

Radiologie 2024 · 64:65–68
<https://doi.org/10.1007/s00117-023-01205-9>
 Angenommen: 16. August 2023
 Online publiziert: 15. September 2023
 © The Author(s), under exclusive licence to Springer Medizin Verlag GmbH, ein Teil von Springer Nature 2023

Redaktion

F. Bamberg, Freiburg (Leitung)
 U. Attenberger, Bonn
 M. Eisenblätter, Detmold
 J. A. Luetkens, Bonn
 I. Molwitz, Hamburg
 K. Müller-Peltzer, Freiburg
 M. Notohamiprodjo, München
 B. Sigl, Wien
 A. A. Tavakoli, Mannheim
 L. Ullrich, München



New Work in der Radiologie

Lucia D. Beissel^{1,2} · Fabian Bamberg³ · Julian A. Luetkens^{1,2}

¹ Klinik für Diagnostische und Interventionelle Radiologie, Universitätsklinikum Bonn, Bonn, Deutschland

² Quantitative Imaging Lab Bonn (QILaB), Universitätsklinikum Bonn, Bonn, Deutschland

³ Abteilung für Diagnostik und Interventionelle Radiologie, Universitätsklinikum Freiburg, Medizinische Fakultät, Universität Freiburg, Freiburg, Deutschland

Medizin im Wandel der Gesellschaft

Betrachtet man die Medizin im Wandel der Gesellschaft, so zeichnen sich zwei übergeordnete Trends ab: Zum einen findet sich eine Überbelastung durch Fachkräftemangel bei gleichzeitig hoher Verantwortung. Zum anderen rücken Themen wie Work-Life-Balance oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserer heutigen Gesellschaft immer mehr in den Vordergrund. Um diesen beiden, langfristig nicht miteinander vereinbaren Trends zu begegnen, ist es notwendig, Konzepte eines „Neuen Arbeitens“ in die Medizin bzw. in die Radiologie zu überführen.

Was ist New Work?

Das Konzept New Work, zu Deutsch „Neues Arbeiten“, ist auf den Sozialphilosophen Frithjof Bergmann zurückzuführen und beschreibt eine philosophisch-soziologisch geprägte Auseinandersetzung mit der Frage, wie Menschen sich in ihrer Arbeit selbst verwirklichen können und selbstbestimmt arbeiten können [4, 7]. Es existieren verschiedene Ansätze, z. B. arbeitszeitbezogene Ansätze, strukturelle bzw. organisatorische Ansätze oder auch Ansätze mit

Bezug auf das Thema „Diversität“ [4]. Letzteres impliziert, dass sich Unternehmen um Inklusion und Vielfalt bemühen [3]. Beispiele für bereits umgesetzte New-Work-Konzepte gibt es in mehreren Branchen [6, 7]: Die Waldkliniken Eisenberg in Thüringen z. B. sind ein architektonisches New-Work-Konzept, in das die Mitarbeiter einbezogen wurden [5, 7]. Das Krankenhaus hat den Charakter eines Sternehotels und bietet moderne Konzepte wie einen Check-in-Automaten, mit dem sich ambulante Patienten selbst anmelden können und per Mobiltelefon zu ihrem Termin aufgerufen werden [5]. Eine Reduktion von Nacharbeit in einem Bäckereibetrieb in München durch u. a. technischen Fortschritt sorgt für eine gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit und Attraktivität des Berufs [6]. Die Münchener S-Bahn wiederum bietet ihren Mitarbeitern Freiheiten in Bezug auf die zeitliche Arbeitseinteilung und eine aufgelockerte Hierarchie [6].

New Work aus der wirtschaftlichen Perspektive

Aus der Perspektive von Praxen, Abteilungen oder Kliniken, die im Wettbewerb miteinander stehen, ist es essenziell, Mitarbeiter für sich zu gewinnen und lang-



QR-Code scannen & Beitrag online lesen

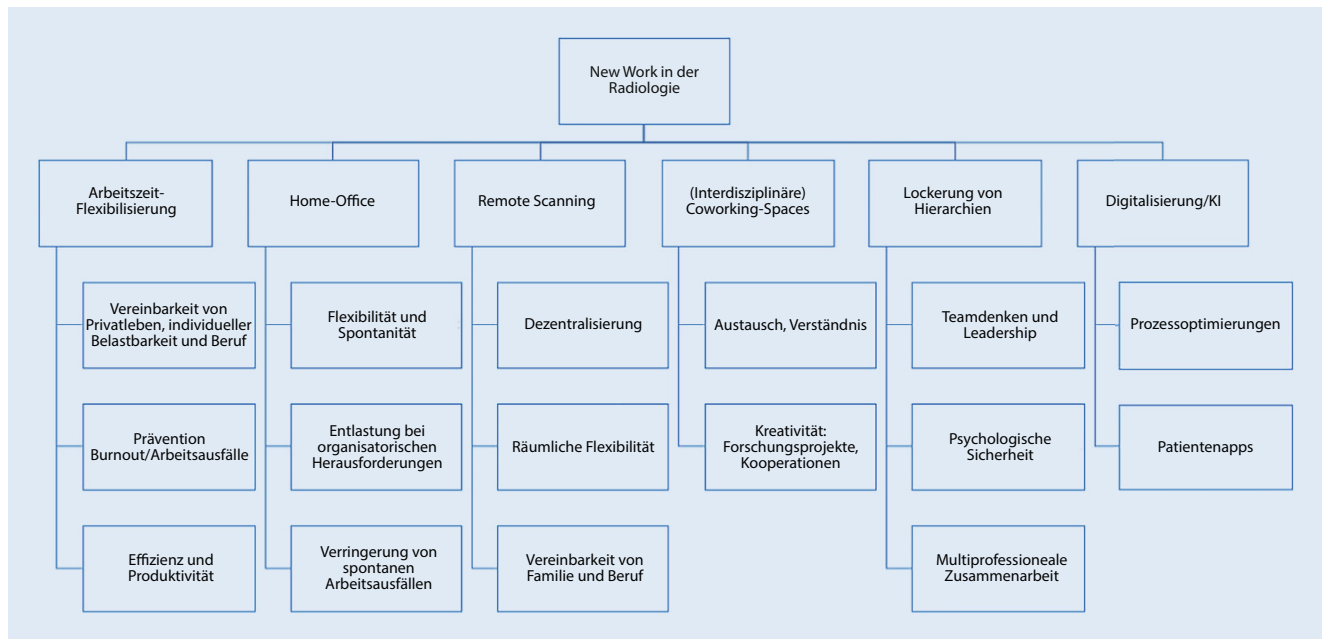


Abb. 1 ▲ Umsetzungsmöglichkeiten von New Work in der Radiologie

fristig an sich zu binden. Gerade mit Blick auf den gesellschaftlichen Wandel, in dem Work-Life-Balance eine immer größere Bedeutung einnimmt, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass Unternehmen, die nicht mit der Zeit gehen und sich dem gesellschaftlichen Wandel anpassen, perspektivisch hinsichtlich Mitarbeitergewinnung nicht mehr konkurrenzfähig sind [6]. Zudem können erfolgreich umgesetzte New-Work-Ansätze die wirtschaftliche Profitabilität von Betrieben steigern.

New Work in der Radiologie

Mit einer steigenden Arbeitsbelastung gibt es gerade im medizinischen Bereich einen hohen Bedarf an Umstrukturierung und Optimierung. Gerade die Radiologie hat aufgrund der Technisierung und Strukturierbarkeit des Faches die Chance, eine Vorreiterposition im Bereich New Work für den medizinischen Sektor einzunehmen. Hiervon sollen im Folgenden Beispiele im Sinne von sechs Anwendungsmöglichkeiten näher beleuchtet werden, welche in **Abb. 1** zusammengefasst sind.

- **Arbeitszeit-Flexibilisierung:** Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten nimmt einen immer größeren Stellenwert ein. Gerade in einer weiblich dominierten Branche wie der Medizin ist dies ein entscheidender Punkt, z. B.

mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Konzepte wie Home-Office, Jobsharing oder Wunscharbeitszeiten können die Arbeitnehmerzufriedenheit und somit auch die Effizienz/Produktivität steigern. Beim Jobsharing kann eine/mehrere Vollzeitstelle(n) von zwei oder mehr Arbeitnehmern geteilt werden. Mit Wunscharbeitszeiten kann die Arbeitsmenge (Teilzeit/Vollzeit) flexibel angepasst werden [2]. Nicht zuletzt kann hierdurch auch Arbeitsausfällen, z. B. durch Burnout, präventiv begegnet werden.

- **Home-Office:** Home-Office ist ein bereits viel etabliertes Konzept. Das Arbeiten von zu Hause ist gerade für Eltern oder Pflegenden von Angehörigen attraktiv. Es bietet eine größere Flexibilität/Entlastung bei der Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf. Gerade die Radiologie bietet sich sowohl im niedergelassenen Bereich als auch in der Klinik hierfür an, da das Reading, die Befunderstellung oder auch die Vorbereitung von Tumorboards etc. nicht zwingend eine unmittelbare örtliche Präsenz voraussetzen. Das Befunden von zu Hause, z. B. bei krankem Kind, führt zu weniger organisatorischem Stress für den Arbeitnehmer. Gleichzeitig

können spontane Arbeitsausfälle mit plötzlicher Unterbesetzung verringert werden.

- **Remote Scanning:** Remote Scanning, also die Bildakquise aus der Ferne, ist ein zukunftsträchtiges Konzept, welches zahlreiche Vorteile hat: Zum einen kann hierdurch eine Dezentralisierung erreicht werden, sodass auch unterversorgte Regionen Zugang zu einer spezialisierten Diagnostik erlangen. Durch die räumliche Flexibilität kann zudem dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Familie und Beruf können besser miteinander vereinbart oder Wunscharbeitsplätze unabhängig vom Wohnort gewählt werden.
- **Interdisziplinäre Coworking-Spaces:** Der Austausch mit anderen Spezialisierungen/Professionen ist gerade in einem Querschnittsfach wie der Radiologie bedeutend [1]. Coworking-Spaces, in denen Radiologen und MTRs in einem Raum arbeiten oder auch Radiologen und Ärzte anderer Fachrichtungen oder IT-Spezialisten, bringen Austausch und eine Horizontenerweiterung für beide Seiten mit sich, die in einem besseren Verständnis für die Arbeitsabläufe des jeweils anderen resultieren. Hierdurch können Arbeitsabläufe optimiert werden, indem Anforderungen konkreter gestellt

werden oder Befunde besser in einen klinischen Kontext gebracht werden können. Zudem bieten sich neue Möglichkeiten für Kooperationen/ Forschungsprojekte, und die Präsenz der Radiologie in den klinischen Disziplinen wird gefördert.

- **Lockerung von Hierarchien:** Die Lockerung von Hierarchien ist ein wiederkehrendes Element im Bereich New Work [7]. Gerade Krankenhäusern liegen oftmals strikte Hierarchien zugrunde, die einem modernen Arbeiten zum Hindernis werden können. Multiprofessionelle Zusammenarbeit im Sinne einer holistischen Herangehensweise sollte hierbei im Vordergrund stehen [7]. Konkret in der Radiologie bedeutet dies ein enges Zusammenarbeiten von MTRs, Zuweisern und Radiologen, um eine optimale Diagnostik und Therapie zu ermöglichen. Insgesamt sollte ein Teamdenken entstehen, in dem jede Profession ihren eigenen Wert besitzt. So sollte auch das Konzept der Leadership in den Vordergrund treten, indem kompetenten und engagierten Mitarbeitern – unabhängig von ihrem formalen Status – Führungsaufgaben übertragen werden.
- **Digitalisierung/künstliche Intelligenz (KI):** Digitalisierung und KI sind Kernthemen der modernen Radiologie. Auch im Bereich New Work spielen sie eine zentrale Rolle, u. a. bei der Prozessoptimierung. Unter anderem könnte eine Vorselektierung von Radiologieanforderungen durch eine KI erfolgen, die Patientenakten auf Schlagworte scannt und Zuweiser rechtzeitig darauf hinweist, Implantatausweise zu besorgen oder Blutwerte zu bestimmen. Auch Patientenapps mit einer groben Anzeige von Wartezeiten und Abläufen können für mehr Transparenz und Patientenzufriedenheit sorgen. Nicht zuletzt können auch vorgefertigte strukturierte Befunde, insbesondere bei Normalbefunden, Arbeitsabläufe beschleunigen und optimieren. Gleichzeitig können sie gerade junge Assistenten beim Erlernen einer strukturierten Befundung unterstützen.

New Work als Perspektive für die Radiologie

Die Radiologie wird in den kommenden Jahren und Jahrzehnten durch wissenschaftlichen Fortschritt einen großen Wandel vollziehen [1]. Der fachliche Fortschritt der Radiologie lässt nicht nur die Nachfrage an Untersuchungen und Interventionen steigen, sondern auch die Arbeitsbelastung. Für den Radiologen der Zukunft ist es nicht nur wichtig, Teil des klinischen Teams zu sein und sich interdisziplinär zu vernetzen [1], vielmehr ist die Übernahme von in anderen Branchen bereits umgesetzten Arbeitszeitmodellen eine Notwendigkeit, um der künftig weiter steigenden Arbeitsbelastung zu begegnen. Home-Office, Jobsharing oder Wunscharbeitszeiten sind Möglichkeiten, die Radiologie trotz allem auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu halten. Die oben beschriebenen Konzepte können die Radiologie dabei unterstützen, der stetig wachsenden Nachfrage an radiologischer Diagnostik optimal zu begegnen.

Fazit für die Praxis

- Das Thema New Work wird mit Blick auf den wirtschaftlichen Wettbewerb und den gesellschaftlichen Wandel immer größeren Stellenwert gewinnen.
- Unternehmen, in denen New-Work-Konzepte umgesetzt werden, können hiervon auf mehreren Ebenen (wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit, gesteigerte Effizienz/Arbeitnehmerzufriedenheit) profitieren.
- Beispiele für New Work in der Radiologie sind: Arbeitszeit-Flexibilisierung, Home-Office, Remote Scanning, (interdisziplinäre) Coworking-Spaces, Digitalisierung/KI, Lockerung von Hierarchien.
- New Work zeichnet sich langfristig als eine Notwendigkeit ab, der perspektivisch weiter steigenden Arbeitsbelastung zu begegnen.

Korrespondenzadresse



Lucia D. Beissel

Klinik für Diagnostische und Interventionelle Radiologie, Universitätsklinikum Bonn
Venusberg-Campus 1, 53127 Bonn,
Deutschland
lucia.beissel@ukbonn.de

Einhaltung ethischer Richtlinien

Interessenkonflikt. J.A. Luetkens ist als Referent für die Firma Philips Healthcare tätig und erhält Beraterhonorare von der Firma Bayer HealthCare. F. Bamberg ist als Referent für die Firma Siemens Healthineers und Bayer Healthcare tätig und erhält Beraterhonorare von der Firma Bayer Healthcare. L.D. Beissel gibt an, dass kein Interessenkonflikt besteht.

Für diesen Beitrag wurden von den Autor/-innen keine Studien an Menschen oder Tieren durchgeführt. Für die aufgeführten Studien gelten die jeweils dort angegebenen ethischen Richtlinien.

Literatur

1. Brink JA, Hricak H (2023) Radiology 2040. Radiology 306:69–72
2. <https://www.atoss.com/de/wissen-inspiration/wiki/new-work>. Zugriffen: 13. Juli 2023
3. https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Downloads/BIHA_Broschu%CC%88re_WEB_Version.pdf. Zugriffen: 5. Aug. 2023
4. <https://www.haufe.de/thema/new-work/>. Zugriffen: 13. Juli 2023
5. <https://www.waldkliniken-eisenberg.de/>. Zugriffen: 31. Juli 2023
6. <https://www.youtube.com/watch?v=h3qh1zvVkvq>. Zugriffen: 13. Juli 2023
7. Starker V, Thies D, Frommelt M (2022) New Work in der Medizin. Rossberg, Buckow, S 16 (S. 119–121; S. 135–152)

Hier steht eine Anzeige.

