

LETZEL • NESSELER • NOWAK • DREXLER

Thema
Jahrestagung
DGAUM 2013

Maßnahmen für die psychische Gesundheit im Betrieb und Verantwortlichkeit aus Sicht der DGAUM

Sonderdruck aus:

Angerer • Glaser • Gündel • Henningsen

Lahmann • Letzel • Nowak (Hrsg.)

Psychische und psychosomatische Gesundheit in der Arbeit

Wissenschaft, Erfahrungen, Lösungen aus der Arbeitsmedizin,
Arbeitspsychologie und Psychosomatischer Medizin

ecomед
MEDIZIN



Maßnahmen für die psychische Gesundheit im Betrieb und Verantwortlichkeiten aus Sicht der DGAUM

S. LETZEL, TH. NESSELER, D. NOWAK und H. DREXLER

Die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. (DGAUM) hat in den letzten Jahren und Jahrzehnten immer wieder das Grundverständnis und die Ausrichtung des Faches „Arbeitsmedizin“ hinterfragt und wesentlich zu der Weiterentwicklung in Wissenschaft und Praxis sowie in Aus-, Fort- und Weiterbildung beigetragen. Ein Meilenstein hierbei war u. a. die Aktualisierung der im Folgenden aufgeführten Definition des Faches sowie dessen Ziele.

Arbeitsmedizin: Definition

Das Gebiet Arbeitsmedizin und Prävention umfasst als präventivmedizinisches Fach die Wechselbeziehungen zwischen Arbeits- und Lebenswelten einerseits sowie Gesundheit und Krankheiten andererseits. Im Mittelpunkt steht dabei der Erhalt und die Förderung der physischen und psychischen Gesundheit und Leistungsfähigkeit des arbeitenden Menschen, die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen, die Vorbeugung, Erkennung, Behandlung und Begutachtung arbeits- und umweltbedingter Risikofaktoren, Erkrankungen und Berufskrankheiten, die Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen, einschließlich individueller und betrieblicher Gesundheitsberatung, die Vermeidung von Erschwernissen und Unfallgefahren sowie die berufsfördernde Rehabilitation. (DGAUM 2011)

Arbeitsmedizin: Ziele

Die Ziele der Arbeitsmedizin bestehen in der Förderung, Erhaltung und Mitwirkung bei der Wiederherstellung von Gesundheit sowie der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit des Menschen.

Die Ziele der Arbeitsmedizin werden umgesetzt

- durch die Bereitstellung von wissenschaftlichen Grundlagen für die menschengerechte Gestaltung von Arbeit,
- durch die Aufdeckung von Ursachen und die Ableitung von präventiven Maßnahmen bei arbeitsbedingten Gesundheitsgefährdungen, arbeitsbedingten Erkrankungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen,
- durch die Mitwirkung bei der Förderung, dem Erhalt und der Wiederherstellung der individuellen Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit.

Die Arbeitsmedizin übernimmt die ärztliche Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an der Schnittstelle Individuum/Betrieb sowie von Handelnden in der integrierten medizinischen Versorgung bei Fragen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention, der arbeits- und umweltbezogenen Diagnostik und Therapie, der arbeits- und beschäftigungsfähigkeitsfördernden Rehabilitation sowie bei versicherungsmedizinischen Fragen.

Die Arbeitsmedizin stützt sich auf eine ganzheitliche Betrachtung des arbeitenden Menschen mit Berücksichtigung somatischer, psychischer und sozialer Prozesse. Arbeitsmedizin handelt auf der Grundlage eines wissenschaftlich begründeten medizinischen Methodeninventars und nutzt auch Erkenntnisse und Methoden anderer Wissenschaftsdisziplinen. (DGAUM 2014)

Arbeitsmedizin: Ganzheitliches ärztliches Denken und Handeln gefordert

Ein wesentlicher Bestandteil dieser Definition und Zielstellung des Faches ist der ganzheitliche Ansatz unter Berücksichtigung sowohl der physischen als auch der psychischen Gesundheit als Grundlage aller arbeitsmedizinischen Maßnahmen.

In der öffentlichen Diskussion über die betrieblichen Belastungen und Beanspruchungen sowie deren Prävention wird derzeit der Anteil der psychischen Belastungen und Beanspruchungen im betrieblichen Umfeld stark akzentuiert, was zum einen dringend erforderlich ist, zum anderen aber dazu führt, dass die „klassischen“ physischen Belastungen und Beanspruchungen etwas aus dem Fokus der betrieblichen Prävention verschwinden. Betrachtet man beispielhaft die Zahlen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) bezüglich der Arbeitsbedingungen, zeigt sich bei einer Befragung von ca. 20 000 Erwerbstätigen, sowohl bei Männern (*Abb. 1*) als auch bei Frauen (*Abb. 2*), dass Arbeitsbedingungen, die zu psychischen Belastungen führen können, besonders als belastend empfunden werden, dass aber auch physische Belastung weiterhin an den Arbeitsplätzen bedeutend sein können.

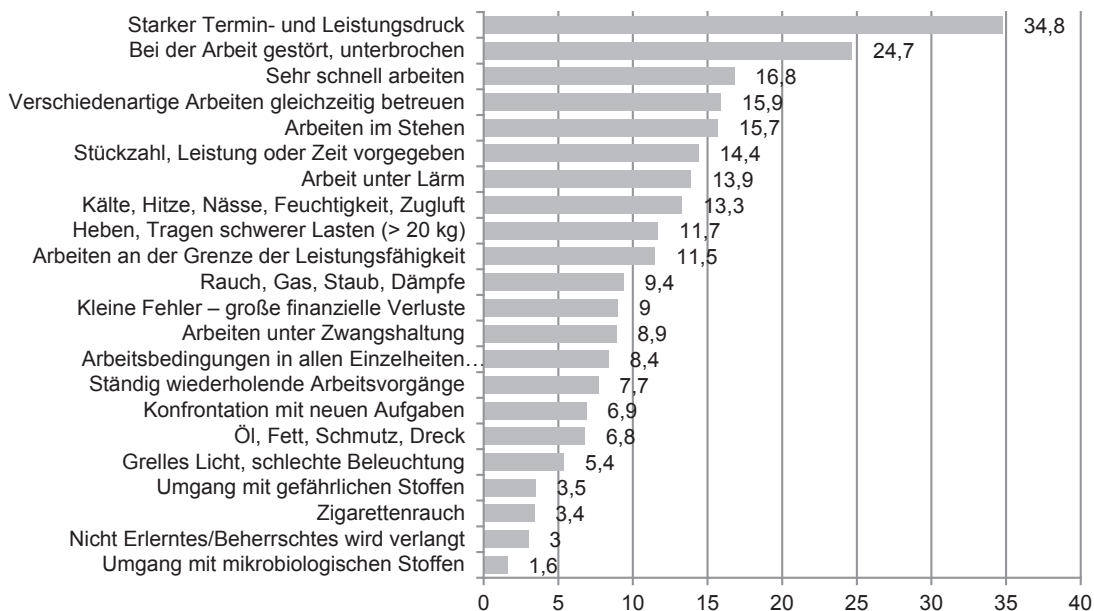


Abb. 1: Prozentuale Angaben über belastend empfundene Arbeitsbedingungen von Männern (Nöllenheidt u. Brenscheidt 2013)

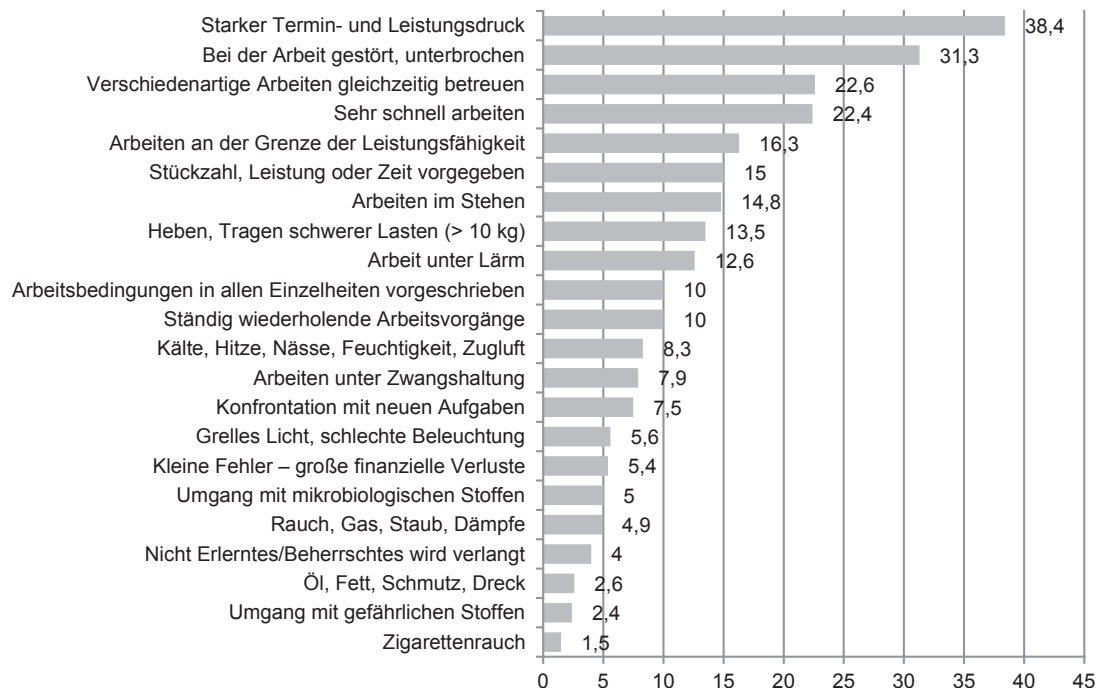


Abb. 2: Prozentuale Angaben über belastend empfundene Arbeitsbedingungen von Frauen (Nöllenheidt u. Brenscheidt 2013)

Aus Sicht der Arbeitsmedizin ist von besonderer Bedeutung, dass bei der Prävention am Arbeitsplatz sowohl die psychischen als auch die physischen Belastungen und Beanspruchungen, die sich meist gegenseitig beeinflussen, in ihrer Kombination und Gesamtheit und nicht als Einzelfaktoren betrachtet werden. Dies bedeutet, dass der Betriebsarzt als Experte des betrieblichen Gesundheitsschutzes und Berater – sowohl der Arbeitnehmer, als auch der Arbeitgeber – im Rahmen seiner Lotsenfunktion im Betrieb Gesamtverantwortung für die physische und psychische Gesundheit übernehmen muss. Daher muss er zum einen über entsprechende Fachkenntnisse verfügen und zum anderen entsprechende Expertise u.a. aus den Bereichen (Arbeits-)Psychologie, Psychiatrie und Psychosomatik mit in sein Handeln einbinden.

Psychische Gesundheit als wichtiger Teil der arbeitsmedizinischen Weiterbildung

Die hohe Dynamik, von der derzeit eine Vielzahl von Prozessen in unserer Gesellschaft und im betrieblichen Umfeld erfasst werden, und die u. a. zu psychischen Fehlbelastungen führen kann, erfordert auch eine Anpassung der Weiterbildungsinhalte im Gebiet Arbeitsmedizin. Dies wurde von der DGAUM erkannt und beim Entwurf der (Muster-) Weiterbildungsordnung der Bundesärztekammer in Abstimmung mit dem Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte (VDBW) berücksichtigt. Von den vorgeschlagenen 15 Kompetenzblöcken befasst sich Kompetenzblock 9 mit dem Thema „Arbeit und psychische Gesundheit“ (Tab. 1).

Einflussfaktoren im betrieblichen und außerbetrieblichen Umfeld gezielt einschließt, für ungünstige Konstellationen wissenschaftlich fundierte Präventionskonzepte entwickelt und sich an Qualitätssicherungsprogrammen beteiligt, die die Effektivität und Nachhaltigkeit entsprechender Maßnahmen überprüfen. Zur besseren Umsetzung wurde daher auch auf der Jahrestagung der DGAUM im Jahr 2008 in Hamburg die Arbeitsgruppe „Psychische Gesundheit bei der Arbeit“ gegründet. Der Erfolg der Aktivitäten der DGAUM zeigt sich u. a. auch darin, dass auf der Jahrestagung der DGAUM wissenschaftliche Untersuchungen auf hohem Niveau zu dem Themenfeld „Psychische Gesundheit im betrieblichen Umfeld“ zunehmend angemeldet und präsentiert werden.

Demografische Entwicklung: Arbeiten in einer alternden Gesellschaft

Wie wichtig eine ganzheitlich verstandene Arbeitsmedizin in Forschung und Praxis ist, belegen die demografischen Entwicklungen in unserer älter werdenden Gesellschaft. Schon allein, um weiterhin im Wettbewerb mit anderen Volkswirtschaften konkurrenzfähig zu sein, werden wir auch ältere Menschen zunehmend in Arbeitsprozessen halten und für diese gewinnen müssen. Vor diesem Hintergrund wird sich auch unser Denken über das Altern und über ältere Menschen in der Arbeitswelt verändern: Es gilt Abschied zu nehmen von Vorstellungen, die Altern als einen linearen Prozess verstehen, bei dem die kognitive, die psychische und die physische Leistungsfähigkeit kontinuierlich abnehmen.

In der wissenschaftlichen Forschung geht man inzwischen von einem differenzierten Modell des Alterns aus; demnach können sich unterschiedliche Leistungsbereiche mit dem Altern in durchaus positiver Weise entwickeln, wenn es um Faktoren wie Erfahrung, soziale Kompetenzen, Loyalität und Verlässlichkeit geht. Allerdings bedarf es dafür der Berücksichtigung jener Tatsache, dass i. d. R. die Leistungsfähigkeit und Motivation eines Menschen stark abhängig ist nicht nur von den jeweiligen individuellen Dispositionen und dem jeweils bevorzugten Lebensstil, sondern auch von einer gesunden Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Der konkrete Lebens- und Arbeitskontext ist ein wesentlicher Einflussfaktor für ein gesundes Altern und ein erfolgreiches und erfülltes Arbeiten (Richter et al. 2012). Daher ist es notwendig, frühzeitig Arbeitswelten und -plätze so zu gestalten, dass diese lernförderlich, reich an Ressourcen und arm an Stressoren sind (Glaser u. Herbig 2012) Letztgenannte haben dies überzeugend in ihrem Modell (Abb. 3) dargestellt.

Aus Sicht der wissenschaftlichen Fachgesellschaft haben Arbeitsmediziner und Betriebsärzte gerade bei einer ihrer vornehmsten Aufgaben in der Praxis – der medizinischen Gefährdungsbeurteilung – diese Erkenntnisse zu berücksichtigen, um so im Sinne einer nachhaltigen Prävention psychischen Fehlbelastungen bei den arbeitenden Menschen in einem Betrieb oder Unternehmen erfolgreich entgegenwirken zu können.

Um dieses Wissen zu kultivieren und die Sensitivität für das enge Zusammenspiel zwischen physischer und psychischer Gesundheit sowohl in den Bereich der arbeitsmedizinischen und betriebsärztlichen Fachöffentlichkeit als auch in Richtung der Laien von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu befördern, haben Mitglieder der Fachgesellschaft im Ausschuss für Arbeitsmedizin des Bundesministeriums für Arbeit und

Psychische Belastung

Psychische Beanspruchungsfolgen

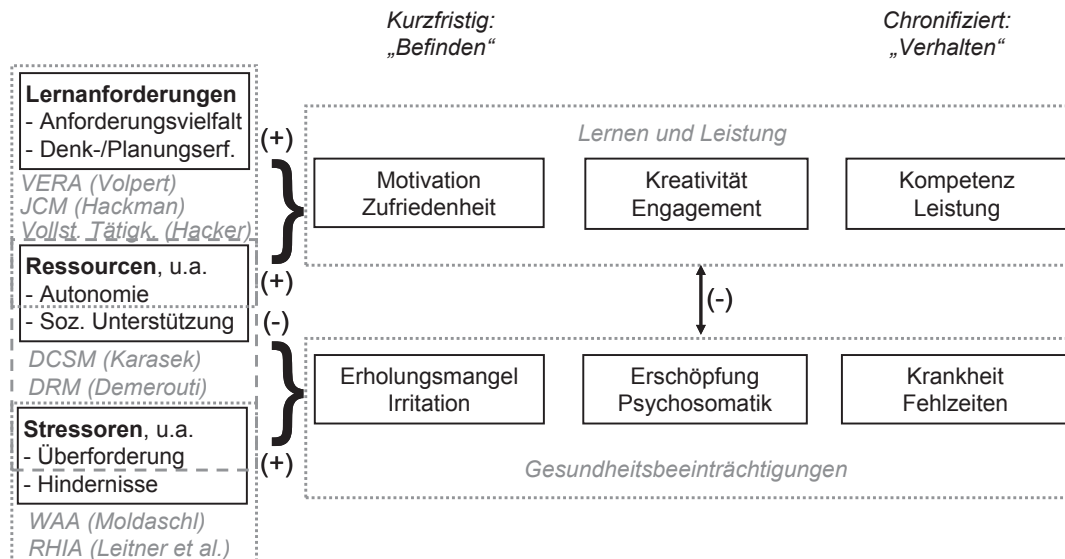


Abb. 3: Modell der psychischen Belastungen und Beanspruchungen (nach Glaser u. Herbig 2012)

Soziales den Ratgeber „Psychische Gesundheit im Betrieb“ mit erarbeitet (Ausschuss für Arbeitsmedizin beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2012), um so eine Orientierung zu geben, wie die Arbeitswelt der Zukunft so gestaltet werden kann, dass diese auch den psychischen Bedürfnissen der arbeitenden Menschen besser gerecht wird. Eine erfolgreiche Tätigkeit und Anerkennung in einem Beruf sind keinesfalls unwesentliche, prähibitive Faktoren, um sowohl die psychische Resilienz zu stärken und der Gefahr von psychischen Erkrankungen, wie etwa Depressionen, zu begegnen. Insofern ist die Arbeit für den Menschen nicht nur Verpflichtung und Last, sondern auch ein wesentlicher Faktor für dessen Gesundheit – psychisch und physisch.

Literatur

- Ausschuss für Arbeitsmedizin beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2012 (Hrsg). Psychische Gesundheit im Betrieb. Arbeitsmedizinische Empfehlungen. <http://www.dgaum.de/praevention/>
DGAUM: <http://www.dgaum.de/arbeitsmedizin-betriebsmedizin/> (Stand 2014)
- Glaser J, Herbig B (2012). Förderung von Kreativität und Gesundheit in der Arbeit – Modellentwicklung, Bestandsaufnahme und Intervention. In: Dunkel W, Bienzeisler B (Hrsg): Sozialwissenschaftliche Dienstleistungsforschung. Beiträge zu einer Service Science (CD-ROM). Fraunhofer, Stuttgart
- Letzel S, Baur X, Oldenburg M, Scheuch K (2003). Themenkatalog und Lernzielkatalog „Arbeitsmedizin“. Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 38 (11): 588–593
- Letzel S, Nasterlack M, Nessler T, Tautz A, Weiler S (2013). Zur Diskussion gestellt: Novellierung der (Muster-)Weiterbildungsordnung Arbeitsmedizin“. Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed 48 (5): 262–267
- Nöllenheidt Ch, Brenscheidt S (2013). Arbeitswelt im Wandel: Zahlen – Daten – Fakten. Ausgabe 2013, BAUA, Dortmund
- Richter G, Bode S, Köper B (2012). Demografischer Wandel in der Arbeitswelt. Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitsschutz: www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel30.html