



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences

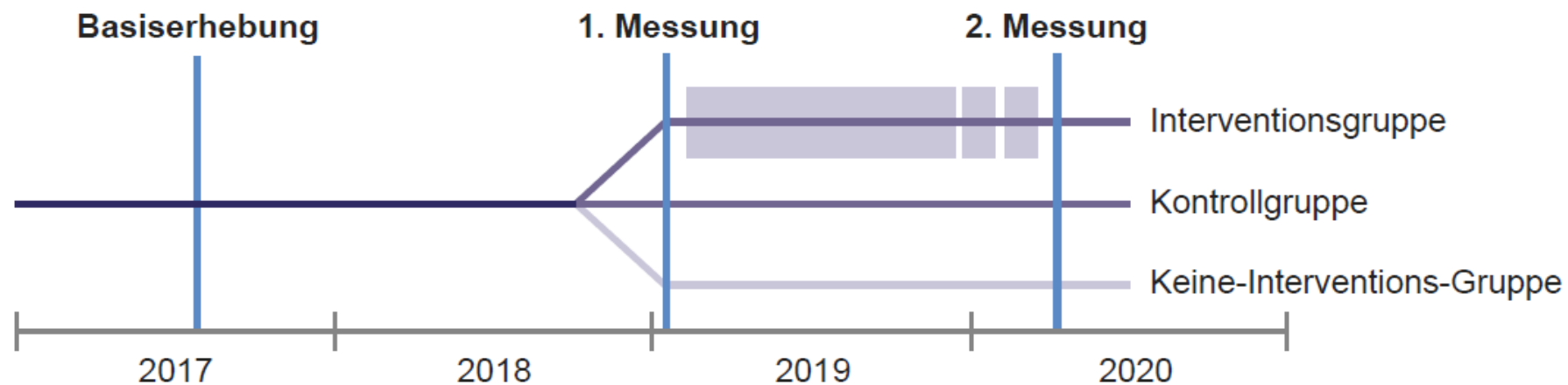
STRAIN 2.0

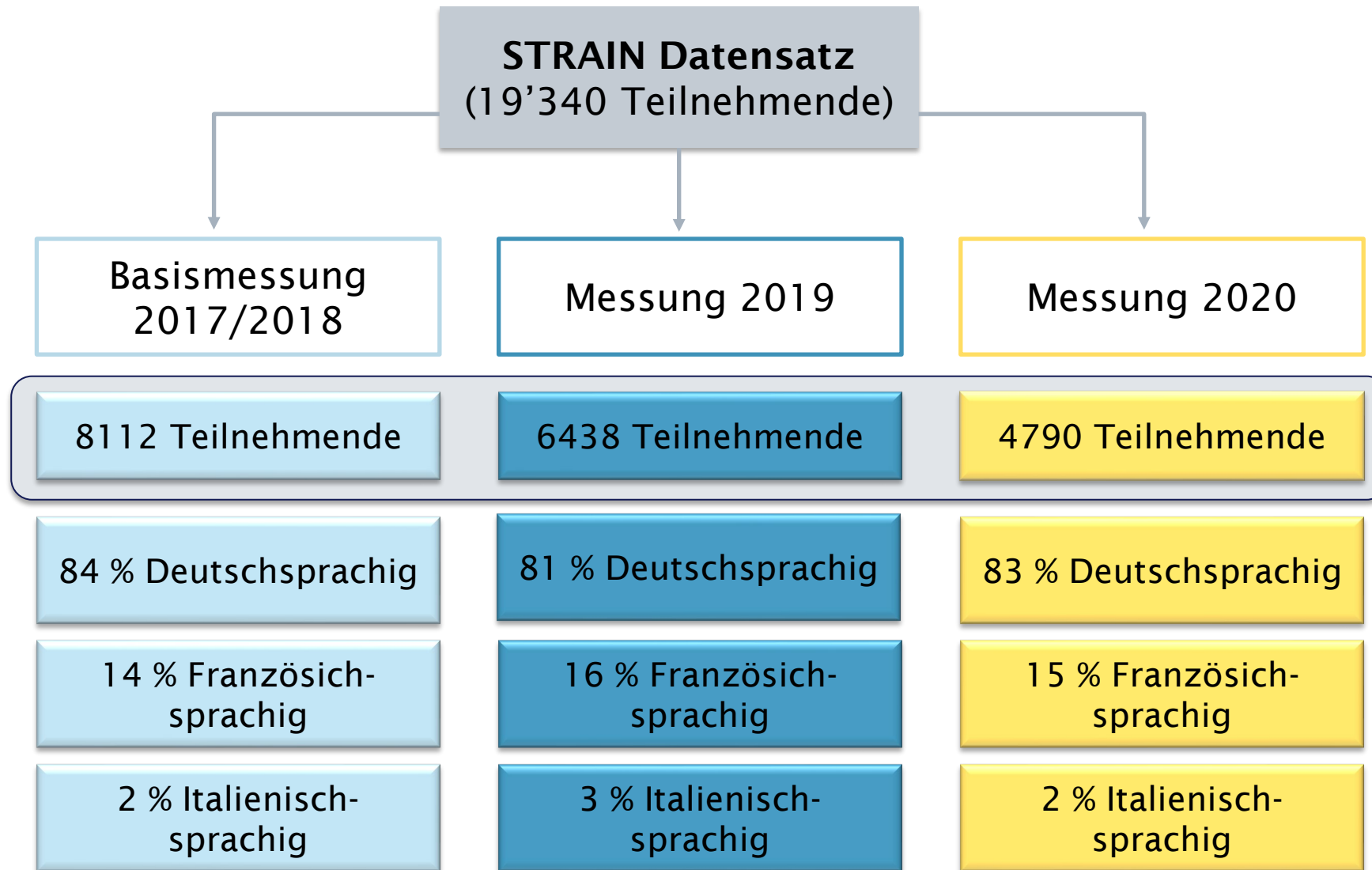
Erfassung und Management von Stressoren am Arbeitsplatz in den Gesundheitsberufen

► Dr. Christoph Golz, Berner Fachhochschule

Die STRAIN Studie

- ✓ **Dauer** – Jan 2017 bis Jun 2021
- ✓ **Projektteam** – 15 Personen, interprofessionell, BFH, HES-SO, SUPSI
- ✓ **Finanzierung** – SBFI und beteiligte Hochschulen
- ✓ **Teilnehmende** - Pflegende, Hebammen, Ärzt(inn)en, medizinisch-technische-therapeutische Berufe in allen Qualifikations-/ Führungsstufen
- ✓ **Aufbau** – Interventionsstudie, 3 Messzeitpunkte, 164 teiln. Organisationen
- ✓ **Intervention** – 2-tägiges Schulungsprogramm für Führungspersonen & STRAIN - Empfehlungen





Relevante Stressoren



STRAIN recommendations for leaders

► www.gesundheit.bfh.ch/strain



Empfehlungen für die Praxis

STRAIN Projekt – Work related stress among health professionals in Switzerland

□ **Miteinbezug von Mitarbeitenden und kurze Entscheidungswege**

Die befragten Mitarbeitenden in den Fokusgruppeninterviews wünschen sich einen partizipativen Führungsstil und kurze Entscheidungswege in ihrer Organisation. Führungspersonen sollten jedoch vor allem den besten Führungsstil entsprechend der Unternehmenskultur und organisatorischer Reife wählen und dabei Charakteristika, Kompetenzen und Entwicklungspotential einzelner Mitarbeitenden berücksichtigen [47, 74].

- Welcher Führungsstil wird in der Organisation gelebt?
- Wie sind die hierarchischen Strukturen und Entscheidungswege in der Organisation geregelt?
- Sind relevante Berufsgruppen in der Geschäftsleitung vertreten?
- Werden Mitarbeitende bei wichtigen Entscheidungen, welche ihre Arbeit betreffen, miteinbezogen, bspw. bei der Erstellung des neuen Leitbildes, neu ausgearbeiteten Richtlinien, Rekrutierung von neuen Teammitglieder?
- Werden gemeinsam mit den Mitarbeitenden Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation ausgearbeitet?
- Haben Mitarbeitende die Möglichkeit, ihre Ideen einzubringen und wird dies grundsätzlich gefördert?

Wirkung der Intervention?

- ▶ Kein signifikanter Unterschied zwischen Interventions- und Kontrollgruppe
- ▶ Es braucht eine Teilnahmerate beim Führungspersonal von $\geq 75\%$ für nachweisbare Verbesserung der Arbeitsbedingungen.
- ▶ Fazit:
 - ▶ Bewusstsein, Engagement und Bereitschaft des Führungspersonals entscheidend

scientific reports

 Check for updates

OPEN **Reducing work-related stress among health professionals by using a training-based intervention programme for leaders in a cluster randomised controlled trial**

Karin Anne Peter^{1,2}, Christian Voirol^{2,7}, Stefan Kunz³, Thomas Schwarze¹, Caroline Gurtner¹, Albert Zeyer⁴, Angela Blasimann⁵, Christoph Golz¹, Andrea Gurtner⁶, Fabienne Renggli¹ & Sabine Hahn¹

STRAIN 2.0

STRAIN 2.0 öffnet Studie für alle interessierte Organisationen

Ziele STRAIN 2.0

Für die Schweiz



- Regelmässige, schweizweite **Datengrundlage** zu arbeitsbedingtem Stress im Schweizer Gesundheitswesen
- Steigerung **Attraktivität** der Gesundheitsberufe
- Reduktion frühzeitiger **Berufsaustritte**
- Aktuelle, evidenzbasierte **Empfehlungen** zur Optimierung der Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen

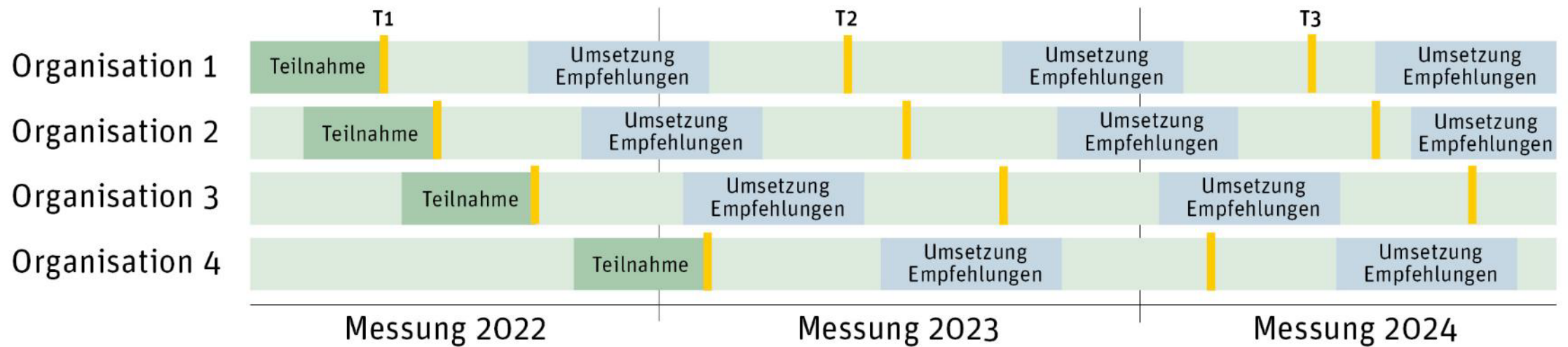
Für teilnehmende Organisationen



- Regelmässige, standardisierte **Identifikation** von zentralen **Stressoren** innerhalb der Organisation
- **Monitoring** zur Gesundheit, Zufriedenheit sowie Austrittsabsicht von Mitarbeitenden
- **Benchmark** mit anderen Gesundheitsorganisationen & regelmässige Evaluation Arbeitgeberattraktivität
- Mit gezielten, evidenzbasierten und nachhaltigen **Massnahmen** die Rahmenbedingungen und Stressoren innerhalb der Organisation optimieren.

STRAIN 2.0

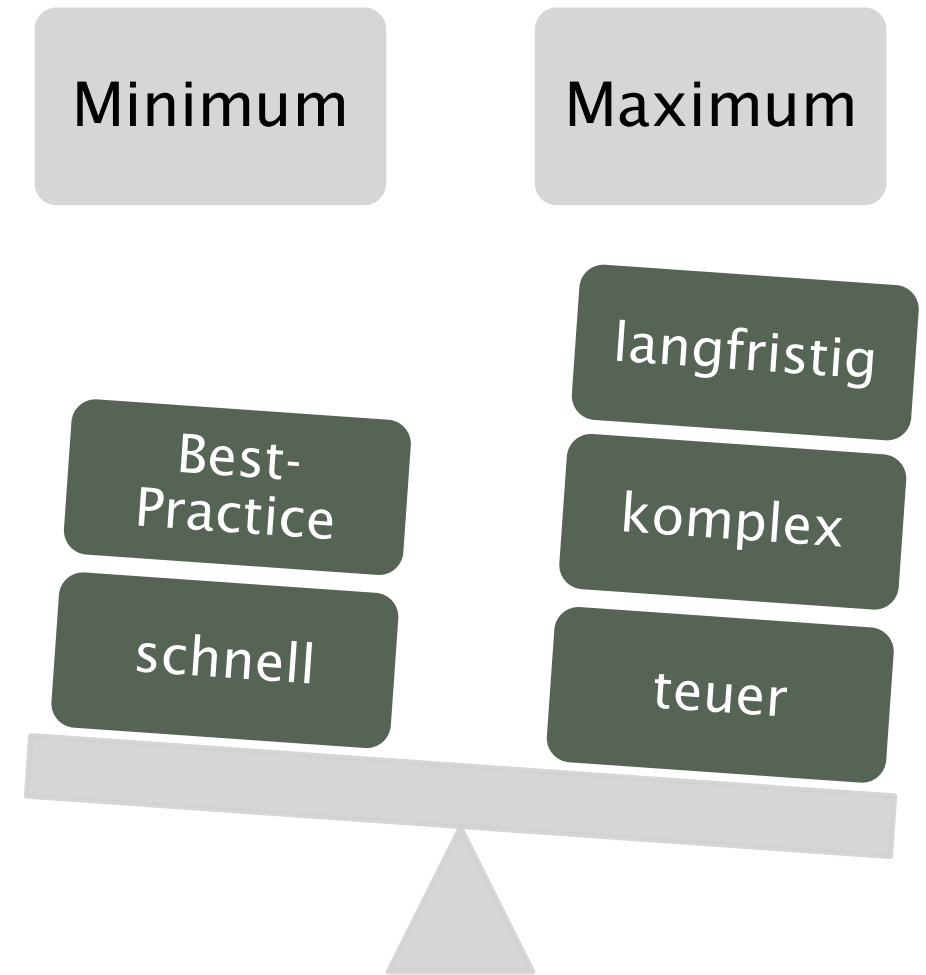
- ▶ Dauer: 2022 – 2026
- ▶ Teilfinanzierung durch die Organisation
- ▶ Daten werden für Forschung und Lehre verwendet
- ▶ Jährlich ca. 10 Organisationen



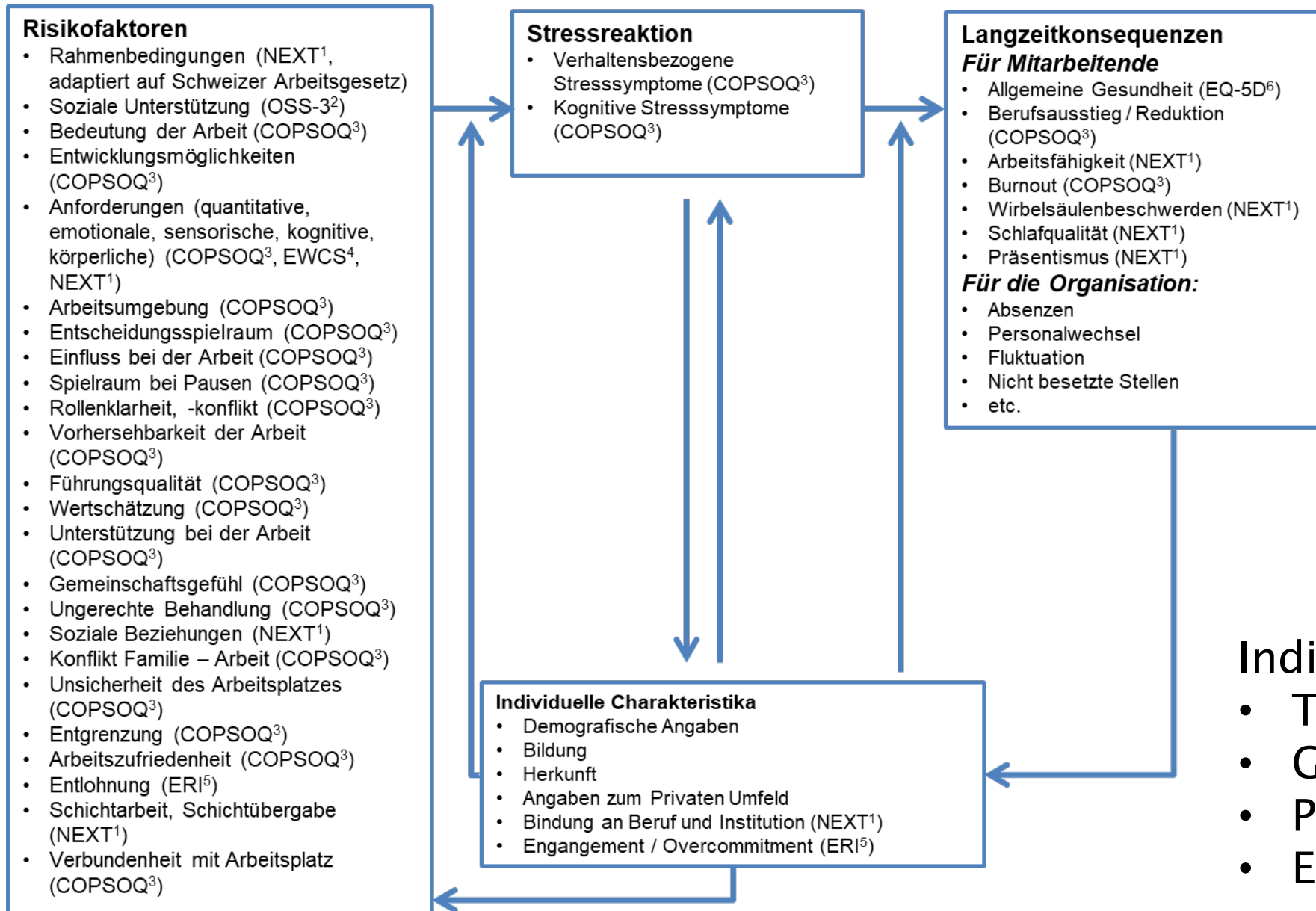
STRAIN 2.0

Balanceakt zwischen Theorie und Praxis

- ▶ Forschung & Evaluation ist teuer und aufwändig.
- ▶ Praxisprojekte ohne Evaluation sind nicht nachhaltig.
- ▶ Arbeitszufriedenheit ist das Symptom und nicht die Ursache.



Modell



- Individuell:
- Technostress
 - Gerechtigkeit
 - Präsentismus
 - Etc.

1: Nurses' early exit study; 2: The Oslo 3-Items social support scale; 3: Copenhagen Psychosocial Questionnaire; 4: European Working Conditions Surveys; 5: Effort-Reward-Imbalance Scale; 6: health related quality of life

Vorgehen



Vorbereitung

- Modularer Fragebogen
- Informationsunterlagen

Messung (4 – 6 Wochen)

- Online / Papierversion
- Erinnerung

Aufbereitung & Analyse

- Semi-automatisierter Prozess

Berichterstattung

- Gesamtbericht
- Bericht pro Berufsgruppe / Abteilung
- Benchmarking

Empfehlungen

- Priorisierte Handlungsfelder
- Evidenzbasierte Massnahmen

STRAIN 2.0 Bericht

4.2.1 Anforderungen bei der Arbeit

In der Abbildung 2 erhalten Sie einen Überblick, wie die Gesundheitsfachpersonen Ihrer Organisation im Vergleich zu allen teilnehmenden Spitex Organisationen aus den STRAIN Messungen die Anforderungen bei der Arbeit in den STRAIN 2.0 Messungen eingeschätzt haben. Ein hoher Wert bedeutet eine hohe Belastung.

Das Themengebiet Anforderungen bei der Arbeit umfasst folgende vier Skalen:

- Quantitative Anforderungen (z.B. schnelles Arbeiten erforderlich, nicht genügend Zeit für alle Aufgaben haben)
- Emotionale Anforderungen (z.B. Konfrontation mit Tod, Leid, aggressive Patient(inn)en)
- Körperliche Anforderungen (z.B. häufiges Tragen / Heben, schmerzhaft / ermüdende Körperhaltungen)
- Verbergen von Emotionen (z.B. Gefühle verbergen oder eigene Meinung zurückhalten müssen)

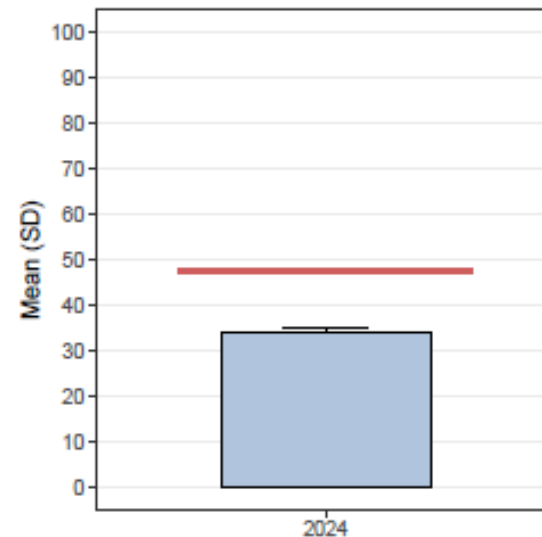


Abbildung 2: Gesamtüberblick und Benchmark zu Anforderungen bei der Arbeit (100=Immer, 75=Öftmals, 50=Manchmal, 25=Selten, 0=Nie/fast nie)

Massnahmen in Evaluation

- ▶ Einführung von Shared Governance
 - ▶ Verbesserung der Verbundenheit mit dem Arbeitgeber.
- ▶ Ausbildungsstation
 - ▶ Geringerer «Transition-Schock» der Auszubildenden.
 - ▶ Anforderungen müssen realistisch sein.
- ▶ Reduktion Arbeitsstunden pro Woche
 - ▶ Bessere Vereinbarkeit Arbeits- und Privatleben.

Massnahmen in Evaluation

- ▶ Einführung Co-Leitung in der Direktion
 - ▶ Bessere Vereinbarkeit Arbeits- und Privatleben.
 - ▶ Mehr Ressourcen für Leadership.
- ▶ Einführung partizipativer (KI)-Dienstpläne
 - ▶ Bessere Vereinbarkeit Arbeits- und Privatleben?
 - ▶ Mehr Ressourcen für Leadership?

Voraussetzungen für ein erfolgreiches Umsetzen

Erfolgreiche Massnahmen haben folgendes gemeinsam:

- **Einbezug der Mitarbeitenden** in allen Phasen der Intervention – Entwicklung, Massnahmenplanung, Umsetzung, Evaluation
 - Signifikantes **Engagement des Top-Managements** und «Buy-In» des **mittleren Managements**
 - **Bereitschaft des Umfeldes** – eine **Organisationskultur**, die Massnahmen zur Stressreduktion unterstützt, Anpassung der Massnahmen auf Organisation
 - Regelmässige **Evaluation** der Interventionen zur Stressreduktion
- **Ohne diese Komponenten (insbesondere Managementunterstützung) ist es nicht wahrscheinlich, dass die Intervention erfolgreich sein wird.**

Literatur

- ▶ Golz, C., Renggli, F. J., Gurtner, C., & Peter, K. A. (2022). Maßnahmen zur Reduktion von Stress am Arbeitsplatz–Resultate aus Fokusgruppeninterviews mit Gesundheitsfachpersonen. *International Journal of Health Professions*, 9(1), 13-24.
- ▶ Golz, C., Eichenberger, N. L., Souissi, S. B., & Bieri, J. S. (2024). Examining the Technostress Dimensions and Job Satisfaction in Nursing – A Cross-Sectional Study. In G. Strudwick, N. R. Hardiker, G. Rees, R. Cook, & Y. J. Lee (Hrsg.), *Studies in Health Technology and Informatics*. IOS Press. <https://doi.org/10.3233/SHTI240159>
- ▶ Golz, C., Peter, K. A., Müller, T. J., Mutschler, J., Zwakhalen, S. M. G., & Hahn, S. (2021). Technostress and Digital Competence Among Health Professionals in Swiss Psychiatric Hospitals: Cross-sectional Study. *JMIR Mental Health*, 8(11), e31408. <https://doi.org/10.2196/31408>
- ▶ Hofer, C., Schmid, E., Renggli, F. J., & Golz, C. (2024). Gerechtigkeit in der Dienstplanung: die Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit in der Pflege und die Sicht der Planungsverantwortlichen. *HeilberufeScience*, 1-10.
- ▶ Peter, K. A., Gerlach, M., Kilcher, G., Bürgin, R., Hahn, S., & Golz, C. (2023). Extent and predictors of presenteeism among healthcare professionals working in Swiss hospitals, nursing homes and home care organizations. *Scientific Reports*. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-39113-6>
- ▶ Peter, K. A., Golz, C., Bürgin, R. A., Nübling, M., Voirol, C., Zürcher, S. J., & Hahn, S. (2022). Assessing the psychosocial work environment in the health care setting: Translation and psychometric testing of the French and Italian Copenhagen Psychosocial Questionnaires (COPSOQ) in a large sample of health professionals in Switzerland. *BMC Health Services Research*, 22(1), 608. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07924-4>
- ▶ Peter, K. A., Voirol, C., Kunz, S., Schwarze, T., Gurtner, C., Zeyer, A., Blasimann, A., Golz, C., Gurtner, A., Renggli, F., & Hahn, S. (2024). Reducing work-related stress among health professionals by using a training-based intervention programme for leaders in a cluster randomised controlled trial. *Scientific Reports*, 14(1), 23502. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-73939-y>
- ▶ Peter, K. A., Voirol, C., Kunz, S., Gurtner, A., Renggli, F., Juvet, T., & Golz, C. (2024). Factors associated with health professionals' stress reactions, job satisfaction, intention to leave and health-related outcomes in acute care, rehabilitation and psychiatric hospitals, nursing homes and home care organisations. *BMC Health Services Research*, 24(1), 269. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10718-5>
- ▶ Peter, K. A., Halfens, R. J., Hahn, S., & Schols, J. M. (2021). Factors associated with work-private life conflict and leadership qualities among line managers of health professionals in Swiss acute and rehabilitation hospitals—a cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 21, 1-12.
- ▶ Peter, K. A., Schols, J. M., Halfens, R. J., & Hahn, S. (2020). Investigating work-related stress among health professionals at different hierarchical levels: A cross-sectional study. *Nursing open*, 7(4), 969-979.
- ▶ Peter, K. A., Schmid, X., Schwarze, T., Lazarevic, T., Kunz, S., Voirol, C., & Hahn, S. (2021). *STRAIN - Empfehlungen für die Praxis (STRAIN - Recommendations for Practice)*. Bern: Bern University of Applied Sciences.



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Dr. Christoph Golz
christoph.golz@bfh.ch

Leiter Innovationsfeld Gesundheitsversorgung,
Departement Gesundheit, Berner Fachhochschule