

# Dienstzeiten auf der Intensivstation neu denken

Ein innovatives Arbeitszeitmodell zur Reduktion der Dienstwochenenden

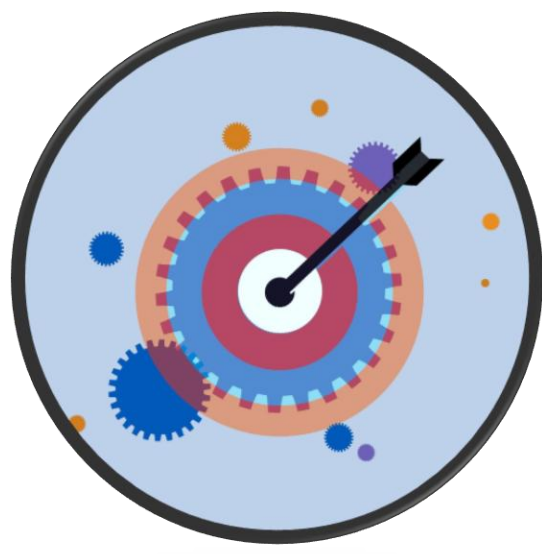
Autorinnen: Lisa Eversmann, Thea Kohls, Lisa Hoppen, Mascha Bonk

ID 27

## HINTERGRUND

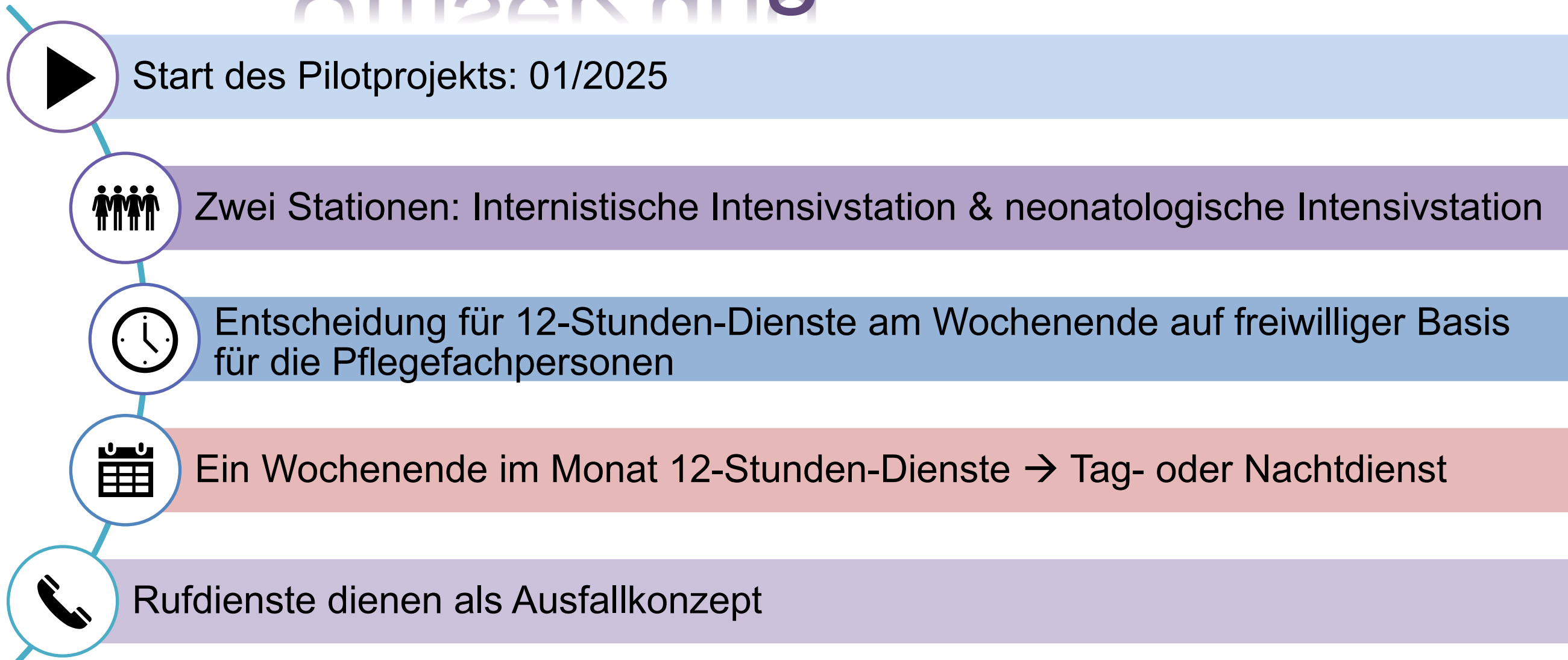
Die Arbeit auf der Intensivstation verlangt von Pflegefachpersonen ein hohes Verantwortungsbewusstsein aufgrund der Komplexität der erkrankten Patient\*innen und den damit verbundenen intensivmedizinischen Versorgungsansprüchen. Der Personalmangel im Gesundheitssystem erhöht den Leistungsdruck und die Belastung der Pflegefachpersonen. Neue Arbeitszeitmodelle wie 12-Stunden-Dienste bieten gegenüber dem traditionellen Drei-Schicht-System Vorteile: Geringere Belastung durch längere Versorgungsphasen und mehr zusammenhängende Erholungszeiten.

## ZIELSETZUNG



- Steigerung der Zufriedenheit von Mitarbeiter\*innen
- Gewinnung neuer Mitarbeiter\*innen

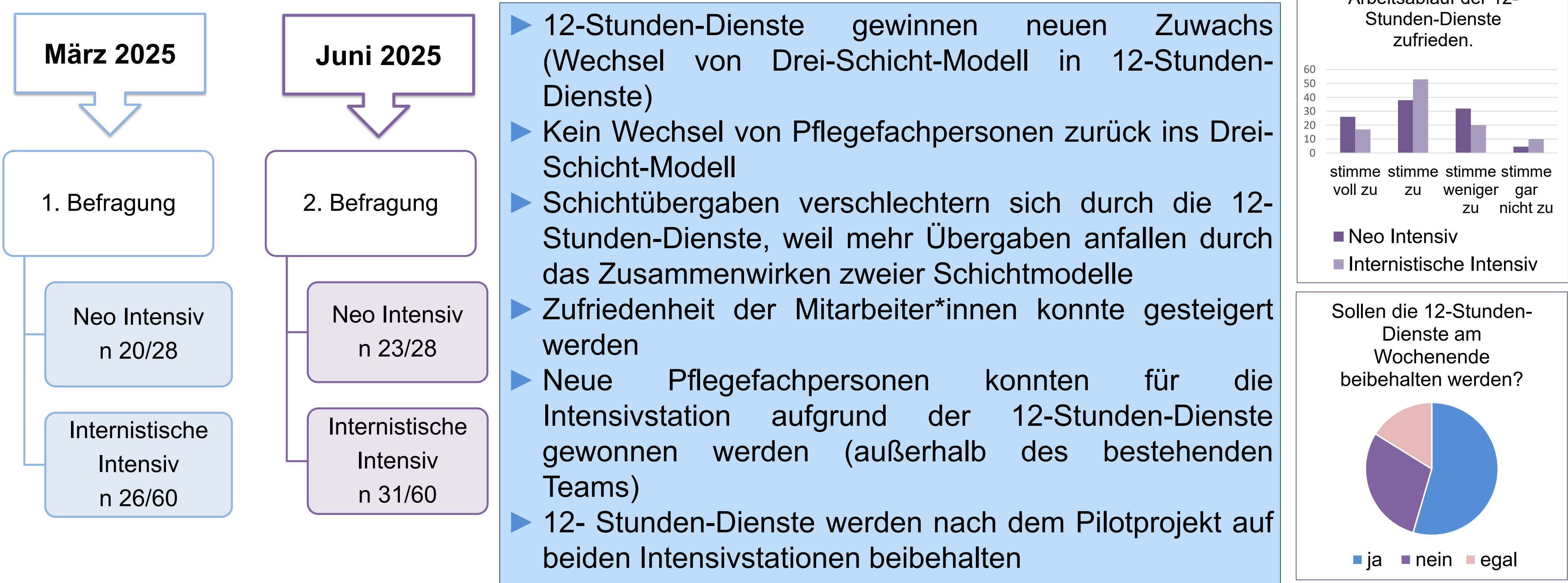
## Umsetzung



## Methode

- Digitale Befragung nach: 3, 6 und 12 Monaten
- Differenzierung der Stationen möglich
- Differenzierung der Schichtmodelle möglich
- Fragen unter anderem zu:
  - ➔ Dienst- und Urlaubsplanung
  - ➔ Gesundheitliche Auswirkungen
  - ➔ Zusammenwirken beider Schichtmodelle
  - ➔ Zu-/Abnahme der Pflegequalität
  - ➔ Ausfallkonzept
  - ➔ Übergabequalität

## Ergebnisse



## Diskussion

Die Auswertung der Ergebnisse führt dazu, dass an einem Übergabekonzept für das Wochenende gearbeitet wird, um die Übergabequalität zu verbessern. Hierfür wird ein Übergabedokument mit Textbausteinen getestet. Darüber hinaus haben sich die Pilotstationen dafür entschieden die 12-Stunden-Dienste nach Ablauf des Projekts im Dezember 2025 fortzuführen. Es sollen nachfolgend weiterhin regelmäßige Befragungen durchgeführt werden, mit besonderem Augenmerk auf die gesundheitlichen Auswirkungen für die Pflegefachpersonen sowie die Arbeitsbelastung während der 12-Stunden-Dienste. Die Basis für die 12-Stunden-Dienste am Wochenende bleibt weiterhin auf freiwilliger Basis und ein Wechsel des Schichtmodells ist beidseits möglich.

## Fazit

- Offenheit gegenüber neuer Schichtmodelle
- Freiwilligkeit zentral für Zufriedenheit
- Ablaufstruktur beim Zusammenwirken verschiedener Schichtmodelle
- Regelmäßige Befragung der Mitarbeiter\*innen
- Erfolg durch hohes Mitspracherecht des Teams

**Literatur:**  
Czeschinski, P., Simski, S. & Waurick, R. (2014): Leben und Arbeiten im Schichtdienst. Palliativmed: Band 15, Heft 5, S. 210-223.  
Heeser, A. (2024): Innovative Arbeitszeitmodelle: Top oder Flop? Klinik Management aktuell: Band 29, Heft 5, S. 40-44.  
Isfort, M./Weidner, F./Kraus, S./Köster, V.-H./Gehlen, D. (2010): Intensivpflege unter Druck. Pflegeintensiv: Band 10, Heft 3, S. 6-11.  
Ludwig, O. (2017): 8- oder 12-Stunden Schicht: Wer profitiert? Pflegezeitschrift: Band 70, Heft 10, S. 59.  
Pabst, I. (2024): Arbeitszeiten in der Pflege völlig neu denken. Klinik Management aktuell: Band 29, Heft 7/8, S.97-99.