



Digitaler Dienstplan im Bereich der stationären Pflege

Welche Vor- und Nachteile hat ein digitaler Dienstplan in der stationären Pflege im Hinblick auf die Motivation der Pflegefachkräfte?

Hausarbeit

vorgelegt von Schellenberger, Lennard

Laerholzstraße 7, 44801 Bochum

lschellenberger@hs-gesundheit.de

Matrikelnummer: 5663

1. Fachsemester

Gesundheitsdaten und Digitalisierung

Dozentin: Ursula Brockmann

Abgabedatum: 29.02.2024

Im Verlauf dieser Arbeit wird zur Vereinfachung auf die Nennung beider Geschlechtsformen verzichtet und nur die männliche Form verwendet.

1 Abstract - Deutsch

Die Pflegebranche leidet seit Jahren unter einem massiven Personalmangel, welcher, Prognosen zufolge, in Zukunft noch problematischer wird. Gleichzeitig macht die Digitalisierung enorme Fortschritte und ist bereits in nahezu jeden Lebens- und Arbeitsbereich vorgedrungen. Der Dienstplan, der ein zentrales und wichtiges Instrument in der Arbeit ist, wird in der Pflegebranche noch immer überwiegend papierbasiert erstellt und verteilt. Damit ist die Digitalisierung des Dienstplans möglicherweise Schritt, den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten.

Das Ziel dieser Arbeit ist es herauszufinden, welche Reaktionen Pfleger zeigen können, wenn der Dienstplan digitalisiert wird. Dies geschieht unter der folgenden Forschungsfrage: Welche Vor- und Nachteile hat ein digitaler Dienstplan in der stationären Pflege im Hinblick auf die Motivation der Pflegefachkräfte?

Um eine Antwort auf diese Frage zu finden, wurden zuerst zwei Definitionen von Motivation erläutert und im Folgenden die Arbeit und aktuell geläufige Dienstplanung in der stationären Pflege verdeutlicht.

Daraufhin wurde mit diesem Wissen eine ausführliche Analyse der potenziellen Vor- und Nachteile einer digitalen Dienstplanung diskutiert.

Diese Analyse hat gezeigt, dass die Motivation durchaus gesteigert werden kann, allerdings kann sie auch, abhängig vom Betrieb und der Angestellten abnehmen.

Weitere Forschung ist in den Bereichen der Effizienzsteigerung und der Kosten-Nutzen-Analyse möglich.

2 Abstract - Englisch

The care sector has been suffering from a massive staff shortage for years, which is predicted to become even more problematic in the future. At the same time, digitalization is making enormous progress and has already penetrated almost every area of life and work. The duty roster, which is a central and important tool at work, is still predominantly created and distributed on paper in the care sector. The digitalization of the duty roster is therefore possibly a step towards making the nursing profession more attractive.

The aim of this thesis is to find out what reactions nurses can show when the duty roster is digitized. This is done under the following research question: What are the advantages and disadvantages of a digital duty roster in inpatient care with regard to the motivation of nursing staff?

In order to find an answer to this question, two definitions of motivation were first explained and then the work and currently common duty rosters in inpatient care were clarified.

With this knowledge, a detailed analysis of the potential advantages and disadvantages of digital duty scheduling was then discussed.

This analysis showed that motivation can certainly be increased, but it can also decrease depending on the company and the employees.

Further research is possible in the areas of increased efficiency and cost-benefit analysis.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis

Abstract - Deutsch	3
Abstract - Englisch	4
1 Einführung	6
2 Motivation	7
2.1 Theorien von Motivation	7
2.2 Motivation im Pflegeberuf	8
2.3 Frustration im Pflegeberuf	8
3 Dienstplan	9
3.1 Begriffserklärung und Definition	9
3.2 Macht eines Dienstplans	9
3.3 Arbeit in der Pflege	10
3.4 Dienstplanung in der Pflege	10
3.5 Digitale Dienstplanung	11
3.6 GamOR – Beispiel eines digitalen Dienstplans	11
4 Vor- und Nachteile eines digitalen Dienstplans in der Pflege ...	13
4.1 Vorteile eines digitalen Dienstplans	13
4.1.1 Autonomie	13
4.1.2 Effizienzsteigerung.....	13
4.1.3 Bessere Arbeitsbedingungen	13
4.1.4 Kommunikation und Flexibilität	14
4.2 Nachteile eines digitalen Dienstplans	14
4.2.1 Technische Probleme.....	14
4.2.2 Eingeschränkte Flexibilität.....	14
4.2.3 Datenschutz und Abhängigkeit	15
4.2.4 Komplexität und Mehrarbeit	15
5 Fazit	16
6 Literaturverzeichnis	18
7 Anhang	21

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Schematische Darstellung der GamOR-Anwendung (Springer Vieweg, 2021)	14
---	----

3 Einführung

Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen ist seit vielen Jahren bekannt und wird regelmäßig in den Medien thematisiert. Insbesondere die Pflegebranche ist davon stark betroffen. Hauptursachen sind, unter anderem, die steigende Zahl an Pflegebedürftigen sowie die Arbeitsbedingungen und die Löhne. Um den Pflegenotstand, der in Zukunft immer größer wird, zu beheben, bedarf es Reformen, die den Pflegeberuf attraktiver machen und die Motivation der Pflegekräfte zu erhöhen. Die Digitalisierung, die aktuell ebenfalls ein breit diskutiertes Thema ist, schafft viele Möglichkeiten, die aktuellen Arbeitsabläufe zu verbessern und zu erleichtern. ChatGPT, eine mächtige künstliche Intelligenz, hat in zahlreichen Medien Schlagzeilen gemacht und hat auf unzähligen Computern mit seinen Benutzern gehattet. Doch in der Pflege geschehen viele Abläufe noch immer analog oder zumindest zum Teil digitalisiert. Darunter auch der Dienstplan, der noch immer größtenteils auf Papier basiert.

Die Digitalisierung nutzen und dem Personalmangel in der Pflege entgegenwirken. Unter diesen beiden Dimensionen wird in der Folgenden Hausarbeit erarbeitet, wie sich ein digitaler Dienstplan auf die Motivation der Pflegekräfte auswirkt.

Fragestellung:

„Welche Vor- und Nachteile hat ein digitaler Dienstplan in der stationären Pflege im Hinblick auf die Motivation der Pflegefachkräfte?“

4 Motivation

4.1 Theorien von Motivation

Um zu verstehen, wann Motivation auftritt und wie sie entsteht, werden im Folgenden zwei verschiedene Theorien von Motivation betrachtet.

Die Zwei-Faktoren-Theorie der Motivation nach Herzberg

Die Zwei-Faktoren-Theorie unterteilt die Faktoren der Motivation in zwei Kategorien: Hygienefaktoren und Motivatoren. Die Hygienefaktoren entscheiden darüber, ob die Pfleger mit ihrer Arbeit unzufrieden sind oder nicht. Dabei beziehen sich die Hygienefaktoren auf das Arbeitsumfeld. Die Motivatoren, die sich auf die Arbeit selber konzentrieren, machen die Motivation bzw. die Zufriedenheit der Pflegekräfte aus. Dabei ist es wichtig, dass zuerst der Stand der Hygienefaktoren optimiert werden muss. Erst dann ist eine Verbesserung der Motivatoren wirksam.

Die Selbstbestimmungstheorie nach Deci und Ryan

Motivation wird nach der Selbstbestimmungstheorie in intrinsische und extrinsische Motivation differenziert. Intrinsische Motivation entsteht durch das persönliche Interesse an einer Tätigkeit. Extrinsische Motivation dagegen resultiert aus äußeren Faktoren, wie z.B. Anerkennung oder Bestrafung. Das Erreichen der intrinsischen Motivation erfordert dabei die Erfüllung der folgenden drei psychologischen Bedürfnisse.

Autonomie: Hierbei geht es darum, freiwillig und selbstbestimmt zu handeln, um das Gefühl von Kontrolle zu haben.

Kompetenz: Dieses Bedürfnis bezieht sich darauf, sich wirksam und kompetent zu fühlen, indem bspw. Herausforderungen bestanden werden.

Soziale Einbindung: Der Drang nach sozialen Beziehungen und die Verbundenheit mit anderen Menschen.

4.2 Motivation im Pflegeberuf

Die Gründe, warum ein Mensch den Beruf der Pflegefachkraft ergreift, sind individuell verschieden. Es gibt aber einige Aspekte, die durchaus positiv in die Entscheidung, ein Pfleger zu werden, einfließen. Unter anderem, die Absicht, anderen Menschen zu helfen sowie eine gewisse Sicherheit und Flexibilität. Dies resultiert daraus, dass viele Unternehmen, die Pfleger beschäftigen, unterbesetzt sind. Dass die Pflegebranche im Allgemeinen stark unterbesetzt ist, zieht aber auch negative Aspekte nach sich, die sich in Frustration der Pflegekräfte äußern können.

4.3 Frustration im Pflegeberuf

Frustration ist das absolute Gegenteil von Motivation. In diesem Zustand kann sich ein Pfleger befinden, wenn er auf Hindernisse stößt. Ein Punkt, der häufig von Pflegern kritisiert wird, ist die unangemessene Vergütung ihrer Arbeit. Dazu kommt, dass die Arbeit sehr belastend ist. Sowohl psychisch, als auch physisch. Außerdem können die Pflegefachkräfte meist nicht so umfassend pflegen, wie sie es zuvor gelernt haben. Gründe dafür sind der immense Umfang an Dokumentationsarbeit, die fehlende Zeit sowie die fehlenden Pfleger. Bis zum Jahr 2049 werden voraussichtlich 280.000 und 690.000 Pflegekräfte fehlen.

Dieser Personalmangel führt auch dazu, dass die Pfleger in ihrer Arbeitsfreien Zeit, regelmäßig einspringen müssen. Die Dienstpläne können selten eingehalten werden, sodass auch das Privatleben der Pflegekräfte stark leiden kann. Diese Aspekte können Frustration in den Pflegern auslösen. Sie empfinden immer mehr Abneigung gegenüber ihrem Beruf, sodass der Schritt, den Pflegeberuf zu verlassen, auch wahrscheinlicher wird.

5 Dienstplan

5.1 Begriffserklärung und Definition

Der Dienstplan ist ein Instrument der Personaleinsatzplanung in Betrieben und Unternehmen. Er soll sicherstellen, dass der mittels des Einsatzes von Arbeitskräften verfolgte Zweck erreicht wird und die Zweckerreichung den Qualitätsanforderungen entspricht.“ (Wikipedia, 2023). Es handelt sich bei dem Dienstplan, im rechtlichen Sinne, um eine Urkunde. Außerdem ist der Dienstplan, nach Bekanntmachung, bindend. Änderungen sind möglich, müssen aber kommuniziert werden. Bei der Dienstplanung sind die gesetzlichen und tariflichen Grundlagen zu beachten. Das Arbeitszeitgesetz zum Beispiel regelt die Arbeits-, die Ruhe- und Pausenzeiten sowie die Nacht- und Schichtarbeit von Arbeitnehmern. Der Dienstplan muss die Namen, die Qualifikationen, die Urlaubs- und Krankheitstage sowie die Soll- und Ist-Arbeitszeit der Arbeitnehmer beinhalten. Zudem ist die Unterschrift des Erstellers sowie der betreffenden Arbeitnehmer erforderlich.

5.2 Macht eines Dienstplans

Der Dienstplan regelt auf direkte Weise die Arbeitszeiten eines Angestellten. Indirekt beeinflusst der Dienstplan auch das Privatleben des Arbeitnehmers. Da die Arbeitszeit in der Regel einen großen Teil der verfügbaren Zeit einnimmt, wird die Freizeit an die Arbeitszeit angepasst. Mit einem Gleitzeitmodell lassen sich Arbeits- und Freizeit flexibler vereinbaren. Dieses Modell ist in der stationären Pflege aber nicht umsetzbar. Weiterhin kann der Dienstplan auch das Gerechtigkeitsempfinden innerhalb eines Teams beeinflussen. Wenn bspw. ein Pfleger regelmäßig, gegen seinen geäußerten Wunsch, an Sonntagen eingeteilt wird, fühlt er sich gegenüber den anderen Kollegen unfair behandelt. Mithilfe des Dienstplans können die Arbeitnehmer auch belohnt oder bestraft werden, indem sie in ihre

präferierten Zeiten eingeteilt werden, oder nicht. Diese Macht, die der Dienstplan hat, wird vom Arbeitgeber bzw. dem Dienstplaner ausgeübt, unabhängig von seiner Absicht. Somit richten sich die Meinungen und Emotionen der Arbeitnehmer, über ihre Dienstzeiten, unmittelbar auf die Person, die den Dienstplan erstellt hat.

5.3 Arbeit in der Pflege

In der Pflege ist ein Schichtsystem, mit einer Frühschicht, häufig von 6–14 Uhr, einer Spätschicht, häufig von 14–22 Uhr und gegebenenfalls einer Nachtschicht, häufig von 22–6 Uhr, üblich. Zudem gibt es meistens auch eine Rufbereitschaft. Dabei ist der Pfleger nicht in der Arbeitsstelle, muss aber, bei Bedarf, unverzüglich bereit sein zu arbeiten. Im Vergleich zu anderen Branchen, ist der Anteil der weiblichen Pflegekräfte mit 85% sehr hoch. Auch die Quote der Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten ist mit 65% höher als in den meisten anderen Sektoren.

5.4 Dienstplanung in der Pflege

Die Dienstplanung geschieht in der Pflege meist nur teilweise digital. Die Mitarbeiter geben ihre Schichtwünsche in Papierform ab. Im Auftrag des Arbeitgebers erstellt die Pflegedienstleitung dann den Dienstplan. Die Erstellung des Dienstplans geschieht meist mithilfe eines Tabellenkalkulationsprogramms und entsprechenden Vorlagen. Neben dem primären Ziel, den Bedarf an Personal ausreichend zu decken, müssen auch viele weitere Aspekte bei der Erstellung des Dienstplans berücksichtigt werden. Die tariflichen und arbeitsrechtlichen Vorgaben, die Kompetenzen und Wünsche der Pfleger, Personalausfälle durch z.B. Krankheit, Fortbildung oder Urlaub und die rechtzeitige Bekanntmachung des Dienstplans, optimalerweise vier Wochen im Voraus. Der Dienstplan wird den Angestellten, nach Fertigstellung, dann in Papierform übergeben.

Änderungen am Dienstplan werden, bei Bedarf, im Betrieb oder telefonisch besprochen.

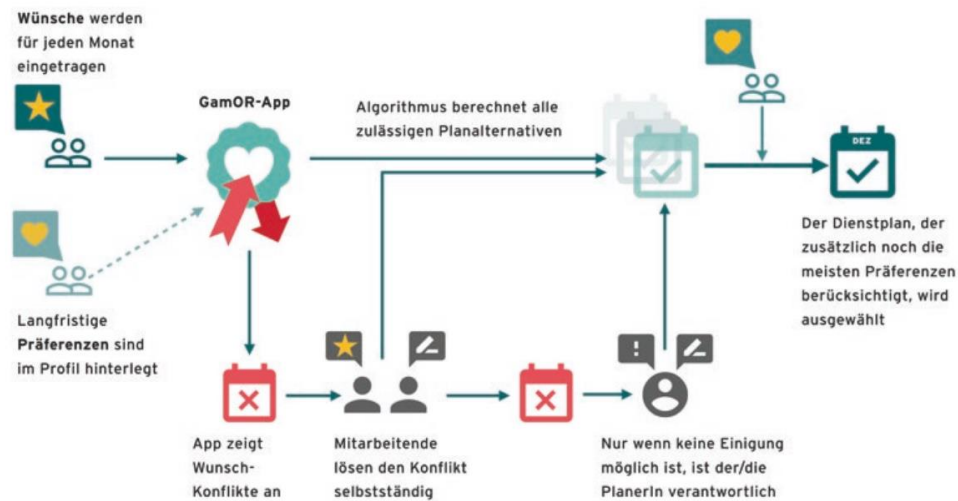
5.5 Digitale Dienstplanung

Der digitale Dienstplan ermöglicht die Erstellung des Dienstplans mithilfe von speziellen Softwareprogrammen. Dabei basiert die Software auf Algorithmen und teilweise auch auf künstlicher Intelligenz. Der Informationsaustausch erfolgt üblicherweise auch auf digitalem Wege. Die Arbeitnehmer geben ihre gewünschten Zeiten in einer Anwendung an. Das Programm berücksichtigt die geltenden Gesetze, Tarifverträge und den Personalbedarf sowie die individuellen Wünsche und Qualifikationen der Arbeitnehmer, um einen optimalen Dienstplan zu erstellen. Ist der Dienstplan erstellt, wird dieser, digital, an die Arbeitnehmer verschickt. Änderungen sind ebenfalls innerhalb der Anwendung möglich. Der Umfang des Programms und seiner Funktionen variiert zwischen den verschiedenen Anbietern. Ein Unterschied dabei ist, wie der Dienstplan konkret erstellt und verändert wird. Wie auch bei der analogen Erstellung des Dienstplans, ist der Arbeitgeber bzw. die von ihm beauftragte Person, für den Dienstplan verantwortlich. Es gibt aber die Möglichkeit, dass die Mitarbeiter zuerst untereinander Probleme, die sich ergeben, abklären und erst wenn sich keine Einigung findet, der Dienstplaner eine Lösung vorgibt. Dieses Verfahren folgt dem Prinzip des mitarbeiterorientierten Dienstplans, der die Wünsche der Mitarbeiter größtmöglich berücksichtigt.

5.6 GamOR – Beispiel eines digitalen Dienstplans

Mit dem Projekt GamOR (Game Of Roster) wurde erforscht, wie ein digitaler mitarbeiterorientierter Dienstplan aussehen könnte. Dabei ist, unter der Leitung des Fraunhofer Instituts, die GamOR App entstanden. Die Pflegekräfte geben ihre Wünsche an und die GamOR App erstellt die

möglichen Dienstpläne. Sollten Wünsche miteinander kollidieren, können die Pfleger dies untereinander auflösen. Findet sich keine Lösung schreitet der Dienstplaner ein. Am Ende wird der Dienstplan ausgewählt, der die meisten Wünsche abdeckt. Die App unkompliziert und spielerisch gestaltet.



**Abbildung 1 Schematische Darstellung der GamOR-Anwendung
(Springer, 2021)**

6 Vor- und Nachteile eines digitalen Dienstplans in der Pflege

6.1 Vorteile eines digitalen Dienstplans

6.1.1 Autonomie

Mithilfe eines digitalen Dienstplans, der auch mitarbeiterorientiert ist, können die Pfleger in ihrem Autonomiebedürfnis gestärkt werden. Sie können weiterhin ihre Wünsche angeben. Falls diese Wunschzeiten aber mit denen der Kollegen überschneiden, können sie miteinander eine Lösung erarbeiten. Die Pfleger haben mehr Kontrolle über ihre Dienstzeiten und gleichzeitig auch über die Gestaltung ihres Privatlebens. Gleichzeitig sind Wünsche, die nicht berücksichtigt werden können, so nachvollziehbar.

6.1.2 Effizienzsteigerung

Einen Großteil der Arbeit, die die Erstellung eines Dienstplans erfordert, kann von einem Programm übernommen werden. Somit hat die Pflegedienstleitung mehr Zeit sich um andere Aufgaben zu kümmern. Die Verwaltungstätigkeiten, die einen hohen Zeitaufwand in der Pflege beanspruchen, kann somit ein wenig reduziert werden. Zudem kann die Erstellung eines Dienstplans mithilfe von speziellen Softwareprogrammen schnell geschehen. Die Pflegekräfte können ihre Freizeit früh entsprechend planen. Gemäß der Zwei-Faktoren-Theorie erhöht sich somit die Motivation bzw. die Zufriedenheit der Pfleger. Die Arbeitsmotivation ist insgesamt besser, wenn der Dienstplan früh fertig ist.

6.1.3 Bessere Arbeitsbedingungen

Die Wünsche der Pfleger können besser berücksichtigt werden. Außerdem ist die Einteilung der Arbeitszeiten fair, da eine Maschine objektiv die Arbeitszeiten einteilt. Auch die Verbundenheit zwischen den einzelnen

Pflegern wird verstärkt, da sie bei Unstimmigkeiten im Dienstplan zuerst gemeinsam untereinander eine Lösung suchen können. Erst wenn es zu keiner Lösung kommt, trifft die Pflegedienstleitung eine Entscheidung. Damit erfüllt sich nach der Selbstbestimmungstheorie das Bedürfnis nach sozialer Einbindung der Pflegekräfte und ihre intrinsische Motivation wird bestärkt.

6.1.4 Kommunikation und Flexibilität

Mit einem digitalen Dienstplanungssystem ist die Kommunikation schnell und einheitlich. Wünsche, Änderungen und Mitteilungen am Dienstplan werden alle über eine Anwendung kommuniziert. Gleichzeitig ist die Bearbeitung und Besprechung des Dienstplans flexibler. Der Dienstplan kann überall angesehen werden. Besteht Bedarf zur Bearbeitung, kann dies unkompliziert in der Anwendung vermerkt werden. Das kann die Pfleger in ihrer Zufriedenheit bestärken und sie motivieren.

6.2 Nachteile eines digitalen Dienstplans

6.2.1 Technische Probleme

Den Vorteil der Effizienzsteigerung kann, wenn die Dienstplanungssoftware nicht funktioniert, zunichte gemacht werden. Die Pflegedienstleitung verlässt sich auf die Software und muss in so einem Fall den Dienstplan manuell erstellen. Wenn sie aber bereits mit anderen Tätigkeiten verplant ist, erhöht sich ihre Arbeitsbelastung unerwartet. Zusätzlich könnten die Pfleger enttäuscht von der Software sein, da auch sie sich darauf verlassen. Damit besteht die Gefahr, dass die Zufriedenheit der Pfleger abnimmt.

6.2.2 Eingeschränkte Flexibilität

Auch die Flexibilität kann durch die digitale Dienstplanung ab- statt zunehmen. Wenn die Dienstplanungssoftware den Pflegern nicht ausreichend Möglichkeiten zur Selbstbestimmung gibt, dann schränkt dies die Flexibilität

ein. Die Pfleger können ihre Wünsche z.B. nicht in gewohntem Maße angeben, weil die Anwendung zu starr ist und keine Abweichungen oder individuellen Anmerkungen erlaubt. Damit werden die Pflegekräfte in ihrer Autonomie beschränkt.

6.2.3 Datenschutz und Abhängigkeit

Wenn sowohl die Erstellung des Dienstplans, als auch die Kommunikation über diesen, über nur eine Anwendung geschieht, können die Pfleger Bedenken hinsichtlich der Sicherheit des Systems äußern. Der Dienstplan enthält sensible Daten, die nicht öffentlich gemacht werden dürfen. Die gesamte Dienstplanung wird von einer Technologie abhängig gemacht, die das Autonomieempfinden der Pfleger beeinträchtigen kann. Auch die soziale Einbindung kann verringert werden, wenn hinter der Erstellung des Dienstplans nicht mehr primär eine Person, sondern eine Maschine ist. Damit kann das Verhältnis zur Pflegedienstleitung und auch der Arbeit im Allgemeinen beeinträchtigt werden, da eine Maschine über die persönlichen Arbeitszeiten entscheidet.

6.2.4 Komplexität und Mehrarbeit

Die Pfleger müssen mit einem neuen digitalen Dienstplanungssystem erst vertraut werden, bevor sie die potenziellen Vorteile erkennen können. Wenn die Software aber zu komplex ist, kann es sich aus Sicht der Pfleger gar nicht erst lohnen, ein digitales Dienstplanungsprogramm zu nutzen. Außerdem entsteht nicht nur durch das Erlernen der Software Mehrarbeit für die Pfleger, die bereits überlastet sind. Sind Änderungen am Dienstplan nötig, müssen die Pfleger zuerst untereinander eine Lösung finden. Somit entsteht ihnen mehr Arbeit, die zuvor von der Pflegedienstleitung übernommen wurde. Dadurch sinkt die Zufriedenheit der Pfleger, da diese Konfliktlösung, im Vergleich zur analogen Dienstplanung, Mehrarbeit für sie ist.

7 Fazit

In dieser Arbeit wurden die Vor- und Nachteile einer digitalen Dienstplanung in der stationären Pflege im Hinblick auf die Motivation der Pfleger diskutiert. Nachdem die notwendigen Theorien von Motivation erklärt wurden und ein Überblick über die Arbeitssituation in der Pflege gegeben wurde, folgte die Diskussion der Vor- und Nachteile.

Aus der Diskussion ging hervor, dass es einige bedeutende Vorteile hat, die Dienstplanung komplett zu digitalisieren. Zu den Vorteilen zählen eine Steigerung der Effizienz, eine allgemein bessere Arbeits- und Freizeitplanung, die Steigerung des Autonomieempfindens der Pfleger sowie eine vereinfachte zentrale Kommunikation und höhere Flexibilität.

Allerdings wurden auch einige Nachteile und Schwierigkeiten erarbeitet, darunter technische Probleme, eine potenziell eingeschränkte Flexibilität, Datenschutzbedenken sowie eine zusätzliche Belastung für die Pfleger.

Diese Vor- und Nachteile sind allgemeine Aspekte und können je nach Situation und Umgebung jeweils stärker oder schwächer sein. Bei der Implementierung einer digitalen Dienstplanungssoftware in der stationären Pflege, ist es wichtig die Vor- und Nachteile im konkreten Fall nochmals zu analysieren.

Die Implementierung sollte unbedingt mit den Pflegekräften gemeinsam besprochen und durchgeführt werden, um die entsprechenden Nachteile zu minimieren und die Vorteile zu maximieren. So lässt sich auch der Übergang von der vorherigen, manuellen, zur neuen, digitalen, Dienstplanung

Lennard Schellenberger
Digitaler Dienstplan im Bereich der stationären Pflege

unkomplizierter gestalten, wenn von Anfang an, alle Beteiligten im Prozess der Implementierung involviert bzw. informiert sind.

Abschließend sind, während der Recherche für diese Arbeit, weitere Aspekte aufgefallen, die näher erarbeitet werden können. Unter anderem die Ausarbeitung der Auswirkungen einer digitalen Dienstplanung im Hinblick auf die gesamte Effizienz der Mitarbeiter, die Kosten-Nutzen-Analyse einer digitalen Dienstplanung sowie die Analyse von Gründen, warum die Dienstplanung in der stationären Pflege (noch) nicht flächendeckend auf digitale Art geschieht. Außerdem ist in einer folgenden, umfassenderen, Arbeit, die konkrete Analyse der Motivation der Pfleger, vor und nach der Implementierung einer digitalen Dienstplanungssoftware denkbar. Dies kann mithilfe von Fragebögen oder Interviews geschehen.

8 Literaturverzeichnis

Bundesamt für Justiz. (o. D.). *Arbeitszeitgesetz (ARbZG)*. Gesetze im Internet. Abgerufen am 18. Februar 2024, von
<https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>

Becker, F. (2019). Herzbergs Zwei-Faktoren-Theorie der Motivation. In: *Mitarbeiter wirksam motivieren*. Springer, Berlin, Heidelberg.
https://doi.org/10.1007/978-3-662-57838-4_8

Beruf Pflegefachkraft: Vor- und Nachteile. (o. D.). <https://www.p-werk.de/blog-post/pflegefachkraft-vor-und-nachteile>

Blaudszun-Lahm, A., Kubek, V., Hofe, H. M. A., Schlicker, N., Velten, S. & Uhde, A. (2021). Game of Roster – GamOR. In *Springer eBooks* (S. 427–441).
https://doi.org/10.1007/978-3-662-62215-5_28

Dienstplan. (2023). In *Dienstplan*. Abgerufen am 20. Februar 2024, von
<https://de.wikipedia.org/wiki/Dienstplan>

Klaunzer, A. M. (2017). *Entwicklung und Evaluierung eines adäquaten Dienstplantools zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit im Pflegebereich des Bezirkskrankenhauses Lienz*. [Masterarbeit, Medizinische Universität Graz].
https://online.medunigraz.at/mug_online/wbAbs.getDocument?pThesisNr=52734&pAutorNr=&pOrgNr=1

Lennard Schellenberger
Digitaler Dienstplan im Bereich der stationären Pflege

PwC. (2022). *Fachkräftemangel im Gesundheitswesen: Auswege aus der drohenden Versorgungskrise*. Abgerufen am 14. Februar 2024, von <https://www.pwc.de/de/content/a893f304-8f55-402f-bd4e-2e080e4c45d0/pwc-fachkraeftemangel-im-gesundheitswesen-2022.pdf>

Römer, M. (2012). *Der mitarbeiterorientierte Dienstplan – Macht- oder Motivationsinstrument - am Beispiel des DRK Kreisverbandes Döbeln – Hainichen* [Masterarbeit, Hochschule Mitweida].
<https://monami.hs-mittweida.de/frontdoor/deliver/index/docId/3158/file/>

Bis 2049 werden voraussichtlich mindestens 280 000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt. (2024, 24. Januar). Statistisches Bundesamt. Abgerufen am 19. Februar 2024, von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_033_23_12.html#:~:text=Pressemitteilung%20Nr.,Januar%202024&text=WIESBADEN%20%E2%80%93Infolge%20der%20Alterung%20der,und%20690%20000%20Pflegekr%C3%A4fte%20fehlen.

Legault, L. (2017). Self-Determination Theory. In: *Zeigler-Hill, V., Shackelford, T. (eds) Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1162-1

Lennard Schellenberger

Digitaler Dienstplan im Bereich der stationären Pflege

Wipp, M. (2018). *Regelkreis der Einsatzplanung: Dienstpläne sicher und effizient erstellen* (3. überarbeitete Auflage). Vincentz Network GmbH & Co. KG.

[https://books.google.de/books?](https://books.google.de/books?id=dbZsDwAAQBAJ&lpg=PA9&ots=GdGoGW5XVb&dq=Wipp%2C%20M.%20(2018).%20Regelkreis%20der%20Einsatzplanung%3A%20Dienstpl%C3%A4ne%20sicher%20und%20effizient%20erstellen%20(3.%20%C3%Bcberarbeitete%20Auflage).%20Vincentz%20Network%20GmbH%20%26%20Co.%20KG.&lr&pg=PA9#v=onepage&q&f=false)

[id=dbZsDwAAQBAJ&lpg=PA9&ots=GdGoGW5XVb&dq=Wipp%2C%20M.%20\(2018\).%20Regelkreis%20der%20Einsatzplanung%3A%20Dienstpl%C3%A4ne%20sicher%20und%20effizient%20erstellen%20\(3.%20%C3%Bcberarbeitete%20Auflage\).%20Vincentz%20Network%20GmbH%20%26%20Co.%20KG.&lr&pg=PA9#v=onepage&q&f=false](https://books.google.de/books?id=dbZsDwAAQBAJ&lpg=PA9&ots=GdGoGW5XVb&dq=Wipp%2C%20M.%20(2018).%20Regelkreis%20der%20Einsatzplanung%3A%20Dienstpl%C3%A4ne%20sicher%20und%20effizient%20erstellen%20(3.%20%C3%Bcberarbeitete%20Auflage).%20Vincentz%20Network%20GmbH%20%26%20Co.%20KG.&lr&pg=PA9#v=onepage&q&f=false)

9 Anhang

- Eidesstaatliche Erklärung