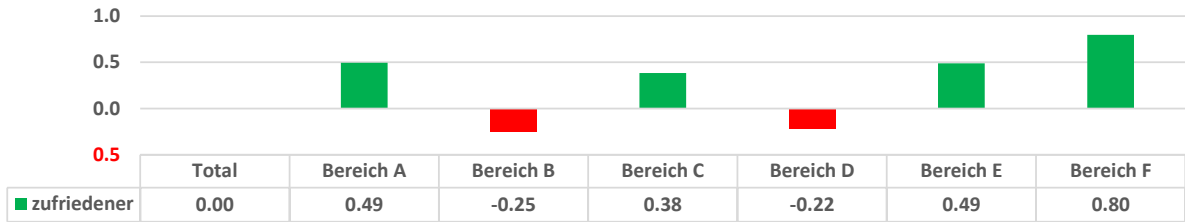
532 Antwortende

Das ist das 8. beste Ergebnis von 13 Puls-Checks.

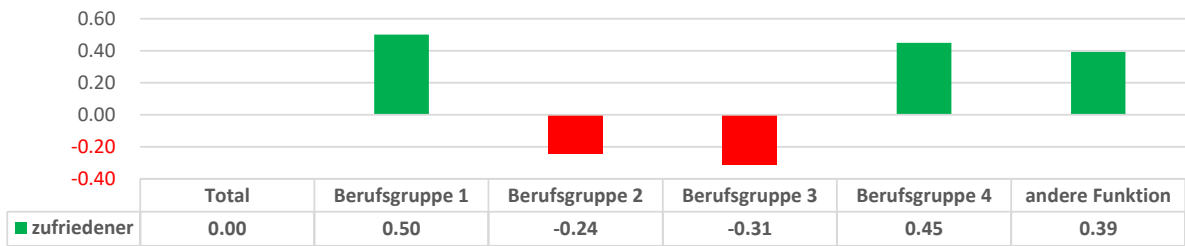
319 Kommentare

Zufriedenheitsdifferenz in Prozentpunkten

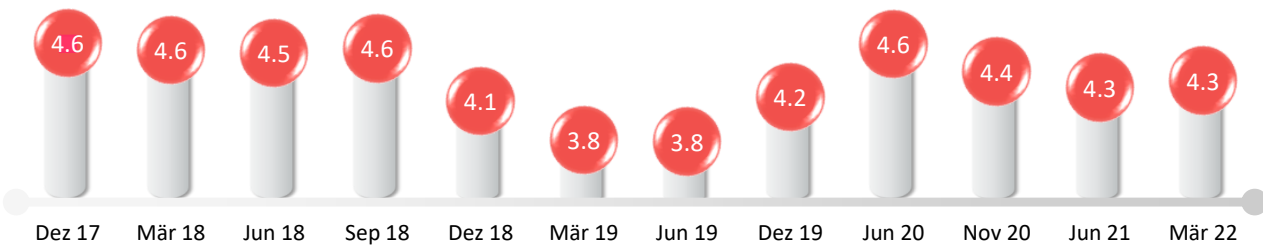
Vergleich innerhalb von Bereichen



Vergleich innerhalb von MUSTER AG: Berufliche Funktionen



Entwicklung: Total MUSTER AG



Berufliche Funktionen

die Antworten von weniger als 3
Personen werden nicht dargestellt

	Zufriedenheit	sehr unzufrieden	unzufrieden	es könnte besser sein	es ist ok	zufrieden	sehr zufrieden	Antworten	Beteiligungsquote	Kommentare Zufriedenheit	Kommentare Erleben
Total	4.3	10 2%	35 7%	99 19%	105 20%	200 38%	83 16%	532	60%	319	361
Berufsgruppe 1	4.8	2 3%	1 2%	5 8%	9 14%	30 46%	18 28%	65	n.a.	32	41
Berufsgruppe 2	4.1	3 1%	24 10%	55 24%	50 21%	73 31%	28 12%	233	n.a.	159	163
Berufsgruppe 3	4.0	3 3%	8 8%	23 24%	20 21%	36 38%	6 6%	96	n.a.	78	84
Berufsgruppe 4	4.8	2 3%	0 0%	8 10%	14 18%	37 46%	19 24%	80	n.a.	33	50
andere Funktion	4.7	0 0%	0 0%	7 14%	12 24%	21 41%	11 22%	51	n.a.	16	21

Bereiche

die Antworten von weniger als 3 Personen werden nicht dargestellt

	Zufriedenheit	sehr unzufrieden	unzufrieden	es könnte besser sein	es ist ok	zufrieden	sehr zufrieden	Antworten	Beteiligungsquote	Kommentare Zufriedenheit	Kommentare Erleben
Total	4.3	10 2%	35 7%	99 19%	105 20%	200 38%	83 16%	532	60%	319	361
Bereich A	4.8	2 3%	1 1%	5 7%	9 13%	34 50%	17 25%	68	57%	34	42
Bereich B	4.1	6 2%	32 10%	75 23%	69 21%	105 33%	36 11%	323	60%	233	245
Bereich C	4.7	1 3%	0 0%	4 12%	6 18%	14 42%	8 24%	33	66%	16	20
Bereich D	4.1	1 9%	0 0%	3 27%	2 18%	3 27%	2 18%	11	85%	6	7
Bereich E	4.8	0 0%	0 0%	5 10%	10 20%	26 51%	10 20%	51	31%	19	27
Bereich F	5.1	0 0%	0 0%	0 0%	1 11%	6 67%	2 22%	9	82%	2	5

Bereich A

die Antworten von weniger als 3
Personen werden nicht dargestellt

	Zufriedenheit	sehr unzufrieden	unzufrieden	es könnte besser sein	es ist ok	zufrieden	sehr zufrieden	Antworten	Beteiligungsquote	Kommentare Zufriedenheit	Kommentare Erleben
Bereich A	4.8	2 3%	1 1%	5 7%	9 13%	34 50%	17 25%	68	57%	34	42
Abteilung 1	4.9	0 0%	0 0%	2 13%	2 13%	7 44%	5 31%	16	107%	7	10
Abteilung 2	5.3	0 0%	0 0%	0 0%	1 8%	7 54%	5 38%	13	144%	5	8
Abteilung 4	3.5	1 17%	1 17%	1 17%	1 17%	1 17%	1 17%	6	75%	6	6
Abteilung 5	5.2	0 0%	0 0%	1 8%	0 0%	8 62%	4 31%	13	57%	6	8
Abteilung 6	4.0	1 20%	0 0%	0 0%	1 20%	3 60%	0 0%	5	12%	3	2
Abteilung 7	4.5	0 0%	0 0%	0 0%	3 50%	3 50%	0 0%	6	67%	3	3
anderer Arbeitsort Bereich A	5.0	0 0%	0 0%	1 17%	0 0%	3 50%	2 33%	6	75%	2	3

Bereich D

Wie zufrieden sind Sie in Ihrer Arbeit zurzeit?

Bereiche von 6 auf Rang:



Beteiligungquote

85%

11 Antwortende



Zufriedenheit

Das ist das 8. beste Ergebnis von 13 Puls-Checks.

Skala

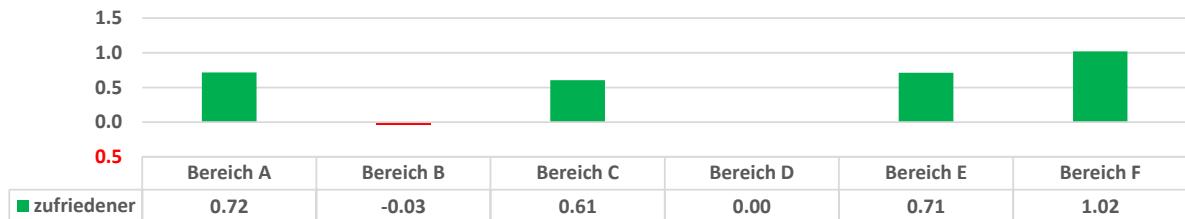
Anzahl

1 = sehr unzufrieden	1	9%
2 = unzufrieden	0	0%
3 = es könnte besser sein	3	27%
4 = es ist ok	2	18%
5 = zufrieden	3	27%
6 = sehr zufrieden	2	18%

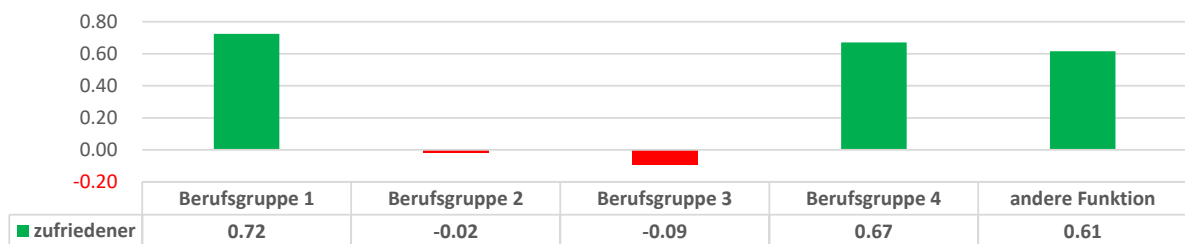
6 Komm. Zufriedenheit
7 Komm. Erleben

Zufriedenheitsdifferenz in Prozentpunkten

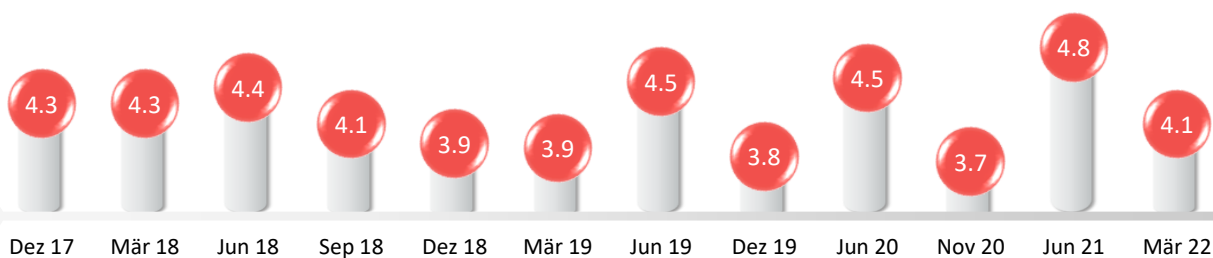
Vergleich innerhalb von Bereiche



Vergleich innerhalb von MUSTER AG



Entwicklung: Bereich D



Bereich D

6 Kommentare

Zufriedenheit: 4.1

Beteiligungsquote: 85%

Was muss sich verändern, damit Sie zufriedener werden?

Veränderungen sind derzeit im Gange, Team, IT Systeme

Klarere Kommunikationswege und digitalisiertere / übersichtliche Prozesse.

Jedes einzelne Teammitglied sollte mit Freude bei der Arbeit sein und auch über den eigenen Tellerrand schauen. Gegenseitige Unterstützung und nicht ständiges gejammer.

Gegenseitiges Verständnis der Arbeiten mit ihren täglichen Herausforderungen fördern.

Möglichkeiten zur Klärung folgender und Fragen:

- Was macht eigentlich der Bereich, die Abteilung, das Team XYZ?
- Warum tun die immer so kompliziert...
- ...

Es ist mir bewusst, dass dies Zeit und Koordination braucht. Möglich wäre auch der Eigeninitiative einen "Schups" zu geben.

Das "Gärtlidenken" sollte weniger werden. Auch über den Tellerrand schauen.

- Individuelle Mitarbeiterförderung
- Flexiblere Arbeitsgestaltung (Home Office, evtl. Arbeiten in anderen Räumlichkeiten im Haus)
- Neuer Aufgabengebiet. Ich wünsche mir, dass ich neue Aufgaben übernehmen kann oder sogar einen Bereich aufbauen kann, den es in der Abteilung noch nicht gibt.
- Zu dienstleistungsorientiert: wir sind oft am Limit, weil wir uns "zu Tode dienstleisten". Klare Strukturen, Grenzen, Anlaufstellen im HR würden helfen dieses Hamsterrad zu brechen. Es sollte auch Rücksicht genommen werden, da man oft an Aufgaben dran ist und dann alles stehen und liegen lassen soll. Eine gewisse Flexibilität muss man haben aber momentan ist es einfach zu viel.
- wir haben zu viele Mitarbeiteraktionen, welche die zukünftigen Generationen ansprechen (zB Voice of Muster AG) - es ist toll, dass viel gemacht wird, aber es sollte Rücksicht auf alle Generationen genommen werden

Abteilung 1

Wie zufrieden sind Sie in Ihrer Arbeit zurzeit?

Bereich A
von 9 auf Rang:



Beteiligungquote

107%

16 Antwortende



Zufriedenheit

Das ist das 4. beste Ergebnis von
13 Puls-Checks.

Skala

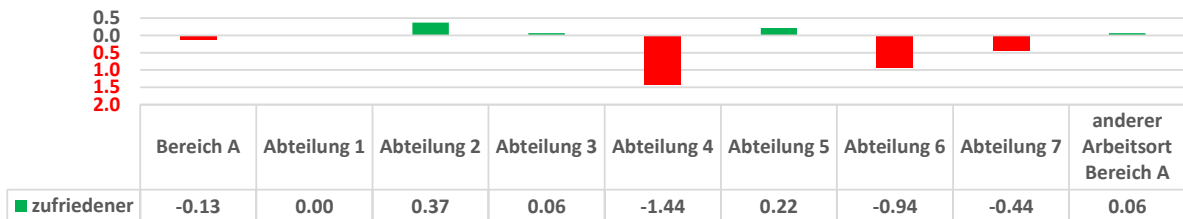
Anzahl

1 = sehr unzufrieden	0
2 = unzufrieden	0%
3 = es könnte besser sein	2
	13%
4 = es ist ok	2
	13%
5 = zufrieden	7
	44%
6 = sehr zufrieden	5
	31%

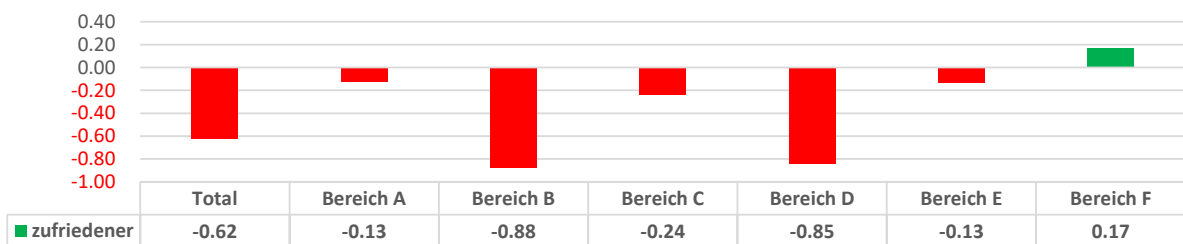
7 Komm. Zufriedenheit
10 Komm. Erleben

Zufriedenheitsdifferenz in Prozentpunkten

Vergleich innerhalb von Bereich A

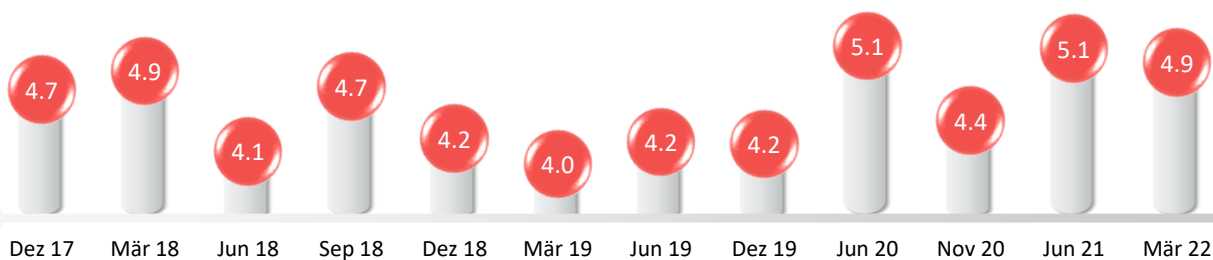


Vergleich innerhalb von MUSTER AG



Entwicklung: Abteilung 1

Wenn keine spezifischen Daten vorliegen, sind es bis Juni 21 diejenigen von 'Akutgeriatrie'.



Abteilung 1

7 Kommentare

Zufriedenheit: 4.9

Beteiligungsquote: 107%

Was muss sich verändern, damit Sie zufriedener werden?

Pflege sollte weniger Arbeit auf Assistenzarzt abschieben, Anrufgründe sammeln, überlegen ob jetzt wirklich nötig und erst am den dafür vorgesehen 16h15 Huddle mitteilen.

IT/Technik: Ich wünsche uns ein funktionierendes Klinikinformationssystem (Performance und Funktionalität, abgesehen von nicht seltenen kritischen Fehlern), eine endlich funktionierende Telefonie (ständige Störungen, es ist teils peinlich), eine geringere Last an Dokumentation (teils schlecht designte Assessments im Phoenix), aktive Information, wenn Laborbefunde parat sind, vereinfachte Anmeldung von Diagnostik und Therapien
Medikation: Medikamente ausserhalb der Hausliste führen regelmässig zu erheblichem Mehraufwand, Bestellungen brauchen mehrere Tage. Ich wünsche mir hier mehr Flexibilität für die Fälle, wo keine gute Alternative in der Hausapotheke verfügbar ist.

Weiterbildungen: Die Weiterbildungen sollten besser an den konkreten Herausforderungen des Alltags bei den AssistentInnen orientiert sein. Viele Termine sind von begrenztem Nutzen oder können wegen der Arbeitslast nicht besucht werden.

COVID-Situation: Ich wünsche mir eine FFP2-Pflicht für alle Mitarbeitenden und bin der festen Überzeugung, dass eine Reihe von Infektionen im Team damit hätte verhindert werden können.

Wechsel zwischen Stationen: Durch die Dienstplanung muss man häufig zwischen Stationen wechseln.

Kompensation von Zeit wird i.d.R. nur als Springerdienst angeboten, der aber seit Monaten im Wesentlichen eigentlich ein Pikettdienst ist (nicht aber so entlohnt wird).

Die Arbeitsbelastung für die Mitarbeitenden ist aufgrund der seit mehreren Monaten bestehenden Belastung durch die Bettenauslastung enorm. Man sollte weitsichtig genug sein, um die fehlenden Arbeitsstellen entsprechend aufzustocken und zu besetzen. Die Altersmedizin ist der zukunftssträchtigste Bereich der Medizin. Hoffentlich bleiben unsere Mitarbeiter es auch im Hinblick auf Ihre Motivation.

Bin unterfordert

Arbeitsbelastung der Assistenzärzte reduzieren (va. Administratives ->immer mehr Assessments, welche extrem viel Zeit benötigen).

Längerfristige Arbeitsplanung (Assistenzärzte werden teilweise am Freitag noch umgeplant für die ganze darauffolgende Woche oder mitten in den Ferien und werden dann nicht darüber informiert).

- weniger Überstunden
- Erarbeiten von Standards (SOP)
- IT: Phoenix - ARTS

- bitte Therapieplan auf A5 Blatt mit grosser Schrift drucken
- bitte für Gerät sparen mit dem man Troponin messen kann, damit in Zukunft keine Verlungen nur zur Troponinbestimmung im Unispital stattfinden müssen
- dass Sekretariat bei Bedarf Medilist und Diagnosenliste beim Hausarzt erfragt bitte