

Die Psyche, mein Arbeitsplatz und ich

Krank durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz

Über die Hälfte aller berufstätigen Menschen in Europa erleben negativen Stress am Arbeitsplatz. Psychische Erkrankungen stehen seit 2001 in Deutschland, wie auch in der europäischen Union auf Rang 1 in der Ursachenstatistik für Erwerbsunfähigkeitsrenten. Grund genug, die Zusammenhänge von Psyche, Mitarbeiter und Betrieb näher zu beleuchten.

Das Tempo der Veränderungen der Arbeitsbedingungen und der Anforderung an die Beschäftigten in Folge des Strukturwandels in der Arbeitswelt ist rasant.

Der Wandel zu Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft bis hin zu neuen Formen der Erwerbstätigkeit und zunehmendem internationalen Wettbewerb, hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen.

Diese Entwicklung trifft auf eine Bevölkerung, die sich im Umbruch befindet:

Dramatische Veränderungen im Altersaufbau, die Auflösung traditioneller Bindung und Orientierungsmuster insbesondere auch in unserem Arbeitsleben hinsichtlich der Verhaltens der Mitarbeiter zum Chef und der allgemeinen Kollegialität beeinflussen das stark wechselnde Gesellschaftsbild.

Angesichts der Auflösung zerbrechlicher sozialer Beziehungen gewinnt eine positiv erlebte Arbeit nicht nur für die Psyche, sondern auch für das psychische Wohlbefinden, fürs Selbstvertrauen und sozialer Einbindung deutlich mehr an Gewicht.

Der Strukturwandel in der Arbeitswelt hat dazu geführt, dass heute in vielen Betrieben und Verwaltungen psychische Anforderungen, die hohe Konzentration, Zwang zu schnellen Entscheidungen, hohe Verantwortung für Menschen und Material, häufige Störungen, Zeitdruck, wachsende Ansprüche an die soziale Kompetenz zu erheblichen Schwierigkeiten im Alltag führen. Gerade an dieser Stelle müssen die Betriebsärzte aktiv werden.

Nach einer Untersuchung der Europäischen Agentur für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit erlebt über die Hälfte aller Berufstätigen in der Europäischen Union negativen Stress am Arbeitsplatz. Psychische Erkrankungen stehen in der Ursachenstatistik der Bundesregierung mit den Zahlen für die Berentungsursachen in den Jahren 2004-2006 weit vor den Ursachen der Skeletterkrankungen, Herz/Kreislaufkrankungen oder bösartigen Neubildungen.

Obwohl die Arbeitsunfähigkeiten insgesamt seit Anfang der 90ziger Jahre deutlich rückläufig sind, steigen die durch psychische Erkrankung bedingten Arbeitsunfähigkeitstagen deutlich an. Die Statistiken der Krankenkassen belegen darüber hinaus, dass psychische Erkrankungen im Durchschnitt eine sehr lange Falldauer haben, die in der gleichen Größenordnung wie Krebserkrankung liegt.

Nach einer Untersuchung des BKK Bundesverbandes aus dem Jahre 2007 liegen die arbeitsbedingten Anteile für Arbeitsunfähigkeiten bei psychischen Störungen bei 25% (Frauen) und 43% (Männer).

Belastungsfaktoren im Arbeitsprozess

Die oben aufgeführten Fakten machen deutlich, dass in dieser Situation für uns alle im Bereich der Ursachenforschung, der Bewältigung und der Therapie von psychischen Erkrankungen eine große Zeitbombe schlummert.

Lassen sie uns jetzt gemeinsam diese vielfältigen Probleme näher beleuchten. analysiert nach Einzelaspekten des Berufsbildes:

Belastungen aus der Arbeitsaufgabe:

Zu hohe qualitative oder quantitative Anforderungen

Unterforderung

unvollständige Aufgaben

Zeit und Termindruck

geringe Entscheidungskompetenz bei hoher Verantwortung

Informationsüberlastung

unklare Aufgabenübertragung

Intransparents von Entscheidungen

widersprüchliche Anwendungen
unerwartete bzw. häufige Unterbrechungen und Störungen

Belastungen aus der Arbeitsrolle

hohe Verantwortung für Personen und Sachwerte
aggressives Konkurrenzverhalten unter den Beschäftigten
(Mobbing/Bossing/Bullying)
fehlende Unterstützung und Fehlleistung
fehlende soziale Kompetenz der Vorgesetzten
Enttäuschung und fehlende Anerkennung
Konflikte mit Vorgesetzten/Kollegen

Belastungen aus der materiellen Arbeitsbelastung

Nässe, Kälte, Hitze
Lärm/ mechanische Schwingen
chemische oder biologische Gefahrenstoffe
schwere einseitige dynamische oder statische Arbeit
mangelhafte Beleuchtung, Blendung oder Wärmeanwendung

Belastungen aus der sozialen Arbeitsumgebung

ungesunde Unternehmenskultur
schlechtes Betriebsklima
strukturelle Veränderungen im Unternehmen
drohender Arbeitsplatzverlust/Betriebsschließung
Wechsel der Arbeitsumgebung, der Bezugsperson und des Aufgabenfeldes
unzureichende Einblicke in Betriebsabläufe
Informationsmangel

Belastungen aus dem Grad der Abgrenzung des Arbeitsplatzes

Isolation (isolierter Einzelarbeitsplatz)
Homeoffice
dichte Zusammengedrängtheit (überbelegtes Großraumbüro)
Reisetätigkeit
Belastungen aus individuellen Bedingungen
Angst vor Aufgaben, Misserfolg, Tadel und/oder Sanktionen
zurückliegende negative Erfahrungen mit Ereignissen/Situationen
mangelnde kognitive und/oder soziale Kompetenzen
mangelnde Berufserfahrung
fehlende oder soziale Unterstützung innerhalb und außerhalb der Familie
keine emotional sichere Bindung in eine Bezugsperson
Konflikte in der Familie
negatives Selbstwertgefühl
pessimistische Grundeinstellung und Stimmungslage
fehlendes Erleben von Sinn und Struktur im Leben

Multifaktorielles Geschehen

psychische und psychosomatische Beeinträchtigungen und Erkrankungen stellen das Resultat einer komplexen Interaktion zwischen genetisch/konstitutionellen Faktoren und psychosozialen Entwicklungsbedingungen dar.

Die Entstehungsbedingungen dieser Erkrankungen liegen daher in der Regel nicht ausschließlich in der Arbeitswelt. Neben den in der Lebensgeschichte verankerten (biographischen) Faktoren, beeinflussen häufig Belastungen im privaten Umfeld (Beziehung) die Entstehung und Entwicklung. Gerade diese Punkte halte ich für sehr wesentlich. Personen, die im Bereich der sozialen privaten Umwelt Konflikte mit sich selbst, Bezugspersonen oder Anderen austragen, sind im Rahmen der beruflichen Situation häufig angespannt.

Es finden sich allerdings zunehmend auch psychische Störungen, die im engeren Sinne durch die Arbeitswelt verursacht werden.

Zu diesen gehören das Burn out Syndrom (siehe meine Ausführungen auf einer der letzten Betriebsversammlungen)
sowie mögliche Folgen von Mobbing, die sich in unterschiedlichen psychischen oder psychosomatischen Störungen, wie z. B. Depressionen oder Angststörungen äußern können.

Bei Mitgliedern von Berufsgruppen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit traumatischen Ereignissen konfrontiert sind, finden sich gehäuft posttraumatische Belastungsstörungen, die ebenfalls durch eine Vielzahl von unterschiedlichen und psychischen Symptomen gekennzeichnet sind. Hier sind insbesondere die Berufsgruppen in Notfalleinsätzen, wie z.B. Feuerwehrleute, Soldaten oder Katastrophenschützer gemeint.

Diese bedürfen einer speziellen Vorsorge aus arbeitsmedizinischer Sicht, sowie einer speziellen Nachbetreuung im Katastrophenfall.

So ist es zu verstehen, dass die Bundesregierung sich nach vielem Hin und Her in diesem Jahr sich entschlossen hat, für ihre Soldaten eine eigene Klinik für posttraumatische Patienten einzurichten.

Als Ansatz, die Dynamik von arbeitsbezogenen Anforderungen/ Belastungen und die Entstehungen von psychischen und psychosomatischen Beeinträchtigungen zu verstehen, hat sich in der Arbeitsmedizin das Belastungs-Beanspruchungskonzept etabliert.

Belastungen sind dabei alle Einflüsse, die von außen auf einen Menschen einwirken, z. B. Lärm oder quantitative Arbeitsanforderungen.

Die körperlichen Auswirkungen auf einen Menschen werden Beanspruchungen genannt.

Dabei wird deutlich, dass eine konkrete Belastung bei verschiedenen Individuen, Abhängigkeit von Alter, Konstitution oder Bewältigungskompetenz unterschiedliche Beanspruchung auslöst.

Dies bedeutet in der Praxis, dass jeder Mitarbeiter in jedem Betriebsteil einer Firma individuell betrachtet werden muss und es hier eine Vielzahl von Ursachenfolgen und Therapieformen gibt.

Wiedereingliederung

Diese Aufgabe kann nur in unserem Betrieb vom BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) wahr genommen werden.

Zu dieser Gruppe gehören jeweils 1 Mitglied des Betriebsrates, der Obmann der Schwerbehinderten, der Personalschef sowie der Betriebsrat. Hier erklärt der Mitarbeiter, er über eine längere Zeit aufgrund seiner gesundheitlichen Probleme arbeitsunfähig war, seine persönliche Situation.

Der Betriebsarzt hat im Vorfeld eine ausführliche Erhebung der Krankengeschichte vorgenommen und übermittelt nun diesem Gremium einen Vorschlag, wie optimal eine Wiedereingliederung zum Wohle des Mitarbeiters durchgeführt werden kann.

Unterstützt hierbei wird die Begutachtung durch die Hausärzte, Fachärzte sowie andere medizinische und soziale Einrichtungen.

Ziel ist es dem Mitarbeiter unter Berücksichtigung seiner gesundheitlichen Problematik eine optimale Einstiegsmöglichkeit nach längerer Abwesenheit in das Arbeitsleben und vollständige Integration zu ermöglichen.

Verlust des Arbeitsplatzes vermeiden

Gerade bei psychischen und psychosomatischen Beeinträchtigungen sollen Chronifizierungsprozesse reduziert und die individuellen psychosozialen Ressourcen zur Entwicklung einer positiven Perspektive gestärkt werden.

Daher ist für die Mitarbeiter eine möglichst frühzeitige Kontaktaufnahme sinnvoll und erforderlich.

Dadurch können betriebliche Belastungsfaktoren identifiziert und beeinflusst werden. Der Boden für eine erfolgreiche Wiedereingliederung

kann bereitet werden, um den Verlust des Arbeitsplatzes zu vermeiden.

Gerade die häufig schwierige Wiedereingliederung von Menschen mit psychischen und psychosomatischen Erkrankungen erfordert im Interesse des Patienten dringend eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit von allen Beteiligten, hierzu zählen die Hausärzte, der Betriebsarzt sowie die weiteren sozialen Netzwerkstelle.

Wir möchten an dieser Stelle den Blick für diesen Problemkreis schärfen und unsere Mitarbeiter bitten, sich frühzeitig an kompetente Stellen zu wenden. Dies erleichtert vielfach spätere Probleme, die eventuell bis zur Frühberentung oder ausgeprägte Probleme führen können.

Ansprechpartner in diesem Kreis in unserer Firma ist in erster Linie für gesundheitliche Fragen der Betriebsarzt, der insbesondere im Rahmen der immer stärkeren Belastung am Arbeitsplatz stets ein offenes Ohr für die Nöte, Ängste und Sorgen der Mitarbeiter hat.

Er kann unter Wahrung der Ärztlichen Schweigepflicht in vielen Konflikten neutral vermittelnd wirken., sich einsetzen in einem Vorgesetztenkonflikt oder auch im Rahmen eines kollegialen Konfliktes

Er ist in der Lage aufgrund seiner medizinischen Kenntnisse eine individuelle Problemlösung zu erarbeiten, um dem Mitarbeiter wieder ein sorgen-und belastungsfreieres Leben zu ermöglichen.

Fazit für die Praxis

Psychische und psychosomatische Beeinträchtigungen/Erkrankungen stellen das Resultat einer komplexen Interaktion zwischen genetischen/konstitutionellen Faktoren und psychosozialen Entwicklungsbedingungen dar.

Die Strukturwelt in der Arbeitswelt mit neuen psychosozialen Belastungsschwerpunkten trägt nicht unwesentlich zur Zunahme der psychischen Störungen bei.

Durch frühzeitige Kontaktaufnahme zum Betriebs/Hausarzt sowie der Erstellung eines Wiedereingliederungsplanes auf Grundlage eines Abgleichs von Anforderungen und Fähigkeitsprofil, kann der Erfolg einer betrieblichen Wiedereingliederung wesentlich verbessert werden.

Dr. med. Thilo Kingerter
-Betriebsarzt-