

Have Fun At Work

*Nichts in der Welt ist so ansteckend
wie Gelächter und gute Laune.* ”

(Charles Dickens)

Unsere Station stellt sich im Intranet und in diversen Stellenangeboten als ein kleines, kompetentes, humorvolles und flexibles Team vor. All diese Adjektive kann ich eigentlich nur bestätigen – obwohl uns der Humor in den letzten Wochen schon ein wenig flöten gegangen ist. Doch ich will hier nicht jammern. Das wäre ohnehin kontraproduktiv, auf ziemlich hohem Niveau und schlimmstenfalls langweilt es Außenstehende.

Da ich aber meist bemüht bin, für ein gutes Arbeitsklima zu sorgen – denn schließlich will ich es hier so schön wie möglich haben –, muss ich mir langsam etwas einfallen lassen. Obwohl ich per se schon sehr witzig bin, scheint das im Moment nicht auszu-

reichen, um mich und meine Kollegen wieder fröhlicher werden zu lassen. Und da es scheinbar für alles und jedes eine Fortbildung gibt, habe ich mich im Intranet und Internet nach Hilfe umgesehen. Laut Fortbildungskatalog unseres Hauses kann ich von A wie Aromatherapie bis Z wie Zeitmanagement alles lernen. Mit H wie Humor oder L wie Lachen sieht es allerdings eher schlecht aus. Dafür habe ich im World Wide Web einiges gefunden. Zum Beispiel eine Ausbildung zum Humortrainer, die nach mehreren Wochen mit dem Humormaster endet – das dauert mir allerdings zu lange. Dann wären noch freie Plätze für ein im Juli dieses Jahres in München von „Management Circle – Bildung für die Besten“ angebotenes Seminar: „Führen und Präsentieren mit Humor“. Dieses



Seminar dauert nur ein Wochenende und ist für nicht weniger als 2.200 Euro zu haben. Obwohl ich nicht einmal Reisekosten hätte, würde wohl meinen Vorgesetzten das Lachen vergehen, wenn ich den entsprechenden Fortbildungsantrag stellen würde. Also habe ich das lieber gelassen.

Was ich suche, muss schnell gehen und nach Möglichkeit wenig, besser noch gar nichts kosten. Dann: ein Treffer! „Have Fun At Work – 22 Tipps für mehr Spaß und Zufriedenheit bei der Arbeit.“ „1. Mach Pausen“ – sehr gern. „2. Wähle Humor, Dankbarkeit, Höflichkeit und positives Denken“ – aha! ... „4. Nicht klagen, sondern handeln“ ... „12. Denke wie ein General – arbeite wie ein Soldat.“ Zu diesen Tipps fehlen mir die Worte. Am schönsten finde ich Tipp Nr. 13: „Genieße dein Mittagessen. Mache deine Mittagspause, wann immer es geht, außerhalb des Gebäudes. Diese Phase ist wichtig, um wieder Energie zu tanken. Tageslicht und Sonnenstrahlen sind wahre Kraftspender. Perfekt ist ein kleiner Spaziergang oder ein 15–30 minütiges ‚Powernickerchen‘.“ Der Ratgeber endet mit: „22. Passe dich an.“

Wahrscheinlich habe ich Coach Rainer (Autor, Familienname unbekannt) nur falsch verstanden. Vielleicht bin ich aber auch einem Sektenprogramm aufgesessen oder es ist eine Satire und ich habe es nicht erkannt. Auf jeden Fall hilft mir das nicht weiter.

Dabei ist Humor, Lachen und gute Laune – auch während der Arbeit – nicht zu unterschätzen. Lachen ist gut gegen Stress, Anspannung und Angst. Es ist gut für die Psyche und das Immunsystem. Lachen aktiviert etwa 300 verschiedene Muskeln und macht daher wahrscheinlich auch noch schlank. Auf jeden Fall ist es ein nützliches Bindeglied zwischen Kollegen und zwischen Pflegekräften und Patienten. Ich bin nur froh, dass ich während der Recherchen gelernt habe, dass mein Problem nicht neu ist. Ich habe Artikel gefunden, in denen es darum geht, ob Krankenhaus und Humor sich ausschließen. Mein Antwort: NEIN! Ob Führung und Humor getrennte Welten sind? NEIN! Oder ob Pflege(n) Spaß machen darf? JA!

In Amerika gibt es sogar eine Fachgesellschaft „Nurses for Laughter“. Die Gelotologie ist die Wissenschaft des Lachens. Es gibt Humorforschung, Humorthherapie und Humoranwendungen.

Die Kinderstation in unserer Klinik wird von den Klinikclowns Dr. Uuups und Dr. Gurki besucht. Für die Kinder sicherlich ein großer Spaß. Aber auch das hilft mir nicht wirklich weiter.

Doch ein Ass habe ich noch im Ärmel. Nämlich meine Kollegin und Stellvertretung Michaela. Hat sie mir doch seinerzeit zu Beginn ihrer Tätigkeit und nicht ohne Stolz berichtet, dass sie eine Fortbildung (mit Zertifikat!) zum Thema „Humor in der Pflege“ besucht hat. Nun ist es Zeit, dass sie aus dem Vollen schöpft und mich, alle Kolleginnen und Patienten von ihrem Wissen profitieren lässt. Ich erwarte jetzt großes und nachhaltiges Entertainment und eine super Stimmung auf unserer Station.

Das kann ja heiter werden!

Ihre

Heidi Günther

hguenther@schoen-kliniken.de

Sexuelle Nötigung einer Arzthelferin am Arbeitsplatz

Ein Arzt, der wegen sexueller Nötigung einer Arzthelferin rechtskräftig zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr auf Bewährung verurteilt worden ist, hat sich – insbesondere, wenn er nach dem Vorfall weiterhin versucht hat, sein Opfer allein in den Praxisräumen anzutreffen – als unwürdig zur Ausübung des ärztlichen Berufs erwiesen.

OVG Saarland, Urteil v. 29.05.2013 – 1 A 306/12

Schweigepflicht bei Verdacht auf Kindesmisshandlung

Die Eltern eines Kindes verklagten ein Krankenhaus auf Zahlung von Schmerzensgeld wegen Verletzung der Schweigepflicht. Die Mitarbeiter des Krankenhauses hatten dem Landeskriminalamt und dem Jugendamt mitgeteilt, dass bei dem Kind die für ein Schütteltrauma typischen Verletzungen vorlägen, deren Herkunft ungeklärt sei. Das hierauf eingeleitete Ermittlungsverfahren gegen die Eltern wurde später eingestellt, da zwar ein Schütteltrauma vorgelegen habe, aber nicht festgestellt werden könne, dass die Eltern dafür verantwortlich waren. Trotz dieses Umstands lehnte das Gericht den Schmerzensgeldanspruch der Eltern ab, da die Verletzung der ärztlichen Schweigepflicht gemäß § 34 StGB gerechtfertigt sei. Dazu müsse weder eine Misshandlung nachgewiesen werden, noch sei ein hinreichender Tatverdacht gemäß § 170 Abs. 1 StPO erforderlich.

Kammergericht Berlin, Urteil v. 27.06.2013 – 20 U 19/12

Entbürokratisierung der Pflegedokumentation

Grundsätzlich gilt der Leitsatz:

Die pflegerische Leistung gilt nur als erbracht, wenn sie auch dokumentiert ist. Doch es ist zu differenzieren: Im Bereich der Behandlungspflege sollte weiterhin der Einzelleistungsnachweis Dokumentationsstandard sein, bei der stationären Grundpflege hingegen kann auf Einzelleistungsnachweise verzichtet werden, wenn eine übergeordnete schriftliche Leistungsbeschreibung vorliegt und die Durchführung der Maßnahme z. B. durch ankreuzen auf der Checkliste bestätigt wird. Dies gilt nicht in der ambulanten Pflege, da die Einzelleistungsnachweise auch der Grundpflege als Abrechnungsgrundlage dienen.



AUTOR



Dr. Tobias Weimer, M.A., Fachanwalt für Medizinrecht, Management v. Gesundheitseinrichtungen
WEIMER I BORK – Kanzlei für Medizin-, Arbeits- & Strafrecht
Frielinghausstr. 8, 44803 Bochum
E-Mail: info@kanzlei-weimer-bork.de

