

«Zeit zu gehen, lieber Chef ...»

Mirjam Tanner

Dr. med., Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, Leitungsausschuss ReMed

Wenn Vorgesetzte der kommenden Generation auch im fortgeschrittenen Alter nicht Platz machen wollen, kann dies zu schweren Spannungen führen. Wie ReMed, das Unterstützungsnetzwerk für Ärztinnen und Ärzte, Betroffene in solchen Konflikten beraten und stärken kann, zeigt der folgende Bericht aus einem Institut für Anästhesiologie.

Damit ich sie nicht in der Klinik anrufen muss, wird der Erstkontakt mit der Kollegin ein Telefongespräch zur späten Stunde. «Ich bin am Ende meines Lateins und so frustriert, Sie können sich das gar nicht vorstellen», erzählt sie. «Vor zwei Jahren bereits hätte ich die kleine Anästhesiologie übernehmen sollen. Zumindest wurde ich mit diesem Auftrag 2011 zur Leitenden Ärztin befördert. Und nun eröffnet mir mein Chef, die Nachfolge sei für ihn nun doch noch nicht geregelt, er wolle die Stelle noch einmal neu ausschreiben lassen – das wäre dann zum dritten Mal!

«Es ist ihm wohl zu viel, mit allen Entwicklungen Schritt zu halten.»

Wissen Sie, ich kenne meinen Chef seit über 20 Jahren und weiss ganz genau, worin seine Stärken früher lagen. Jetzt ist er einfach alt geworden und zunehmend unsicherer, vergesslicher. Das Schlimmste für uns Mitarbeitende ist jedoch sein konsequentes Desinteresse und wie er sich querstellt gegenüber praktisch sämtlichen Modernisierungen und neuen technischen Errungenschaften auf unserem Gebiet. Er äussert sich abwehrend und abschätzig, weil es ihm wohl zu viel ist, mit allen Entwicklungen Schritt zu halten.

Mangelnde Offenheit und Geringschätzung

Mit dieser Haltung legt er die Weiterentwicklung unserer gesamten Abteilung lahm. Er meint zum Beispiel, für ihn sei es nicht nötig, eine Plexusanästhesie Ultraschall-kontrolliert durchzuführen, das sei totaler Quatsch und doch bloss für Hobbyanästhesisten. Wie muss das bloss für unsere Assistenzärzte sein, unter so einem Chef zu arbeiten? Die Oberärzte haben die letzte Woche gar gefordert, dass der Chef keine Arbeit mehr

am Patienten durchführen dürfen solle. Ehrlich gesagt, das ist doch eine total widerliche Situation für alle und absolut unwürdig für den Chef!

Solche Dinge habe ich bisher nie über meinen Chef geäussert, ich bin immer loyal gewesen, habe ihm sogar aus etlichen peinlichen Situationen herausgeholfen. Er hingegen hat mir schon öfters Steine in den Weg gelegt, die ich kommentarlos weggeräumt habe. Und nun erläutert er mir vor ein paar Tagen, es werde noch eine Weile dauern, bis er gehe. So wird das noch Jahre dauern und die Zusammenarbeit immer unmöglicher.»

Coaching statt Kündigung

Eines war klar: Die Kollegin war stinkesauer und sehr nahe daran, ihre Kündigung einzureichen. Im knapp einstündigen Telefongespräch kamen wir zum Schluss, dass in dieser kräfteaubenden Situation die Unterstützung durch einen professionellen Coach lohnenswert sei. Wobei dieser mit der Arbeitsweise in Spitälern gut vertraut sein müsste. Wir konnten in der Region der Kollegin einen zum Netzwerk von ReMed gehörenden

ReMed ist für Sie da

Benötigen Sie oder jemand aus Ihrem Umfeld professionelle Hilfe? Wenden Sie sich an ReMed: Das Unterstützungsnetzwerk für Ärztinnen und Ärzte respektiert das Arztgeheimnis und berät Sie kompetent. ReMed begleitet Sie in beruflichen und persönlichen Krisen. Auf Ihre Kontaktnahme meldet sich das Beraterteam innerhalb von 72 Stunden zurück. Weitere Informationen und Kontakt: www.swiss-remed.ch, [help\[at\]swiss-remed.ch](mailto:help[at]swiss-remed.ch), Tel. 0800 0 73633.



Vertrauen, Takt, Planung und Kommunikation: Soll ein Chefposten neu besetzt werden, kann ReMed entscheidend zum Gelingen beitragen.

den Coach vermitteln, der selbst Mediziner ist und die Situation in Kliniken bestens kennt.

Sechs Monate nach ihrer Kontaktnahme meldete sich ReMed bei der Kollegin für die Feedback-Befragung. Sie teilte von sich aus mit, das Coaching habe sie nachhaltig gestärkt. So sei sie heute in der Lage, wieder auf eine ruhigere und verständnisvollere Weise mit ihrem Chef in Kontakt zu treten. Sie sehe nun nicht mehr bloss ihre eigene Frustration und Wut, sondern zunehmend auch die Not und Verzweiflung ihres Chefs im Zusammenhang mit seiner Pensionierung. Erst jetzt habe sie realisiert, wie vereinsamt dieser seit seiner Scheidung vor 5 Jahren sei. Er habe ausser seinem Beruf nichts Erfüllendes und Erfreuliches im Leben. Die wieder erstarkte Verbundenheit mit ihm und das zurückgekehrte Vertrauen hätten dazu geführt, dass die Nachfolge inzwischen verbindlich geregelt ist.

Intervisionsgruppen: Termine 2017

ReMed initiierte 2009 kollegiale Intervisionen, auch auf Wunsch von Kolleginnen und Kollegen. Seither organisiert das Unterstützungsnetzwerk regelmässig Peer-groups (6–10 Teilnehmer, 2–3-mal/Jahr). Die Teilnehmenden erarbeiten gemeinsam ihre Fallfragen zu Mentoring, Coaching, Beratung, Therapie und anderen Aspekten kollegialer Begleitung (juristisch, versicherungsrechtlich usw.). Setzen Sie sich mit uns in Verbindung, nehmen Sie an einer Sitzung teil und lernen Sie unsere Arbeit kennen. Kontakt: Peter Birchler, Tel. 044 342 09 10 oder peter.birchler[at]hin.ch. Restliche Daten für 2017: 26.10., 16.11., 23.11., jeweils 14–18 Uhr, Hotel Central Plaza, Zürich.

Korrespondenz:
mirjam.tanner[at]hin.ch

Bildnachweis
© Vbaleha | Dreamstime.com