



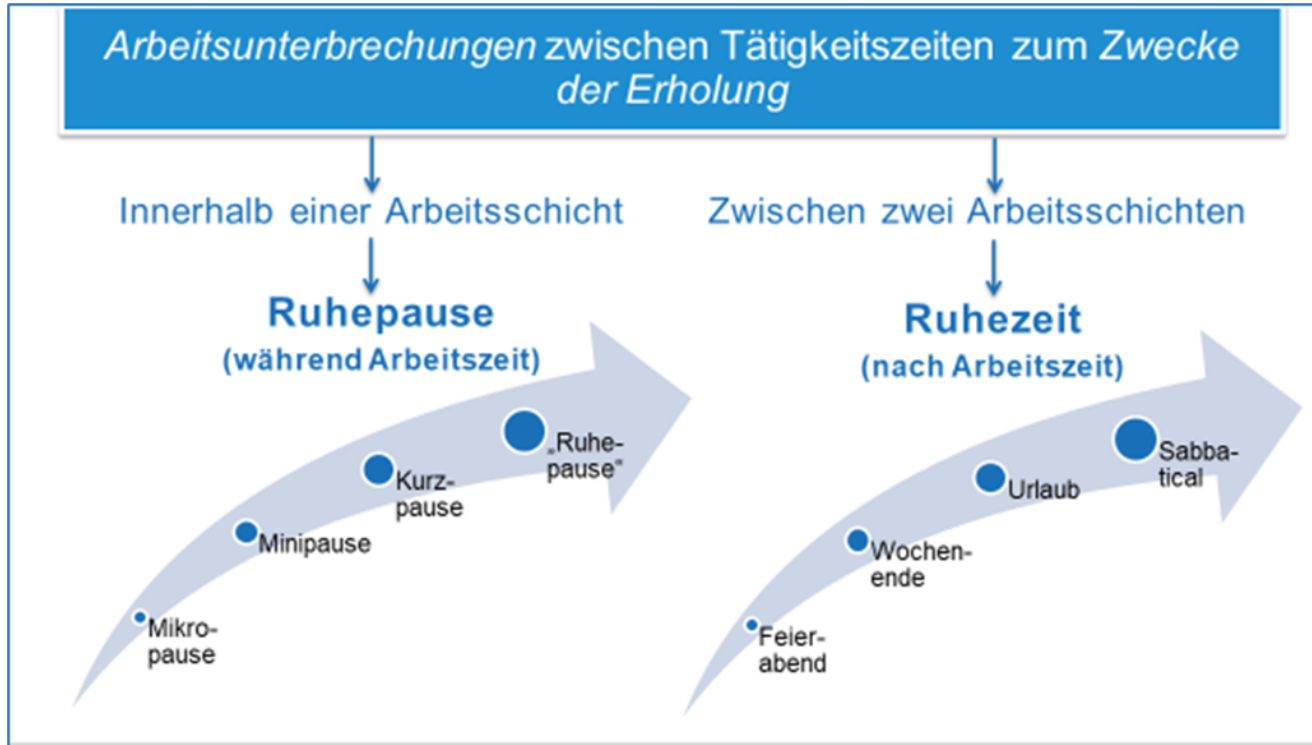
# Potentiale einer erholungsförderlichen Arbeits- und Pausengestaltung zur Fachkräftesicherung in Krankenhäusern und Gesundheitsdiensten

Johannes Wendsche

# Potentiale einer erholungsförderlichen Arbeits- und Pausengestaltung

1. Was sind Pausen?
2. Welche Wirkungen haben Pausen?
3. Was verhindert Pausen?
4. Wie stärke ich die Pausen- und Erholungskultur?
5. Welche Handlungshilfen gibt es?

# Bestimmungstücke von Erholungsphasen



## Weiterhin

Entlohnung

Zeitliche  
Organisation

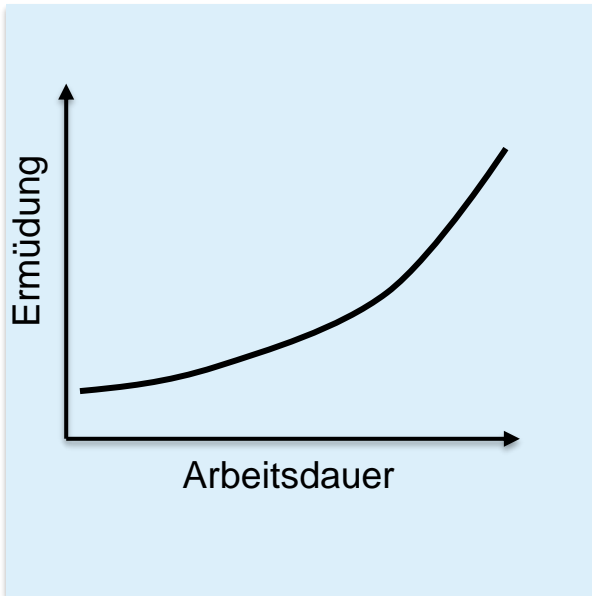
Planbarkeit,  
Autonomie

Legitimität,  
betriebliche  
Organisation

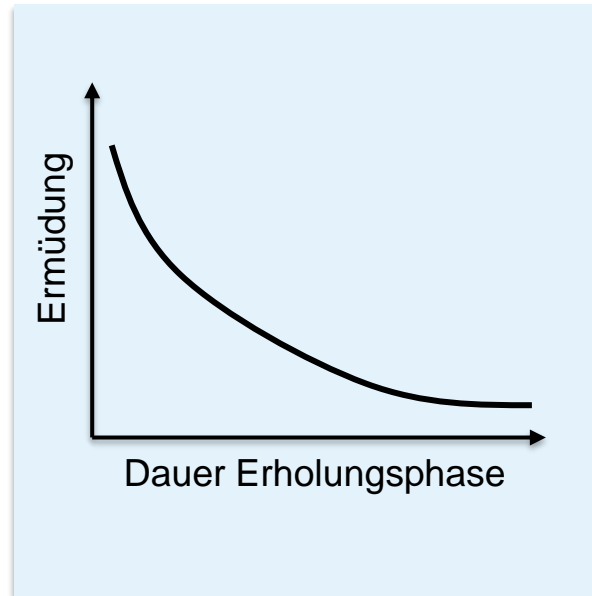
Pausentätigkeit,  
Pausenort

# Funktionen von Pausen

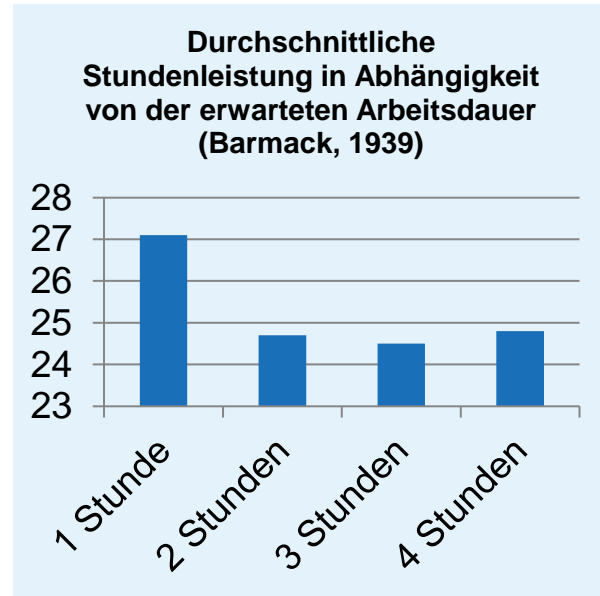
## Belastungsbegrenzung



## Erholung



## Motivation



# Funktionen von Pausen

## Kultur, Interaktion, Coping: Pause im Team

- **Erleben sozialer Unterstützung** (Hurtado et al., 2015; Lee, 2001)
- **Aufarbeitung und Bewältigung belastender Ereignisse** (Jenull & Brunner, 2009)
- **Fluktuationsrate bei regelmäßigen Teampausen um 7% geringer** (Wendsche et al., 2014)



Motivation zu Teampausen  
(Stefancyk, 2009)

# Ruhepausen sind gesetzlich verpflichtend



## Rahmenvorgabe in der EU

Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (Working Time Directive 2003)

# Pausenrealität in der Pflege sieht anders aus!

## Pausenausfall 2012

(Lohmann-Haislah et al., 2019)

- Krankenpflege: **54%**  
[arbeitsbedingte Gründe: 98%]
- Altenpflege: **40%**  
[arbeitsbedingte Gründe: 97%]
- Andere: 26% [arbeitsbedingte Gründe: 85%]

## BAuA-Arbeitszeit- befragung 2017: Pflege

- Unterbrechung/Verkürzung  
**47%**
- Pausenausfall  
**51%**

## Krankenhaus in Wien (Blasche et al., 2021)

Pflegekräfte machen **seltener Pausen** und **verzichten häufiger auf Mittagspausen** als Verwaltungspersonal

## Pausenprobleme bestehen weltweit

(Wendsche et al., 2017)

# Potentiale einer erholungsförderlichen Arbeits- und Pausengestaltung

1. Was sind Pausen?
2. **Welche Wirkungen haben Pausen?**
3. Was verhindert Pausen?
4. Wie stärke ich die Pausen- und Erholungskultur?
5. Welche Handlungshilfen gibt es?



# Ergebnisse aus Übersichtsarbeiten



- Wohlbefinden
- Vitalität
- Arbeitsleistung (auch Problemlöseleistung, Kreativität, Lernen in der Arbeit)



- körperliche Beschwerden
- Arbeitsunfälle
- Fehltage
- Kündigungen

Fischer et al. (2017). Updating the „Risk Index“: A systematic review and meta-analysis of occupational injuries and work schedule characteristics. *Chronobiology International*, 34, 1323-1438.

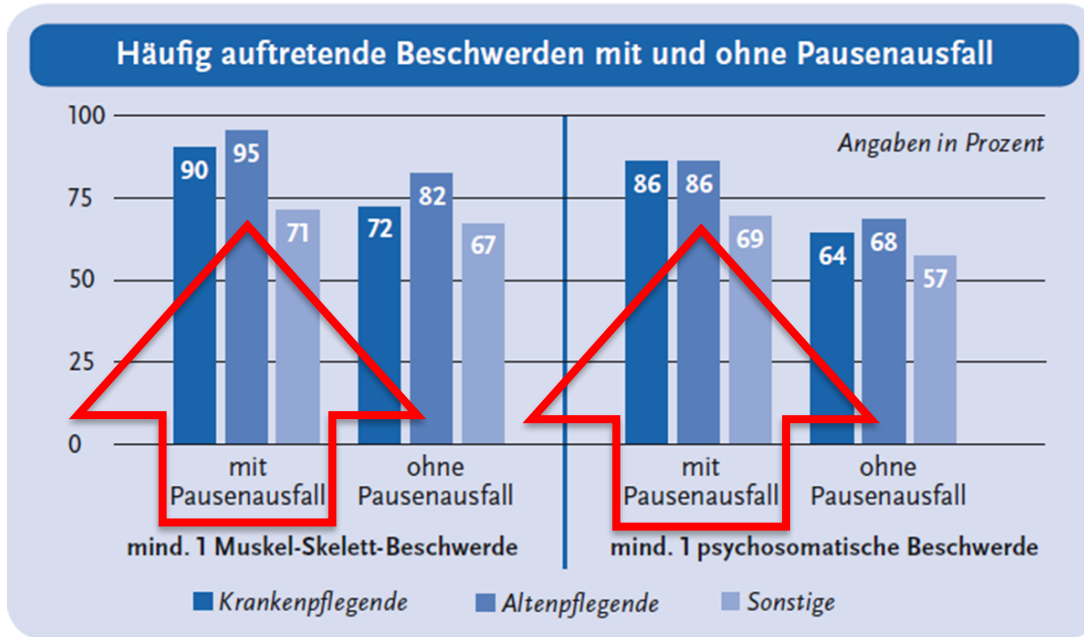
**Für Pflege:** Wendsche, J., Ghadiri, A., Bengsch, A., & Wegge, J. (2017). Antecedents and outcomes of nurses' rest break organization: A scoping review. *International Journal of Nursing Studies*, 75, 65–80. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.07.005>

Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Pausen*. Dortmund, Berlin, Dresden: Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wendsche, J., Lohmann-Haislah, A., & Wegge, J. (2016). The impact of supplementary short rest breaks on task performance – A meta-analysis. *Sozialpolitik.CH*, 2, 1–24.

# Pausenverzicht lohnt sich nicht!

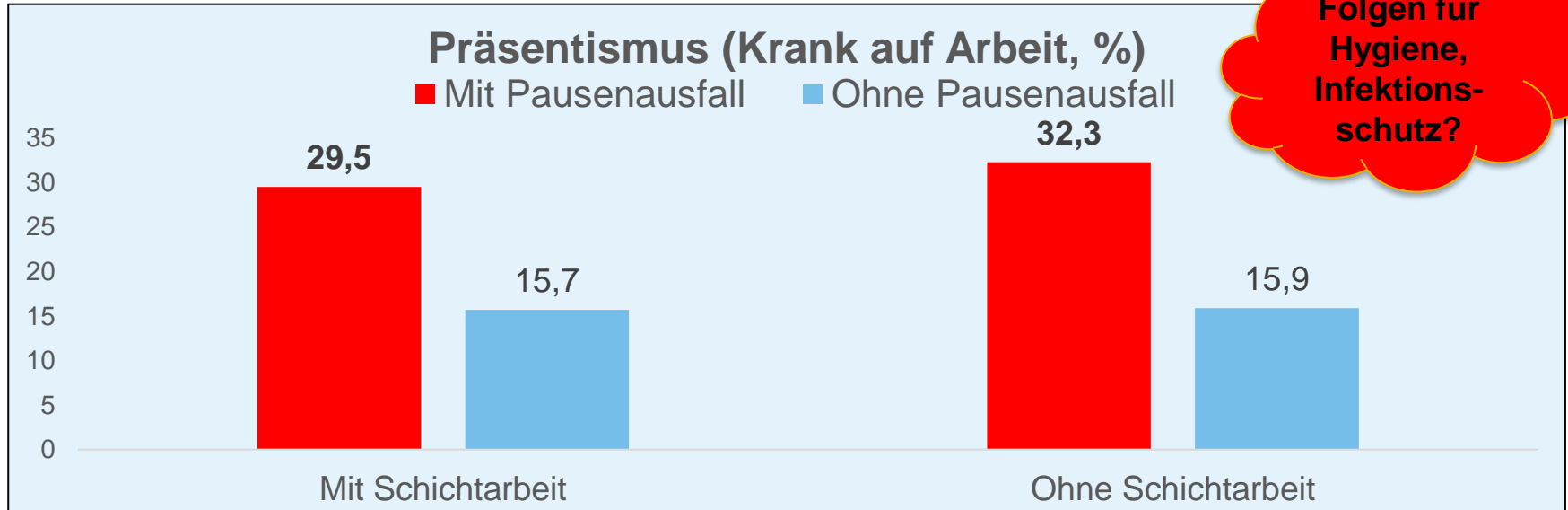
## Mehr körperliche und psychosomatische Beschwerden



Lohmann-Haislah, A., Wendsche, J., Escobar Pinzon, L.C., Schulz, A.D., & Schöllgen, I. (2019). Einflussfaktoren und Folgen des Ausfalls gesetzlicher Ruhepausen bei Pflegekräften in Deutschland. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 73(4), 418–438. <https://doi.org/10.1007/s41449-019-00173-y>

# Pausenverzicht lohnt sich nicht!

## Häufiger krank auf Arbeit (Präsentismus)

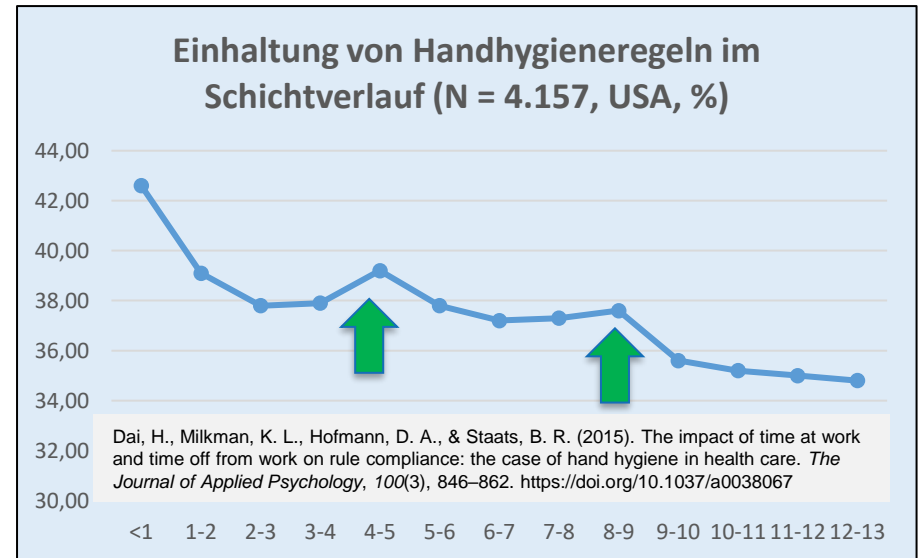
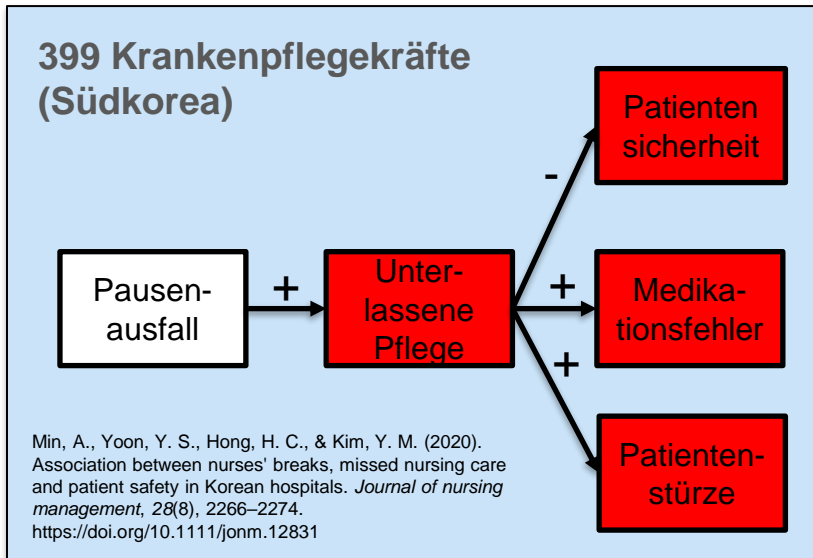


Min, A.; Kang, M.; Hong, H.C. Sickness Presenteeism in Shift and Non-Shift Nurses: Using the Fifth Korean Working Conditions Survey. *Int. J. Environ. Res. Public Health* **2021**,*18*, 3236. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063236>

# Pausenverzicht lohnt sich nicht!

## Risiko für Pflegefehler steigt

- Kürzung der Pausen um 10 Minuten steigert das Risiko für Pflegefehler um 10% (Rogers et al., 2004).

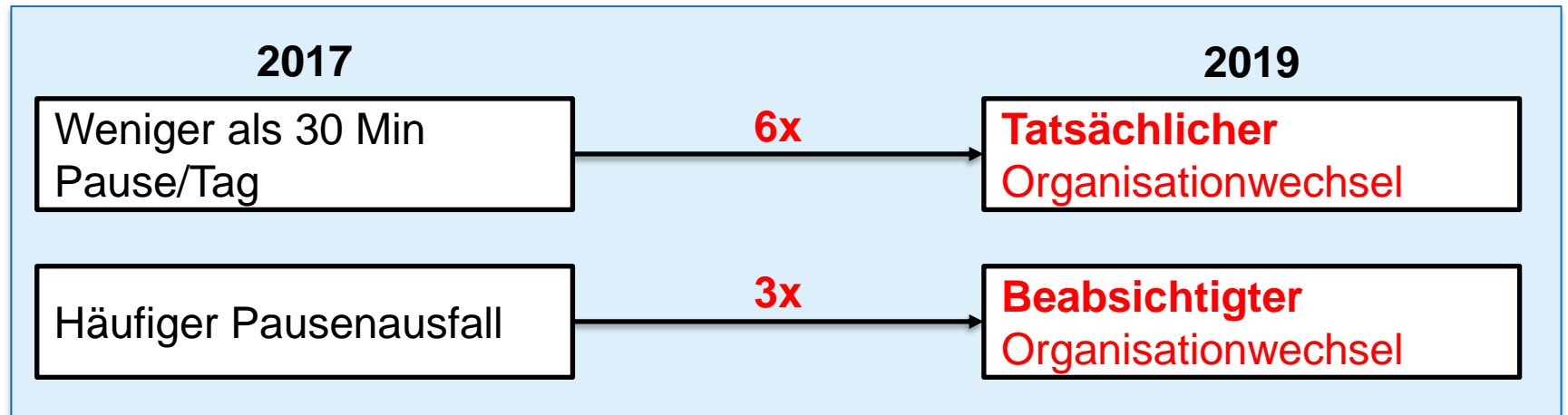


# Pausenverzicht lohnt sich nicht!

## Mehr Kündigungen

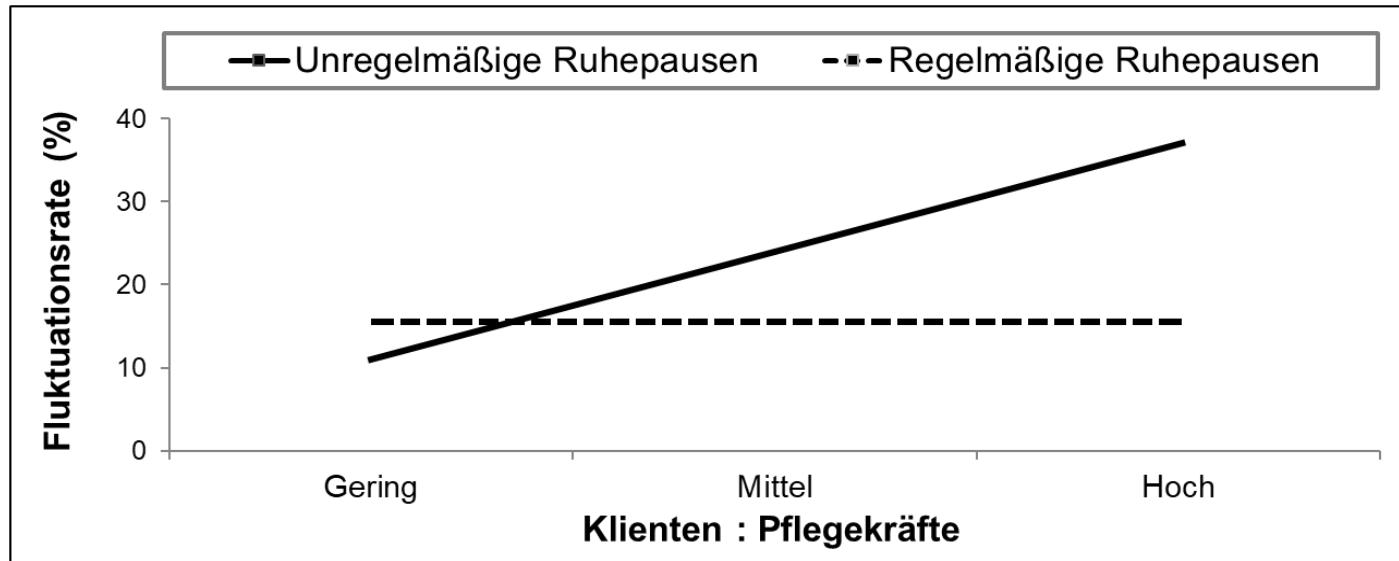
Pflegekräfte, die angeben ...

(BAuA Arbeitszeitbefragung 2017/2019)



# Pausenverzicht lohnt sich nicht!

## Mehr Kündigungen (vor allem bei Personalmangel!)



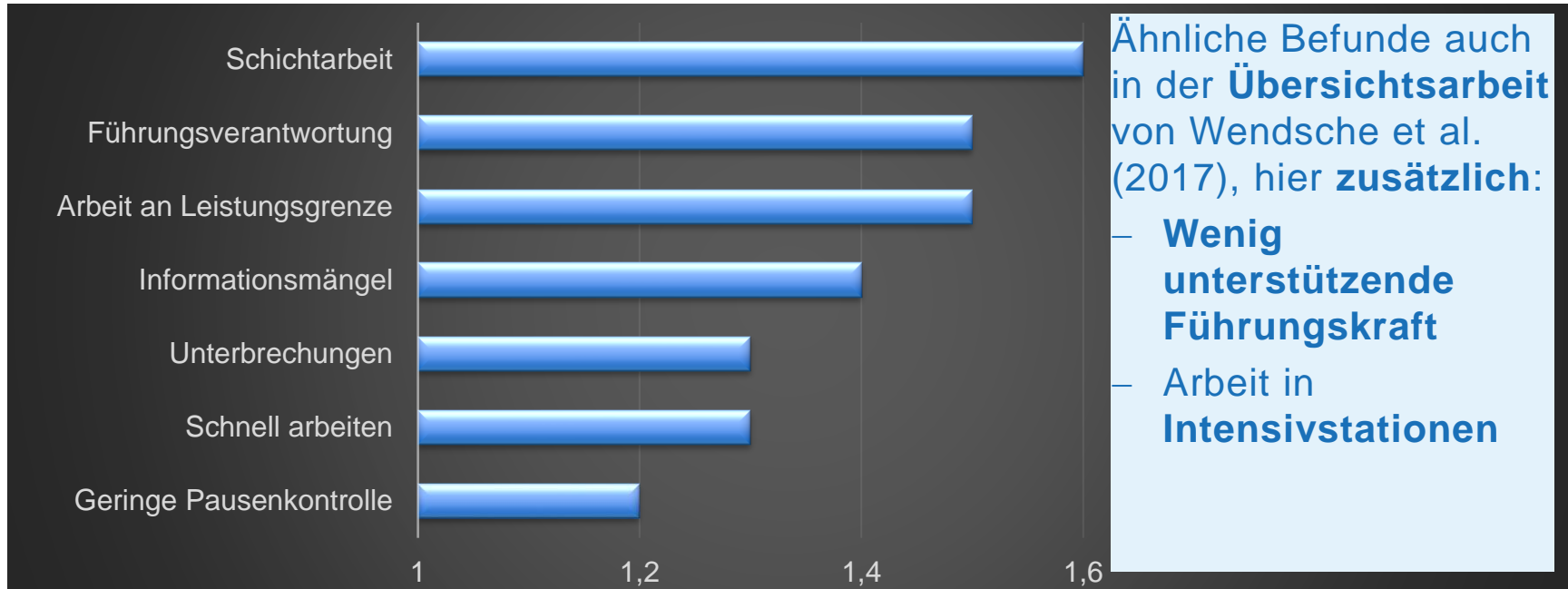
Wendsche, J., Hacker, W., Wegge, J., Schrod, N., Roitzsch, K., Tomaschek, A., & Kliegel, M. (2014). Rest break organization in geriatric care and turnover: A multimethod cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 51(9), 1246–1257. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.01.006>

Wendsche, J., Hacker, W., & Wegge, J. (2017). Understaffing and registered nurses turnover: The moderating role of regular rest breaks. *German Journal of Human Resource Management*, 31(3), 238–259. <https://doi.org/10.1177/2397002216683880>

# Potentiale einer erholungsförderlichen Arbeits- und Pausengestaltung

1. Was sind Pausen?
2. Welche Wirkungen haben Pausen?
3. **Was verhindert Pausen?**
4. Wie stärke ich die Pausen- und Erholungskultur?
5. Welche Handlungshilfen gibt es?

# Risikofaktoren für Ausfall von Ruhepausen bei Pflegekräften

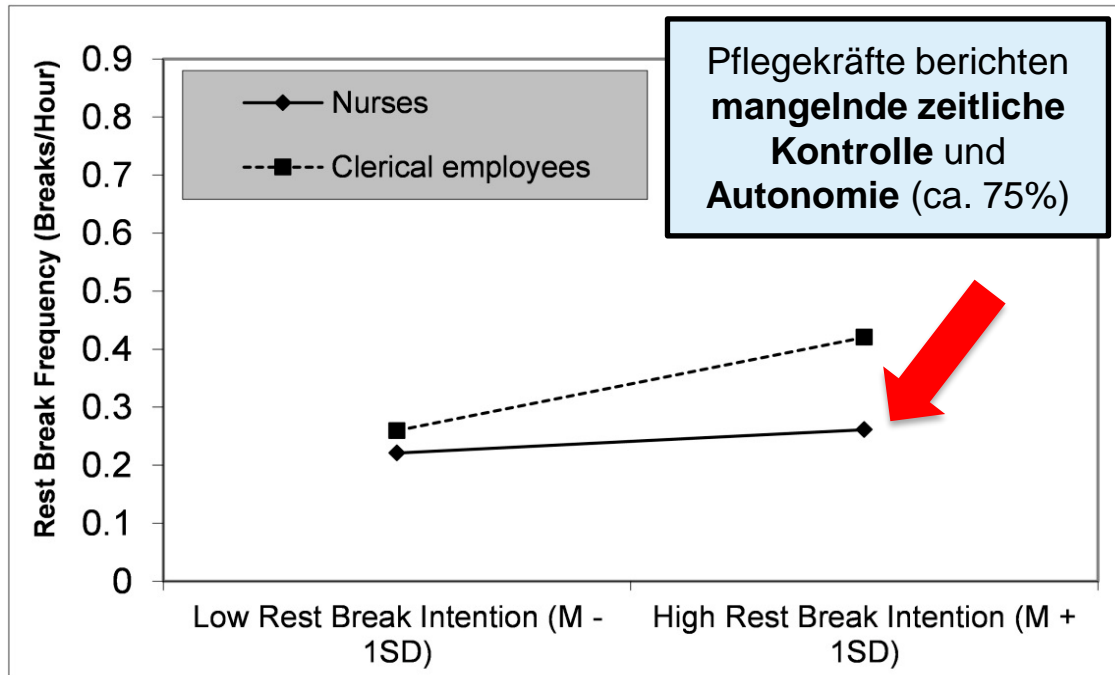


Lohmann-Haislah, A., Wendsche, J., Escobar Pinzon, L.C., Schulz, A.D., & Schöllgen, I. (2019). Einflussfaktoren und Folgen des Ausfalls gesetzlicher Ruhepausen bei Pflegekräften in Deutschland. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 73(4), 418–438. <https://doi.org/10.1007/s41449-019-00173-y>

Wendsche, J., Ghadiri, A., Bengsch, A., & Wegge, J. (2017). Antecedents and outcomes of nurses' rest break organization: A scoping review. International Journal of Nursing Studies, 75, 65–80. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.07.005>



# Individuelle Pausenplanung reicht bei Pflegekräften nicht aus



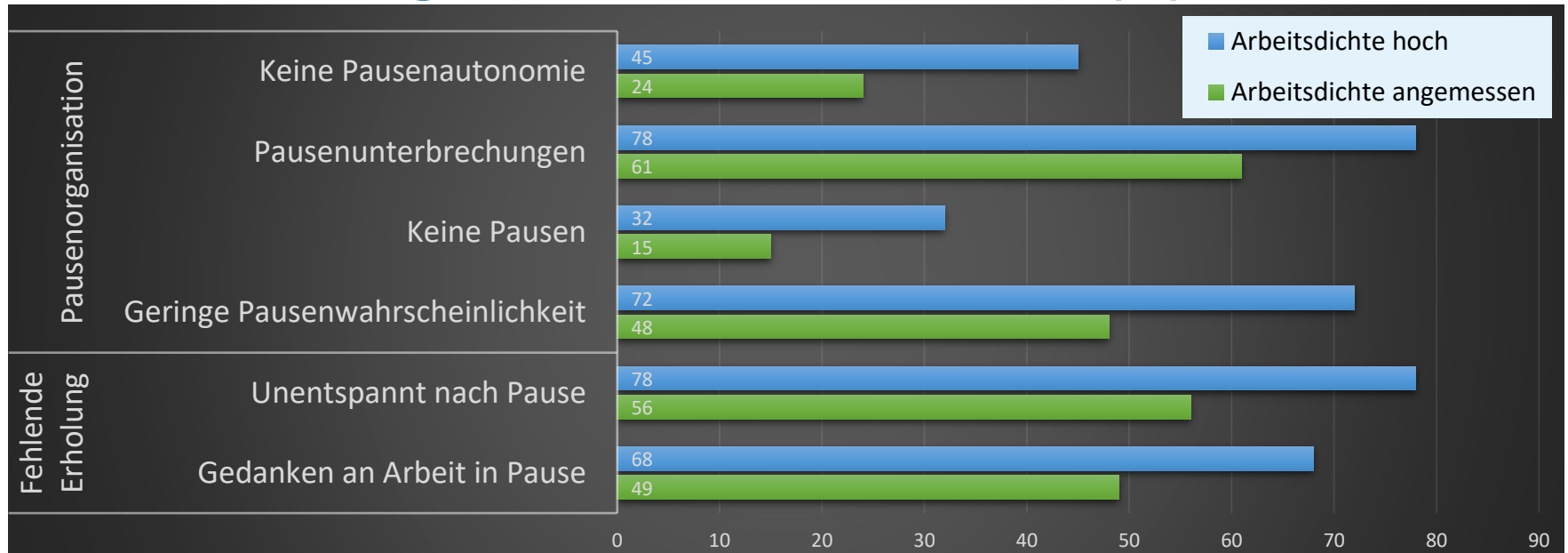
## Schlussfolgerungen

1. Arbeitsbedingungen müssen Pausen zulassen.
2. Betriebliche Maßnahmen, die nur Förderung der Erholungskompetenz anstreben, werden die Pausensituation nicht verändern.

Blasche, G., Wendsche, J., Tschulik, T., Schoberberger, R., & Weitensfelder, L. (2021). Individual determinants of rest-break behavior in occupational settings. *Healthcare*, 9(10), 1330. <https://doi.org/10.3390/healthcare9101330>

# Hohe Arbeitsdichte als Pausenhindernis

## USA, 806 Pflegekräfte in 12-h Schichten (%)



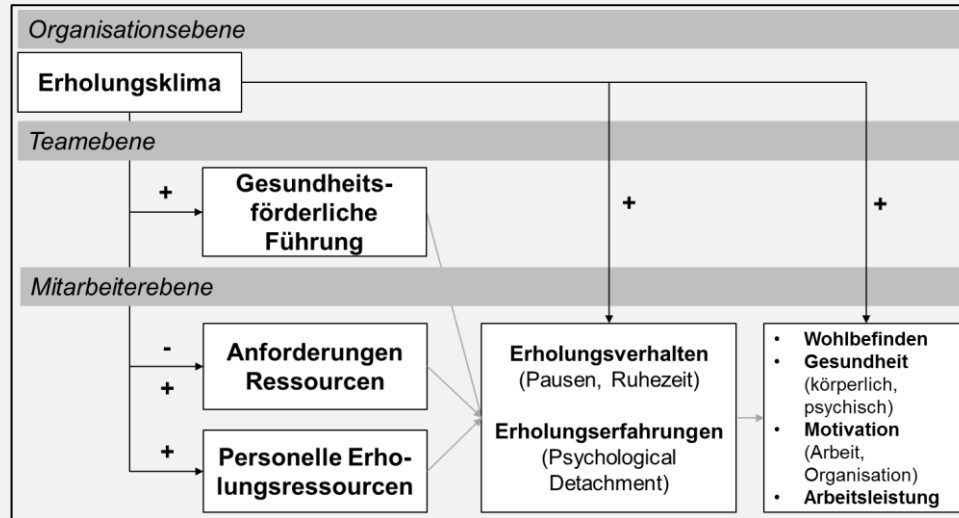
Sagherian, K., Cho, H., & Steege, L. M. (2023). The State of Rest Break Practices Among 12-Hour Shift Hospital Nurses in the United States. *The Journal of Nursing Administration*, 53(5), 277–283. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001283>

# Potentiale einer erholungsförderlichen Arbeits- und Pausengestaltung

1. Was sind Pausen?
2. Welche Wirkungen haben Pausen?
3. Was verhindert Pausen?
4. **Wie stärke ich die Pausen- und Erholungskultur?**
5. Welche Handlungshilfen gibt es?

# Erholungsförderliche Arbeitsgestaltung

## Betriebliches Erholungsklima als organisationaler Kontextfaktor



- M.Sc. Tina Karabinski (TU Dresden), DGUV Promotionsstipendium
- Skalenentwicklung, N ~ 3000 (8 Studien)
- Veröffentlichung durch DGUV 2024
- Metaanalyse belegt erwartete Zusammenhänge (Wendsche, 2023)

Uhlmann, L.M., Karabinski, T., Wendsche, J., & Wegge, J. (2023). In what ways does age-differentiated leadership influence employee health? Zeitschrift für Arbeitswissenschaft.

Wendsche, J. (2023). Erholungsförderliche Einflussfaktoren für Fach- und Führungskräfte. In M. Moser & K. Häring (Hrsg.), *Gesund bleiben in kranken Unternehmenssystemen* (S. 209–229). Wiesbaden: Springer.

# Erholungsförderliche Arbeitsgestaltung

## Betriebliche Vereinbarungen



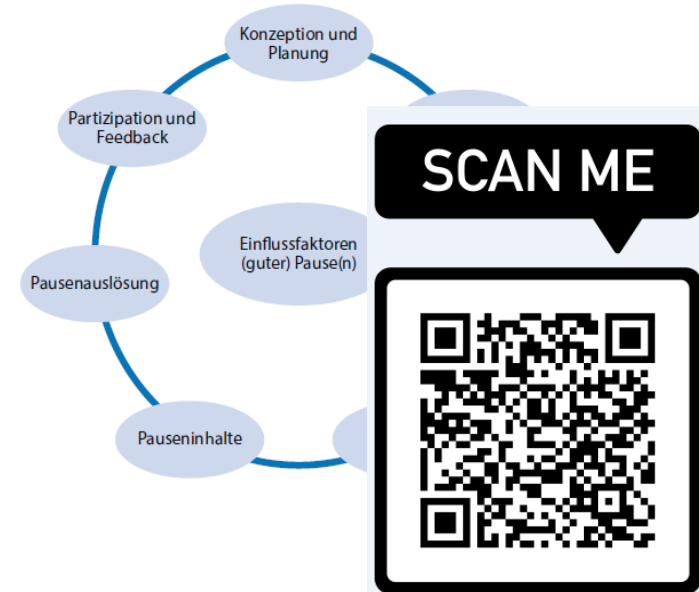
### "Pause ist Gold": Kurzpausen in der Diakonie Riesa-Großenhain geben Kraft für einen anstrengenden Arbeitstag

Die stationäre Pflege steht im Ruf, die körperlichen und psychischen Kräfte ihrer Beschäftigten schneller als andere Berufe zu verbrauchen. Das SeniorenHaus "Albert Schweitzer" in Riesa schafft hier Abhilfe und entlastet seine Beschäftigten durch erholsame Kurzpausen. Diese Pausen werden zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen, längeren Ruhepausen gewährt und steigern die Mitarbeiterzufriedenheit.

## Pausentafeln

DATUM:		Pausen- gruppe
222 II	re Mario 1. Aufwache	III
224 II	Auna re Patricia	II I
226 II	Patricia re Mario	I III
228 II	Auna re Auna	II
230 II	re } Walter 2. Aufwache	III
232 II	re } Claudia	I
233	Patricia	I
Kardioversion	10 B	Funk Walter

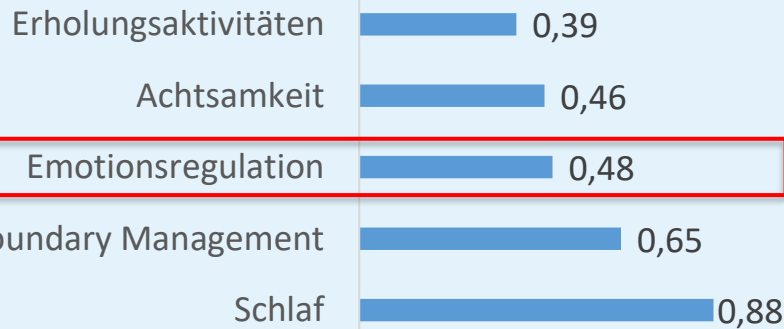
## Partizipative Reorganisation



# Erholungskompetenz stärken

## Effektstärken von Trainingsmaßnahmen: Die TOP 5

(d, 30 Studien, N = 3,725)



**iga** Institut für Gesundheits- und Arbeit

### iga.Report<sup>37</sup>

#### Emotionsregulation in der Arbeit am Beispiel Rettungsdienst

**Die Initiative Gesundheit und Arbeit**

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) arbeiten gesetzliche Krankenkassen und Unfallversicherung zusammen, um arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen vorzubeugen. Gemeinsam werden Präventionsmaßnahmen für die Arbeitswelt entwickelt und erprobte Methoden oder Interventionen für die Praxis nutzbar gemacht.

IGA ist eine Kooperation von IGG (Gesundheit), der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem AOK (Krankenkassen) und dem Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek).

[www.iga-Info.de](http://www.iga-Info.de)

Gabriele Barack und Dennis Stiefel unter Mitarbeit von Anne Gehlke und Franziska Jahn

SCAN ME



Karabinski, T., Haun, V.C., Nübold, A., Wendsche, J., & Wegge, J. (2021). Interventions for improving detachment from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*(3), 224–242. <https://doi.org/10.1037/ocp0000280>

# Potentiale einer erholungsförderlichen Arbeits- und Pausengestaltung

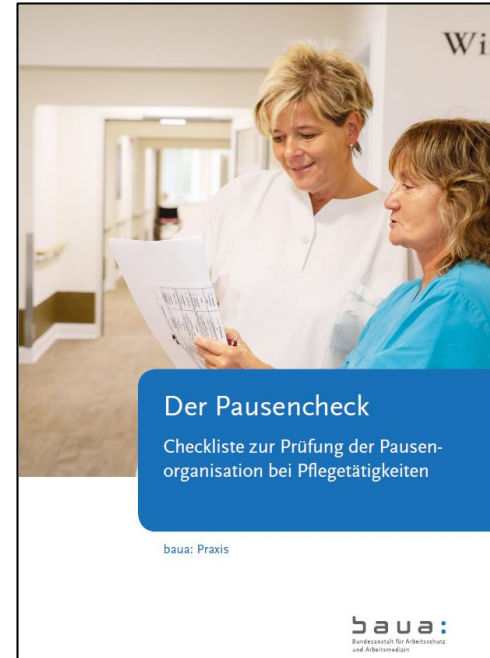
1. Was sind Pausen?
2. Welche Wirkungen haben Pausen?
3. Was verhindert Pausen?
4. Wie stärke ich die Pausen- und Erholungskultur?
5. **Welche Handlungshilfen gibt es?**

# Handlungshilfen: Pausenorganisation



Melzer, M., & Wendsche, J. (2021). Pausen in der Pflege gut gestalten: BAuA Praxis. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

SCAN ME



Wendsche, J (2021). Der Pausencheck: Checkliste zur Prüfung der Pausenorganisation bei Pflegetätigkeiten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.



## Dr. Johannes Wendsche

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und  
Arbeitsmedizin

Gruppe 3.3 "Arbeitsgestaltung bei  
personenbezogenen  
Dienstleistungen"

Fabricestrasse 8

D-01099 Dresden (Deutschland)

Tel: 0049 351 5639 5440

Wendsche.Johannes@baua.bund.de

