

Zbl Arbeitsmed

<https://doi.org/10.1007/s40664-024-00562-z>

Eingegangen: 27. August 2024

Angenommen: 15. November 2024

© The Author(s) 2024



Naby May¹ · Marie-Theres Hellenkamp¹ · Ruth Albertine² · Bernd Zimmer² ·
Rainer Bormuth² · Pavel Dietz¹

¹ Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin, Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Mainz, Deutschland

² DIE CLOWN DOKTOREN E. V., Wiesbaden, Deutschland

Die Wirkung von Clowndoktoren auf Mitarbeitende allgemein-pädiatrischer Akutstationen

Eine Erhebung mittels semistrukturierter Leitfadeninterviews

Seit 30 Jahren sind Clowndoktoren in deutschen pädiatrischen Einrichtungen aktiv. Die Clowndoktoren, meist freiberuflich tätige Künstler:innen, haben eine spezielle Ausbildung als Clowndoktor absolviert, um als solche insbesondere die Kliniksituation für Kinder und Jugendliche zu erleichtern. Ihr Arbeitsansatz zielt darauf ab, durch den Einsatz von Humor die Selbstheilungskräfte der Kinder zu aktivieren und so die medizinische Therapie zu unterstützen [1].

Die positive Wirkung von Humor und Lachen auf die Gesundheit ist wissenschaftlich gut belegt [2, 3]. Clowndoktoren nutzen diese Wirkung, um durch individuelle Aufmerksamkeit positive Impulse zu setzen sowie Ablenkung und Distanzierung vom oft negativ empfundenen Klinikgeschehen zu schaffen. Ihre gesundheitsförderliche Wirkung auf die psychische Gesundheit von Patient:innen in pädiatrischen Einrichtungen ist in zahlreichen Studien dokumentiert [4–11].

Mit wachsendem Interesse an Clowndoktoren als paramedizinische Ergänzung im Klinikalltag zeigt sich auch eine positive Wirkung auf die subjektive Arbeitssituation von Klinikmitarbeitenden. Studien wie die von Ramos et al. (2022) weisen darauf hin, dass Clowndoktoren die Arbeitssituation von Klinikpersonal verbessern können. In dieser Mixed-Methods-Studie bewerteten 90 % der 40 befragten Mitarbeitenden

die Clowndoktoren als hilfreich für ihr Arbeitsumfeld, die Kolleg:innen und die Patient:innen [12]. Zudem zeigte sich, dass emotionaler Distress von Klinikmitarbeitenden bei Anwesenheit von Clowndoktoren geringer war [13].

Erste Studien zeigen auch, dass die Wirkung von Clowndoktoren, abhängig von der Berufsgruppe unterschiedlich wahrgenommen wird [14]. Während ärztliches Personal die positiven Aspekte für die Patient:innen, deren Angehörige und ihre eigene Arbeit betonte, sah das Pflegepersonal die Clowndoktoren in manchen Situationen als hinderlich [14]. Unterschiede ergaben sich auch in den Kontaktzeiten und -intensitäten zwischen Klinikmitarbeitenden und Clowndoktoren. Van Venrooij und Barnhoorn (2017) stellten fest, dass ärztliches Personal sporadische, als angenehm empfundene Kontakte zu Clowndoktoren hatte [15], während Pflegepersonal und andere Therapeut:innen häufiger mit ihnen in Kontakt kamen und vereinzelt Verbesserungsbedarf sahen [15, 16]. Gleichzeitig beschrieben Barkmann et al. (2013), dass die Wirkung der Clowndoktoren insgesamt als positiv angesehen wurde. Durch die gesteigerte Zufriedenheit von Patient:innen und deren Angehörigen wurde die Arbeit der Klinikmitarbeitenden erleichtert [17].

Die bisherigen Studien verdeutlichen, dass die Arbeit der Clowndoktoren von Klinikmitarbeitenden weitestgehend po-

sitiv bewertet wird. Allerdings ist die genaue Wirkweise, die zu diesen positiven Wahrnehmungen führt, noch nicht hinreichend untersucht. Die Studie zielt darauf ab, die Wirkung und die Wirkweise von Clowndoktoren auf Mitarbeitende allgemeinpädiatrischer Akutstationen näher zu beleuchten. Auf Basis der vorhandenen Forschung zur Wirkung von Clowndoktoren auf Patient:innen und Klinikmitarbeitende wurden folgende Forschungsfragen formuliert:

- I. *Wahrnehmung der Zusammenarbeit:* Wie nehmen Klinikmitarbeitende allgemeinpädiatrischer Akutstationen die Zusammenarbeit mit Clowndoktoren wahr?
- II. *Multidimensionale Einflussfaktoren:* Welchen Einfluss hat die Zusammenarbeit mit Clowndoktoren auf die Emotionen von Mitarbeitenden, Patient:innen und Angehörigen, die Arbeitszufriedenheit und -motivation, Arbeitsabläufe und das Arbeitsklima?
- III. *Berufsgruppenspezifische Unterschiede:* Gibt es Unterschiede in der Wahrnehmung und dem Einfluss von Clowndoktoren in Abhängigkeit von der Berufsgruppe?

Methodik

Die vorliegende Studie wurde in Kooperation mit dem CLOWN DOKTOREN E. V. durchgeführt, welcher als Vorreiter

Tab. 1 Fragebogaufbau

1) Einführung
a. Begrüßung, technische Überprüfung, kurze Vorstellung des Interviewers und Erlaubnis zur Aufzeichnung
b. Beschreibung der Studie (Forschungsteam, Ziel und Methode der Studie)
c. Ethische Informationen (Freiwilligkeit der Teilnahme, Anonymität der Daten)
2) Fragen zu soziodemografischen und arbeitsbezogenen Merkmalen
a. Alter, Geschlecht und Wohnort der/s Befragten
b. Berufsbezeichnung und beruflicher Werdegang
c. Dauer der Betriebszugehörigkeit und Anzahl der Wochenarbeitszeit
d. Beschreibung Arbeitsalltag und -klima (allgemeine Beschreibung des Alltags und des Klimas, Zufriedenheit)
3) Spezifische Fragen zum Thema Clowndoktoren ¹ und deren Einfluss auf die Arbeit und Emotionen der Mitarbeitenden
a. Offene Frage zur Assoziation mit Clowndoktoren
b. Fragen zum Arbeitsalltag mit Clowndoktoren (Häufigkeit und Dauer der Clownvisite)
c. Fragen zum Ablauf der Clownvisite und Ausmaß des Kontaktes
d. Fragen zur Interaktion mit Clowndoktoren
e. Fragen nach Einfluss der Clowndoktoren auf Arbeitsalltag (Einfluss auf: Unterbrechung, Arbeitsklima, Patient:innen und Angehörige)
f. Fragen nach Einfluss der Clowndoktoren auf Emotionen der/s Befragten
g. Fragen nach Kritik an Clowndoktoren und Ablauf der Clownvisite
h. Frage nach Wünschen und Zukunftsperspektiven für Zusammenarbeit mit Clowndoktoren
i. Mehrwert der Clowndoktoren
j. Mensch hinter den Clowndoktoren
4) Abschluss und Ergänzungen
a. Sonstige Anmerkungen

¹In den spezifischen Fragen zu den Clowndoktoren ist sowohl die Rolle des Clowndoktors als auch die Clownvisite abgefragt worden. Unter Clownvisite soll der Besuch von Clowndoktoren auf den jeweiligen Klinikstationen verstanden werden

des *Clown Doctorings* in Deutschland gilt. Der CLOWN DOKTOREN E. V. ist in diversen Senioreneinrichtungen, einem Kinderhospiz und zwölf allgemeinpädiatrischen Akutkliniken im Rhein-Main-Gebiet aktiv [18].

Studiendesign und Interviewleitfaden

Zur Bearbeitung der Forschungsfragen wurde ein phänomenologischer qualitativer Forschungsansatz gewählt. Dieser zeichnet sich durch die Beschreibung und Interpretation menschlicher Erfahrungen aus, um Muster in qualitativen Daten zu identifizieren. Dies wurde mittels qualitativ halbstrukturierter leitfadengestützter Interviewmethode realisiert. Die Interviews wurden digital als Einzelinterviews über Microsoft-Teams[®] oder Zoom[®] durchgeführt und aufgezeichnet. Solche Videokonferenz-Tools sind in der qualitativen Forschung ein

probates Mittel zur Simulation von Face-to-Face-Interviews. So haben Janghorban et al. [19] bereits vor zehn Jahren konstatiert, dass diese Form der Interviews die nächste Generation synchroner Interviews darstellt, da hierdurch Ressourcen wie Zeit und Kosten gespart werden können.

Zur Entwicklung des Leitfadens wurden a priori deduktiv Fragebogenkategorien entwickelt, welche auf einer fundierten Literaturrecherche und einem Expertenaustausch mit Clowndoktoren basierten. Dieser Leitfaden wurde während der Interview-Phase durch einzelne Fragebogenkategorien ergänzt, um emergierende Themen zu integrieren. Dies erfolgte, angelehnt an Mayring [20], in einem zirkulären Vorgehen. Dadurch konnte neben der Verbesserung der Vergleichbarkeit auch eine flexible Anpassung an das Forschungsfeld ermöglicht werden. Der abschließende Interviewleitfaden beinhaltete 29 Fragen

aus den insgesamt vier Hauptthemenbereichen 1) Einführung, 2) Fragen zu soziodemografischen und arbeitsbezogenen Merkmalen, 3) spezifische Fragen zum Thema Clowndoktoren und deren Einfluss auf die Arbeit und Emotionen der Mitarbeitenden und 4) Abschluss und Ergänzungen. In **Tab. 1** sind die entsprechenden Fragen abgebildet, hier wurden neben soziodemografischen und arbeitsbezogenen Abfragen ebenfalls offene und halbstrukturierte Fragen zu den Clowndoktoren und dem Arbeiten mit ihnen gestellt. Die soziodemografischen Angaben dienten der Stichprobenbeschreibung. Arbeitsbezogene Angaben wurden zur Bearbeitung der dritten Forschungsfrage sowie zur ergänzenden Betrachtung der Stichprobe verwendet.

Die Interviews wurden von NM und MH durchgeführt. Zur Steigerung der personellen Objektivität führten die Interviewerinnen (NM, MH) im Vorfeld Übungsinterviews mit Kolleg:innen ohne direkte Beteiligung an der Studie. Da im Rahmen dieser Studie keine patientenbezogenen Daten erhoben wurden und die Teilnahme der Klinikmitarbeitenden auf Freiwilligkeit basierte, war die Prüfung durch eine Ethikkommission nicht erforderlich. Alle Daten wurden pseudonymisiert. In den vorgenommenen Analysen und Berichten ist kein Rückschluss auf die Teilnehmenden möglich.

Rekrutierung

Die Rekrutierung der teilnehmenden Kliniken erfolgte mittels einer gezielten, nichtzufälligen Stichprobenauswahl. Hierfür wurde das etablierte Netzwerk des CLOWN DOKTOREN E. V. genutzt, um Klinikleitende von Einrichtungen mit allgemeinpädiatrischen Akutstationen, an denen Clowndoktoren aktiv sind, anzusprechen. Zur Ansprache der Studieninteressierten wurde ein Flyer erstellt, welcher die notwendigen Informationen zur Studie, zu den Teilnahmebedingungen und zur Anmeldung enthielt. Dieser wurde in den jeweiligen Kliniken ausgelegt. Als Studienziel wurde hier die eigene Meinung zu Clowndoktoren formuliert. Dabei waren Themenfelder, wie Wahrnehmung der Zusammenarbeit, des Arbeitsalltags,

der Arbeitszufriedenheit, des Arbeitsklimas und in Zusammenhang mit den Arbeitsabläufen genannt worden. Die festgelegten Eignungskriterien beinhalteten eine aktive Beschäftigung in einer pädiatrischen Akutstation, regelmäßiger Kontakt mit Clowndoktoren sowie die Bereitschaft zur Teilnahme an der Studie. Um eine vielschichtige Perspektive sicherzustellen und um die dritte Forschungsfrage abbilden zu können, zielte die Rekrutierung auf ein breites Spektrum an Berufsgruppen ab.

Analyse

Zur Analyse der durchgeführten Interviews wurde sich als zentrales Verfahren an den Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring orientiert [20]. Die Stärke dieses Ansatzes liegt in seiner systematischen, regel- und theoriegeleiteten Vorgehensweise, welche es ermöglicht, wörtliche Rede oder Textmaterial wie Transkripte mit hoher Präzision, zu analysieren [20]. Dieser methodologische Rahmen erlaubt eine tiefgehende Interpretation der subjektiven Erfahrungen der Mitarbeitenden. Darüber hinaus wurde die methodische Triangulation integriert, welche eine Kombination verschiedener Methoden oder Ansätze zur Generierung eines umfassenden Verständnisses des untersuchten Phänomens beinhaltet [21]. Durch diese Triangulation konnte die Vielschichtigkeit der Erfahrungen der Klinikmitarbeitenden umfassend dargestellt und die Nachvollziehbarkeit dieser Schlussfolgerungen untermauert werden. Die Qualität und Zuverlässigkeit dieser qualitativen Analyse wurden zusätzlich durch die ständige Reflexion der methodologischen Ansätze und der starken Anlehnung an die Methoden nach Mayring, insbesondere der Intracoder- und Inter-coder-Übereinstimmung, gewährleistet.

Die Analyse begann mit der wörtlichen Transkription aller Interviews, welche als Basis für die weitere Analyse diente. Ein erster Durchgang des Lesens aller Transkripte ermöglichte es, einen allgemeinen Überblick über das Textmaterial zu erhalten und eine initiale Vertrautheit mit den Inhalten zu entwickeln. In einem zweiten Durch-

Zbl Arbeitsmed <https://doi.org/10.1007/s40664-024-00562-z>
© The Author(s) 2024

N. May · M.-T. Hellenkamp · R. Albertine · B. Zimmer · R. Bormuth · P. Dietz

Die Wirkung von Clowndoktoren auf Mitarbeitende allgemein-pädiatrischer Akutstationen. Eine Erhebung mittels semistrukturierter Leitfadeninterviews

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie untersucht die Wirkung von Clowndoktoren auf Mitarbeitende in allgemeinpädiatrischen Akutstationen. Mittels eines phänomenologischen qualitativen Forschungsansatzes und halbstrukturierter Leitfadeninterviews mit 10 Klinikmitarbeitenden wurden deren Wahrnehmungen und Erfahrungen mit Clowndoktoren detailliert erfasst. Die Ergebnisse zeigen, dass Clowndoktoren durch ihre humorvolle Interaktion sowohl direkt als auch indirekt positive Einflüsse auf das emotionale Wohlbefinden, die Arbeitszufriedenheit und die Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden haben können. Insbesondere die direkte Interaktion mit den Clowndoktoren wird als angenehme und motivierende Abwechslung im oft belastenden Klinikalltag wahrgenommen. Zusätzlich verbessern Clowndoktoren nicht nur die Stimmung der Patient:innen, sondern tragen auch zur Förderung eines

positiven Arbeitsklimas bei. Die Analyse zeigt, dass die Anwesenheit der Clowndoktoren dazu beiträgt, den emotionalen Stress der Mitarbeitenden in deren Wahrnehmung zu reduzieren und die Zusammenarbeit zwischen Klinikpersonal zu stärken. Die Studie betont die Relevanz der regelmäßigen Einbindung von Clowndoktoren in den Klinikalltag, um nicht nur die Genesung der Patient:innen zu unterstützen, sondern auch die Arbeitsbedingungen des Personals nachhaltig zu verbessern. Die Ergebnisse liefern wertvolle Anregungen für zukünftige Forschungsarbeiten, insbesondere hinsichtlich der langfristigen Effekte der Clowndoktoren auf die Arbeitszufriedenheit und das Wohlbefinden von Klinikmitarbeitenden.

Schlüsselwörter

Humor · Clown · Arbeitsbedingungen · Emotionen · Pädiatrie · Kinder

The impact of clown doctors on personnel in general pediatric acute care units. A survey using semi-structured guided interviews

Abstract

This study examined the impact of clown doctors on staff in general pediatric acute care units. Using a phenomenological qualitative research approach and semi-structured interviews with 10 hospital staff members, their perceptions and experiences with clown doctors were captured in detail. The findings show that clown doctors, through their humorous interactions, have both direct and indirect positive effects on the emotional well-being, job satisfaction and overall satisfaction among staff. In particular, direct interactions with clown doctors are perceived as a pleasant and motivating break in the often stressful hospital routine. Additionally, clown doctors not only improve the mood of patients but also contribute to fostering a positive work environment.

The analysis reveals that the presence of clown doctors helps to reduce the perceived emotional stress among staff and strengthens cooperation within the healthcare team. The study highlights the importance of regularly integrating clown doctors into the hospital routine not only to support patient recovery but also to sustainably improve working conditions for staff. The findings provide valuable insights for future research, especially regarding the long-term effects of clown doctors on job satisfaction and the well-being of healthcare workers.

Keywords

Humor · Clown · Working conditions · Emotions · Pediatrics · Children

Tab. 2 Beschreibung der Stichprobe

Aspekt	Ausprägung	Häufigkeit
Geschlecht	Weiblich	5
	Männlich	5
Alter	20–29 Jahre	1
	30–39 Jahre	1
	40–49 Jahre	2
	50–69 Jahre	6
Medizinischer Arbeitsbereich	Ärzte/Ärztinnen	4
	Kinderkrankenschwester	2
Nichtmedizinischer Arbeitsbereich ^a	–	4
Arbeitszeit	Mehr als vertraglich vereinbart	5
Wochenarbeitsstunden	10–19 h	1
	20–30 h	1
	31–39 h	5
	Über 40 h	3

^aUnter den nichtmedizinischen Arbeitsbereich fallen Berufsfelder wie: Sporttherapeut:in, Psychosozialer Dienst, Erzieher:in oder Mitarbeiter:in aus gemeinnützigen Organisationen

gang wurde das Textmaterial gezielt in Hinblick auf die Forschungsfragen gelesen, indem relevante Textpassagen hervorgehoben wurden. Die ausgewählten Passagen wurden extrahiert und dem Kodierungsprozess zugeführt. Der Prozess wurde von drei Forscherinnen (NM, MH, MLH) unabhängig voneinander durchgeführt. Diese individuelle Kodierung förderte die Objektivität und Vielfalt der Interpretationen. Die darauffolgende Gruppierung der kodierten Daten in Kategorien und die gemeinsame Kategorienbildung im Diskurs, angelehnt an das 6-Augen-Prinzip, ermöglichten eine tiefe Reflexion und kritische Auseinandersetzung mit den Daten. Zusätzlich wurde das Textmaterial auf weitere wiederkehrende Kategorien untersucht, welche ebenso extrahiert wurden. Durch die zyklische Durchsicht der Textpassagen und deren Einordnung in die endgültigen Kategorien konnte die analytische Struktur verfeinert werden. Die abschließende inhaltliche Analyse der Kategorien stellt die Datengrundlage der vorliegenden Studie dar.

Ergebnisse

Stichprobenbeschreibung

Die Beschreibung der Stichprobe der zehn interviewten Klinikmitarbeitenden ist in **Tab. 2** dargestellt. Die Altersspan-

ne betrug 29 bis 62 Jahre (arithmetischer Mittelwert = 47,9). Die Stichprobe umfasste sowohl medizinische als auch nichtmedizinische Mitarbeitende. Die Dauer der Interviews betrug 14 bis 40 min (arithmetischer Mittelwert = 26).

Kategoriensystem

In der Analyse der Interviews wurden elf übergeordnete Kategorien mit insgesamt 27 Unterkategorien herausgearbeitet. **Abb. 1** zeigt schematisch die Aufteilung der übergeordneten Kategorien in das Kategoriensystem. Die Kategorie *Sonstiges* ist in dieser Darstellung aufgrund ihres begrenzten inhaltlichen Aussagewertes nicht aufgeführt. In Hinblick auf die Forschungsfragen dieses Artikels werden ausschließlich die hierfür relevanten Kategorien (in Rot dargestellt) im Folgenden erörtert.

Es wurden sechs wirkungsassoziierte übergeordnete Kategorien mit insgesamt 15 Unterkategorien gebildet, welche in **Tab. 3** mit jeweiliger Zuordnung zur beschreibenden oder inhaltlichen Ebene aufgeführt sind.

Beschreibende Ebene

Auf der beschreibenden Ebene konnte die Kategorie *Assoziation/Eigenschaften* der befragten Mitarbeitenden mit den Clowndoktoren abgebildet werden. An-

hand einer Wordcloud (**Abb. 2**) sind hierbei die zentralen Zitate herausgearbeitet worden. Die Größe der Zitate richtet sich nach der Häufigkeit der Nennung. Insgesamt sind 145 Zitate in diese übergeordnete Kategorie eingeflossen. Insgesamt zeigt sich hier, dass ausschließlich positiv konnotierte Assoziationen gefunden worden sind.

Im Folgenden werden die in **Tab. 3** genannten Unterkategorien von „Assoziationen/Eigenschaften“ behandelt.

Mensch hinter der Rolle

Die Menschen, welche die Clowndoktoren verkörpern, wurden von allen Befragten mit ausschließlich positiv konnotierten Begriffen beschrieben. Hierbei sind insbesondere ihre sozialen Interaktionsfähigkeiten, wie Empathie, Feinfühligkeit, Humor oder Spontanität häufig genannt worden.

„[...] Kreativität, Spontanität, Liebenswürdigkeit, Herzlichkeit, [...] Sensibilität, Empathie und viel Humor“ (Interview 2_MH, Zeile 105 ff.)

Zudem sind die situationsabhängige Anpassungsfähigkeit und das gute Einfühlungsvermögen als Kernkompetenzen festgehalten worden.

„Sehr nette Menschen, sehr kompetent in, in ihrer Arbeit. Das beeindruckt mich immer sehr, [...] wie sie aus jeder Situation spontan irgendeinen Bezug zu den Kindern, zu den Eltern finden können oder zum Personal. Das beeindruckt mich“ (Interview 1_MH, Zeile 122 ff.)

Erscheinungsbild der Clowndoktoren

Das optische Auftreten der Clowndoktoren wurde häufig als „lustig“ bezeichnet, so ist dieser Begriff zentral in der Wordcloud abgebildet. Insgesamt zeigte die Beschreibung des Erscheinungsbilds durchweg eine homogene Beschreibung von stereotypischen Clowndarstellungen.

„Lustige Verkleidungen, gute Laune, Peinlichkeit, Sticker, Musik, Kreativität, Abwechslung“ (Interview 2_NM, Zeile 129 ff.)

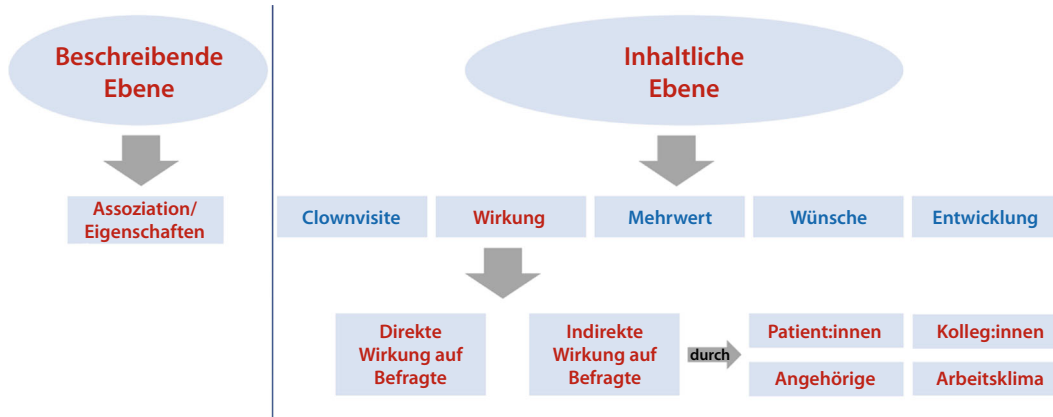


Abb. 1 ◀ Kategoriensystem

Arbeit der Clowndoktoren

Die Arbeit der Clowndoktoren ist von den Befragten als wertschätzend beurteilt worden. Zudem empfanden sie diese als eine notwendige paramedizinische Ergänzung im pädiatrischen Klinikalltag. Insbesondere Aspekte wie Abwechslung und Leichtigkeit waren hierbei zentral.

„Ich glaube, der größte Nutzen ist eben eine gewisse Atmosphäre in einen Alltag zu bringen, der nicht immer sehr leicht ist. Der oft sehr schwermütig ist und [...] ein Stück weit 'ne Leichtigkeit reinzubringen und so einen positiven Lichtblick zu haben“ (Interview 2_MH, Zeile 257 ff.)

„[...] wie so ein buntes Vögelchen, was da im alltagsgrauen Papageienkäfig mal umfliegt“ (Interview 4_MH, Zeile 518 f.)

„[...] überhaupt Klinikclowns an der Klinik zu haben, ist [...] sehr, sehr wichtig, weil das auch zeigt, von welcher Seite man sich auch Patienten nähern kann“ (Interview 5_NM, Zeile 409 f.)

Inhaltliche Ebene

Die Analyse der inhaltlichen Ebene zur Wirkung von Clowndoktoren auf die Befragten ließ sich nochmals unterscheiden zwischen einer direkten und einer indirekten Wirkung. **Abb. 3** verdeutlicht hierbei die unterschiedlichen Wirkweisen. Die Beschreibung hierzu wird im Folgenden ausgeführt.

Direkte Wirkung

Die direkte Wirkung umfasste die Kategorie „Eigene Wirkung“ inklusive der dazugehörigen Unterkategorien aus **Tab. 3**. Sie beinhaltete den unmittel-

baren Einfluss der Clowndoktoren auf die Befragten. Hierbei ließ sich eine Unterscheidung treffen in a) generalisierte positiv-intrinsische Einstellungen zu Clowndoktoren; welche aus den Ergebnissen der Unterkategorie „Einstellung zu Clowndoktoren“ abgeleitet worden ist und b) extrinsisch hergestellte unmittelbar-positive Wirkung durch Interaktion mit den Clowndoktoren. Diese stammte aus der Unterkategorie „Interaktion mit Clowndoktoren“. Die Unterkategorie „Emotionen durch Clowndoktoren“ ging hingegen in beide Unterscheidungen der direkten Wirkung mit ein.

Die a) generalisierte positiv-intrinsische Einstellung implizierte, dass durch das alleinige Wissen der Anwesenheit von Clowndoktoren die Mitarbeitenden positiv gestimmt waren.

„Also ich persönlich empfinde es immer als sehr angenehm, wenn die kommen“ (Interview 3_NM, Zeile 195)

„Das Allerwichtigste, was mir einfällt, dass ich mich immer freue, weil ich dann selber mal kurz durchatme und denke, ach ja“ (Interview 4_NM, Zeile 167 f.)

Zudem konnten hier ebenfalls allgemeine positive Eigenschaften gegenüber der Arbeit von Clowndoktoren, wie Professionalität oder positive Abwechslung implementiert werden.

„Clowndoktoren sind eine Profession [...] Also [es ist] sicherlich immer eine gute Stimmung oder eher was Positives, wenn die vorbeikommen, dann [...] hat man mal so ein bisschen Abwechslung. Ist sicherlich, so wie ich die kennengelernt hab, sehr professionell ausgerichtete Leute, al-

so es [...] ist schon wirklich ein Beruf“ (Interview 3_MH, Zeile 167 ff.)

Gleichzeitig zeigte sich in der b) extrinsisch hergestellten, unmittelbaren positiven Wirkung durch die Interaktion mit den Clowndoktoren, dass das Interagieren auf die Mitarbeitenden Wirkung hatte. Ein Großteil konnte hier von einer positiven Wirkung der Clowndoktoren auf die eigene Stimmung sprechen. Dies äußerte sich hauptsächlich durch das direkte Programm der Clowndoktoren, welches die Mitarbeitenden erlebten und in welchem sie selbst integriert wurden.

„[...] und ja, die waren einfach positiv und es gibt [...] auch Kraft, wenn du als Mitarbeiter das auch miterlebst und mitmachst“ (Interview 1_NM, Zeile 164 ff.)

„Und wenn keine Kinder da sind, dann machen die mit uns auch immer so n paar Späßchen und wir kriegen immer n Aufkleber. Ist immer sehr schön, sehr nett, wenn die kommen. Ich freu mich immer“ (Interview 7_NM, Zeile 144 f.)

„Ja gut, also [...] mir gefällt das, immer auch mal so ein bisschen Quatsch zu machen [...]“ (Interview 3_MH, Zeile 275 ff.)

„Ich denke einfach, die machen Spaß und die kommen und- und zumindest für den Moment muss man lächeln und das ist doch schon was. [...]“ (Interview 1_MH, Zeile 253 f.)

Es ergab zudem, dass auch der kommunikative Austausch mit Clowndoktoren für die Mitarbeitenden eine Bereicherung darstellte.

Tab. 3 Wirkungsassoziierte Kategorien mit jeweiligen Ebenen

Übergeordnete Themenkategorie	Unterkategorie	Ebene
Assoziation/Eigenschaften	Mensch hinter der Rolle	Beschreibende Ebene
	Erscheinungsbild CD	
	Arbeit der CD	
Eigene Wirkung	Einstellung zu CD	Inhaltliche Ebene
	Emotionen durch CD	
	Interaktion mit CD	
Einfluss auf Patient:innen	Einfluss auf Situation	Inhaltliche Ebene
	Einfluss auf Emotion	
	Einfluss auf Kooperation	
Einfluss auf Angehörige	Einfluss auf Situation	Inhaltliche Ebene
	Einfluss auf Emotion	
	Einfluss auf Kooperation	
Einfluss auf Kolleg:innen	Einfluss auf Situation	Inhaltliche Ebene
	Einfluss auf Emotion	
Einfluss auf Arbeitsalltag	–	Inhaltliche Ebene

CD Clowndoktoren

„War dann Stück auch [...] so ein bisschen Clownseelsorge, also Seelsorge von den Clowns“ (Interview 1_MH, Zeile 190f.)

„[...] Nonsensphilosophieren über irgendwelche Gegebenheiten ist ja auch so ein so ein Kompensationsmechanismus nicht immer nur an das, an das Beinernste im Leben zu denken und das trägt sicherlich auch damit bei [...] es ist schön, wenn die Clowndoktoren kommen [...]“ (Interview 3_MH, Zeile 320ff.)

„Es ist ein Moment, wo man aus dem Alltag gerissen ist, ja. Dann [...] ist das für die Minute, wo die Clowns kommen, ist es eben anders. Ja dann hält man den Moment inne [...] diese kleine kurze Unterbrechung finde ich macht was aus. Das verändert was und das finde ich ist gut, ja“ (Interview 1_MH, Zeile 333ff.)

Allerdings zeigte sich vereinzelt in der Interaktion mit den Clowndoktoren, dass spezifische Arbeitssituationen dazu führen konnten, dass Mitarbeitende die Clowndoktoren als unpassend in der Situation empfanden. Dies konnte möglich sein, wenn neben allgemeinem Stress und hohem Arbeitspensum Patient:innen mit starken Beschwerden versorgt werden mussten. Dies wurde allerdings lediglich in einem Interview berichtet.

„Aber, wenn wir halt gestresst sind und manchmal ist es so, dass die halt komplett

in Ihrer Rolle sind, [...] dann ist es gerade 'n bisschen unangebracht. Wenn [...] erwachsene Patienten [da] stehen, denen es nicht so gut geht oder so. Und das wissen die ja aber dann nicht die Clowndoktoren [...], aber das ist eher selten.“ (Interview 7_NM, Zeile 161ff.)

Insgesamt stellte die Interaktion mit den Clowndoktoren keine unangenehme Unterbrechung für die befragten Mitarbeitenden dar. Sie konnten ihre Arbeitsabläufe ungehindert verrichten und empfanden die Interaktion als angenehme Abwechslung.

„Und wenn, dann ist das nur für den Moment. Das macht aber nichts aus, das ist kein Problem, [...] das ist eine gute Ergänzung und [...] wir beißen uns nicht. Das klappt gut“ (Interview 1_MH, Zeile 230ff.)

Indirekte Wirkung

Die Ergebnisse zur indirekten Wirkung der Clowndoktoren auf die Mitarbeitenden wurden aus den Kategorien „Einfluss auf Patient:innen“, „Einfluss auf Angehörige“, „Einfluss auf Kolleg:innen“ und „Einfluss auf Arbeitsalltag“ mit den jeweiligen Unterkategorien (■ Tab. 3) entnommen. Hierbei konnte nochmals eine Unterteilung getroffen werden in a) Einfluss auf Patient:innen und Angehörige und b) Einfluss auf Kolleg:innen und Arbeits-

alltag. Die indirekte Wirkung charakterisierte sich hierbei durch den mittelbaren Einfluss eben dieser Drittfaktoren auf die Mitarbeitenden selbst.

Unter a) Einfluss auf Patient:innen und Angehörige konnte subsumiert werden, dass die Anwesenheit von Clowndoktoren neben dem direkten Wirken auf die Mitarbeitenden, auch auf Patient:innen und deren Angehörige Einfluss nehmen konnten.

„Ja, eine monumentale Auszeit zu schaffen für die Patienten und so ein bisschen mal was anderes zu sehen zu haben. [...] Ich glaub für die ist es schon 'ne nette Abwechslung, die [...] das Team nicht aufzufangen kann [...]“ (Interview 3_MH, Zeile 362ff.)

„Und auch für die Kinder ist es so. Ich denke, natürlich [...] wenn es denen schlecht geht, wenn die Schmerzen haben. Dann [hält] die Wirkung der Clowns nicht für den ganzen Tag. Aber wenn, dann sind es halt 10 Minuten, wo sie fröhlich waren oder mal ihren Schmerz vergessen konnten, das ist doch auch was. Das ist doch eine Menge“ (Interview 1_MH, Zeile 260ff.)

„Und bei den Eltern, da ist eigentlich immer ein Lachen mit dabei“ (Interview 3_NM, Zeile 268)

Diese Wirkung auf Patient:innen und Angehörige wiederum konnte positiv auf die Emotionen und die erlebte Arbeit der Mitarbeitenden zurückwirken.

„[...] jede Pflegerin, jeder Arzt ist glücklich, wenn die Kinder glücklich sind. Wir – wir sind alle hier für die Kinder und so, wenn wir bemerken, dass [die] Stimmung in einem Zimmer erhöht wird, sind wir alle dankbar und glücklich“ (Interview 1_NM, Zeile 306ff.)

„Manchmal sehen wir kein Lächeln auf einem Kindsgesicht für mehrere Tage [...], und wenn jemand ein Lächeln [aus dem] Kind rausziehen kann, dann sind wir alle sehr dankbar und es trifft uns auch persönlich und emotional“ (Interview 1_NM, Zeile 319ff.)

Die jeweiligen Unterkategorien „Einfluss auf Situation“, „Einfluss auf Emotion“ und „Einfluss auf Kooperation“ konnten verdeutlichen, dass die Clowndoktoren sowohl auf die Patient:innen bzw. Ange-



Abb. 2 ▲ Wordcloud der Assoziationen/Eigenschaften mit den Clowndoktoren

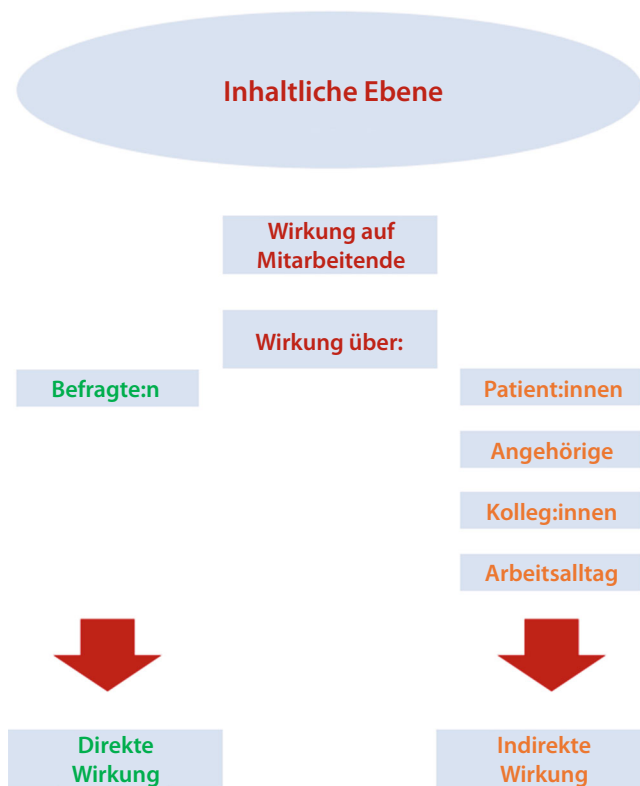


Abb. 3 ◀ Darstellung der Wirkweisen auf inhaltlicher Ebene

hörige selbst wirkten als auch für diese die Kliniksituation veränderten und ihre Kooperationsbereitschaft fördern konnten.

„[...] die Kinder erreichen einen Punkt, wo die einfach raus sein möchten und [dann] da zu sein und da alle Kraft zu sammeln [...] und [...] einfach Blödsinn [machen] hilft ihnen viel“ (Interview 1_NM, Zeile 205 ff.)

„Wir arbeiten mit den [Clown]Doktoren in gleicher Richtung [...] wenn die Kinder

glücklich sind, [heilen sie] schneller“ (Interview 1_NM, Zeile 255 f.)

„[...] es ermöglicht eine [andere] Art von Zusammenarbeit und sie blockieren meine Arbeit nicht, sondern [fördern diese]“ (Interview 1_NM, Zeile 221 ff.)

Durch die positiven Einflüsse auf die Patient:innen konnte somit ebenfalls eine indirekte Wirkung auf die Mitarbeitenden, in Form einer Stärkung des gemeinsamen Ziels, der Patient:innengesundheit, erfolgen.

Aus den Ausführungen der Mitarbeitenden ging hervor, dass der indirekte Effekt sich ebenfalls auf die Wirkung der Clowndoktoren auf die Kolleg:innen erstreckte.

„Ich würde sagen schon. Also wenn ich jetzt [...] die Krankenschwestern und ähm die Kollegen auf Station in den letzten Jahren [...] betrachte, ist es schon überwiegend, dass es eher stimmungsaufhellend wirkt“ (Interview 5_NM, Zeile 293 ff.)

„Ich [habe] eigentlich auch den [...] Eindruck vom Team, dass – dass es immer eine nette Tagesauflockerung ist, wenn – wenn da mal was, was anderes ist als der Alltag“ (Interview 3_MH, Zeile 276 ff.)

Dies führte insgesamt zu einer Auflockerung der Arbeitssituation und trug zu einer empfundenen Verbesserung des Arbeitsalltags der befragten Mitarbeitenden bei.

„Auch für andere Mitarbeiter, gerade auf der Station. Ähm weil sie einfach eine gewisse Atmosphäre ausstrahlen. Diese Stimmung, die verteilt sich dann auch auf die Menschen, die nicht direkt bespielt werden von den Clowns“ (Interview 2_MH, Zeile 172 ff.)

„Für mich persönlich sorgt's für ein besseres Arbeitsklima“ (Interview 2_NM, Zeile 299 f.)

Insgesamt zeigten die berufsgruppenspezifischen Analysen, dass eine Differenzierung zwischen Mitarbeitenden, welche häufigen und intensiven Kontakt zu Clowndoktoren hatten und Mitarbeitenden, welche nur sporadischen Kontakt zu Clowndoktoren pflegten, getroffen werden konnte. Hierbei wurde deutlich, dass Mitarbeitende, welche häufigen und intensiveren Kontakt hatten, vermehrt von einer direkten und indirekten Wirkung der Clowndoktoren berichtet haben. Zudem beschrieben diese die Assoziationen mit Clowndoktoren häufiger in Superlativen. Weitere berufsgruppenspezifische Betrachtungen, insbesondere im Hinblick auf die Bearbeitung der dritten Forschungsfrage, waren aufgrund der vorliegenden Daten nicht möglich.

Diskussion

Ziel der Studie war es, mittels eines qualitativen Forschungsdesigns a) die Wahrnehmung der Zusammenarbeit zwischen Clowndoktoren und Klinikmitarbeitenden allgemeinpädiatrischer Akutstationen zu untersuchen, b) diesen Einfluss der Zusammenarbeit zu betrachten und c) Unterschiede in der Wahrnehmung in Abhängigkeit der Berufsgruppen zu identifizieren. In Bezug auf alle drei Ziele gibt es im deutschsprachigen Raum – nach vorliegender Einschätzung – Forschungslücken, welche hier adressiert werden.

Bezogen auf das erste Ziel, kann diese Studie zeigen, dass die Clowndoktoren innerhalb der pädiatrischen Einrichtung von den Mitarbeitenden durchweg positiv assoziiert werden. Dieses Ergebnis deckt sich mit dem bisherigen Forschungsstand, welcher die positiven Assoziationen mit Clowndoktoren – insbesondere aufgrund ihrer hohen emotionalen Konnotation im Setting von Kinderkliniken – bestätigt [10, 17]. Ebenso kann mit den hierzu aus dem Datenmaterial abgeleiteten Unterkategorien aufgezeigt werden, dass die Befragten in der Assoziation mit Clowndoktoren nicht auf einer rein beschreibenden Ebene des Erscheinungsbildes geblieben sind. Insbesondere die Unterkategorie „Mensch hinter der Rolle“ verdeutlicht dabei die reflexive Auseinandersetzung mit den Menschen, die Clowndoktoren verkörpern. Die Zusammenarbeit mit den Clowndoktoren wird von den befragten Mitarbeitenden zudem ausnahmslos als positiv bewertet. Die genauere Betrachtung zeigt, dass sie diese nahezu ausschließlich als nicht störend und bereichernd empfinden. Hier muss allerdings beachtet werden, dass in einem Interview berichtet wurde, Clowndoktoren könnten in besonderen Belastungssituationen als unpassend für die Patient:innen empfunden werden. Daher wäre für anschließende Studien ein stärkerer Fokus auf mögliche Störungen seitens der Clowndoktoren interessant. Zudem liegt unter Umständen ein Bias aufgrund der befragten Berufsfelder vor. Es wurde beispielsweise kein Interview mit nichtmedizinischem

Personale durchgeführt, welches im Reinigungssektor tätig war, sodass eine Störung der Arbeitsabläufe nicht für alle betroffenen Berufsfelder ausgeschlossen werden kann. So weisen die Analysen von Rose (2018) darauf hin, dass insbesondere Mitarbeitende aus dem Reinigungssektor einem großen Zeitdruck unterliegen [22]. Es wäre daher möglich, dass insbesondere diese Berufsgruppen Clowndoktoren als störend empfinden könnten. Ebenso zeigen die hier vorliegenden Ergebnisse, analog zum dargestellten Forschungsstand [4], dass die Clowndoktoren auch in dieser Studie als notwendige paramedizinische Ergänzung beschrieben werden. Gerade durch das „Anderssein“ der Clowndoktoren entsteht ein Mehrwert auf verschiedenen Ebenen. Auf der beschreibenden Ebene wird ihre Arbeit als alternative Herangehensweise zum konventionellen Umgang mit Patient:innen beschrieben. Auf der inhaltlichen Ebene bezieht sich der Mehrwert ihrer Zusammenarbeit größtenteils auf die Verfolgung des gemeinsamen Ziels – der Patient:innengesundheit – und des häufig genannten Aspekts der „angenehmen Abwechslung“.

In der Betrachtung der zweiten Forschungsfrage können die unterschiedlichen Wirkweisen von Clowndoktoren auf die Mitarbeitenden nochmals verdeutlicht werden. Dabei zeigt sich, dass sowohl eine direkte (in der Interaktion) als auch eine indirekte (durch Drittfaktoren) Wirkweise identifiziert werden kann. Hierbei manifestiert sich die direkte Wirkweise primär in zwei Formen, der generalisierten positiv-intrinsischen Einstellungen und der extrinsisch hergestellten unmittelbaren positiven Wirkung durch Interaktion mit den Clowndoktoren. Die indirekte Wirkweise umfasst die Einflüsse von Clowndoktoren auf Drittfaktoren, wie Patient:innen, Angehörige, Kolleg:innen oder den Arbeitsalltag, welche wiederum von den befragten Mitarbeitenden als positive Veränderung wahrgenommen wird und sich auf die eigene Emotion oder die Arbeitssituation auswirkt. Diese Studie kann somit dazu beitragen den Forschungsstand weiter zu festigen. Dabei werden die vorliegenden Ergebnisse

durch Gomberg et al. (2020) bestätigt, welche ebenfalls von einer indirekten Wirkung der Clowndoktoren bei Klinikmitarbeitenden aufgrund einer höheren Arbeitszufriedenheit durch glücklichere oder kooperativere Patient:innen berichtet haben [4]. Die Untersuchung und Differenzierung der unterschiedlichen Wirkweisen und Ebenen stellt ein besonderes Merkmal der vorliegenden Studie dar. Aufgrund der Anzahl der Teilnehmenden und der Art der Akquirierung können diese Ergebnisse allerdings lediglich erste Anhaltspunkte zu den genauen Wirkweisen geben. Zudem ist eine Quantifizierung der Aussagen aufgrund des Forschungsdesigns nicht möglich. Anschließende quantitativ ausgerichtete Studien sind notwendig, um beispielsweise die Stärke der einzelnen Wirkweisen auf die Mitarbeitenden darzustellen. Quantitative Anschlussstudien können einerseits zur besseren Analyse der Wirkdauer von Clowndoktoren beitragen und andererseits auch zur Generierung von generalisierbaren Daten, um empirische Evidenz zu erlangen.

Auch die Betrachtung der dritten Forschungsfrage ist nur bedingt in dem Rahmen der vorliegenden Daten möglich. Eine Unterscheidung in der Wahrnehmung und dem Einfluss in Abhängigkeit der Berufsgruppen kann aufgrund der Teilnehmendenzahl nicht durchgeführt werden. Erste Hinweise auf systematische Unterschiede zeigen die Analysen der Kontaktzeiten mit Clowndoktoren. Hierbei betonen die Mitarbeitenden mit häufigem und intensiverem Kontakt vermehrt und mit stärkeren Konnotationen die positiven Wirkungen der Clowndoktoren. Da eine berufsgruppenvergleichende Betrachtung der Clowndoktoren ein weltweit kaum erforschtes Gebiet darstellt, könnte ein quantitatives Forschungsdesign zusätzliche Einblicke geben und weitere berufsassozierte oder soziodemografische Aspekte untersuchen.

Potenzielle Limitationen dieser Studie können in einem rekrutierungsassoziierten Bias liegen. Da die Kontaktaufnahme über den CLOWN DOKTOREN E. V. in den Einrichtungen selbst erfolgte, ist nicht auszuschließen, dass die Einstellungen der Teilnehmenden zu Clowndoktoren nicht das Bild der Grundge-

samtheit abbildet. Eine weitere Limitation liegt neben der Anzahl der Befragten in der Fokussierung auf einen Clowndoktorenverband. Deutschlandweit sind insgesamt 19 Mitgliedsvereine unter dem Dachverband „Dachverband Clowns in Medizin und Pflege Deutschland e.V.“ vertreten [23], und es ist denkbar, dass die Vorgehensweise bzw. der Umgang mit Klinikmitarbeitenden nach Verband variiert.

Die hier diskutierten Ergebnisse zu den unterschiedlichen Wirkweisen, auch unter Berücksichtigung der Kontaktzeiten, sind wichtig, um einen tieferen Blick in die Möglichkeiten der Clowndoktoren für die Mitarbeitenden in allgemeinpädiatrischen Akutstationen zu erhalten. Insbesondere in Hinblick auf das Potenzial zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen bei Klinikmitarbeitenden wäre eine deutschlandweite Betrachtung, in welcher alle Clowndoktorenverbände vertreten sind, zentral.

Insgesamt lässt sich zusammenfassen, dass die Clowndoktoren auf die befragten Mitarbeitenden eine positive Wirkung haben. Sowohl die direkte Interaktion als auch die veränderte Arbeitssituation durch die Anwesenheit von Clowndoktoren sind als angenehm und bereichernd beschrieben worden. Es gibt in der vorliegenden Studie keine Hinweise darauf, dass die Clowndoktoren einen negativen Effekt, beispielsweise auf die Emotionen oder die Arbeitssituation der Mitarbeitenden, haben.

Fazit für die Praxis

Basierend auf den Ergebnissen dieser Studie ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen für die Praxis:

- **Integration von Clowndoktoren in den Klinikalltag**
Kliniken sollten die regelmäßige Einbindung von Clowndoktoren in ihre pädiatrischen Abteilungen fördern, um die positive Wirkung auf Patient:innen und Mitarbeitende zu maximieren. Die Studie zeigt, dass die Mitarbeitenden die Präsenz der Clowndoktoren als nicht störend und bereichernd empfinden.

- **Strukturierte Zusammenarbeit**
Eine strukturierte Zusammenarbeit zwischen Clowndoktoren und medizinischem Personal sollte etabliert werden, um Synergien zu nutzen und den Arbeitsablauf zu optimieren.
- **Schulung und Sensibilisierung**
Mitarbeitende sollten regelmäßig über die Vorteile und die Arbeitsweise von Clowndoktoren informiert und geschult werden. Sensibilisierungsmaßnahmen können helfen, mögliche Vorbehalte abzubauen und die Akzeptanz zu erhöhen.
- **Berücksichtigung verschiedener Berufsgruppen**
Die Perspektiven aller Berufsgruppen in pädiatrischen Einrichtungen, einschließlich des nichtmedizinischen Personals, sollten für eine umfassende Betrachtung der Wirkung berücksichtigt werden.
- **Weitere Forschung**
Folgestudien sind notwendig, um insbesondere die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen und die unterschiedlichen Kontaktzeiten mit Clowndoktoren genauer zu untersuchen. Zudem könnten Längsschnittstudien langfristige Effekte der Zusammenarbeit mit Clowndoktoren aufdecken und somit wertvolle Erkenntnisse für eine nachhaltige Integration liefern.

Die Umsetzung dieser Empfehlungen kann dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen in pädiatrischen Akutstationen zu verbessern und die Zufriedenheit sowohl der Patient:innen als auch der Mitarbeitenden zu erhöhen.

Korrespondenzadresse

Prof. Dr. Pavel Dietz

Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin, Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Obere Zahlbacher Straße 67, 55131 Mainz, Deutschland
pdietz@uni-mainz.de

Danksagung. Ein besonderer Dank gilt allen Teilnehmenden dieser Studie. Ebenso wird den beteiligten pädiatrischen Akutstationen gedankt: dem Universitätsklinikum der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main, den Darmstädter Kinderkliniken Prinzessin Margaret, dem GPR Ge-

sundheits- und Pflegezentrum Rüsselsheim gemeinnützige GmbH und dem Diakonie Krankenhaus Bad Kreuznach. Ein weiterer Dank gilt Frau Monica Lan Anh Hoyer (MLH) für ihre Unterstützung in der Datenaufbereitung sowie der Alexander Karl-Stiftung Mainz und der Fresenius Stiftung. Schließlich wird dem CLOWN DOKTOREN E. V. für ihre unterstützende Arbeit gedankt.

Funding. Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Datenverfügbarkeit. Die in dieser Studie erhobenen Datensätze können auf begründete Anfrage beim Korrespondenzautor angefordert werden.

Einhaltung ethischer Richtlinien

Interessenkonflikt. N. May, M.-T. Hellenkamp, R. Albertine, B. Zimmer, R. Bormuth und P. Dietz geben an, dass kein Interessenkonflikt besteht. Die Ko-Autoren, welche mit „Die Clown-Doktoren e. V.“ affiliert sind, waren an den Prozessen der Datenerhebung, Datenauswertung und Dateninterpretation nicht beteiligt, daher besteht diesbezüglich kein Interessenskonflikt. Die Studie wurde durchgeführt unter finanzieller Unterstützung der Alexander Karl-Stiftung Mainz und der Fresenius Stiftung sowie unter Verwendung signifikanter Eigenleistungen des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin, Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Im Rahmen der Studie wurden keine patientenbezogenen Daten erhoben. Eine Prüfung des Vorhabens durch eine Ethikkommission war somit nicht erforderlich. Die Teilnahme an der Studie war freiwillig und alle personenbezogene Daten wurden pseudonymisiert gespeichert, analysiert und berichtet.

Open Access. Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

1. Clown Doktoren e V (n.d.) <https://www.clowndoktoren.de/ueber+uns/>. Zugegriffen: 27. Sept. 2023

2. Hirsch RD (2019) Das Humor-Buch. Die Kunst des Perspektivenwechsels in Theorie und Praxis, Schattauer
3. Martin RA (2007) The Psychology of Humor—an Integrative Approach. Academic Press
4. Gomberg J, Raviv A, Fenig E, Meiri N (2020) Saving Costs for Hospitals Through Medical Clowning: A Study of Hospital Staff Perspectives on the Impact of the Medical Clown. *Clin Med Insights Pediatr* 14:1179556520909376. <https://doi.org/10.1177/1179556520909376>
5. Scheel T, Hoepfner D, Grotevendt A, Barthlen W (2017) Clowns in der Kinderchirurgie: weniger Angst und mehr Oxytocin? Eine Pilotstudie. *Klin Padiatr* 229(5):274–280. <https://doi.org/10.1055/s-0043-106854>
6. Pinquart M, Skolaude D, Zaplinski K, Maier RF (2011) Do clown visits improve psychological and sense of physical well-being of hospitalized pediatric patients? A randomized-controlled trial. *Klin Padiatr* 223(2):74–78. <https://doi.org/10.1055/s-0030-1267932>
7. Brys T, Symons D, Dean J, Smith JAS (2022) Clown doctors and forensic paediatricians enhance the patient experience at the Royal Children's Hospital in Melbourne. *Child Abuse Rev.* <https://doi.org/10.1002/car.2764>
8. Anes L, Obi M (2014) Hospital Clowning as Play Stimulus in Healthcare. *Children* 1(3):374–389. <https://doi.org/10.3390/children1030374>
9. Saliba FG, Adiwardana NS, Uehara EU, Silvestre RN, Leite VV, Faleiros FTV, Padovani FHP, de Gobbi JIF (2016) Salivary Cortisol Levels: The Importance of Clown Doctors to Reduce Stress. *Pediatr Rep* 8(1):6188. <https://doi.org/10.4081/pr.2016.6188>
10. Lopes-Júnior LC, Bomfim E, Olson K, Tatsch Neves E, Calheiros Silveira SD, Darezzo Rodrigues Nunes M, Castanheira NL, Pereira-Da-Silva G, Garcia ALR (2020) Effectiveness of hospital clowns for symptom management in paediatrics: systematic review of randomised and non-randomised controlled trials. *Br Med J* 371:
11. Sridharan K, Sivaramakrishnan G (2017) Therapeutic clowns in pediatrics: a systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials—corrigendum. *Eur J Pediatr* 176(2):289. <https://doi.org/10.1007/s00431-016-2832-5>
12. Ramos BS, Dantas AMO, Zago LBS, Costa ACSd Sousa MDS (2022) Satisfação profissional no contexto hospitalar e a atuação humanizada de doutores palhaços. *RSD* 11(17):e48111733389. <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i17.33389>
13. Krieger Y, Pachevsky M, Shoham Y, Biederko R, Novack L, Sarid O (2022) Relieving pain and distress symptoms in the outpatient burn clinic: The contribution of a medical clown. *Burns* 48(3):654–661. <https://doi.org/10.1016/j.burns.2021.06.008>
14. Dionigi A, Canestrari C (2016) Clowning in Health Care Settings: The Point of View of Adults. *Eur J Psychol* 12(3):473–488. <https://doi.org/10.5964/ejop.v12i3.1107>
15. van Venrooij LT, Barnhoorn PC (2017) Hospital clowning: a paediatrician's view. *Eur J Pediatr* 176(2):191–197. <https://doi.org/10.1007/s00431-016-2821-8>
16. Bruins Slot J, Hendriks M, Batenburg R (2018) Feeling happy and carefree: a qualitative study on the experiences of parents, medical clowns and healthcare professionals with medical clowns. *Int J Qual Stud Health Well-being* 13(1):1503909. <https://doi.org/10.1080/17482631.2018.1503909>
17. Barkmann C, Siem A-K, Wessolowski N, Schulte-Markwort M (2013) Clowning as a supportive measure in paediatrics—a survey of clowns, parents and nursing staff. *BMC Pediatr* 13:166. <https://doi.org/10.1186/1471-2431-13-166>
18. Clown-doktoren.de Kinderkliniken <https://www.clown-doktoren.de/unsere+projekte/kinderkliniken/>. Zugegriffen: 17. Jan. 2024
19. Janghorban R, Roudsari RL, Taghipour A (2014) Skype interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research. *Int J Qual Stud Health Well-being.* <https://doi.org/10.3402/qhw.v9.2415>
20. Mayring P, Fenzl T (2019) Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur N, Blasius J (Hrsg) *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Springer, Wiesbaden, S633–648
21. Flick U (2011) *Triangulation*. VS, Wiesbaden
22. Rose S (2018) *Das Reproduktionsregime*. Springer, Wiesbaden
23. Dachverband Clowns in Medizin und Pflege Deutschland e.V. (2024) <https://www.dachverband-clowns.de/mitglieder#vereine>

Hinweis des Verlags. Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.