

Medizinische Mitteilungen

2005

suva

Mehr als eine Versicherung

Die Arbeit als Faktor der psychischen Gesundheit

Michel Guillemin

Allgemeiner Rahmen und Ziele

Die Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein pluridisziplinäres Gebiet, das sich in den vergangenen Jahrzehnten unter dem Einfluss der Gesellschaft und der gesellschaftlichen Werte massgeblich weiterentwickelt hat. Anfang des letzten Jahrhunderts waren die industrielle Entwicklung und der Aufbau nationaler Volkswirtschaften wichtige Prioritäten. In ihrem Namen wurden tödliche Arbeitsunfälle und die schweren Berufskrankheiten (zum Beispiel Silikose) als unvermeidlicher Tribut für den Fortschritt betrachtet. Mit wachsendem Wohlstand und Komfort verloren die schweren gesundheitlichen Auswirkungen einiger Arbeitsbedingungen an Akzeptanz, während der Präventionsgedanke an Bedeutung gewann. Es war die Zeit, in der man Gesundheit als Abwesenheit von Krankheit definierte. Heute sind die Anforderungen an das, was als «gute Lebensqualität am Arbeitsplatz» betrachtet wird, gestiegen und Gesundheit ist Synonym für umfassenderes Wohlbefinden auf allen Ebenen (körperlich, psychisch und sozial).

Die Welt der Arbeit unterliegt schnellem Wandel und die gegenwärtig feststellbaren Veränderungen bringen gesundheitliche Vor- und Nachteile mit sich. Arbeitsflexibilität bietet die Chance einer grösseren Ausgewogenheit zwischen Beruf und Privatleben (worklife balance), kann jedoch genau dieser Ausgewogenheit auch im Wege stehen. Etwa im Fall der «Arbeit auf Abruf», die den Einzelnen entsprechend des Bedarfs des Unternehmens und ohne Rücksicht auf das Privatleben mobilisiert. Die Globalisierung der Wirtschaft birgt die Möglichkeit der Harmonisierung der guten Praktiken im Produktions- und Dienstleistungsbereich und der Nutzung der neuen Informations- und Telekommunikationstechniken. Doch vor allem jenen Verantwortliche, denen es eher um schnellen Profit als um nachhaltige Entwicklung geht, gibt die Globalisierung Gelegenheit, die Umwelt verschmutzenden oder Risiko-behafteten Produktionszweige in Länder mit laxerer oder weniger konsequent umgesetzter Gesetzgebung zu exportieren. Das neue Management lässt der individuellen Freiheit und der Kreativität der Führungskräfte in den Unternehmen mehr Spielraum, kann sich aber in psychischem Druck und pathogenem Stress niederschlagen, die zu physischer und psychischer Erschöpfung führen. Es liessen sich eine Vielzahl weiterer Beispiele der positiven und negativen Aspekte der aktuellen Veränderungen anführen. Trotz dieser Entwicklung bleibt die Gesundheit am Arbeitsplatz weiter ein sehr «reaktives» Gebiet. Schliesslich muss stets darauf gewartet werden, dass ein

Problem zu Tage tritt und hinreichend bestätigt ist, damit es berücksichtigt werden kann und Lösungen zur seiner Bewältigung gesucht werden können (evidence based medicine). Glücklicherweise entstehen neue, proaktivere Ansätze. Sie bemühen sich, Probleme zu antizipieren, bevor diese sich bestätigen. «Gutes Management» ist ein solcher Ansatz. Es wartet nicht, bis Probleme auftreten, um zu handeln, sondern bemüht sich, die Entwicklung der (wirtschaftlichen, technischen, gesetzlichen) Situation möglichst optimal vorherzusehen, um sich fortwährend anzupassen, konkurrenzfähig zu bleiben und weiter zu entwickeln.

In dieser Präsentation soll versucht werden, einige Aspekte dieses neuen Ansatzes der Arbeitsgesundheit vorzustellen – und zwar aus dem Blickwinkel der psychischen und psychophysiologischen Faktoren, die, im Rahmen der beruflichen Tätigkeit, Gesundheit fördern.

Der Erkenntnisstand

Im Jahr 2004 wurden in der Schweiz zwei Meinungsumfragen zum Thema Arbeit durchgeführt. Danach sind die Schweizer mit ihren Arbeitsbedingungen insgesamt zufrieden. Sie vertrauen ihrem Arbeitgeber und sind ihm gegenüber loyal. Zwar ist das Gehalt weiterhin wichtig, doch Interesse und das Bedürfnis nach Entfaltung, welches die Arbeit befriedigen kann, sind ebenfalls entscheidende Aspekte, die bisweilen schwerer wiegen als die Gehaltshöhe. Die Balance zwischen Privatleben und Beruf ist ebenfalls sehr wichtig. Die Schlüsselfaktoren für Arbeitszufriedenheit sind ein gutes Bildungsniveau, Zugehörigkeit zu einem kleinen oder mittleren Unternehmen, Verantwortung und Entscheidungsgewalt, Vertrauen in die berufliche Zukunft, Anerkennung bei Erfolgen, Kommunikation und die Unternehmenskultur. Zwar ist der wissenschaftliche Wert der Umfragen begrenzt, doch sie sind interessant, weil sie Auskunft über die entscheidenden Werte der Schweizer im Berufsleben geben. Diese Werte werden zudem von anerkannten epidemiologischen Studien auf hohem wissenschaftlichen Niveau bestätigt, wie sie seit mehr als 15 Jahren durch das Team von Prof. Michael Marmot durchgeführt werden. Die so genannte Whitehall Study begleitete über 10000 britische Staatsbedienstete über einen Zeitraum von 15 Jahren und untersuchte die Auswirkungen des Arbeits- und Gesellschaftsumfeldes auf ihre Gesundheit. Die Studie belegt, dass dabei Aspekte wie die Arbeitsgestaltung (job design), Gehaltsunterschiede (für gleiche Arbeit) und das Verhältnis zwischen Anstrengung und Anerkennung massgeblich sind. Vielfalt der Tätigkeiten und grössere Entscheidungsautonomie verringern das Risiko für kardiovaskuläre Erkrankungen.

Die Versicherungsstatistiken zeigen eine rückläufige Tendenz bei Unfällen und Berufskrankheiten (ausgenommen Asbest), doch die Studien der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Dublin)

belegen, dass sich die psychosozialen Arbeitsbedingungen seit zehn Jahren verschlechtern. Dies gilt auch für die Schweiz. Zwei Studien des Staatssekretariats für Wirtschaft seco, die im Abstand von zehn Jahren durchgeführt wurden, belegen die Tendenz. Dies bestätigt, dass bezüglich aller Aspekte, für die der Erkenntnisstand gegenwärtig noch sehr unzureichend ist, Forschung und Prävention vorangetrieben werden müssen.

Wirtschaftsexperten verfolgen gesellschaftliche Entwicklungen mit Abstand und sind bemüht, Erklärungen aufzuzeigen, wie man sich den gegenwärtigen Veränderungen anpassen sollte. Von ihrer Seite wird immer wieder darauf verwiesen, dass Individuen und Unternehmen von einem Bedürfnis nach Sinn angetrieben werden. Menschen sind bestrebt, individuellen Werten entsprechend dem Berufsleben einen Sinn zu geben. Gewinn um jeden Preis genügt nicht mehr.

Eine letzte grundlegende «Evidenz» ist schliesslich, dass Arbeit ein konstituierendes Element der sozialen Persönlichkeit des Individuums und als solches für eine gute psychische Entwicklung junger Menschen unabdingbar ist: durch die Arbeit finden sie ihren Platz in der Gesellschaft. Deswegen ist Arbeitslosigkeit für den Einzelnen so schlimm, deswegen hat sie verhängnisvolle Konsequenzen für die Gesundheit. Durch Gewalt und Kriminalität, die sie verursacht, ist sie auch für die Gesellschaft verhängnisvoll. Im Hinblick auf die «soziale Gesundheit» ist es unbedingt erforderlich, den jungen Menschen Arbeit zu geben, bevor man von älteren Menschen verlangt, ihre Berufstätigkeit zu verlängern.

Die aktuelle Entwicklung

Das Management der Humanressourcen – von manchen lieber Management der Humanbeziehungen genannt, schliesslich ist der Mensch mehr als nur eine «Ressource» – entwickelt sich sehr schnell in den Unternehmen, die den oben genannten Werten gegenüber aufgeschlossen sind. Durch Messung und Untersuchung der Fehlzeiten können sowohl bei den Arbeitsbedingungen als auch beim Management Dysfunktionen identifiziert werden. Sie sind daher nützliche Werkzeuge für die Förderung der Gesundheit in den Unternehmen. Doch auch die blossen «Arbeitsanwesenheit» (Präsenz ohne Motivation oder Wunsch, sich am Arbeitsplatz zu engagieren), die sich schwerer messen und identifizieren lässt, kann auf Problemen der Arbeitsorganisation und des Management hinweisen. Bei der Problemdiagnose und der Wahl der Lösungen kann die Ergonomie hilfreich sein. Weitere Instrumente des Unternehmensleiters bzw. des Leiters der Humanressourcen sind Weiterbildung, Kommunikation, Managementstil, Psychozoologie der Organisationen u.a. Gesundheitsförderung im Unternehmenskontext erfuhr in den letzten Jahren eine ständige Entwicklung. Sie drückt den Willen einiger Unternehmen aus, im Sinne einer wahrhaft «proaktiven» und von den oft abgelehnten gesetzlichen Zwängen unabhängigen Politik zu agieren. Manchmal werden die gesetzlichen Zwänge jedoch darüber hinaus als Gelegen-

heit betrachtet, nicht nur Gesetzeskonformität zu erlangen, sondern zugleich von den notwendigen Anpassungen zu profitieren, um weiter zu gehen und neue Managementwerkzeuge zu entwickeln, die dem Unternehmen neue Dynamik und Konkurrenzfähigkeit verleihen. Aus der Umsetzung der ASA-Richtlinie, die aus der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten des UVG hervorging, wird die Haltung einer Unternehmenshaltung gegenüber der Arbeitsgesundheit deutlich. Auf der einen Seite gibt es Unternehmen, die sich auf das strikte Minimum beschränken, mit dem Gesetz überein zu stimmen. Auf der anderen Seite stehen jene Unternehmen, die die Chance zur Harmonisierung ihrer Umweltschutzpolitik, ihres Qualitätsmanagements und ihrer Gesundheitsförderungsprogramme nutzen und diese in eine kohärente globale Politik umsetzen, die rentabel und ihrem Image förderlich ist.

Auch die Wirtschaft wandelt sich. Wachstum um jeden Preis als einziger Erfolgsfaktor, kann einfach nicht weiter unbegrenzt Gültigkeit haben. Das ist ein Gebot der Logik. Zukünftig muss es andere Erfolgskriterien, andere Profitarten, geben, wenn man die schweren Krisen vermeiden will, vor denen einige für den Fall warnen, dass keine Kurskorrektur erfolgt. Anerkannte Wirtschaftsfachleute haben bereits Alarm geschlagen. Sie treten dafür ein, der nachhaltigen Entwicklung, gesundheitsförderlichen Arbeitsbedingungen und der emotionalen Intelligenz der Unternehmen (neben der im «knowledge management» berücksichtigten kognitiven Intelligenz) sowie einer Vielzahl weiterer, bereits erwähnter Werte einen grösseren Stellenwert einzuräumen.

Schlussfolgerung

Die Zahl der Herausforderungen, die es anzunehmen gilt, damit die Arbeit auch in Zukunft ein Faktor der psychischen Gesundheit ist und in diesem Sinne eine Stärkung erfährt, ist gross. Für junge Menschen ist es nicht immer leicht, eine Arbeit zu finden, die ihren Wünschen entspricht, geschweige denn überhaupt Arbeit zu finden. Unternehmen müssen im Interesse des eigenen Überlebens bisweilen Personal freisetzen. Doch sie überleben nur dann, wenn es ihnen gelingt, ihre Mitarbeiter an sich zu binden und zu motivieren. Ein Paradoxon! Neben dem obligatorischen Wachstum gilt es neue Wirtschaftsparadigmen zu entwickeln. Wirksamkeit und Kreativität sollten wichtiger werden als die Produktionsmenge. Für die Gesellschaft könnten sich die neuen Werte dann herauskristallisieren, wenn das soziale Klima und die wirtschaftliche Sicherheit gut sind. Ein jüngster Bericht des Internationalen Arbeitsamtes zu diesem Thema zeigt, dass zwischen der wirtschaftlichen Sicherheit und dem Bruttoinlandsprodukt eines Landes keine zwingende Verbindung besteht, sondern dass erstere auf ganz anderen gesellschaftlichen Kriterien beruht, welche die Toleranz und Wohlbefinden fördern.

Angesichts dieser Herausforderungen müssen Forschung und Bildung auf diesen Gebieten gefördert werden, denn der Wissens- und Erkenntnisbedarf ist enorm. Wird die Schweiz auf dieses Erfordernis antworten können?

Als Fachgebiet von vitaler Bedeutung betrifft die Arbeitsgesundheit ein breites Spektrum gesellschaftsbezogener Aspekte. Die Wirtschaft eines Landes ist eng mit der Gesundheit der Humanressourcen verbunden. Arbeitsfrieden bedingt die Achtung des Rechts der Individuen auf Arbeit. Die Arbeitsgesundheit ist ein Gebot der Sozialen Gesundheit.

Adresse des Autors:

Prof. Dr. Michel Guillemin
Institut universitaire romand de Santé au Travail (IST)
Rue du Bugnon 19
1005 Lausanne
michel.guillemin@hospvd.ch