



新聞稿

07/H1/2006

2006 護理人力資源問卷調查結果

早前不少報導指出公立醫院護理人手不足問題嚴重，引致護理質素下降，甚至有損病人的人權及健康等問題，看來有關當局必須要正視護理人手短缺的利害，儘快作出相應的安排。

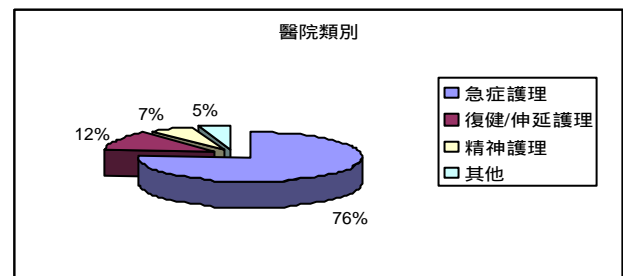
近年公立醫院的服務需求有增無減，前線同業工作量激增。加上現時醫管局資源緊絀，人手不足的問題一直得不到解決，員工士氣非常低落，人才流失的情況嚴重，可能直接影響護理服務的質素。根據 2005 年「護協」護理人力資源問卷調查結果顯示，在護士人手不足及工作量激增的情況下，有超過九成的同業反映工作滿足感極低，更有超過八成的同業反映工作壓力極高。

為促請當局關注護士人手不足的問題及了解前線同業目前的工作實況和需要，在 2006 年 3 月 18 日至 4 月 13 日期間，「護協」以傳真方式進行護理人力資源問卷調查。是次問卷調查共收回問卷 1970 份，當中有接近八成同業反映護士人手不足的情況仍未有顯著改善，有關調查結果撮要如下：

(一) 調查結果

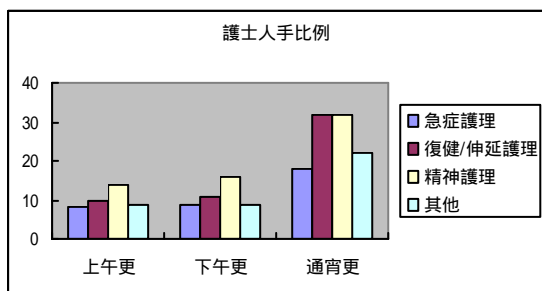
1.1 醫院類別

是次調查結果主要分急症護理、復健/伸延護理、精神護理及其他四個醫院類別範疇，急症護理佔總回覆率 76%，復健/伸延護理佔 12%，精神護理佔 7%。



1.2 護士人手比例

從調查數據顯示，上午更及下午更平均護士人手與病人比例為 1 比 9；通宵更的護士人手短缺情況更嚴峻，平均護士人手與病人比例為 1 比 20，即平均每 1 位護士需要照顧 20 名病人。



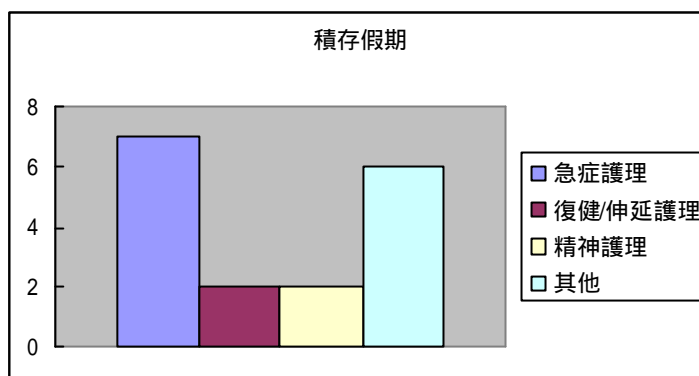
若按醫院類別分類，急症護理在每一個值勤時段的護士與病人比例為：上午更 1 比 8 / 下午更 1 比 9 / 通宵更 1 比 18；復健/伸延護理在每一個值勤時段的護士與病人比例為：上午更 1 比 10 / 下午更 1 比 11 / 通宵更 1 比 32；精神護理在每一個值勤時段的護士與病人比例為：上午更 1 比 14 / 下午更 1 比 16 / 通宵更 1 比 32。由此可見通宵更的護士人手短缺問題最為嚴重。

手短缺問題最為嚴重。

根據 2005 年和 2006 年「護協」人力資源問卷調查結果顯示，護士人手不足的情況一直未有改善；在人手短缺的艱難時期，當局並沒有因應實際人力資源的需要增聘護士或採取有效的人手調配措施，反映當局對護士人手不足的問題從未有正視，造成護士人手分配與病人比例嚴重失衡，直接影響護理服務的質素，使前線護理人員疲於奔命，情況令人關注。

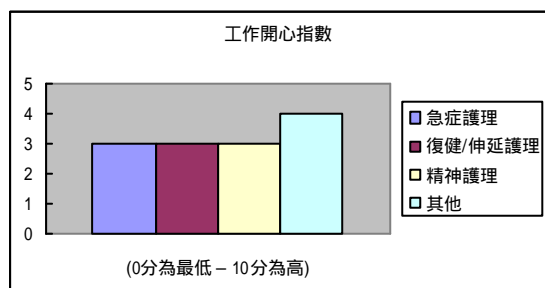
1.3 補假積存問題

護士積存的補假問題長久得不到解決，當中包括公眾假期和夜更補假。調查資料顯示，每名護士平均積存 6 天補假假期未獲放取。若按醫院類別分類，急症護理每名護士平均積存 7 天補假假期未獲放取；復健/伸延護理和精神護理每名護士平均積存 2 天補假假期未獲放取；由此可見，急症護理的補假積存問題最為嚴重。



當中更有 12.6% 同業表示現已積存 15 天以上補假假期未獲放取，若護士假期囤積問題持續得不到改善，會嚴重影響護士同業的作息時間，使同業身心俱疲。

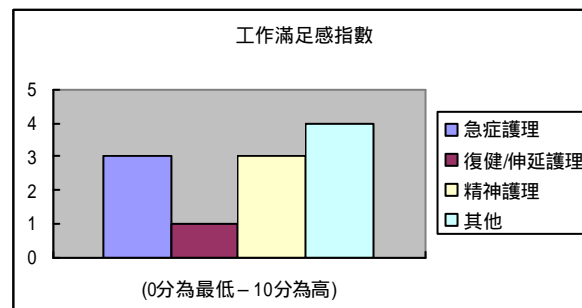
1.4 工作開心指數



員工工作開心指數，平均只有 3 分 (0 分為最低 - 10 分為高)。若按醫院類別分類，急症護理、復健/伸延護理及精神護理平均員工工作開心指數同樣只有 3 分，反映員工工作開心指數偏低。

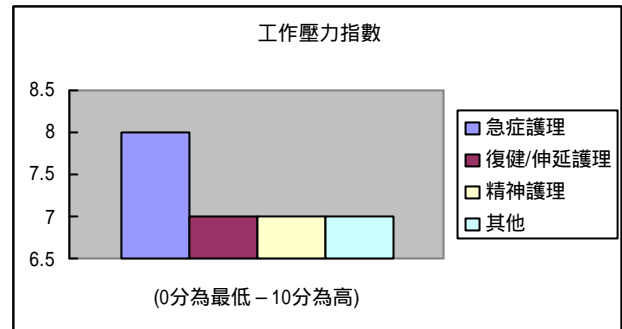
1.5 工作滿足感指數

員工工作滿足感指數同樣偏低，平均只有 3 分 (0 分為最低 - 10 分為高)。若按醫院類別分類，急症護理及精神護理員工工作滿足感指數平均只有 3 分；復健/伸延護理員工工作滿足感指數平均只有 1 分，反映復健/伸延護理員工工作開心指數最低。



1.6 工作壓力指數

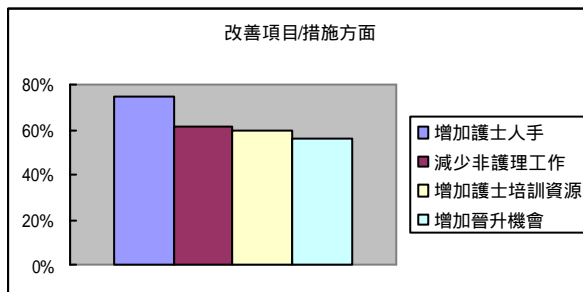
員工工作壓力指數方面，平均則達致 8 分 (0 分為最低 – 10 分為高)。若按醫院類別分類，急症護理員工工作壓力指數平均達致 8 分，位居工作壓力指數首位；復健/伸延護理及精神護理平均員工工作壓力指數則達致 7 分，反映護士同業工作壓力極高。



員工工作開心指數及工作滿足感指數

偏低之成因莫過於人手短缺、缺乏晉升機會和沉重的工作量。若情況持續沒有改善，造成人才流失，情況令人擔心。

1.7 改善項目/措施方面



在改善項目/措施方面，74%護士認為當局必須要增加護士人手；61%護士認為要減少非護理工作；60%護士認為要增加護士培訓資源；56%護士認為要增加晉升機會。有關結果反映現時人力資源狀況及同業的需求，仍有待當局處理。

(二) 建議

2.1 整體護理人力資源規劃

面對多年來人手短缺情況遲遲未能作出有效之改善方案，我們認為當局應就確立護士與病人比例問題與業界進行廣泛諮詢，以便有效規劃人手的分配，儘快填補空缺，並按各聯網及部門的人手短缺情況作出人手調配安排。另外，當局應就未來護理人手的需求，檢討現時大學護士學額的數量，以解決護士畢業生供不應求的情況。

2.2 檢討津貼，解決夜更值勤及假期積存問題

我們促請當局關注夜更值勤的護士人手與病人比例遠遠超出正常的人手分配情況，並要求當局儘快增加夜更值勤紓緩津貼，有效分配人手，讓同業獲得充足的休息。另外，為解決假期積存問題，當局曾向員工採取「買假」政策，但反應未如理想，我們建議當局增加向同業「買假」的金額，為有需要的同業提供更佳的选择。

2.3 提升員工士氣

自 2000 年起醫管局以定薪合約模式聘用前線護理人員，加上醫管局高層人員享有花紅制度，釀成同工不同酬的問題嚴重，有損同業的士氣。我們促請當局杜絕「肥上瘦下」的情況，肯定同業所付出的努力，作合理的嘉許，儘快改善合約制護士的薪酬條件，以常額聘用模式聘用護士，增加人手，減少非護理的行政工作和增加護士的培訓資源，挽救前線同業士氣下滑及人才流失的危機。

2.4 增加護士晉升機會

未來 5 年部份護士管理職級人士已屆退休年齡，我們認為當局必須關注有關情況及作出相應措施，如增加護士的晉升及培訓機會，以防出現護理職系斷層的問題。

2.5 維護護士專業發展，不要「去護士化」措施

我們就醫管局計劃以「非護理人員」代替護士的部份工作表示強烈反對，認為此等「去護士化」措施不但異化臨床護理實務，更損害業界對當局的信任，打擊同業的工作士氣；此外，同業更指出兼當督導「非護理人員」的工作，不但增加護士的工作量，亦對整體護理質素有一定的影響。我們要求當局廣泛諮詢業界意見，尤其就現正計劃訓練的「非護理人員」能否勝任手術室護士的工作問題，向公眾作出交待。與此同時，我們要求當局暫停研究及推行一切「去護士化」措施，維護護理專業發展。

2.6 教育市民

為減少工作間暴力及病人權益被濫用的情況，我們促請有關當局除加強向公眾宣揚愛惜醫護的訊息外，管方亦應以妥善的方法，處理病人投訴及病人權益過大的問題，避免管理層常以問責方式調查，令員工士氣大挫。

「護協」會繼續與當局跟進護士人力資源的問題，如對以上內容有任何查詢或意見，請致電 2314 6920 與本會職員聯絡。



香港護理員協會
二零零六年五月二十七日

聯絡人：勞資及公共關係部行政主任 沈慧文小姐
電話：2314 6920
傳真：2314 1997
地址：九龍佐敦白加士街 25-27 號慶雲商業大廈 3 樓
網址：<http://www.nurse.org.hk>
電子郵箱：union@nurse.org.hk

編輯注意：

香港護理員協會（簡稱「護協」）成立於 1977 年，前身是「政府護理員協會」。護協一直以「立足專業、關心社會、改善醫療、保障市民」為宗旨，不斷為護理同業爭取權益及改善本地的護理服務質素。現時，護協擁有超過二萬名會員，是全港最大的護士工會。