

## Die Mitarbeiterzufriedenheit durch das rollierende Arbeitszeitmodell in der ambulanten Pflege steigern

**Das rollierende Dienstplansystem, in dem sich die Dienst-Schichten mit freien Tagen abwechseln, ermöglicht eine planbare Freizeitgestaltung für die Mitarbeiter. Die vorliegende Studie hat nun untersucht, ob sich das alternative Dienstplanmodell in ambulanten Pflegediensten positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirkt.**

» Kann ein rollierendes Dienstplansystem wirklich zu einer erhöhten Mitarbeiterzufriedenheit führen? Ziel der vorliegenden quantitativen Studie war es, die Zufriedenheit bezüglich der Dienstplangestaltung nach dem „Rollierenden System“ zu bestimmen. In die Studie wurden Mitarbeiter eines ambulanten Pflegedienstes in Sachsen einbezogen. Sie erhielten einen Fragebogen, in dem die einrichtungsspezifische Arbeitssituation mit dem rollierenden Dienstplanmodell eingeschätzt werden sollte. Das rollierende Arbeitszeitmodell des ambulanten Pflegedienstes basiert auf sieben Frühdiensten, drei freien Tagen, sieben Tagen Spätdienst und vier freien Tagen.

Der standardisierte Fragebogen erfasste soziodemografische Daten über 80 Variablen zur Dienstplanzufrieden-

heit, zur Arbeitssituation sowie gesundheitliche und psychische Empfindungen im Befragungszeitraum 01.11.2016 bis 31.01.2017. An der Befragung nahmen 72 Personen teil. Die Mitarbeiterbefragung schloss alle Pflegefach- und Pflegehilfskräfte ein. Ein Studienausschluss fand bei den Leitungspersonen (n=5) sowie langzeiterkrankten Arbeitnehmern (n=4) statt. Der Rücklauf lag bei 39 Fragebögen, also eine Quote von 54%. Darunter waren vier Männer. Insgesamt nahmen 19 Fach- und 18 Hilfskräfte teil. 27 Teilnehmer vollzeitberufstätig. Die größte Altersgruppe hatte ein Alter von unter 40 Jahren.

Die Ergebnisse zeigten auf, dass in der Zusammenhangsbetrachtung mit der Zufriedenheit der Dienstplangestaltung und den speziellen Arbeits-

situationen aus der ambulanten Pflege, die meisten signifikanten Zusammenhänge im Führungs- und Teamverhalten liegen. In der Mitarbeiterbefragung konnte ebenfalls eine positive Bestätigung und Umsetzbarkeit von Work-Life-Balance mit dem rollierenden Dienstplanmodell aufgezeigt werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bildete für Pflegekräfte eine elementare Basis.

Im Hinblick auf den Fachkräftemangel und den älter werdenden Mitarbeitern empfiehlt die Studie, dass die hintereinander folgenden Schichten von sieben auf zwei bis maximal drei Tage reduziert werden sollten, um eine langanhaltende Arbeitsfähigkeit und Mitarbeitergesundheit zu erreichen beziehungsweise beizubehalten.

Obwohl aufgrund der kleinen Studienpopulation keine allgemeingültigen Erkenntnisse ableitbar sind, konnte aufgezeigt werden, dass in einer ambulanten Einrichtung eine Zufriedenheit mit dem rollierenden Dienstplanmodell erreicht wurde. Jedoch bleibt weiterhin offen, ob das Dienstplanmodell zur steigenden Arbeitsfähigkeit im Pflegebereich führt.

### Kommentar

„Rollierendes Dienstplansystem“ heißt das Zauberwort. Keine neue Erkenntnis ist, dass der größte Zusammenhang für Mitarbeiterzufriedenheit zwischen Dienstplangestaltung und der speziellen Arbeitssituation besteht. Trotzdem, die Studie zeigt und hinterfragt eine gute Möglichkeit, kreativ, nicht spektakulär, aber im Einzelfall wirklich gut umsetzbare Lösungsansätze zu finden, um ein gutes Arbeitsklima und damit Mitarbeiterzufriedenheit zu schaffen. Langfristige und verlässliche Planung sind laut Studie für die Mitarbeiter die wichtigsten Kriterien für einen guten Dienstplan. Deutlich wird auch: Es geht nicht um Pauschallösungen, es geht um individuelle, der Einrichtung entsprechende und angepasste kreative Ideen.

Vom Studienzeitraum (Ende 2016 bis Anfang 2017) hat sich bis heute die Situation in den ambulanten Diensten um ein Vielfaches verschärft. Interessant wäre, ob das Modell heute noch in der Einrichtung angewandt wird, ob Korrekturen vorgenommen wurden und wo möglicherweise neue Wege, bezogen auf Arbeitszeitmodelle, gegangen werden.

Zu hoffen ist, dass wir noch mehr Studien über Problemlösungsansätze und Hintergründe von kleinen und mittelständischen Unternehmen erhalten, die die Bandbreite, die Möglichkeiten, aber auch die Fokussierung der eigentlichen Probleme berücksichtigen. Denn mehr denn je wird sich die Ambulante Pflege in dem aufgezeigten Spannungsfeld bewegen. Das Ringen um die beste Lösung ist der einzige Weg, Zufriedenheit bei den Mitarbeitern zu erreichen und diese an das Unternehmen zu binden. Es ist der beste Weg, Versorgungs- und Patientensicherheit zu garantieren. Die Studie zeigt, dass es geht.

### Quelle

*Knappe C, Teubner A, Benkenstein A. Arbeitssituation mit einem rollierenden Arbeitszeitmodell in der ambulanten Pflege. HBSscience, online 9. Februar 2018. DOI: <https://doi.org/10.1007/s16024-018-0312-8>*

### Autorenkontakt:

Referiert von **Markus Meißner**, Krankenpfleger B.A. Pflegemanagement/-wissenschaften; kommentiert von **Thomas Meißner**, Vorstand AVG Berlin  
**E-Mail:** [info@thomas-meissner.com](mailto:info@thomas-meissner.com)