

WEH & ACH

Wer sich für eine Patientenverfügung entschieden hat, weiß deshalb noch lange nicht, was da nun eigentlich drin stehen muss und worauf es ankommt. Diese Fragen wollen ein Chefarzt und eine Fachärztin für Medizinrecht im Rahmen der kostenlosen Veranstaltungsreihe Medizin-Kompakt der Albertinen-Gruppe beantworten. „Patientenverfügung – was Sie beizeiten regeln sollten“: 28. Januar, 19 Uhr. Ev. Amalie Sieveking-Krankenhaus, Haselkamp 33, Hamburg.

Ursachen für Schulterschmerzen sollten möglichst schnell gefunden werden, weil sie das Leben der Betroffenen deutlich beeinträchtigen und chronisch werden können. Die Veranstaltung „Weg mit dem Schulterschmerz“ informiert über die häufigsten Auslöser für Schulterschmerzen und beantwortet die Frage, welche konservativen Therapiemöglichkeiten es gibt, bevor eine Operation notwendig wird: 28. Januar, 17.30 Uhr, Roland-Klinik, Niedersachsendamm 65 a, Bremen. Um telefonische Anmeldung wird am 27. Januar ab 9 Uhr unter 0421/8778330 gebeten.

Die Erste-Hilfe-Ausbildung in Deutschland wird ab dem 1. April von 16 auf neun Unterrichtseinheiten verkürzt. Das betrifft sowohl die Erste-Hilfe-Grundausbildung als auch die Schulung für betriebliche Ersthelfer. Um eine Unterrichtsstunde verlängert wird dagegen der Auffri-

schungskurs, der künftig ebenfalls neun Unterrichtseinheiten umfassen wird. Hintergrund ist laut Arbeiter-Samariter-Bund, dass viele Maßnahmen wie etwa die Herz-Lungen-Wiederbelebung einfacher geworden seien. Außerdem hätten Studien gezeigt, dass KursteilnehmerInnen umso nachhaltiger Erste Hilfe lernen, je kürzer die Dauer der jeweiligen Kurse sei.

Pflegekurse für Angehörige bietet das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein jetzt wieder in Kiel und in Lübeck an. Dort werden allgemeine Tipps und Tricks vermittelt und diese Kurse bieten außerdem die Möglichkeit, sich mit anderen Betroffenen auszutauschen. „Wie geht Pflege zu Hause“: 29. Januar, 5. und 12. Februar, jeweils 17 bis 20 Uhr. Patienteninformationszentrum Kiel, Arnold-Heller-Straße 3, Haus 27, 0431/5975976 oder Patienteninformationszentrum Lübeck, Ratzeburger Allee 160, Haus 73, 0451/5005974.

Die Konzertreihe „Musik Mensch Medizin“ des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Musik und Theater Hamburg startet in die neue Saison. Das Programm für 2015 gibt es unter www.musikmenschenmedizin.de und los geht es mit dem Abend „Jazz aus der neuen Welt“: 12. Februar, 18.30 Uhr im Foyer des Neuen Klinikums, Martinstraße 52, Hamburg. Der Eintritt ist frei.

STRESS Unternehmen sind seit einem Jahr verpflichtet, nicht nur körperliche, sondern auch psychische Fehlbelastungen der Beschäftigten zu vermeiden. Die Soziologin Susanne Nickel über Wertschätzung, Messmethoden und krank machendes Betriebsklima



Nicht nur Lärm, Staub oder schlechte Sitzmöbel sind am Arbeitsplatz belastend: Schlechtes Betriebsklima ist eine wahre Stressmaschine Foto: dpa

„Ohne Belastungen gehe ich ein“

INTERVIEW KATHARINA SCHIPKOWSKY

taz: Frau Nickel, psychische Belastung am Arbeitsplatz gibt es ja schon seit es Arbeitsplätze gibt. Was ist neu am Umgang damit?

Susanne Nickel: Einerseits haben sich die Arbeitsverhältnisse und damit auch die Belastungen verändert. In vielen neuen Bereichen gibt es gar keine Leistungsregulation mehr. Erfüllt man dieses Jahr ein Arbeitsziel, muss man es im nächsten Jahr über-treffen. Andererseits hat sich das Bewusstsein für Belastungen geschärft. Die Burnout-Debatte hat das Thema präsenter gemacht. Während es früher um klassische Arbeitsschutzthemen wie zum Beispiel Lärm und Staub ging, merken die ArbeitgeberInnen heute, dass psychische Fehlbelastungen auch wichtige Faktoren sind.

Was versteht man denn genau unter psychischer Fehlbelastung?

Zunächst sind alle Anforderungen, die von außen auf einen Menschen zukommen, Belastungen. Aber die können auch positiv sein. Wenn ich gar keine Belastungen habe, gehe ich ein. Aber der Rahmen muss stimmen: Viel Entscheidungsfreiheit auf der Arbeit ist nur dann gut, wenn ich auch qualifiziert bin, die Entscheidungen zu treffen, und wenn ich die nötigen Ressourcen dazu habe und die Organisation mir den Rücken stärkt. Sobald eine der Bedingungen nicht erfüllt ist, entsteht eine psychische Fehlbelastung.

Ist die immer weiter zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse auch schuld an einer höheren psychischen Fehlbelastung?

Flexibilisierung an sich ist an gar nichts schuld. Mitsprache daran zu haben, wie Prozesse ablaufen sollen, ist sehr positiv. Aber es kommt nicht nur auf das, wie an, sondern auch auf die Zielsetzung. Wenn eine generelle Bereitschaft besteht, die ArbeitnehmerInnen bei Zielvorgaben mitentscheiden zu lassen, und auch eine Veränderungsbereitschaft für Organisationsstrukturen besteht, dann ist das gut.

Das Arbeitsrecht wurde 2013 präzisiert: In der Regelung zu Sicherheit am Arbeitsplatz ist psychische Belastung nun explizit als zu bedenkender Faktor aufgeführt. Aber wie sollen die Unternehmen die erfassen? Da kommen Sie ins Spiel. Genau. Wir unterstützen die Arbeitgeber dabei, in einer sogenannten Gefährdungsbeurteilung neben den klassischen Arbeitsschutzthemen auch die psychischen Gesundheitsgefährdungen für ihre Beschäftigten zu erkennen. Dazu gucken wir erst mal, welche Belastungen es auszuhalten gibt. Wir sammeln die subjektiven Eindrücke der Beschäftigten, die meistens klare Hinweise darauf enthalten, wo die Belastungssituation nicht stimmig ist.

Wo hakt es denn meistens? Man kann vier Ebenen unterscheiden, auf denen eine Schief-lage bestehen kann. Erstens muss die Aufgabe stimmen, das heißt, die Anforderungen müssen der Qualifikation entsprechen. Oder wenn jemand beispielsweise im sozialen Bereich viele harte Geschichten von den KlientInnen hört, dabei seine eigenen Gefühle zurückstellen und nur für die KlientInnen da sein muss und permanent Empathie produzieren muss, dann ist das emotional sehr belastend.

Zweitens muss die Umgebung stimmen, also die klassischen Faktoren wie der Lärmpegel und die Lichtverhältnisse. Drittens die Arbeitsorganisation: Die Wege dürfen nicht zu lang sein, die Zeit muss ausreichen, Abläufe müssen stimmig sein. Und viertens: die sozialen Beziehungen. Also ein gutes Betriebsklima, gute Führungskultur. Oder auch eine gute Fehlerkultur: Habe ich das Gefühl, jemand lauert nur, dass ich einen Fehler mache? Oder sind Fehler auch zum Lernen da?

Aber ist die Belastungsschwelle nicht viel zu individuell, als dass man von allgemeinen Umständen auf die psychische Belastung Einzelner schließen könnte?

Ja, das ist individuell sehr verschieden. Aber wir gucken ja gar nicht, was die einzelne Person aushält, sondern welche Belastungen es gibt und wie man sie verringern kann. Die ExpertInnen sind immer die Arbeitenden selbst. Als ArbeitgeberIn muss ich also ganz simpel meine MitarbeiterInnen fragen. Dafür gibt es diverse Methoden. Ich arbeite mit einem Mix aus Fragebögen und Workshops, um rauszufinden, wie die Arbeitenden die Belastung wahrnehmen. Man fragt immer weiter: Was ist an den Umständen belastend? Was heißt Belastung in dem konkreten Fall? Welche kleinen Faktoren addieren sich?

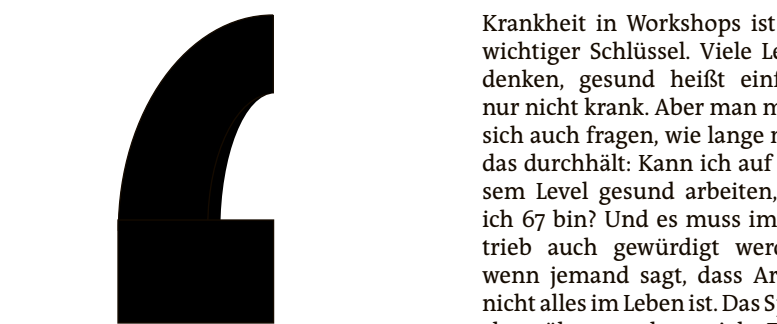
Haben Sie ein konkretes Beispiel für eine belastende Situation am Arbeitsplatz?

In einem Betrieb haben die MitarbeiterInnen sich über einen Abteilungsleiter beklagt, der schlecht mit ihnen umging. Auf Nachfragen schilderten sie, dass der Vorgesetzte häufig unfreundlich und gestresst auf-

tauchte. Anweisungen änderte und alle ihre Abläufe durcheinanderbrachte. Dahinter lag ein ganzes Ursachenknäuel: Der Vorgesetzte war häufig mit geänderten Kundenwünschen und deren Zeitdruck konfrontiert, im Unternehmen waren aber nur die Standardprozesse definiert und für davon abweichende Situationen waren weder Zeit noch Handlungsmuster eingeplant. Außerdem hatte der Vorgesetzte einen wenig wertschätzenden Führungsstil und war selbst überlastet. Die Beschäftigten der Abteilung wurden nicht als ExpertInnen ihrer Arbeitsabläufe gesehen und in die Lösung der brennlichen Situation einbezogen, sondern als BefehlsempfängerInnen behandelt.

Und was macht man dann?

In so einem Fall ist es wichtig, dass man ein abgestimmtes Vorgehen entwickelt, bei dem die Beschäftigten miteinbezogen werden. Das schafft Akzeptanz und verbessert den Ablauf. Aber auch die besonderen Belastungen der Führungskraft müssen beachtet werden. Nur wer seine eigene Gesundheit ernst nimmt, kann auch gut führen. Zu einem guten Führungsstil gehört es allerdings, nicht nur bei Problemen aufzutauchen, sondern seinen MitarbeiterInnen im ruhigeren Alltag wertschätzend und interessiert zu begegnen. Ein gutes Team kann vieles auffangen. Aber auch wenn das Betriebsklima gut ist, der Schreibtischstuhl aber schlecht, funktioniert das Ganze nicht und man kriegt eben doch Rückenschmerzen. Ein ganzheitlicher Blick ist wichtig. Merken die Arbeitenden auch manchmal gar nicht, wie viel Stress sie eigentlich haben? So ist es. Das gemeinsame Sprechen über Gesundheit und



Viele Leute denken, gesund heißt einfach nur nicht krank. Aber man muss sich auch fragen, wie lange man das durchhält: Kann ich auf diesem Level gesund arbeiten, bis ich 67 bin?

Susanne Nickel ■ 44, die Soziologin arbeitet für die Bremer Organisationsberatung Sujet und berät etwa Unternehmen, wie sie die Arbeitsumgebung von Stuhl bis Stimmung gesundheitsgerecht gestalten können.

Die Erforschung des Wir-Empfindens

EU-PROJEKT Forscher vom Hamburger Universitätsklinikum wollen verstehen, wie Kommunikation ohne Worte funktioniert, um einen Roboter mit Gefühlen zu entwickeln

Vieles kann die Technik schon: Waschmaschinen versenden SMS, wenn die Wäsche fertig ist, Schrittmacher bringen bei Herzrhythmusstörungen selbstständig das Herz wieder in den richtigen Takt. Gefühle verstehen war bisher eher nicht Sache der Technik. Am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) wird jetzt an einem Roboter geforscht, der mit Menschen ohne Worte interagieren können soll. Untersucht werden soll etwa, wie Menschen mit und Menschen ohne Autismus mit Robotern kooperieren.

Das Grundlagenforschungsprojekt „Socialising Sensori-Motor Contingencies“ ist auf vier Jahre angelegt und wird von der EU insgesamt mit knapp 3,8 Millionen Euro gefördert. An dem Hamburger Projekt sind insgesamt acht Forschergruppen aus vier Ländern beteiligt und mehr als 900.000 Euro Fördergelder fließen direkt an den Hamburger Standort. Die UKE-Forscher wollen, dass Roboter künftig sensibel für menschliche Bewegungen und Gesten werden und Bewegungen ihres Gegenübers so gar voraussehen können.

„Das Hauptziel des Projekts ist die Erforschung eines neuen Konzeptes zu Erklärung des Wir-Empfindens“, sagt Alexander Maye vom Institut für Neurophysiologie und Pathophysiologie im UKE, wo das Projekt angesiedelt ist. Die Forscher untersuchen die Interaktionen zwischen Versuchspersonen, um auf dieser Grundlage dann Modelle zu entwickeln, mit denen künftig Roboter gesteuert werden könnten. Am Ende soll ein Roboter herauskommen, der für menschliches Verhalten sensibler ist. Der könnte dann auch die nonverbale Kommunikation interpretieren.

Dabei orientieren sich die Forscher an alltäglichen Tätigkeiten. „Stellen Sie sich vor, Sie wollen mit einem Roboter zusammen bei einem Umzug Möbel durch ein enges Treppenhaus tragen, selbstverständlich ohne anzuecken“, sagt Andreas Engel, Koordinator des EU-Forschungsprojekts am UKE. „Zwei Menschen schaffen das schweigend, die Krankheit in Workshops ist ein wichtiger Schlüssel. Viele Leute denken, gesund heißt einfach nur nicht krank. Aber man muss sich auch fragen, wie lange man das durchhält: Kann ich auf diesem Level gesund arbeiten, bis ich 67 bin?“

Die Forscher untersuchen die Interaktionen zwischen Versuchspersonen, um auf dieser Grundlage dann Modelle zu entwickeln, mit denen künftig Roboter gesteuert werden könnten. Am Ende soll ein Roboter herauskommen, der für menschliches Verhalten sensibler ist. Der könnte dann auch die nonverbale Kommunikation interpretieren. Dabei orientieren sich die Forscher an alltäglichen Tätigkeiten. „Stellen Sie sich vor, Sie wollen mit einem Roboter zusammen bei einem Umzug Möbel durch ein enges Treppenhaus tragen, selbstverständlich ohne anzuecken“, sagt Andreas Engel, Koordinator des EU-Forschungsprojekts am UKE. „Zwei Menschen schaffen das schweigend, die



„Pepper“ wird als Roboter beworben, der Emotionen lesen kann: Vielleicht versteht er den Softbank-Chef Masayoshi Son Foto: dpa

Hamburger spenden wieder mehr Organe

LEBENSRETTEND Bundesweit stagniert die Zahl der Organspender aber weiter auf niedrigem Niveau

Die Zahl der OrganspenderInnen hat sich in Hamburg gegen den bundesweiten Trend erhöht. Im vergangenen Jahr stieg die Zahl der OrganspenderInnen in Hamburg im Vergleich zum Vorjahr von 39 auf 45, teilte die Deutsche Stiftung Organtransplantation jetzt mit. Die Zahl der spendenden Organe kletterte von 133 im Jahr 2013 auf 173 im vergangenen Jahr. Das entspricht einem Plus von 23 Prozent.

Jede Organspende könne ein Leben retten, teilte Hamburgs Gesundheitsministerin Cornelia Prüfer-Storcks (SPD) mit. „Wir werden deshalb nicht müde werden, über das Thema zu informieren, um keine falschen Ängste vor der richtigen Entscheidung für einen Organspendeausweis aufkommen zu lassen.“

In Schleswig-Holstein ist die Spendenbereitschaft nahezu unverändert geblieben: Im Jahresvergleich 2013 und 2014 ging die Zahl der OrganspenderInnen minimal von 22 auf 20 zurück. Die Zahl der spendenden Organe sank im gleichen Zeitraum von 71 auf 67.

Auch bundesweit hat sich die Zahl der OrganspenderInnen im

vergangenen Jahr mit 864 stabilisiert. Ein Jahr zuvor gab es 876 OrganspenderInnen. Auf eine Million EinwohnerInnen kamen damit rechnerisch 10,7 Spender.

Die Summe der in Deutschland gespendeten Organe verringerte sich minimal um 46 auf insgesamt 2.989. Aus dem Eurotransplant-Verbund wurden im Jahr 2014 in Deutschland insgesamt 3.169 Organe transplantiert und damit etwas weniger als im Vorjahr. 2013 waren es 3.248 Organe.

„Die Zahl der Organspender hat sich im vergangenen Jahr auf niedrigem Niveau stabilisiert“, sagte der Medizinische Vorstand der Stiftung Organtransplantation, Axel Rahmel. Für die Patienten auf der Warteliste und ihre Angehörigen sei die Situation daher weiter sehr bedrückend, da die Wartezeit aufgrund der niedrigen Zahl an Spenderorganen länger werde und die Chance auf eine Transplantation abnehmen könne.

Nach Angaben der Stiftung Eurotransplant warten in Deutschland derzeit rund 10.600 Patienten und Patientinnen auf ein Spenderorgan. (dpa)

angela blumberger dipl. psychologin Praxis für Hypnosetherapie und Hypnobirthing BREMEN Fon 0421/33069366 Am Markt 1 28195 Bremen www.hypnosystem.de

SOLIHILFE SOLIDARISCHE HILFE IM ALTER SHA GMBH Antifaschistischer Pflegedienst sucht ex. Pflegekräfte in Teilzeit (auch Minijob) mit Pkw-FS. www.solihilfe.de/info@solihilfe.de Tel.: 040 - 38 68 66 -0 Lagerstr. 30-32, 20357 Hamburg

Wie schnell muss man sein, um seine Ziele zu erreichen? 19 km/h, 4 km/h, 25 km/h, 0,1 km/h, 14 km/h Menschen sind unser Leben. ajsterdorf 150 Jahre Evangelische Stiftung Alsterdorf // www.alsterdorf.de

Happy End! Ein Drehbuch mit glücklichem Ende? Damit die Alzheimer-Krankheit nicht zum Dieb unserer Erinnerungen wird, übernehmen Sie Regie und spenden Sie für eine filmreife Zukunft ohne Alzheimer. Nutzen Sie das Spendenformular unter folgendem Link: www.alzheimer-forschung.de/3951

GESUNDHEIT Im Zentrum der redaktionellen Berichterstattung stehen aktuelle Entwicklungen und Trends bei Forschung, Therapie und Prävention. Portraits einzelner Einrichtungen und Institute gehören ebenso zum Konzept dieser Seiten wie Tipps, Termine und Anregungen für Interessierte und Patienten. Erscheinungstermin: Samstag, 14. März 2015 Nutzen Sie das vielfältige redaktionelle Umfeld dieser Seiten, um sich einer motivierten und interessierten Leserschaft sowie zahlreichen Multiplikatoren zu präsentieren. Anzeigenschluss: Dienstag, 10. März | 16 Uhr Weitere Informationen und Leserschaftsdaten: taz.nord Anzeigenabteilung | anzeigen@taz-nord.de Telefon: Hamburg (040) 38 90 17 454 | Bremen (0421) 9 60 26 442