

## Virtueller Spezialworkshop „Gesundheit am Arbeitsplatz“

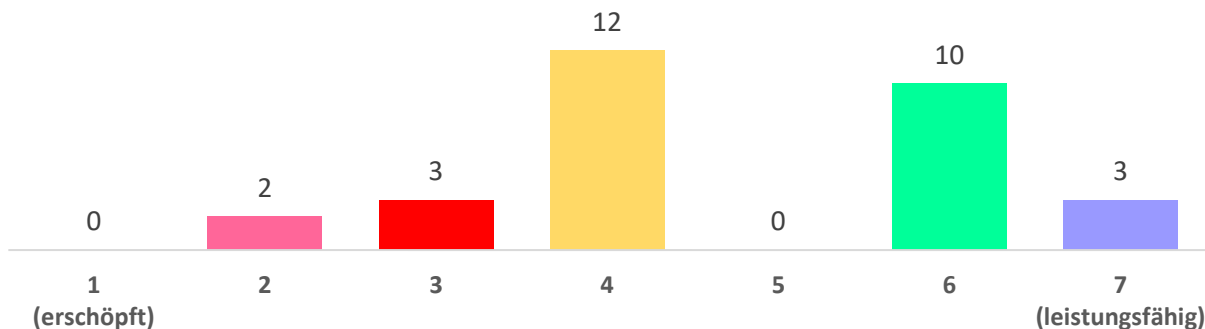
Donnerstag, 28. April 2022, 13.00 bis 17.00 Uhr, via Zoom-Meeting

# Zusammenfassung der Ergebnisse aus dem Plenum und den Kleingruppen

### Warm-up

Das Workshop-Plenum setzte sich aus Teilnehmer\*innen aus der Krankenhausverwaltung, dem mittleren Krankenhausmanagement, Pflegekräften, Mediziner\*innen, Arbeits-Psycholog\*innen und Wissenschaftler\*innen aus dem Gesundheitsbereich zusammen. Zum Einstieg in den Workshop wurde die aktuelle Leistungsfähigkeit der Teilnehmer\*innen abgefragt. Danach wurde gefragt, welche Erholungsaktivitäten sie typischerweise im Laufe eines Tages machen. Untenstehend werden die Ergebnisse dieser Befragung durch ein Balkendiagramm und eine Wortwolke veranschaulicht.

### Wie erschöpft bzw. leistungsfähig fühlen Sie sich zurzeit? (n=30)



### Bitte geben Sie zwei Erholungsaktivitäten an, die Sie typischerweise im Laufe eines Tages machen. (n=30)



## Highlights aus den Kleingruppen und dem Plenum

Danach wurde das Schwerpunktthema des Workshops zunächst mit einem Fachinput zum Thema „Grundlagen und Praxis der Erholung“ eingeleitet und anschließend anhand der Präsentation zweier Praxisinitiativen aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet. In Kleingruppen hatten die Teilnehmer\*innen Gelegenheit, sich zu vorbereiteten Fragen auszutauschen und über die Ergebnisse des Austausches im Plenum zu berichten. Die Highlights sind hier kurz zusammengefasst:

### Welche aktuellen gesundheitsfördernden Angebote gibt es in Ihrer Einrichtung?

#### Was wird von Mitarbeiter\*innen gut angenommen, was weniger gut?

- In den Einrichtungen gibt es unterschiedlichste, breitgefächerte Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung, wie Ernährungsberatung, Bewegungs-Challenges, Beckenbodenübungen, Aromapflege, etc.
- Aus manchen Einrichtungen wurde berichtet, dass es zwar die Beauftragung zur innerbetrieblichen Gesundheitsförderung gibt, dafür aber oftmals kein entsprechendes Budget zur Verfügung gestellt wird. Dies kostet mitunter sehr viel an zeitlichen Ressourcen, da oftmals auch externe Investoren für die Finanzierung von Angeboten gewonnen werden müssen.
- Im Pflegebereich werden viele Angebote nicht genutzt, weil dieser Beruf mit Tag-Nacht-Rhythmus eine entsprechende Beteiligung oftmals nicht zulässt.
- Gut angenommen werden im Pflegebereich Angebote, die den Teamspirit fördern, z. B. Team-Triathlons oder die Übernahme der Kosten für den „Wings for Life World Run“.
- Online-Angebote werden sehr schlecht angenommen.
- Aufgrund der COVID-19-Pandemie gibt es – wann immer es das Pandemiegeschehen zulässt – eine große Nachfrage an Präsenz-Angeboten.
- In einigen Krankenhäusern und Gesundheitseinrichtungen wurde beobachtet, dass BGF-Angebote eher vom Pflegebereich und dem Management / der Verwaltung angenommen werden, nicht aber von den Ärztinnen und Ärzten. Hierbei liegt die Vermutung nahe, dass oftmals noch ein Selbstbild der Ärztin / des Arztes besteht, welches suggeriert, als Inhaber\*in dieser (Berufs-)Rolle keine „Schwäche“ zeigen zu dürfen. Hier bräuchte es dringend einen Kulturwandel – auch in Anbetracht der Tatsache, dass die Anzahl an Burnouts unter der Ärzteschaft in den letzten Jahren enorm zugenommen hat.
- Aus einer Einrichtung wurde berichtet, dass partizipative Prozesse die Akzeptanz der BGF-Angebote enorm erhöhen. Maßnahmenangebote sollten, ausgehend von einem entsprechenden Needs-Assessment, unter der Berücksichtigung möglichst aller interprofessionellen Perspektiven, entwickelt werden.

### Welche Belastungen stehen derzeit in Ihrer Organisation im Vordergrund?

#### Wie reagiert die Führungsebene aktuell auf diese Belastungen?

#### Was sind Merkmale von oder Erfolgs-Kriterien für erfolgreiche Gesundheitsförderungsmaßnahmen?

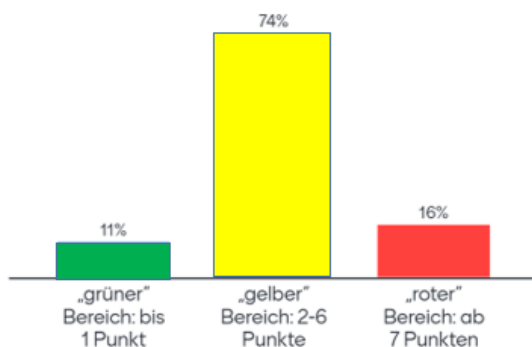
- Die größte beobachtete Belastung resultiert aus dem Personalmangel im Gesundheitsbereich.
- Der Mangel an gemeinsamen sozialen Aktivitäten ist für viele ein großes Problem und der Wunsch der Rückkehr zur „Normalität“ für viele ein vordringlicher Wunsch.

- Die Einbindung einer wertschätzenden Führung wurde als wesentlichstes Erfolgskriterium zur erfolgreichen Umsetzung von BGF-Maßnahmen hervorgehoben.
- Multitasking in Kombination mit enormem Zeitdruck wurde als eine der wesentlichsten Belastungen genannt.

## Abschluss des Workshops

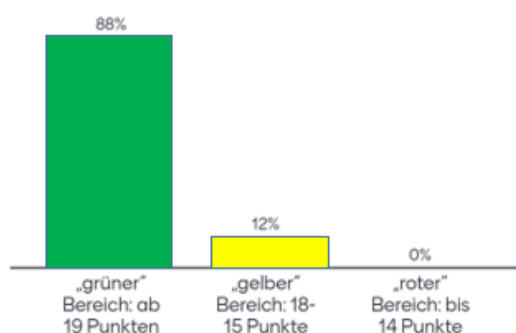
Abschließend wurde die Erholungsbedürftigkeit nach der Arbeit und Einschätzungen zum jeweiligen betrieblichen Gestaltungsspielraum der Erholung (Recovery opportunities) unter den Teilnehmer\*innen erhoben. Untenstehend finden Sie hierzu die Ergebnisse.

### Erholungsbedürftigkeit nach der Arbeit (Need for recovery) (n=30)



Für 11 % der 30 befragten Teilnehmer\*innen liegt die Erholungsbedürftigkeit nach der Arbeit (Need for recovery) im „grünen“, für 74 % im „gelben“ und für 16 % im „roten Bereich“.

### Betrieblicher Gestaltungsspielraum der Erholung (Recovery opportunities) (n=30)



88 % der 30 befragten Teilnehmer\*innen geben an, dass für sie der betriebliche Gestaltungsspielraum der Erholung (Recovery opportunities) im „grünen Bereich“ liegt. Für 12 % liegt er im „gelben Bereich“. Niemand gibt an, dass er im „roten Bereich“ liege.