

## Mitarbeitende als Expert:innen

Im dynamischen und anspruchsvollen Arbeitsalltag von Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern, stehen Einrichtungen oft vor der großen Herausforderung, die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden gezielt zu fördern. Hierbei ist es von großer Bedeutung, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu identifizieren. Im BGM gibt es dafür eine Vielzahl an Analysemethoden.

Das Altenzentrum St. Konrad entschied sich im Jahr 2023 für die Durchführung einer Bedarfsanalyse mittels Interviews und bei der erneuten Bedarfsanalyse im Folgejahr für eine Workshopform. Das Schöne: Bei den Workshops fungierten die Mitarbeitenden selbst als Expert:innen ihres Arbeitsalltags und ihrer eigenen Gesundheitsbedürfnisse. Nur durch diese Partizipation ist es möglich, gezielte und wirkungsvolle Maßnahmen zu implementieren.

**„Es ist Wertschätzung hier teilnehmen zu dürfen und Wünsche bzw. Anmerkungen machen zu können.“**

so die Rückmeldung einer Teilnehmerin aus den Bedarfsanalyseworkshops

### Die Aufgabenstellung

## Angebot zielgruppengerechter BGM-Maßnahmen

Die Herausforderungen waren klar:

- Berücksichtigung individueller Bedürfnisse (statt Gießkannenprinzip)
- Schaffung eines vielfältigen Angebots
- Überprüfung der Aktualität von Wünschen und Bedürfnissen

Um ein zielgruppengerechtes und bedarfsorientiertes Angebot zu schaffen, ist der kontinuierliche Austausch mit den Mitarbeitenden unerlässlich. Aus diesem Grund werden regelmäßig Bedarfsanalysen durchgeführt, um zu überprüfen, welche aktuellen Bedürfnisse bestehen.



**„Dank der Initiative WERTGESCHÄTZT haben wir die Möglichkeit viele verschiedene Maßnahmen auszuprobieren – Danke!“**

Stimme einer Mitarbeiterin aus dem Sozialdienst

## Die Umsetzung

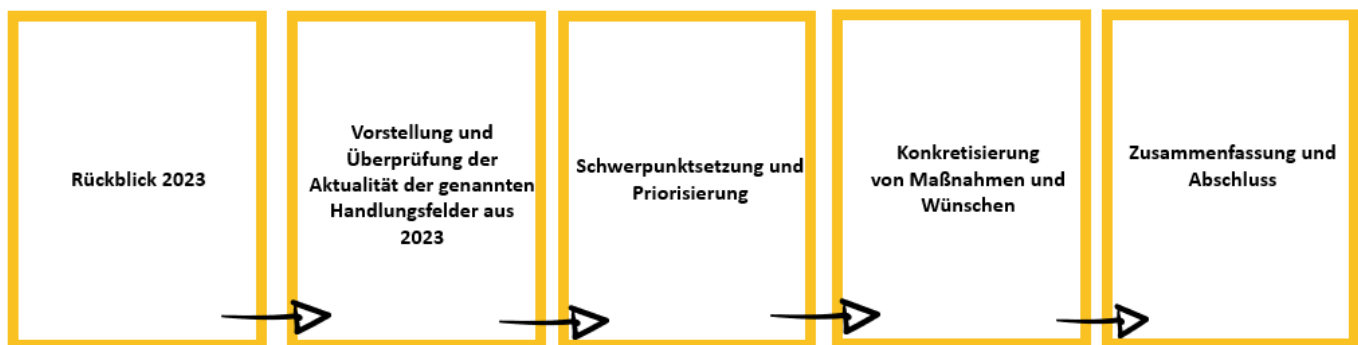
# Bedarfsanalyseworkshops im St. Konrad

Ende März 2024 wurden zwei Bedarfsanalyseworkshops in der Pflegeeinrichtung St. Konrad durchgeführt, die im Vorfeld durch einen Aushang beworben wurden. Alle Mitarbeitenden der Einrichtung waren dazu eingeladen, teilzunehmen. Ziel der Workshops war es, den aktuellen Maßnahmenbedarf der Mitarbeitenden zu erfassen.

Im ersten Schritt wurden die Interviewergebnisse sowie die durchgeführten Maßnahmen aus dem Jahr 2023 vorgestellt. Danach wurde die Aktualität der Bedarfe überprüft, um im Anschluss in die aktuelle Bedarfsklärung einzusteigen.

## Handlungsfelder & Beispiele für angebotene Maßnahmen:

- **Kommunikation**
  - Etablierung einer zweiten Teamsitzung für Themen, die von Mitarbeitenden eingebracht werden, Fachimpulsen und kollegialer Beratung
  - „Team-Ball“ zur vielfältigen Meinungserfassung
- **Gemeinschaft / Teambuilding**
  - Teambuilding-Übung „Tower of Power“
  - Escape Room
- **Wertschätzung**
  - Spiegelbox „Beste:r Mitarbeiter:in“
  - Wertschätzungskarten-Aktion
  - „Offenes Büro“ für Transparenz und Rückfragen
- **Ernährung**
  - AG „Stammtisch“ – gemeinsam Essen gehen
  - Koch- und Backkurs
  - After-Work-Mocktail-Abend
- **Entspannung / Stressmanagement / Schlaf**
  - Lachyoga & Entspannungsworkshop
- **Bewegung**
  - Gemeinsames Yoga mit Fitbase
  - Interner Wanderausflug



„Der Tag war sehr informativ, es konnten neue Inspirationen und Anregungen gemacht werden.“

Stimme einer Pflegehelferin

## Festlegung von relevanten Handlungsfeldern

Die Teilnehmenden betrachteten zuerst in einer Gruppenarbeit die Schwerpunktthemen aus dem Jahr 2023 und erhielten die Möglichkeit, Handlungsfelder zu entfernen oder zu ergänzen. Daraus entstanden final sechs relevante Handlungsfelder. Für eine Anordnung der Handlungsfelder nach Priorität erhielten die Teilnehmenden jeweils drei Klebepunkte, um in einer Einzelarbeit zu entscheiden, welchen der sechs Bereiche sie wie priorisieren möchten. Dabei standen 3 Klebepunkte für „am wichtigsten“, 2 Klebepunkte für „sehr wichtig“ und 1 Klebepunkt für „wichtig“. Es konnte eigenständig entschieden werden, wie viele von den drei zur Verfügung stehenden Punkten jeweils pro Handlungsfeld geklebt werden.

## Erfassung der Maßnahmen

Nachdem die Priorisierung der Handlungsfelder erfolgte, hatten die Mitarbeitenden die Möglichkeit mit Hilfe der „World Café“-Methodik in das Brainstorming von gewünschten Maßnahmen zu gehen. Die „World Café“-Methode ist eine Form von moderierter Gruppendiskussion, die darauf abzielt, kreative Ideen gemeinschaftlich aus verschiedenen Perspektiven zu generieren. Die Teilnehmenden wurden hierfür in Kleingruppen aufgeteilt. Jedes Handlungsfeld wurde für fünf Minuten behandelt. Danach wanderten die Teilnehmenden zum nächsten Handlungsfeld. Es entstand eine vielfältige Sammlung an möglichen Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitendengesundheit. Am Ende kamen alle Teilnehmenden wieder zusammen, um die wichtigsten Erkenntnisse und Ideen aus den Diskussionen zu teilen und gemeinsame Möglichkeiten zur Umsetzung zu entwickeln.

**„Die Mitarbeitenden sind Expert:innen ihres täglichen Tuns und spielen eine unverzichtbare Rolle bei der Bedarfsanalyse für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.“**

Stimme einer Expertin für Gesundheitsförderung

Der Ausblick

## Ergebnisanalyse und BGM-Angebot

Die Ergebnisse der Bedarfsanalyseworkshops wurden von der Moderatorin zusammengeführt und dem internen Gesundheitsteam Mitte April vorgestellt. Hierbei wurde gemeinsam die Umsetzbarkeit der gewünschten Maßnahmen überprüft und ein Maßnahmenprogramm für das Jahr 2024 entwickelt. Die Analyseergebnisse und die daraus resultierenden Maßnahmen werden in der nächsten Teamsitzung (Anfang Mai) von der internen BGM-Koordinatorin vorgestellt.



Die Initiative WERTGESCHÄTZT unterstützt das St. Konrad in der Prozessbegleitung, bei der regelmäßigen Bedarfsanalyse, Maßnahmenplanung, teilweise bei der Angebotsumsetzung und Evaluierung der Maßnahmen. Die Einrichtung agiert bereits jetzt sehr eigenständig. So hat die einrichtungsinterne BGM-Koordinatorin beispielsweise einen von zwei Interviewtagen selbstständig durchgeführt. Arbeitsgruppen bilden sich innerhalb der Einrichtung und zusätzliche BGM-Maßnahmen werden eigenständig für die Mitarbeitenden entwickelt und angeboten. Nach einem Jahr der Zusammenarbeit ist bereits heute deutlich erkennbar, dass die Einrichtung nachhaltige BGM-Strukturen etabliert hat. Diese Strukturen bilden die Basis, um auch nach Beendigung der Kooperation mit der Initiative WERTGESCHÄTZT das BGM eigenständig fortzuführen.

**WERT  
GESCHÄTZT**

Werden Sie Teil unserer Erfolgsstory!

Informieren Sie sich über die BKK-Initiative WERTGESCHÄTZT unter [www.bkk-wertgeschaetzt.de](http://www.bkk-wertgeschaetzt.de)