

rollen haben transparent und nachvollziehbar zu sein. Insbesondere die Einbestellung zu den Untersuchungen zur Abgabe einer Urinprobe hat kurzfristig und unvorhersehbar zu erfolgen. In der Regel wird über einen Zeitraum von 6 Monaten die Beibringung von mindestens 4, für einen Zeitraum von mindestens 12 Monaten von mindestens 6 unauffälligen Urintesten verlangt. Die Urinabgabe im Rahmen eines Abstinenzkontrollprogramms hat spätestens am Folgetag der Einbestellung zu erfolgen. Die Termine sollten dabei unvorhersehbar sein, z. B. in der selben

Woche zweimal oder eine Einbestellung erfolgt am Sonntag, damit Montags die Kontrolle erfolgt, ob am Wochenende konsumiert wurde. Es müssen dem Probanden klare und nachvollziehbare Verhaltensregeln bei Abwesenheit vorgegeben werden, wie z. B. die aktive Mitteilung von Urlaubszeiten, Schichtplänen, etc. Die Abgabe der Urinprobe hat unter der direkten Sicht eines Arztes oder verantwortlichen Toxikologen zu erfolgen. Im Moment dürfen noch alle Ärzte und Ärztinnen diese Überwachung durchführen, es ist aber ab 01.02.2012 eine erneute Änderung der

Medizinisch-Psychologischen Fahreignungsprüfung geplant. □

Dr. Monika Stichert

Quellen:

Fachbuch: Urteilsbildung in der Medizinisch-Psychologischen S. 172–180

Fahreignungsdiagnostik

Ethylglucuronid und Alkoholkonsum,

Institut für Rechtsmedizin, Forensische Toxikologie des Universitäts Klinikum Freiburg

Ratgeberzentrale,

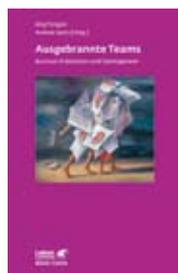
Daten aus der Alkoholwirtschaft 2004

www.mpu-ratgeber.com/etg_test_etg_wert

Buchbesprechung

Ausgebrannte Teams – Burnout-Prävention und Salutogenese

von Jörg Fengler, Andrea Sanz (Hrsg.)
im Klett-Cotta Verlag, „Leben Lernen“, 2011



Dieses Buch beschäftigt sich damit, dass nicht nur einzelne Menschen von Burnout bedroht sind, sondern dass auch Teams ausbrennen können. Dieser wenig beachteten Tatsache begegnet das Buch mit der Beschreibung und Analyse des Phänomens in den verschiedenen Arbeitsfeldern der Gesellschaft.

Im ersten Teil des Buches stellt Prof. Fengler dreizehn Charakteristika ausgebrannter Teams dar, die in der Selbstreflexion von Teams wie auch in der Teamberatung besonders hervortreten. Sie lassen sich den Hauptthemen Erschöpfung, Leistungsminderung und Entfremdung dem individuellen Burnout zuordnen. Sie werden um eine weitere wichtige Dimension, den Kohäsionsverlust, erweitert. Er tritt in ausgebrannten Teams in entscheidender Weise in Erscheinung und trägt wesentlich zu der Diagnose „ausgebranntes Team“ bei. Prof. Fengler ergänzt seine Kapitel mit Praxisbeispielen und einem Fragebogen als Screeninginstrument, das Vorgesetzte, Mitglieder des Teams oder auch dem Team nahestehende Personen zur Klärung der Frage heranziehen können, also auch wir Betriebsärzte. Er schreibt aber auch, dass die Begriffe „Team-Burnout“ und „ausgebrannte Teams“ natürlich nur sparsam verwendet werden und nur dann, wenn ein ausgeprägter Leidensdruck und ein dringender Beratungsbedarf besteht.

Andrea Sanz beschreibt danach den Prozess der Entstehung eines Team-Burnout vom anfänglichen Enthusiasmus bis zum Vollbild „ausgebranntes Team“. Die Darstellung berücksichtigt Einzel-Indikatoren jeder Etappe, Muster, Warnsignale, aus denen Konsequenzen gezogen werden können, und die Ebenen,

auf denen Interventionen indiziert sind. Dieser Beitrag ermöglicht eine Prozess-Diagnostik und macht sichtbar, dass in jeder Phase der Fehlentwicklung im Team vielfältige präventive Interventionen wünschenswert und möglich sind. Dies alles wird in einer sehr übersichtlichen Tabelle dargestellt, so dass jeder einen guten Überblick erlangen kann, um einschätzen zu können, in welcher Phase sich das Team gerade befindet und welche Interventionen dann möglich sind.

Im zweiten Teil des Buches wird in differenzierter Form dargestellt, welche Bedingungen dazu beitragen, dass Teams ausbrennen. Dabei nehmen die Autoren und Autorinnen die verschiedenen Subsysteme in den Blick, die auf das Team einwirken und gravierende Belastungen verursachen können. Auf Teamseite geht es dabei stets um die Parameter Arbeitsqualität, Kommunikation und Arbeitszufriedenheit.

Prof. Fengler u. a. untersuchen diese Risikofaktoren auf den Ebenen Person, Privatleben, Zielgruppen der Arbeit, das Team selbst, Vorgesetztenfunktion sowie Institution und Gesellschaft (Ausgebrannte Teams: Das 6-Faktoren-Risikomodell).

Im dritten Teil des Buches werden die Maßnahmen behandelt, die ergriffen werden können, wenn man ein Mitglied oder ein Berater eines ausgebrannten Teams ist. Prof. Fengler stützt sich dabei auf Konzepte, die sich aus seiner Sicht als besonders aussagekräftig erwiesen haben: Salutogenese, Positive Psychologie und Leistungsfähigkeit des Teams. Auch dieses Kapitel fand ich wiederum sehr hilfreich für meine betriebsärztliche Arbeit in der heutigen Zeit. Unter anderem wird ein Test zum Thema Beschleunigungsfalle im Unternehmen (modifiziert nach Bruch und Menges 2010) vorgestellt.

Auch die Durchführung von Supervision und Coaching in solchen Teams findet noch ein eigenes Kapitel.

Ich halte dieses Buch für absolut empfehlenswert für jeden, der in Organisationen Hilfestellungen gibt, wie das auch von uns Betriebsärzten und -ärztinnen durchaus immer wieder erwartet wird. □

Dr. Monika Stichert