

Allianz Deutschland AG, Betriebsgebiet Nord-Ost, Berlin¹, Stuttgarter Straßenbahnen AG², Siemens AG, Global Shared Services, Mannheim³, Boehringer-Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, Ingelheim⁴, Salzgitter AG, Salzgitter⁵, Facharzt für Arbeitsmedizin, Bad Mergentheim⁶, ias Unternehmensberatung GmbH, Berlin⁷, Klinik und Poliklinik für Psychosomatik und Psychotherapeutische Medizin der Universität Rostock (Direktor: Prof. Dr. med. Dr. rer. nat. Wolfgang Schneider)⁸, Selbstständige Betriebsärztin, Edenkoben⁹, CONTINENTALE Versicherung, Dortmund¹⁰

Psychotherapieweiterbildung für Arbeitsmediziner

Erfahrungen und Ausblick

E. Briedigkeit¹, C. Gartner-Werner², M. Grebe³, A. Jung⁴, B. Koch⁵, M. Majer⁶, A. Schröder-Wrusch⁷, A. Sohr-Dörschner⁸, I. Vrezas, B. Wasum⁹, J. Wentzek¹⁰, W. Schneider⁸

(eingegangen am 16.05.2012, angenommen am 10.07.2012)

Zusammenfassung

Psychotherapieweiterbildung für Arbeitsmediziner Erfahrungen und Ausblick

Vor dem Hintergrund der wachsenden Bedeutung die psychosoziale Problemstellungen in der Arbeitswelt einnehmen, sind Betriebsmediziner gefordert, sich für diese Themen zu professionalisieren. Als ärztliche

Weiterbildungsgänge bieten sich die „Psychosomatische Grundversorgung“ sowie der Zusatztitel „fachgebundene Psychotherapie“ an. In der vorliegenden Arbeit werden die Erfahrungen eines Weiterbildungscurriculums zur Erlangung des Zusatztitels „fachgebundene Psychotherapie“ von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Weiterbildungsgangs differenziert dargestellt. Abschließend wer-

den die möglichen Handlungsansätze, die sowohl die direkte Beziehung zum einzelnen Mitarbeiter als auch organisationsbezogenen Interventionen umfassen, diskutiert.

Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 2012; 47: 563–567

► Einleitung

Die „moderne“ Arbeitswelt ist durch eine Zunahme von psychosozialen Anforderungen charakterisiert, die vielfach als eine relevante Ursache der Entstehung von psychischen und psychosomatischen Erkrankungen diskutiert werden. Unter dem Eindruck, dass psychische und psychosomatische Störungen zahlenmäßig zugenommen haben – wie epidemiologische Studien nahelegen (siehe z. B. Jacoby u. Wittchen 2004) – und den sich daraus ergebenden gesundheits- und sozialpolitischen sowie volkswirtschaftlichen Konsequenzen hat sich die Sensibilität für diese Problemstellung gesamtgesellschaftlich, wie in den Betrieben und Institutionen zunehmend erhöht. Aber auch medizinische und psychologische Fachgesellschaften befassen sich in den letzten fünf Jahren mit dem Thema der psychosozialen Belastungen in der Arbeitswelt. Die Deutsche Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin (DGAUM) sowie der Berufsverband der Betriebs- und Werksärzte (VDBW) haben sich des Themas der „psychosozialen Herausforderungen der Arbeitswelt“ in den letzten Jahren in Forschungsprojekten, Weiterbil-

dungsveranstaltungen, Veröffentlichungen (z. B. VDBW 2008 und 2012) und Veranstaltungen angenommen.

Der Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte bietet in den letzten Jahren zunehmend Fortbildungsseminare zu einschlägigen Themen an und hat im Jahr 2009 gemeinsam mit der IG-Metall ein Symposium zu den psychischen Belastungen der Arbeitswelt durchgeführt, das einerseits eine gute öffentliche Resonanz gefunden hat, zum anderen aber auch auf Kritik bei den Arbeitgebern gestoßen ist. Die öffentliche und auch politische Bedeutung, die den psychosozialen Faktoren in der Arbeitswelt zugeschrieben wird, bildet sich auch in der Gründung eines Arbeitskreises „Psychische Gesundheit im Betrieb“ beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales ab, der auch Forschungsprogramme zur Implementierung von Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aufgelegt hat.

Die besonderen psychosozialen Anforderungen der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft (s. auch Schneider 2010) erfordern von vielen Arbeitnehmern ein hohes Ausmaß an kognitiven (z. B. Multitasking), kommunikativ-interaktionellen und

emotionalen Kompetenzen (z. B. Krankenhaustätigkeit, Altenpflege aber auch Gastronomie und öffentlicher Dienst). Durch die schnellen Veränderungen in der Arbeitswelt und die damit verbundene mangelnde Stabilität von Arbeitsverhältnissen sind viele Arbeitnehmer immer wieder gefordert, sich neu zu orientieren und anzupassen. Erfordert wird so häufig die lebenslange Bereitschaft zur Weiterbildung – schwierig gerade für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – sowie die Fähigkeit, mit wechselnden Arbeits- und Lebensverhältnissen umzugehen. Der Aufbau stabiler sozialer Netze, die emotionale Sicherheit vermitteln können, wird vor diesem Hintergrund schwieriger.

Die Arbeitsprozesse sind in besonderer Weise durch „weiche“ psychosoziale Belastungen charakterisiert, die insbesondere die Variablen Führungsstil, Kommunikations- und Organisationskultur, Transparenz von Entscheidungsprozessen, aber auch organisationale Werte umfassen (siehe z. B. Leiter u. Maslach 2007). Darüber hinaus ist das Verhältnis von Privat- und Arbeitsleben für die psychische Befindlichkeit von Bedeutung. Dazu zählen z. B. die Familienfreundlichkeit von Arbeitsverhältnissen