

Innovative Arbeitszeitmodelle für Pflegekräfte im Krankenhaus: eine qualitative Studie zu den Chancen, Herausforderungen und ihrem potentiellen Nutzen

Hintergrund: Zentrale Probleme der Pflege und anderer Berufsgruppen im Krankenhaus sind der Fachkräftemangel, eine hohe Fluktuation und krankheitsbedingte Ausfallzeiten. Viele Krankenhäuser haben Schwierigkeiten, Pflegestellen vor allem längerfristig zu besetzen. Viele Pflegekräfte beklagen eine hohe psychische Belastung und eine allgemeine Erschöpfung durch Überbelastung, unter anderem aufgrund von Schichtdiensten, Unregelmäßigkeiten bei der Dienstplanung und Überstunden. Um diese Überlastung zu reduzieren, arbeiten viele Pflegekräfte in Teilzeit, was einerseits eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung begünstigt, andererseits aber auch Probleme des Fachkräftemangels verschärfen kann. Innovative Arbeitszeitmodelle zeichnen sich dadurch aus, dass sie bestmöglich nach den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet sind und bekannte Arbeitsbelastungen, mit denen sich Pflegekräfte konfrontiert sehen, reduzieren (z.B. ein zu hohes Arbeitspensum ohne adäquate Erholungsphasen oder mangelhafte Vereinbarkeit der Anforderungen von Beruf und Familie). Hierdurch nimmt die Zufriedenheit mit dem Beruf zu, Absentismus sinkt und die Wahrscheinlichkeit, eines Berufsausstiegs wird reduziert. Innovative Arbeitszeitmodelle können somit auch dem fortschreitenden Fachkräftemangel aktiv entgegenwirken.

Zielsetzung: Zuerst sollen innovative Arbeitszeitmodelle für den Pflegedienst, die in deutschen Krankenhäusern zum Einsatz kommen, inventarisiert werden. Mittels qualitativer Interviews sollen die Erfahrungen mit diesen Arbeitszeitmodellen sowie ihre wahrgenommenen Stärken und Verbesserungspotentiale aus Sicht der Beschäftigten und der Leitungskräfte exploriert werden. Auf Basis der Studienergebnisse sollen Handlungsempfehlungen zur Übertragbarkeit der Arbeitszeitmodelle auf andere Krankenhäuser abgeleitet werden.

Methoden:

1) Recherche der Arbeitszeitmodelle

Über eine Schlagwortsuche werden einschlägige Fachzeitschriften und Fachportale vor allem aus dem Pflege- und Krankenhausbereich gezielt durchsucht. Darüber hinaus werden Recherchen in internationalen Datenbanken durchgeführt. Der Suchzeitraum wird sich auf die letzten 5 Jahre beschränken, damit eine hinreichende Innovativität der recherchierten Modelle gewährleistet ist. Die so ermittelten Modelle werden anschließend inhaltsanalytisch klassifiziert, d. h. induktiv nach Maßgabe ihrer Gemeinsamkeiten verschiedenen Kategorien zugeordnet (z. B. längere tägliche Arbeitszeiten bei weniger Arbeitstagen, Arbeitszeitverkürzungen mit (partiell) Lohnausgleich, Flex-Pools etc.). Dieses Inventar bildet dann die Grundgesamtheit für die anstehenden qualitativen Interviews.

2) Qualitative Interviews (Einzel- oder Gruppeninterviews)

Für die Beschreibung und Analyse der ausgewählten innovativen Arbeitszeitmodelle werden Interviews mit Beschäftigten aus ausgewählten Krankenhäusern durchgeführt, die diese Modelle einsetzen. Die Modelle werden nach festgelegten Kriterien ausgewählt. Zu jedem Arbeitszeitmodell werden mehrere Interviews durchgeführt (insgesamt mindestens 20 Interviews). Alle Interviews werden digital oder telefonisch durchgeführt. Die Transkripte werden sortiert, strukturiert und mit Blick auf die Fragestellungen und Interviewinhalte ausgewertet. Die Auswertung orientiert sich an gängigen Tools etablierter sozialwissenschaftlicher Methoden und wird im Sinne einer inhaltlich-strukturierenden (qualitativen) Inhaltsanalyse durchgeführt. Hierbei wird die Software MAXQDA 2024 verwendet.

Relevanz: Aus beiden Befragungen werden Handlungsempfehlungen abgeleitet, die die Vorzüge und Nachteile der untersuchten Modelle darstellen sowie die Rahmenbedingungen, die geschaffen werden müssen, um diese Modelle erfolgreich und nachhaltig zu implementieren.

Die Handlungsempfehlungen werden u.a. in praxisnahen Fachzeitschriften aus dem Krankenhaus- und Pflegebereich veröffentlicht sowie über Internetportale und Fachportalen beworben. Die Ergebnisse werden zudem in einer internationalen Fachzeitschrift mit Peer Review zur Publikation eingereicht.

Interessierte Krankenhäuser (und ggf. andere Gesundheits- und Sozialeinrichtungen) können somit zahlreiche Anregungen und Praxistipps erhalten, um ihre eigene Arbeitszeitorganisation zu verbessern. Diese können nicht nur zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Pflegekräften in deutschen Krankenhäusern beitragen, sondern auch ein Instrument darstellen, um dem Fachkräftemangel in der Pflege zu begegnen.

Förderer: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW)

Laufzeit: 04/2025 – 05/2026

Mitarbeitende: Lisa Guthardt, Prof. Dr. Adrian Loerbroks (PI IASUM)

Kooperationspartner*innen: Deutsches Krankenhausinstitut (DKI); Sophia Siewert, Dr. Sabine Löffert, Dr. Karl Blum, Dr. Matthias Offermanns