

Dr. Catherine Barlet-Ghaleb · Arbeitsmedizinerin FMH, Klinikleiterin Institut universitaire romand de santé au travail (IST)
Laure Treccani · Kommunikationsverantwortliche am IST

Prävention im Unternehmen: einfacher gesagt als getan

Arbeit und Gesundheit

Mit freundlicher Genehmigung abgedruckt aus Panorama, Fachinformationen für Berufsbildung, Berufsberatung und Arbeitsmarkt, Ausgabe 1/2015, www.panorama.ch

Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme sind auf dem Vormarsch. Daher sollten Arbeitgeber die Arbeitsgesundheit in ihre Unternehmensstrategie integrieren. Die Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit sind allerdings komplex.

Globalisierung, neue Managementsysteme, Veränderungen der Arbeitsorganisation, Alterung der Erwerbsbevölkerung, rasche Weiterentwicklung der Technologie – in einer Arbeitswelt, die einem ständigen Wandel unterworfen ist, gewinnt das Thema Arbeitsgesundheit an Bedeutung und stellt die Gesellschaft vor eine echte Herausforderung. Im heutigen Umfeld bedeutet Arbeitsgesundheit, günstige Arbeitsbedingungen für die Erwerbsbevölkerung zu schaffen. Konkret werden folgende Ziele angestrebt:

- Förderung und Erhalt eines hohen physischen, psychischen und sozialen Wohlbefindens der Erwerbstätigen in allen Berufen



Dr. Catherine Barlet-Ghaleb

studierte Medizin an der Universität in Grenoble. Sie erhielt die Doktorwürde in 1989 und erwarb zusätzlich ein DES (Diplôme d'Etudes Supérieures) in Arbeitsmedizin, einschließlich industrielle Toxikologie.

Nach 10 Jahren Berufspraxis in der Arbeitsmedizin in Frankreich siedelt sie in den Kanton Genf um, wo sie ihren Beruf als Arbeitsmedizinerin ausübt. Seit 2014 ist sie Klinikleiterin am Westschweizer Institut für Gesundheit am Arbeitsplatz, wo sie für die Beratungsstelle „Arbeiten und Leiden“ verantwortlich ist.

- Vorbeugung von Gesundheitsschädigungen aufgrund der Arbeitsbedingungen
- Schutz der Erwerbstätigen vor den Risiken gesundheitsschädigender Stoffe
- Schaffung und Erhalt eines Arbeitsumfelds, das der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit der Erwerbstätigen gerecht wird.

An der Schnittstelle zwischen Umwelt, Wirtschaft und Gesundheit gibt es für die Arbeitsgesundheit eine Vielzahl von Risikofaktoren, die jedem Arbeitsumfeld eigen sind und sowohl physischer, psychologischer, mechanischer oder chemischer Natur sein können. Für einen bestmöglichen Umgang mit all diesen Risiken kommt bei der Arbeitsgesundheit ein ganzheitlicher und multidisziplinärer Ansatz zur Anwendung, der Aspekte wie Arbeitsmedizin, Arbeitshygiene, Sicherheit, Arbeitsergonomie und -psychologie abdeckt. Manche Unternehmen und Organisationen können auf interne Ressourcen wie etwa Arbeitsmediziner, Sicherheitsbeauftragte oder Arbeitspsychologen zurückgreifen, alle anderen können die Unterstützung von Fachstellen in Anspruch nehmen, die sie bei der

Einführung von Instrumenten für das Gesundheitsmanagement oder von Strategien zur Arbeitsgesundheit begleiten.

Eine solche Fachstelle ist das „Institut universitaire romand de santé au travail“ (IST), das bereits über tausend Schweizer Kunden bei diesem Prozess begleitet hat. Selbst die besten Kontroll- und Unterstützungsangebote können nicht alle Risiken am Arbeitsplatz ausräumen und so gibt es immer noch eine Vielzahl an Erwerbstätigen, die bei ihrer Arbeit Risiken ausgesetzt sind. So waren etwa im Jahr 2012 laut der Befragung „Arbeit und Gesundheit“ des Bundesamts für Statistik 52 Prozent der Erwerbstätigen von mindestens drei physischen Risiken betroffen. Zu diesen physischen Risiken gehören beispielsweise beschwerliche, repetitive Arbeit, langes Stehen, giftige Substanzen oder Lärm.

Immer mehr Menschen leiden unter Stress

Arbeitsbedingte gesundheitliche Beeinträchtigungen sind ein Thema, das die Arbeitswelt seit Mitte der 1990er-Jahre immer

stärker beschäftigt. Verschiedenen europäischen Studien zufolge leidet gegenwärtig mehr als ein Drittel aller Arbeitnehmer/innen unter arbeitsbedingtem chronischem Stress. Auch in der Schweiz beläuft sich der Anteil der Personen, die häufig oder sehr häufig Stress empfinden, laut dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) auf 34 Prozent. Gemäss der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA) ist Stress die Ursache für mehr als die Hälfte aller Abwesenheiten in den Unternehmen.

In der Schweiz hat das SECO aufgezeigt, dass der gefühlte Stress mit dem so genannten Präsentismus korreliert, dem Gefühl, trotz angeschlagener Gesundheit am Arbeitsplatz anwesend sein zu müssen, und zwar oft über die übliche Arbeitszeit hinaus. Ein solches Verhalten ist kostspielig und zahlt sich in keinerlei Hinsicht aus. Der „Job-Stress-Index 2014“ von Gesundheitsförderung Schweiz gibt an, dass 25 Prozent der Erwerbsbevölkerung unter mittlerer bis schwerer Erschöpfung leiden.



Diese Tatsache zeugt vom seit rund 20 Jahren anhaltenden Wandel der Arbeitswelt und zeigt, dass sich die Arbeitsbelastung verändert hat. Ebenso zeugt sie von der gesellschaftlichen Entwicklung und von veränderten Erwartungen der Arbeitnehmer/innen. Letztlich ist sie auch ein Hinweis für die veränderte Resilienz der Arbeitskräfte.

Die Wechselwirkung zwischen Arbeitsbelastung und psychischer Gesundheit wurde zunächst lediglich im Zusammenhang mit den Begriffen „Stress“ und „Arbeit“ untersucht. Dabei steht „Stress“ für eine Art Unwohlsein, ohne dass der Begriffsinhalt näher geklärt wird; vielmehr erstreckt sich der Begriff auf den „Stressor“, den Stresszustand und die Folgen von Stress.

Die OSHA definiert Stress wie folgt: „Menschen leiden unter Stress, wenn sie wahrnehmen, dass zwischen den Anforderungen, die an sie gestellt werden, und den Mitteln, die ihnen zur Bewältigung dieser Anforderungen zur Verfügung stehen, ein Ungleichgewicht besteht.“ Dieser Ansatz stellt die Person, ihre Eigenressourcen und ihr Anpassungsvermögen ins Zentrum. Inzwischen zeichnet sich aber ab, dass die psychische Gesundheit nicht nur eine individuelle Dynamik ist. Sie nährt und entwickelt sich je nach Umfeld und Beziehung zu anderen und darf deshalb nicht losgelöst von der Arbeitsorganisation und dem Beziehungsklima betrachtet werden.

Die Arbeit ist ein wichtiger Ort der Identitätsbildung und der Gesundheitsförderung. Sie verhilft zu gesellschaftlicher Anerkennung, ermöglicht den Kompetenzerwerb und den Aufbau von Fähigkeiten und hat somit für die psychische Gesundheit einen hohen Stellenwert.

Wenn die Arbeit ihren Sinn verliert

Im Rahmen dieser neuen Betrachtungsweise entstand der Begriff „psychosoziale Risiken“, der die Stressproblematik in einen Zusammenhang mit den durch die Arbeitsorganisation und das Arbeitsklima verursachten Belastungen stellt. Zwar



Laure Treccani

absolvierte ihren Master in Marketing sowie postuniversitäre Fortbildungen in Unternehmenskommunikation.

Ihr Interesse gilt der institutionellen Kommunikation. Schon 2015 wird sie vom IST (Westschweizer Institut für Gesundheit am Arbeitsplatz) für die Kommunikation beauftragt. In diesem Rahmen strebt sie an, die mit der Gesundheit am Arbeitsplatz verbundenen Themen in der Schweiz bekannt zu machen.

gibt es auch individuelle Faktoren, doch haben die psychosozialen Risiken oft eine gemeinsame Basis im Spannungsverhältnis zwischen Belastungs- und Ressourcenfaktoren, das durch den Wandel der Arbeitswelt hervorgerufen wird. Zu diesen Faktoren gehören:

- > Arbeitsrhythmus
- > Arbeitsunterbrüche
- > Fragmentierung der Arbeit
- > Termindruck
- > emotionale Anforderungen
- > fehlende Unterstützung
- > fehlende Anerkennung
- > Gleichstellungsprobleme
- > Vereinsamung
- > Wertekonflikte
- > Work-Life-Balance

Solche psychosozialen Risiken können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verunsichern oder dazu führen, dass die Arbeit ihren Sinn verliert. Weiter können sie Wertekonflikte oder einen Leistungsabfall herbeiführen, die Arbeitszufriedenheit und -motivation beeinträchtigen, die psychische und physische Gesundheit

gefährden und Risikoverhalten fördern. Es ist jedoch nicht immer einfach abzuschätzen, welchen Einfluss die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz auf die psychische Gesundheit haben, handelt es sich doch um komplexe Mehrfach- und multifaktorielle Risiken, die in verschiedenen Dimensionen interagieren und die berufliche wie die private Ebene betreffen.

Präventionsstrategien

Aktuell setzt man im Bereich der Arbeitsgesundheit deshalb eher auf die Stärkung der positiven Aspekte, auf die Förderung des Wohlbefindens, der Lebensqualität am Arbeitsplatz und der Arbeitsqualität. Bei der Förderung des „Wohlbefindens am Arbeitsplatz“, einem dynamischen Begriff, wird die Person als Ganzes betrachtet und es werden Aspekte wie persönliche Entfaltung und allgemeine Zufriedenheit einbezogen.

Dieser systemische Ansatz soll die verschiedenen Akteure der Arbeitswelt zusammenbringen, damit sie im Hinblick auf gemeinsame Strategien und Aktionsprogramme ihre Synergien nutzen können. Anstelle eines Ansatzes, der die Krankheit in den Vordergrund stellt und auf die Erkennung von Gesundheitsbeeinträchtigungen abzielt („pathogenetischer Ansatz“), begünstigt man eine „salutogenetische“ Vorgehensweise, die die Lösungssuche und eine frühzeitige Prävention ins Zentrum stellt.

Fragen rund um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz können so vollumfänglich in die Managementstrategien der Unternehmen einfließen, bevor gesundheitliche Probleme auftreten. Der Zusammenhang zwischen Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Arbeitsleistung wird immer deutlicher. Spezialisten, Unternehmensakteure, Ökonomen und Gesundheitsexperten sind sich in dieser Erkenntnis einig.

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wird damit für die Arbeitgeber zum Leistungsziel und -mittel. Doch wohlgemerkt: Wohlbefinden und Lebensqualität am Arbeitsplatz beruhen nicht allein auf Arbeitshygiene und der Förderung guter Verhaltensweisen, sondern auch auf der Qualität der Arbeit an sich. Wohlbefinden hat nämlich seine eigene Dynamik und hängt auch

davon ab, ob Arbeitskräfte in ihrer Tätigkeit einen Sinn erkennen können oder nicht. Eine sinnvolle Arbeit ist demnach zentral und erhält die Gesundheit, während ein Sinnverlust Leiden verursacht.

Dieser Sinn entsteht nicht zuletzt in einem Arbeitsumfeld, das Raum lässt für die Entfaltung der kollektiven Intelligenz und für gemeinsame Tätigkeiten am Arbeitsplatz. Es ist an den Unternehmen, für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten, das diesen Erwartungen gerecht wird.

Links und Literaturhinweise

Institut universitaire romand de santé au travail: www.i-s-t.ch

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: osha.europa.eu

Weltgesundheitsorganisation: occupational health

OSHA (2010): Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER). Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der EU.

BFS (2014): Arbeit und Gesundheit – Ergebnisse der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012. Neuenburg.

SECO (2011): Stressstudie 2010: Stress bei Schweizer Erwerbstätigen – Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit. Bern.

Janet Beke · Eva Peters · Bundesagentur für Arbeit, AV11

Inga

Interne ganzheitliche Integrationsberatung im Bereich SGB III

Veränderte Marktsituationen erfordern ein frühzeitiges und zielgerichtetes Handeln der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Es ist kein Geheimnis, dass das Erwerbspersonenpotential in Deutschland aufgrund der demografischen Entwicklung bis 2025 stark sinken wird. Die Zahl der Geburten geht zurück und immer mehr Arbeitnehmer/innen werden in den nächsten Jahren altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Aufgrund des

technologischen Wandels und der Globalisierung wird dagegen der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften steigen.

Positive Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt wirken sich am schnellsten bei arbeitsmarktnahen Kunden aus. Die Verlierer sind hingegen arbeitslose Kundinnen und Kunden mit komplexen Problemlagen, deren Anteil und Gesamtzahl seit 2010 deutlich angestiegen ist. Diese Menschen profitieren nicht oder

nur in Ausnahmefällen von den verbesserten Arbeitsmarktbedingungen.

Es ist Aufgabe der BA, auf veränderte Marktsituationen schnell und professionell zu reagieren und optimale Dienstleistungen für die Kundinnen und Kunden zu erbringen. Ungenutzte Potentiale müssen im Rahmen eines steigenden Fachkräftebedarfs erschlossen werden. Dies kann nur gelingen, wenn der Zugang zum Arbeitsmarkt auch für