

## Praxisbeispiel – Ambulante Pflegeeinrichtung

# Pflegedienst Angelika Busse GmbH & Co. KG – Einpassen von Mitarbeiterwünschen in den betrieblichen Kontext

## Zum Unternehmen

„Wir sind nicht nur ein Pflegedienst, sondern wir sind Menschen, die gerne pflegen.“ Mit dieser Haltung möchte der Pflegedienst Angelika Busse GmbH & Co. KG „betreutes Wohnen“ zuhause möglich machen. Gepflegt werden Menschen mit Pflegegraden 1 bis 5 im Kreis Minden/Porta Westfalica.

Zu den Leistungen des Pflegedienstes gehören die Grund- und Behandlungspflege, einschließlich spezieller Behandlungspflegen wie Wundversorgung, Stomaversorgung, Palliativpflege und parenterale Ernährung. Leistungen in der Betreuung und Hauswirtschaft runden das Angebotsspektrum ab und ermöglichen so, dass für Kundinnen und Kunden alles aus einer Hand angeboten werden kann.

Am 1. Mai 2000 fiel der Startschuss. Nach mehrjähriger Leitungserfahrung in einem ambulanten Pflegedienst gründete Angelika Busse, selbst gelernte Krankenschwester, ihren eigenen Pflegedienst. Aus dem anfänglichen kleinen Team ist heute ein Betrieb mit rund 90 Mitarbeiter/innen geworden. 2012 wurden neue Räume in der Schalksmühle in Porta Westfalica bezogen.

Führungsphilosophie und Arbeitsbedingungen werden als Basis angesehen, mit denen es gelingt, auf dem hart umkämpften Arbeitsmarkt motivierte und qualifizierte Mitarbeiter/innen für die Pflege zu gewinnen. Ziel ist, mit den Mitarbeiter/innen ein partnerschaftliches Verhältnis aufzubauen. Dazu gehört, dass mit jeder/jedem (potenziellen) Mitarbeiter/in die individuelle Situation, d.h. Einsatzmöglichkeiten und -grenzen, Flexibilitätsspielräume und Belastungsgrenzen austariert sowie die gesetzlichen und betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Entgeltfindung genutzt werden.

Als Gründungsmitglied des Netzwerks ambulanter Pflegedienste setzt sich der Pflegedienst Angelika Busse seit 2004 für die Weiterentwicklung der pflegerischen Infrastruktur im Mühlenkreis ein. Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit/Kooperation mit regionalen Partner/innen, die an der Pflege und Versorgung von Menschen beteiligt sind, gefördert.

## Zur Pflege

Der Pflegedienst Busse möchte mit seinem Angebot an Grund- und Behandlungspflege Lebensqualität zu Hause ermöglichen. Ausgangspunkt ist eine empathische und qualifizierte Beratung. Hohe Pflegekompetenz soll mit sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung verbunden werden.



*Eine Mitarbeiterin in der ambulanten Pflege,  
Quelle: Pflegedienst Angelika Busse GmbH & Co. KG*

An erster Stelle steht die Zufriedenheit von Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiter/innen. Um diese zu erreichen, kommt der Mitarbeiterführung eine besondere Rolle zu. Deshalb hat der Pflegedienst Angelika Busse (PAB) insgesamt fünf Pflegedienstleitungen und liegt damit weit über den gesetzlichen Anforderungen. Eine Pflegedienstleitung trägt die Verantwortung für 120 bis 140 Kundinnen und Kunden. Ein wertschätzender Umgang sowie die Einbeziehung von Mitarbeiter/innen in Entscheidungen werden als Eckpfeiler der Führungskultur beschrieben.

Die rund 75 Mitarbeiter/innen in der direkten Pflege arbeiten in drei Teams; je ein Pfl egeteam in Porta Westfalica und Minden und ein Hautwirtschafts- und Betreuungsteam. Die Pfl egeteams setzen sich aus Fachkräften (examinieren Altenpfleger/innen, Krankenpfleger/innen) sowie Helfer/innen (Pflegehelfer/innen, Pflegeassistentinnen und -assistenten) zusammen. In den Teams arbeiten Vollzeitkräfte (150 Stunden pro Monat) und Teilzeitkräfte mit einer breiten Palette von Stundenvolumina.



*Eine Kundin und eine Pflegemitarbeiterin des PAB, Quelle: Pflegedienst Angelika Busse GmbH & Co. KG*

## Gutes Praxisbeispiel für: Passgenaue Arbeitszeiten binden Mitarbeiter/innen

### Angelika Busse, Geschäftsführerin, Pflegedienstleitung

Für qualifizierte Pflegekräfte steht die Tür in ambulanten Diensten immer offen. Zur Philosophie des Pflegedienstes Angelika Busse gehört es jedoch, auf die richtige Passung zu achten. Um das herauszufinden, wird gleich im Bewerbungsprozess auf Leitungsebene viel Zeit investiert. Denn es nutzt wenig, eine Vollzeitstelle mit einer/einem Bewerber/in zu besetzen, die/der das vereinbarte Stundenvolumen, z. B. aufgrund privater Anforderungen, nicht leisten kann.

Die Pflegedienstleitungen benennen den Umfang der vakanten Stelle(n). Bei fachlicher Eignung wird dann aber sehr sorgsam abgewogen, welche zeitlichen Anforderungen der Betrieb hat und welches Arbeitszeitvolumen die Bewerber/in mit ihren privaten Anforderungen sicher gewährleisten kann. Neben der Dauer der Arbeitszeit werden auch Lage und Verteilung der Dienste genau besprochen. Letztendlich wird die Arbeitszeit vertraglich vereinbart, die die/der Bewerber/in realistisch anbieten und umsetzen kann.



*Angelika Busse, Geschäftsführerin des PAB, Quelle: Pflegedienst Angelika Busse GmbH & Co. KG*

Zur Unternehmensphilosophie gehört auch, dass zu Beginn der Tätigkeit jede/r neue/r Mitarbeiter/in ein rund 6-monatiges Einarbeitungsprogramm durchläuft. Jede/r Mitarbeiter/in wird solange begleitet, bis sie/er die Aufgaben nach dem vorgegebenen Qualitätsstandard vollständig alleine übernehmen kann.

So setzt sich ein Team nicht nur aus Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Qualifikationen, sondern auch unterschiedlicher Arbeitszeiten und Einsatzmöglichkeiten zusammen, die letztlich wie ein Puzzle zusammengefügt werden. Die Pflegedienstleitungen haben die Aufgabe, im Dialog mit den Mitarbeiter/innen auf Veränderungen, z. B. bei den Einsatzmöglichkeiten, zu achten und das Puzzle „Dienstplan“ neu zusammenzusetzen. Die Zeit lohnt sich, denn so können Mitarbeiter/innen langfristig gebunden werden und sind zufrieden.

### Einpassen von Mitarbeiterwünschen in den betrieblichen Kontext

#### Danica Manthey, Pflegedienstleitung, Teilhaberin/Geschäftspartnerin

Die monatlichen Dienstpläne werden von den Pflegedienstleitungen geschrieben.

Ein Frühdienst von 6:00 bis 13:00/13:30 Uhr und ein Spätdienst von 15:30 bis 22:00 Uhr bilden das Gerüst der Dienste an sieben Tagen in der Woche. Gearbeitet wird in einer 5,5-Tage-Woche (Vollzeitkräfte). Zur Sicherstellung der 24-Stunden-Erreichbarkeit übernimmt im Rotationsverfahren eine Fachkraft einen Rufdienst, und zwar von 16:00 bis 8:00 Uhr am nächsten Morgen. Am Wochenende handelt es sich um 24-Stunden-Rufdienste.

Zwischen 8:00 und 16:00 Uhr stehen für alle Pflegekräfte die Pflegedienstleitungen und von 16:00 bis 8:00 Uhr die Fachkraft im Rufdienst für Rückfragen zur Verfügung. Diese „Sicherheit“ wird von Seiten der Pflegedienstleitung als ganz wichtig angesehen. Denn trotz der Pflgeteams – die Touren fährt jede/r Mitarbeiter/in allein.

Zurück zum Prozess der Dienstplangestaltung: Gestartet wird mit der Wochenendplanung. Von Monat zu Monat wird der Rhythmus „jedes 2. Wochenende frei“ festgeschrieben.

Vor dem Hintergrund der pflegerischen Bedarfe und einer wirtschaftlichen Tourenplanung richten sich die weiteren, konkreten Diensttage und -zeiten nach den privaten Anforderungen der Beschäftigten. Dazu gehören auch Dienste, die erst um 8:00 Uhr starten, damit die/der Mitarbeiter/in ihr/e Kind/er zur Kita oder Schule bringen kann. Dazu gehören Einsätze nur im Früh- oder nur im Spätdienst aufgrund von Betreuungspflichten. Und dazu gehören alternsgerechte Einsätze wie z. B. auf Wunsch der Einsatz älterer Mitarbeiter/innen ausschließlich im Spätdienst, für die die eher körperliche Arbeit im Frühdienst (Waschen der Patientinnen und Patienten) eine zu hohe Belastung darstellen. Wie bei den vertraglichen Stundenvolumina gilt es auch hier, die unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten wie ein Puzzle zusammenzufügen.

Über die Zeit bilden sich bei den meisten Mitarbeiter/innen Einsatzmuster heraus, auf die die Pflegedienstleitungen bei der Planung zurückgreifen können. Aber, es gibt durchaus auch (vereinzelt) Mitarbeiter/innen, die über ihre Arbeitszeitwünsche von Monat zu Monat immer wieder neue Einsatzrhythmen generieren. Damit dies nicht zu extrem langen Einsätzen in Folge führt, um z. B. zu mehrwöchigen Freiblöcken zu kommen, wurde die Anzahl der Dienste, die maximal in Folge geleistet werden dürfen, auf zehn begrenzt.

Für die unvorhergesehenen, kurzfristigen Ausfälle z. B. durch Krankheit, bedarf es eines Ausfallmanagements. Ein mobiler Pflegedienst benötigt aber auch Reserven, wenn Neukundinnen und -kunden kurzfristig innerhalb einer Tour versorgt werden müssen.

Um auf personelle Reservekapazitäten zurückgreifen zu können, ist mit jeder/jedem Mitarbeiter/in im Arbeitsvertrag ein Arbeitszeitkorridor vereinbart. In Summe kommt der Pflegedienst so auf eine personelle Reserve im Umfang von drei bis vier Vollzeitkräften.

Der Arbeitszeitkorridor bei einer Vollzeitkraft bedeutet eine Mindestarbeitszeit von 150 Stunden pro Monat (34,5 Stunden/Woche), die auf bis zu 170 Stunden (39,0 Stunden/Woche) erweitert werden kann. Analoge Regelungen gibt es für Teilzeitkräfte. Im Dienstplan verplant wird die fixierte untere Grenze, bei „Vollzeit“ also die 150 Stunden/Monat. Bei Ausfällen werden die Mitarbeiter/innen angesprochen, die vereinbarten Stunden einzubringen.

Wichtig ist sowohl den Leitungen als auch den Mitarbeiter/innen, dass mit der Zusage zum Einspringen sofort der Ausgleichstag vereinbart wird. Damit werden die Arbeitszeitkonten nicht überstrapaziert und zusätzliche Belastungen möglichst vermieden. Auf Wunsch der Mitarbeiter/innen können die zusätzlich geleisteten Stunden auch ausgezahlt oder in eine betriebliche Altersvorsorge überführt werden. Auch hier wird wieder der individuellen Situation der Beschäftigten mit dem Ziel einer dauerhaften vertrauensvollen Zusammenarbeit Rechnung getragen.

Kann innerhalb der Teams keine Vertretungslösung gefunden werden, erfolgt eine teamübergreifende Ansprache. Aufgrund ihrer langjährigen Pflegeerfahrung können einige Mitarbeiter/innen auch kurzfristig in anderen Teams eingesetzt werden.

### Dieter Knüppel, Geschäftsführer (Beratung und Management)

Neben der Dienstplanung ist die Tourenplanung in einem ambulanten Pflegedienst eine zentrale Stellschraube – aus wirtschaftlicher Sicht, aber auch im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen für die Pflegekräfte. Zu knapp bemessene Pflegezeiten bei Kundinnen und Kunden, Fahrzeiten, all das kann zu einer Überlastung führen.



*Danica Manthey,  
Pflegedienstleitung und  
Geschäftspartnerin beim PAB,  
Quelle: Pflegedienst  
Angelika Busse GmbH & Co. KG*

Zur Schaffung der notwendigen Transparenz wurde beim Pflegedienst Angelika Busse 2004 eine Zeitwirtschaft eingeführt. Dazu mussten u. a. die Stammdaten der Kundinnen und Kunden erfasst, Leistungen definiert und geplant, Mitarbeiter/innen mit ihren Arbeitszeiten organisatorisch zugeordnet werden. EDV-gestützt erfolgt eine Tourenplanung, die anhand der Fahrzeiten eine optimierte Reihenfolge der Kundenbesuche vorschlägt. Ziel ist, die Zeiten, die unproduktiv sind, also die Fahrzeiten zu minimieren.

Per App erfassen die Pflegekräfte ihre Fahrzeiten, Pflegezeiten vor Ort sowie vor- und nachbereitende Aufgaben.

Aus dem Mix von Daten kann die Leitung ablesen, ob alle pflegerischen Leistungen vertragskonform erbracht wurden. Sie kann einfache betriebswirtschaftliche Kenngrößen, wie z. B. Umsatz/Stunde generieren. Ganz wichtig ist jedoch auch, dass anhand eines Soll-Ist-Vergleichs der Arbeitszeiten auf Tagesbasis frühzeitig erkannt werden kann, wo die Gefahr einer Überlastung der Pflegekräfte entstehen kann; aufgrund veränderter Pflegeanforderungen vor Ort, eines veränderten Kundenstamms in der Tour oder veränderter Verhältnisse auf den Straßen. Neben der Aktualisierung des Dienstplans steht somit auch immer wieder die Aktualisierung des Tourenplans auf dem Programm der Pflegedienstleitungen.

Am Ende des Monats wird bei jeder/jedem Mitarbeiter/in der tatsächliche Stundeneinsatz überprüft und bewertet; im Hinblick auf die tatsächliche Belastung, aber natürlich auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Mehrarbeitsstunden können – je nach Mitarbeiterwunsch – in Freizeit ausgeglichen, ausgezahlt oder zweimal im Jahr in eine Pensionskasse eingezahlt werden. Mit der Wahloption kann der Pflegedienst auf die individuelle Situation der Beschäftigten eingehen und je nach Bedarf in Zeit oder Geld „vergüten“.

#### [Beschäftigungsmöglichkeiten durch passgenaue Arbeitszeiten](#) [Danica Manthey, Pflegedienstleitung, Teilhaberin/Geschäftspartnerin](#)

Neben den Pflegeteams gibt es ein Hauswirtschafts-/Betreuungsteam, das sowohl im Hinblick auf die Arbeitszeit als auch auf die Rekrutierung von Fachkräften interessant ist. Organisatorisch entstand es in dieser Form im Zuge der Umsetzung des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes. „Kleine Leistungen“ wie z. B. eine wöchentliche Assistenz beim Waschen werden in dem Team gebündelt.

In dem Team können Dienste, angepasst an die Freizeit- und Betreuungsbedarfe der Mitarbeiter/innen, übernommen werden. Insbesondere der spätere Dienstbeginn ermöglicht Müttern und Vätern, die „Regeldienste“ mit ihren privaten Anforderungen nicht vereinbaren könnten, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Es wird quasi eine stille Reserve auf dem Arbeitsmarkt sichtbar und in Beschäftigung gebracht.

Die Arbeit in dem Team führt Menschen an die Pflege heran, die ihr zuvor eher zurückhaltend bis ängstlich gegenübergetreten sind. Sie sammeln Erfahrungen und lernen die Pflege im Kreis der Kolleginnen und Kollegen von einer neuen Seite kennen. Mitarbeiter/innen mit Potenzial werden von den Pflegedienstleitungen besonders gefördert. So ist es in den letzten Jahren gelungen, dass insgesamt vier Mitarbeiter/innen aus dem Team in eine pflegerische Ausbildung gewechselt sind. Praktisch handelt es sich hierbei also auch um einen Weg der erfolgreichen Fachkräfterekrutierung.

Überhaupt gilt es – so haben es sich die Leitungskräfte des Pflegedienstes auf die To-Do-Liste geschrieben – Talente und Potenziale auf Seiten der Beschäftigten zu heben und zu fördern. So haben die Pflegedienstleitungen festgestellt, dass es einer Pflegefachkraft aufgrund einer Erkrankung schwerfällt, Touren zu den gängigen Arbeitszeiten in Vollzeit zu fahren. Im 1. Schritt wurden ihre Dienstzeiten angepasst. Seit sich diese Veränderung jedoch als nicht ausreichend erwies, wird die Mitarbeiter/in nur in jeder 2. Woche in den Pflegetouren eingesetzt. Aufgrund ihrer Qualifikation war es möglich, sie in der anderen Woche in der Beratungstour einzusetzen. Eine gute Lösung, die beiden Seiten hilft.

Auf diese Weise wird das Puzzle verschiedener Arbeitszeitvolumina, Dienstzeiten und Einsatzmöglichkeiten immer weiter verfeinert und im Hinblick auf neue Anforderungen – auf Seiten der Kundinnen und Kunden sowie der Mitarbeiter/innen – austariert.

#### [Auf die richtige Dosis Arbeitszeit kommt es an](#) [Beatrix Bäumer, Kinderkrankenschwester](#)

Eine berufliche Neuorientierung mit Mitte 50 ist sicherlich nicht leicht. Am Ende ist die Entscheidung aber doch leichtgefallen: Das gute Betriebsklima hat gelockt und die Möglichkeit, eine Arbeitszeit zu vereinbaren, die nicht überlastet, hat überzeugt.

Viele Jahre pflegerischer Tätigkeit im Schichtdienst im Krankenhaus und in der stationären Altenpflege bleiben nicht „in den Kleidern stecken“. Aus dem Beruf aussteigen, kam jedoch auch nicht infrage.

Ein Hinweis aus der Nachbarschaft, dass das Arbeitsklima im Pflegedienst Busse so gut ist, hat dann zu einer dortigen Bewerbung geführt. Im Bewerbungsgespräch wurde genau besprochen, wie viele Stunden sicher geleistet werden können, ohne dass es zu einer Überforderung kommt. Und es wurden die möglichen Einsatzzeiten besprochen.

Die „Wunscharbeitszeiten“ sind ein Glücksfall für beide Seiten. Auf der einen Seite schließt der Wunsch, überwiegend im Spätdienst eingesetzt zu werden, eine Lücke. Viele Pflegekräfte präferieren einen Einsatz im Frühdienst, wenn die Kinder im Kindergarten oder in der Schule sind. Auf der anderen Seite ermöglicht er dem eigenen Biorhythmus und Schlafbedürfnis zu folgen.

Aufgrund von Qualifikation und Berufserfahrung erfolgt heute der Einsatz als Springer in wechselnden Touren, meist im Spätdienst, nur in Ausnahmefällen erfolgt auch ein Einsatz im Frühdienst.

Der Reiz der Tätigkeit liegt in der Abwechslung. Jeder Tag bringt etwas Neues, ein „Alltagstrott“ kann sich gar nicht einstellen. Insofern unterscheidet sich die Tätigkeit doch mehr oder minder stark von der Pflege älterer Menschen in vielen stationären Einrichtungen. Dort folgt die Pflege viel stärker vorgegebenen, immer wiederkehrenden Abläufen.

Diese Abwechslung kann natürlich auch mal dazu führen, dass eine Tour nicht zum geplanten Dienstschluss endet, z. B. wenn auf einmal neue Medikamente bestellt werden müssen, Gespräche mit Kundinnen und Kunden oder Angehörigen mehr Zeit als geplant in Anspruch nehmen. Aber gerade die Möglichkeit, individuell auf die Menschen eingehen zu können, macht auch den Reiz der Stelle aus.

Wichtig ist aber auch, dass die Pflegedienstleitung die Arbeitszeiten „nicht davonlaufen lässt“ und Rücksicht auf die individuellen Belastungsgrenzen nimmt. Die Arbeitszeiten werden stets im Blick gehalten. Dies gilt auch für die Einsätze am Wochenende, wenn Touren neu zusammengestellt werden, weil nicht alle Pflegekräfte im Dienst sind. Jede/r soll jedes 2. Wochenende frei haben. All dies trägt dazu bei, individuelle zeitliche Überlastungen zu vermeiden und gesund zu bleiben.

### Maßgeschneiderte Dienste können nur im Team gelingen Jasmin Knauf, Pflegehelferin

Immer wieder ist zu hören, dass Pflegekräfte zeitlich flexibel sein müssen. Eine Anforderung, die sich nur sehr schwer mit den Anforderungen an eine Mutter vereinbaren lässt, die ein kleines Kind zu betreuen hat. Noch schwieriger wird es, wenn der Partner im Schichtdienst arbeitet und nicht immer selbstverständlich einspringen kann.

Nach dem Motto „welche Arbeitszeiten können – realistisch betrachtet – sicher geleistet werden?“ wurde eine Tour bzw. ein Einsatz entwickelt, der den privaten und dienstlichen Anforderungen Rechnung trägt. Herausgekommen ist eine Arbeitszeit von 120 Stunden im Monat. Der Dienst beginnt um 8:00 Uhr, nachdem die kleine Tochter im Kindergarten abgegeben wurde, und endet um 13:00 Uhr. Ganz wichtig ist, dass die Tour so geplant wurde, dass die Arbeitszeit verlässlich ist, d. h. allerspätestens um 13:30 Uhr ist Dienstschluss. So bleibt genügend Zeit, um die Tochter wieder vom Kindergarten abzuholen.

Und ein weiteres Arrangement wurde vereinbart: Es finden keine Regeleinsätze am Wochenende statt. Nur in Ausnahmefällen und nach vorheriger Absprache kann mal ein Einsatz erfolgen, z. B. wenn Kolleginnen/Kollegen krank oder im Urlaub sind und andere Vertretungsregelungen nicht greifen.

Diese zeitlichen Arrangements wären auf der einen Seite ohne das Bemühen der Pflegedienstleitung und dem Verständnis der Kolleginnen und Kollegen im Team nicht möglich. Auf der anderen Seite ist das Angebot, einzuspringen, wann immer es geht, eine gute Basis für ein gegenseitiges Geben und Nehmen. So können die Arbeitszeitwünsche, die vom Regeleinsatz abweichen, von allen im Team berücksichtigt werden. Wichtig ist hier, dass sie möglichst frühzeitig an die Pflegedienstleitung gemeldet werden. Geschieht dies, können alle i. d. R. davon ausgehen, dass ihre Wünsche berücksichtigt werden. Dies trägt maßgeblich zu einem guten Arbeitsklima bei.

Und Lebensphasen ändert sich. Irgendwann wird die Tochter so alt sein, dass eine Erhöhung der Arbeitszeit sowie Einsätze im Spätdienst und am Wochenende möglich sind. Dann gilt es, andere im Team zu unterstützen, die aufgrund privater Anforderungen „ganz besondere“ Arbeitszeiten benötigen.

Beschreibung der Dienstpläne der Pflegedienst Angelika Busse GmbH & Co. KG anhand der Kriterien für eine gute Dienstplangestaltung

Kriterium	Bewertung			
	1	2	3	4
In Zeiten mit hohen Arbeitsanforderungen sollten mehr, in Zeiten mit niedrigeren Anforderungen weniger Beschäftigte eingesetzt werden. Überlastungen sollten vermieden werden.	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dienstzeiten sollten dazu beitragen, Pflegekonzepte und darin enthaltene Qualitätsanforderungen umzusetzen.	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Länge eines Dienstes sollte von der Arbeitsschwere abhängen.	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Anzahl der aufeinanderfolgenden Nachtdienste sollte möglichst gering sein. *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Längere Ruhephasen zwischen den Diensten sollten kurzen arbeitsfreien Zeiten vorgezogen werden.	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regelmäßige, möglichst geblockte freie Wochenenden sollten gegenüber einzelnen freien Tagen am Wochenende bevorzugt werden.	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Dienstfolge sollte möglichst vorwärts rotieren. Schaukeldienste sollten vermieden werden.	<input type="checkbox"/>	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein späterer Dienstbeginn im Frühdienst sollte zur besseren Vereinbarkeit von dienstlichen und privaten Anforderungen ermöglicht werden.	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dienste sollen vorausschauend planbar sein.	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freie Tage sollten möglichst verlässlich sein.	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Berücksichtigung individueller, auch kurzfristiger Arbeitszeitwünsche sollte ermöglicht werden.	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dienstzeiten sollten belastungsgerecht verteilt werden.	x	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1 = Erfüllt, 2 = Teilweise erfüllt, 3 = Nicht erfüllt, 4 = Keine Info

Erstellt im Auftrag der BAuA durch die Soziale Innovation GmbH: Cordula Sczesny, Mariela Samstag unter Mitarbeit von Matthias Mertinat

Stand: Juni 2021