

Editorial

Inspiration und Begeisterung – für einen Klimawandel im Betrieb

„Mein Haus, mein Auto, meine Yacht, meine Mitarbeiter“ so betitelt in unserer letzten Ausgabe Kollege Albrod seinen Artikel zur Führungsaufgabe Gesundheitsprävention. Prävention, besonders Prävention psychischer Belastungen, war zentrales Thema sowohl beim „Freiburger Symposium Arbeitsmedizin im Gesundheitsdienst“ als auch beim „Deutschen Betriebsärzte-Kongress“ im letzten Monat.

Der Rollenwandel der Arbeitsmedizin von der Untersuchungs- und Unfallverhütungsmedizin hin zur ärztlichen Unternehmensberaterin in Sachen Betriebliche Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement ist ebenso spannend wie herausfordernd. Globalisierter Wettbewerb und demografischer Wandel sind ein gehöriger Treibsatz: Auf dem Arbeitsmarkt beginnt der „war for talents“, in den Unternehmen keimt die Erkenntnis, Mitarbeiter bis ins Alter „65 plus“ beschäftigen zu müssen. Aber schon beginnt man in manchen Betrieben, die Qualitäten dieser erfahrenen Generation zu schätzen. Viele Beschäftigte haben die Idee der Frühverrentung aufgeben müssen, die in unserem Lande lange Jahre geradezu ein gesellschaftspolitisches Konzept war.

In diesen Zeiten des Umschwungs und ständig medial thematisierter Krisen bedarf es neuer Konzepte. Der Begriff krisis entstammt ursprünglich dem medizinischen Bereich und bezeichnet einen problematischen oder auch dramatischen Wendepunkt. Auf Intensivstationen erleben wir solche Situationen der Krisis als schicksalsentscheidend: wendet sich das Blatt zum Leben oder zum Tod des Patienten?

Auch in Zeiten gesellschaftlicher Krisen müssen wir uns besinnen, wir müssen uns entscheiden: Weiter so und damit eventuell einen Abwärtstrend riskieren – oder auf zu neuen Ufern?

Der Hirnforscher und Neurobiologe Prof. Dr. Gerald Hüther empfahl in seiner Eröffnungsrede des Betriebsärzte-Kongresses, die einen Klimawandel in Unternehmen thematisierte, unser Gehirn umzuprogrammieren: Der bloße Rat zu Verhaltensänderung reiche nicht, solche lehrerhaften Attitüden haben selten etwas bewirkt. Nun sei eine generelle Haltungs-Änderung von Nöten. „Innere Haltung“ basiere auf verdichteten Erfahrungen und entstehe durch eine harmonische Verbindung von Kognition und Emotion. Solche positiven „Haltungen“ können nicht angeordnet oder organisiert werden, sie entstehen auch nicht durch Prozessoptimierungen.

Inhalt

Editorial

- Inspiration und Begeisterung –
für einen Klimawandel im Betrieb **129**

Praxis

- Betriebsärztliche Leistungen durch in der Weiterbildung zur Arbeitsmedizin / Betriebsmedizin befindliche Ärzte **130**
Strahlenbelastung des Flugpersonals gestiegen **131**
Personalrisiko MRSA aus Sicht des Beschäftigtenschutzes und der Patientensicherheit **132**
Abstinenznachweis: EtG – die (neue) Analysemethode für Alkohol im Urin **136**
Buchbesprechung: Ausgebrannte Teams – Burnout-Prävention und Salutogenese **137**
Junge Mediziner beim Ärzte-Casting docs@work **138**
Gesundheits- und Altersvorsorge legen am meisten zu **139**
Serie: „Prävention von Psychischen Belastungen“ **140**
Risikobewertung von Nanomaterialien braucht geeignete Testverfahren **143**

Industrieinformationen

- Trotz Statin: Blutfette schlecht eingestellt **144**

Impressum

144

Positiv prägende Erfahrungen würden, so Prof. Hüther, gefördert von Inspiration und Begeisterung. Denn Verhaltens- und Haltungsänderungen seien nur möglich, wenn man sich für eine Sache begeistere. Grundlage für diese Begeisterung seien positive Erfahrungen, welche die Grundbedürfnisse des Menschen, also Zugehörigkeit und Autonomie, berücksichtigen. Führungskräfte hätten die Aufgabe, ihren Mitarbeitern diese positiven Erfahrungen zu ermöglichen, im besten Falle, sie selbst zu begeistern und zu inspirieren. In jedem Falle sollten Führungskräfte ihre Beschäftigten nicht daran hindern, inspiriert ihrer Arbeit nachgehen zu können.

Leider jedoch beschränkt sich die Führungsweisheit in vielen deutschen Betrieben auf Anordnen, Maßregeln und Erzeugen von Angst. Prof. Hüther wünscht Betriebe, wo nicht bestraft oder belohnt, sondern ermuntert und inspiriert werde – er fordert eine neue Potenzialentfaltungskultur!

Schauen wir also mit Inspiration und Begeisterung auf unsere Betriebe und wenden uns den dort wachsenden psychischen Belastungen zu. Unterstützen wir die dort Beschäftigten in einer positiven Haltung. Besinnen wir uns aber auch auf die Instrumente der betriebsärztlichen Tätigkeit, mit denen wir Einfluss nehmen können, indem wir andere Akteure im Betrieb begleiten und beraten.

In diesem Heft starten wir mit einem Dreiteiler zur Prävention psychischer Belastungen, der diese Aktionsfelder anhand von

Praxisbeispielen beleuchtet. Keine Beispiele, wie toll alles doch sein kann, eher Kasuistiken, die zeigen, wo es „knirscht“ aber auch wie kreative Lösungen zu finden sind.

Eine Buchrezension zum Thema Burnout-Prävention und Salutogenese in Arbeitsteams kann Sie hoffentlich zu weiterem Selbststudium inspirieren und begeistern.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen
Dr. Ulrike Hein-Rusinek.

Betriebsärztliche Leistungen durch in der Weiterbildung zur Arbeitsmedizin / Betriebsmedizin befindliche Ärzte

In letzter Zeit sind zunehmend Anfragen an die Bundesärztekammer gerichtet worden, ob unter Bezugnahme insbesondere auf die Vorschrift des § 4 Arbeitssicherheitsgesetz ASiG, nach welcher der Arbeitgeber als Betriebsärzte nur Personen bestellen darf, die über die arbeitsmedizinische Fachkunde verfügen, auch zusätzlich in der Weiterbildung zur Arbeitsmedizin oder zur Betriebsmedizin befindliche Ärzte schon eigenständig betriebsärztliche Leistungen erbringen können.

Erweiterung der Einsatzstundenkapazität der Weiterbilder

Dies würde folglich bedeuten, dass die von diesen Ärzten erbrachten Einsatzzeiten auf die betrieblichen Einsatzzeiten nach DGUV Vorschrift 2 angerechnet werden können, so der für Arbeitsmedizin zuständige Dezernent der Bundesärztekammer, Dr. Hans Jürgen Maas. In diesem Falle würde gefordert werden können, dass durch von Weiterbildungsassistenten erbrachte Einsatzzeiten die Einsatzstundenkapazität des Weiterbilders von insgesamt ca. 1.600 Stunden pro Jahr in angemessenem Umfang erweitert werden kann.

In diesem Zusammenhang hat die Bundesärztekammer bislang sowohl in Beratungen ihrer Fachgremien als auch bei externen Positionierungen immer die Auffassung vertreten und vertritt sie unverändert, dass zwar der in der Weiterbildung befindliche Arzt noch nicht zum Betriebsarzt mit selbständiger betriebsärztlicher Aufgabenerfüllung bestellt werden darf, sehr wohl dieser aber unter Anleitung des zur Weiterbildung befugten Arztes betriebsärztliche Leistungen erbringen darf, welche auf die vertraglich geschuldeten Einsatzstunden angerechnet werden können und insoweit auch die zeitliche Leistungskapazität des Weiterbilders grundsätzlich erhöhen können.

Kein Vergütungsabschlag für durch Weiterbildungsassistenten erbrachte Leistungen

Im Unterschied zum weiterbildungsbeauftragten Arzt darf der sich noch in Weiterbildung befindliche Arzt seine Leistungen noch nicht selbständig und eigenverantwortlich erbringen, wird aber für den ihn anleitenden Arzt in dessen Namen und unter dessen Ver-



Kontakt

Dr. med. Annegret E. Schoeller
FÄ für Arbeitsmedizin/ Umweltmedizin
Bereichsleiterin Arbeitsmedizin
im Dezernat V
Bundesärztekammer, Berlin
annegret.schoeller@baek.de

antwortung tätig. Vor diesem Hintergrund hat die Bundesärztekammer bisher auch jegliche Forderung nach einem Vergütungsabschlag für derart erbrachte betriebsärztliche Leistungen strikt abgelehnt.

Die Bundesärztekammer sieht sich veranlasst, im Hinblick auf die zum 01.01.2011 in Kraft getretene DGUV Vorschrift 2 und sich hieraus verstärkter ergebende öffentliche Diskussionen über betriebsärztliche Einsatzzeiten/-stunden auf die oben dargelegten Auslegungen nochmals nachdrücklich hinzuweisen. □