



Dr. Wolfgang Hien
Forschungsbüro für Arbeit, Gesundheit und Biographie
Am Speicher XI 9, 28217 Bremen
kontakt@wolfgang-hien.de
www.wolfgang-hien.de

Wandel der Arbeitswelt und neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz – einige Grundgedanken

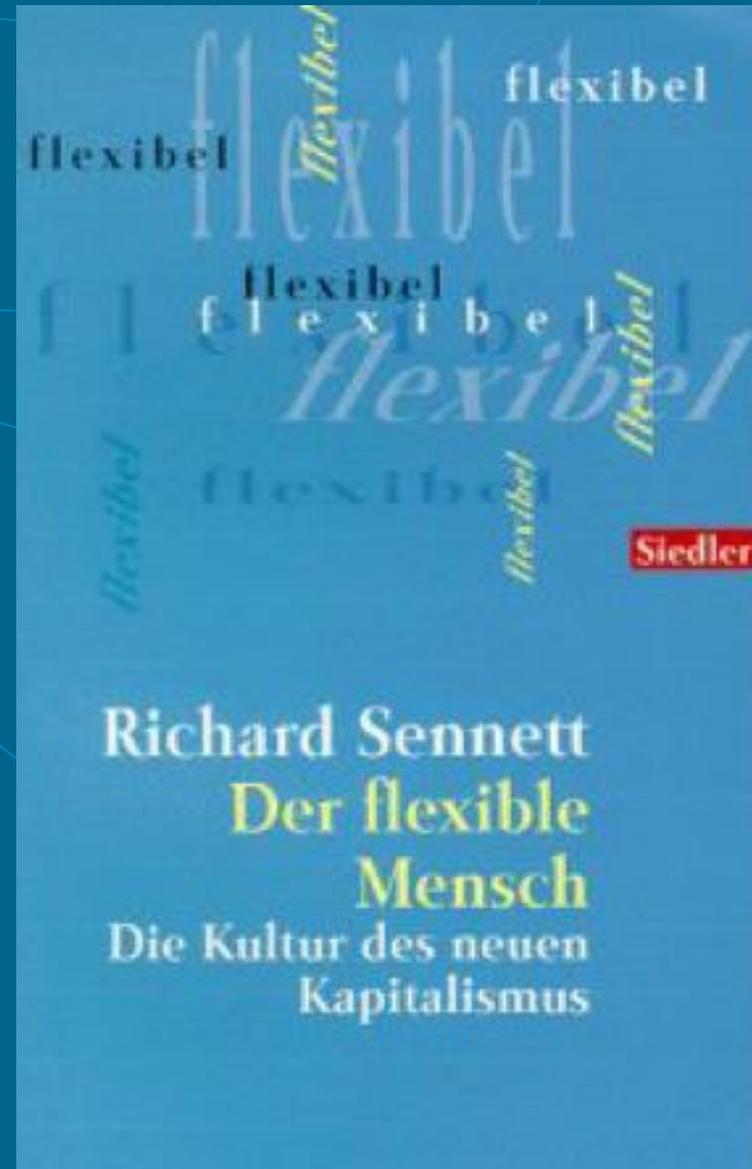
Impulsvortrag im Rahmen des 3. SVP-Forums der Arbeiterkammer Salzburg am 13. Juni 2019

Gliederung

- **Die neue Arbeitswelt : Anforderungen, Belastungen, Krankheiten – einige Schlaglichter**
- **Arbeits- und gesundheitswissenschaftliche Modelle zu Belastungen, Stress und Krankheitsfolgen**
- **Gefährdungsbeurteilung sowie Präventionsmöglichkeiten auf betrieblicher und individueller Ebene**

- 
- **Die neue Arbeitswelt : Anforderungen, Belastungen, Krankheiten – einige Schlaglichter**

Von der „Kultur
der alten
Ordnung“ zur
„Kultur der neuen
Ordnung“ der
Arbeitswelt
(Sennett 1998; im
Original: „The
Corrosion of
Character“)



Zwei kulturelle Modelle der Arbeit

Sicherheit

Eingebundenheit

Vertrauen, Tradition

Macht und Autorität

Starrheit, Unbeweglichkeit

Gesundheitsverschleiß

Milieu-Kontrolle und –sanktion

Unsicherheit

Bindungsfreiheit

Ego-Zentriertheit

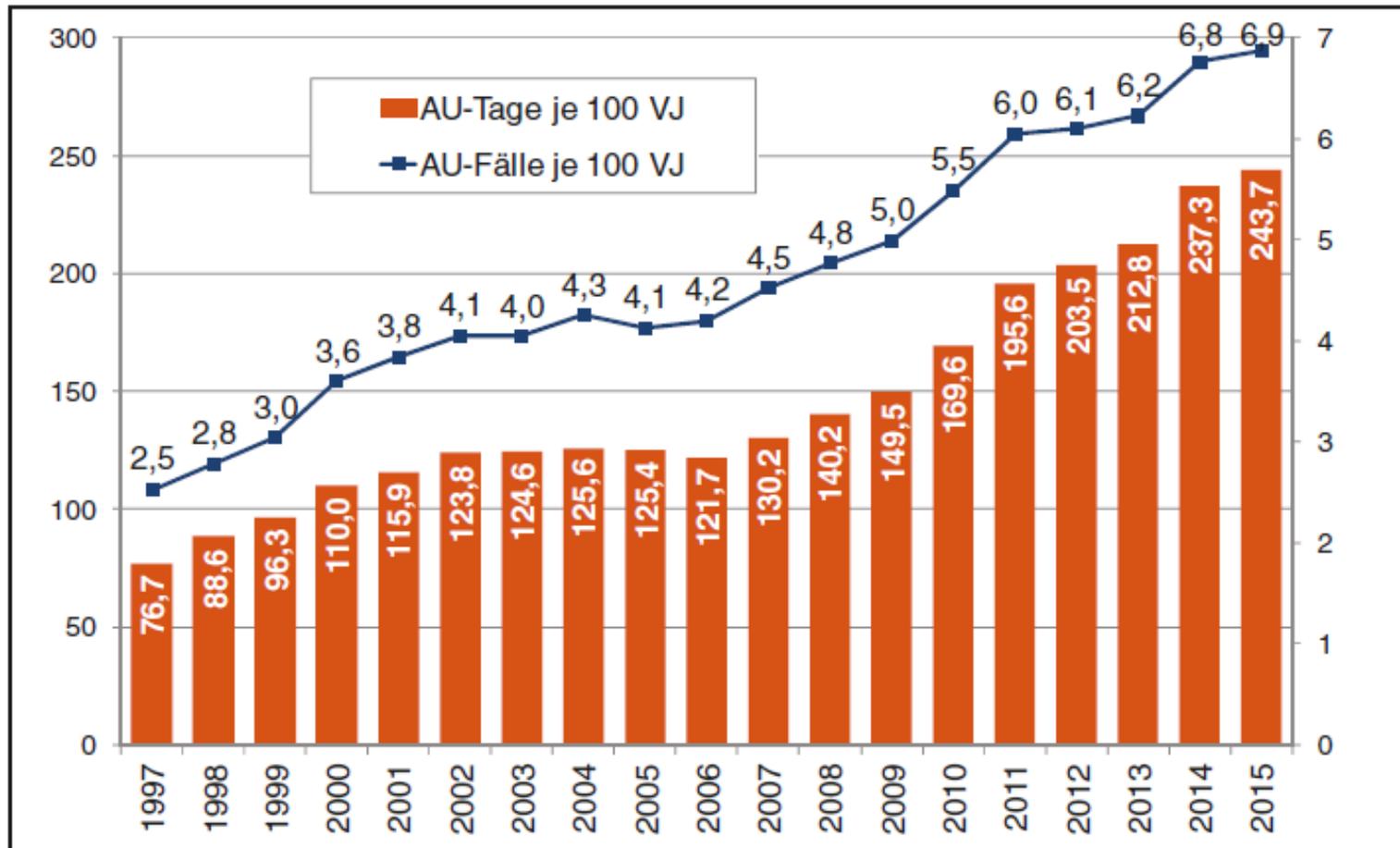
Eigeninitiative

Flexibilität, Fluidität

ebenso

ebenso

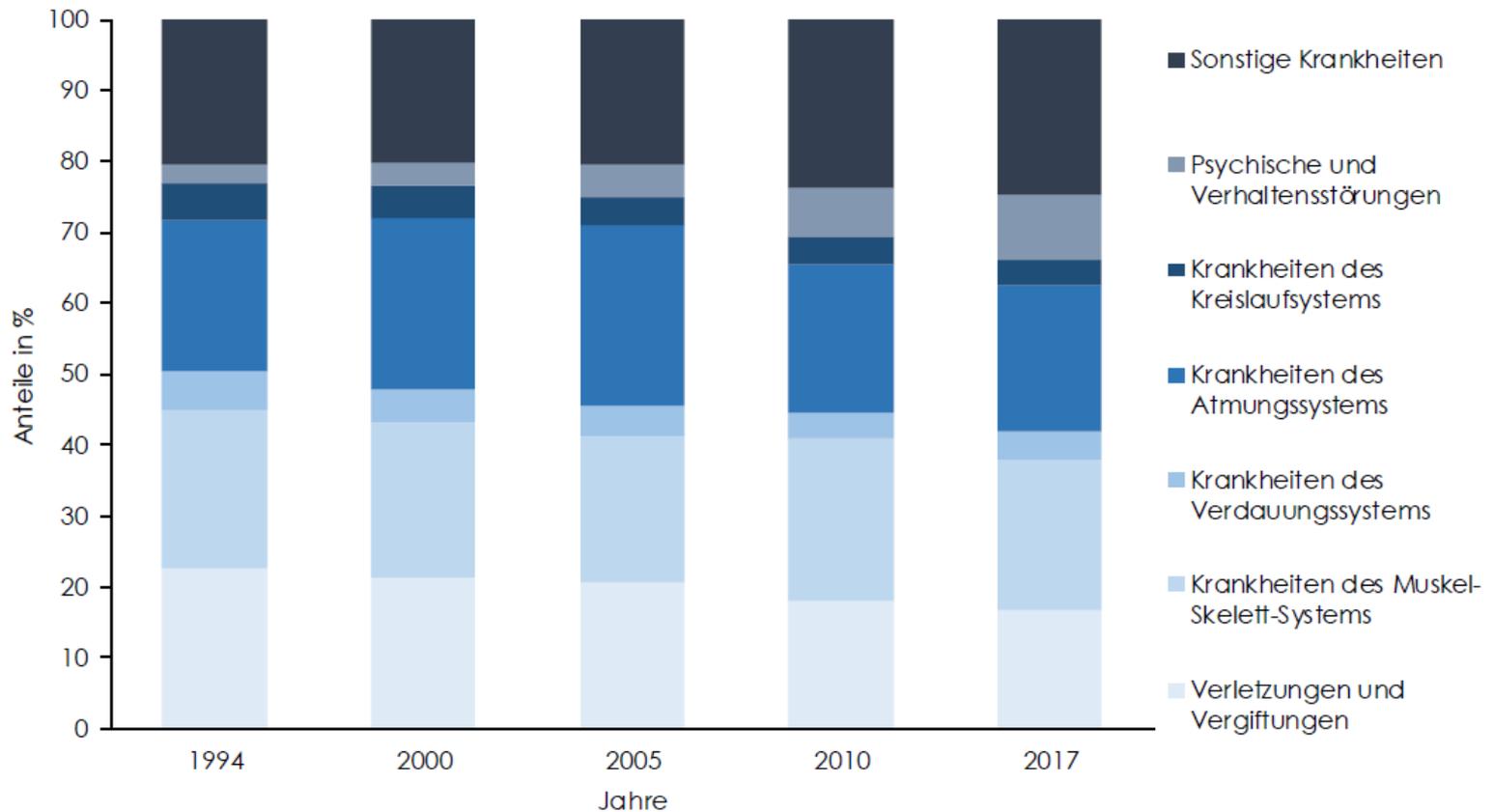
AU-Tage und AU-Fälle pro 100 Versichertenjahre aufgrund psychischer Erkrankungen



Quelle: AU-Daten der DAK-Gesundheit 1997 - 2015

AU-Tage und AU-Fälle pro 100 Versichertenjahre aufgrund psychischer Erkrankungen in Österreich

Abbildung 1.24: Krankenstandstage nach Krankheitsgruppen Österreich

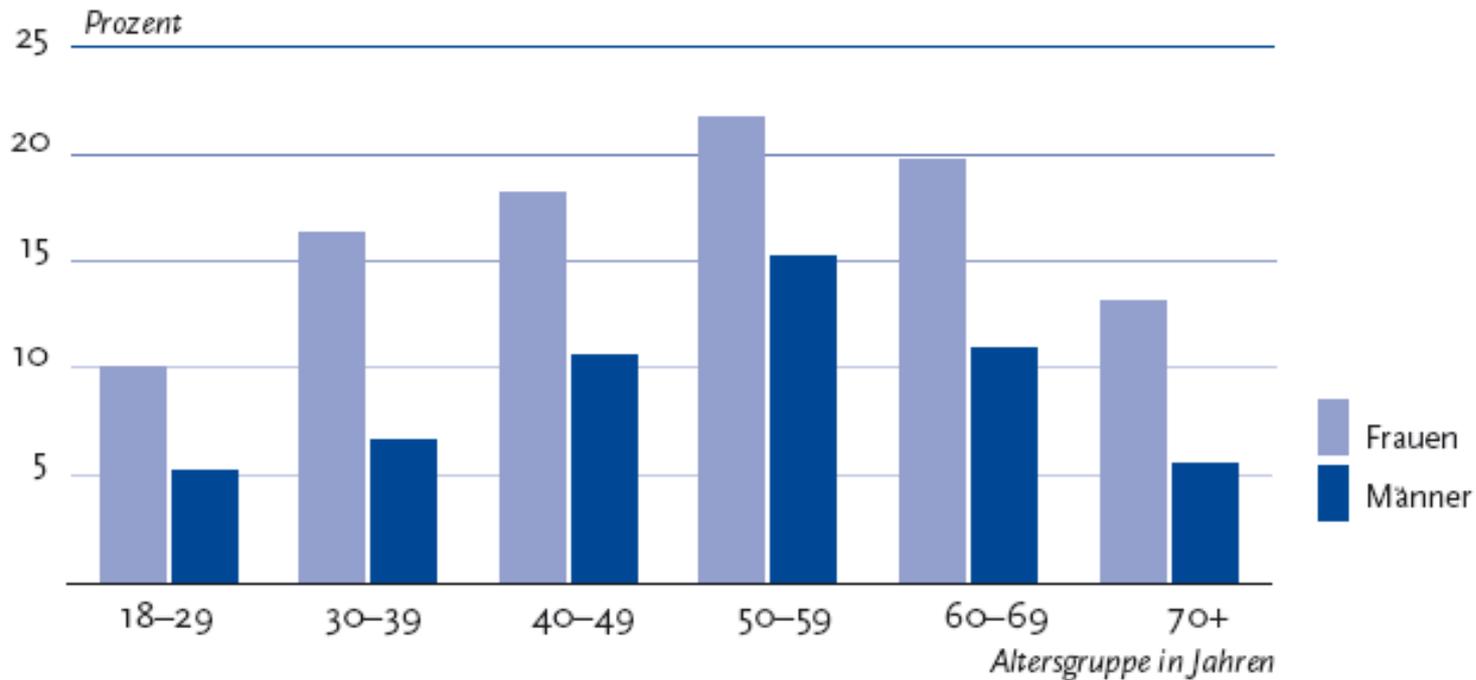


Q: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, WIFO-Berechnungen.

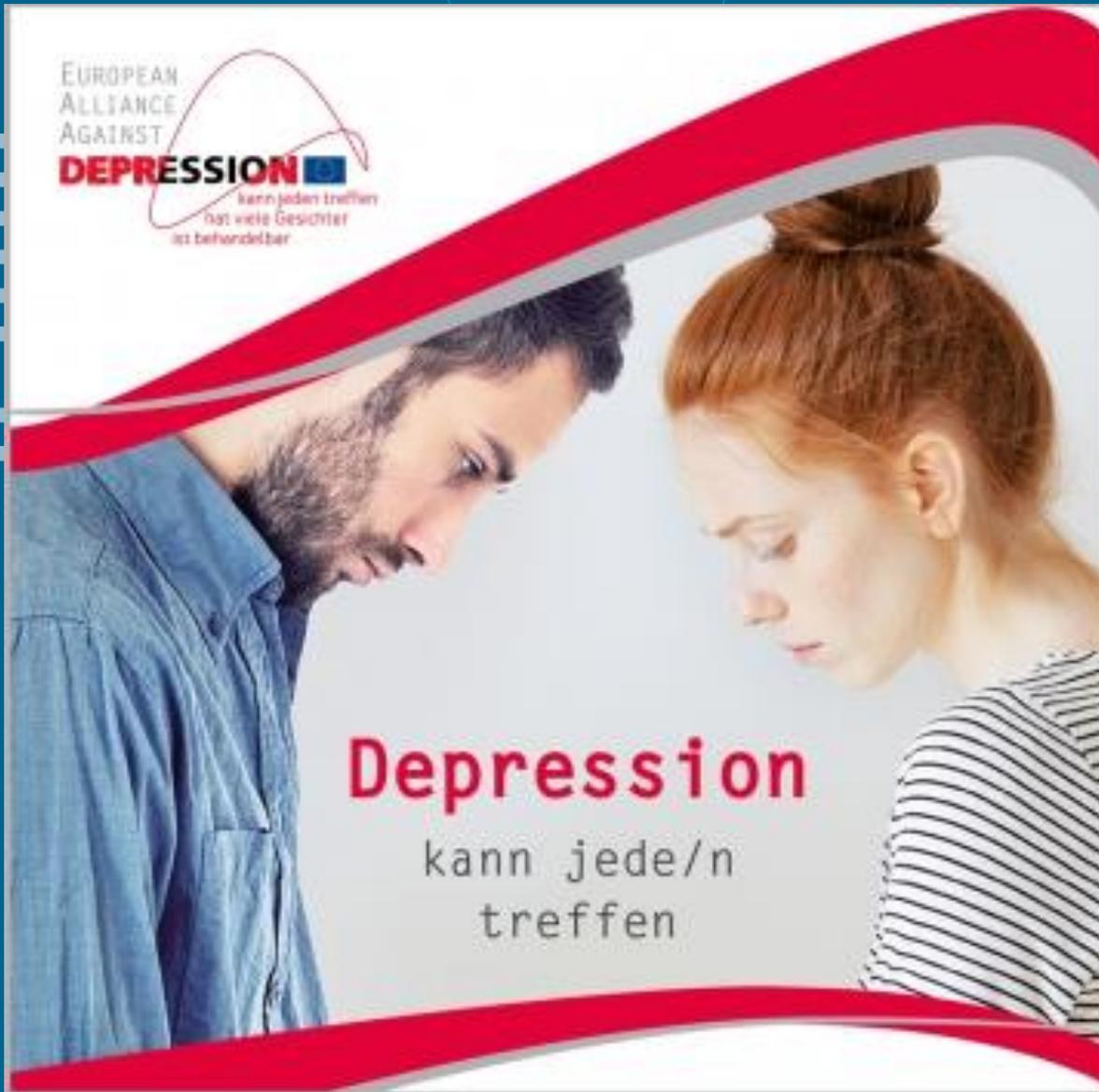
Abbildung 7

Anteil der jemals ärztlich oder therapeutisch festgestellten Depression in der ab 18-jährigen Bevölkerung

Quelle: GEDA09



Quelle: Wittchen u.a. (2010): Depressive Erkrankungen. Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Heft 51. Berlin: Robert-Koch-Institut.



Bündnis gegen Depression in Österreich

Süddeutsche Zeitung 28. April 2011

Selbstverbrennung bei France Télécom

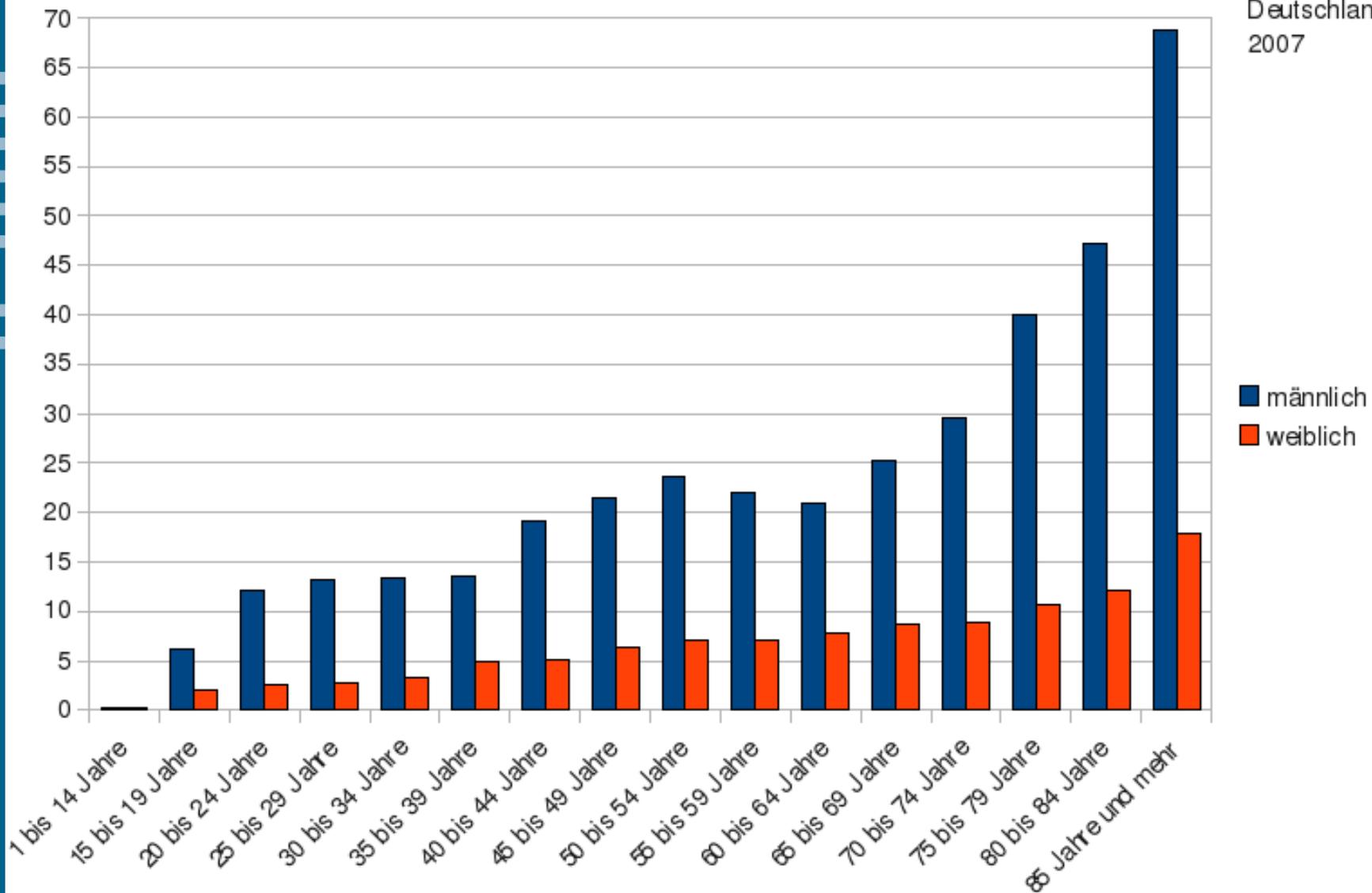
Die Suizidserie bei France Telecom setzt sich auf schreckliche Art fort:
Ein Angestellter des französischen Telekommunikationskonzerns verbrannte
sich in der Nähe von Bordeaux selbst.



Trauermarsch von France-Télécom-Beschäftigten

Sterblichkeit durch vorsätzliche Selbstbeschädigung nach Altersgruppen und Geschlecht, je 100.000 Einwohner und Jahr

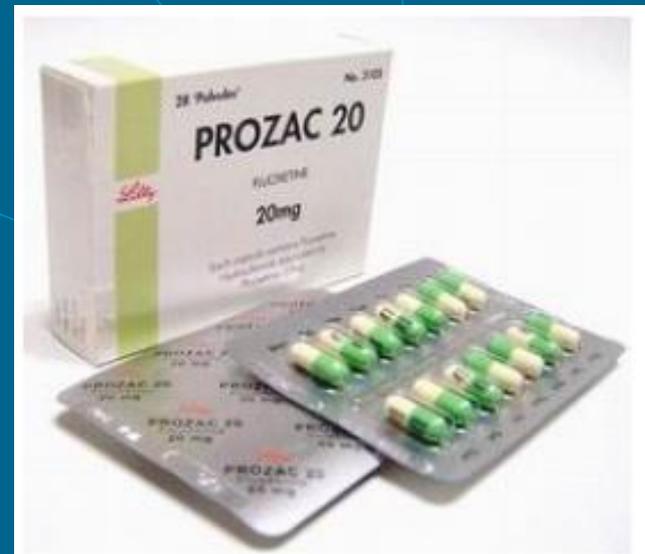
Deutschland
2007



Stehen wir am Beginn einer Epoche des Neuro-Kapitalismus?

„Besorgniserregende Zunahme des Neuro-Enhancements“ (DAK-Gesundheitsreport 2009)

- Leistungsverstärker und Psychostimulanzien, z.B. Amphetamine (das bekannteste: Ritalin)
- Stimmungsaufheller, z.B. Antidepressiva (Selektive Serotonin-Aufnahmehemmer)
- Antidementiva
- Beta-Rezeptorenblocker
- Oxytocin



Ergebnisse einer repräsentativen Erwerbstätigen-Umfrage der DAK (2009) über medizinisch nicht indizierte Einnahme von psycho-neurologisch wirkenden Medikamenten („Doping am Arbeitsplatz“)

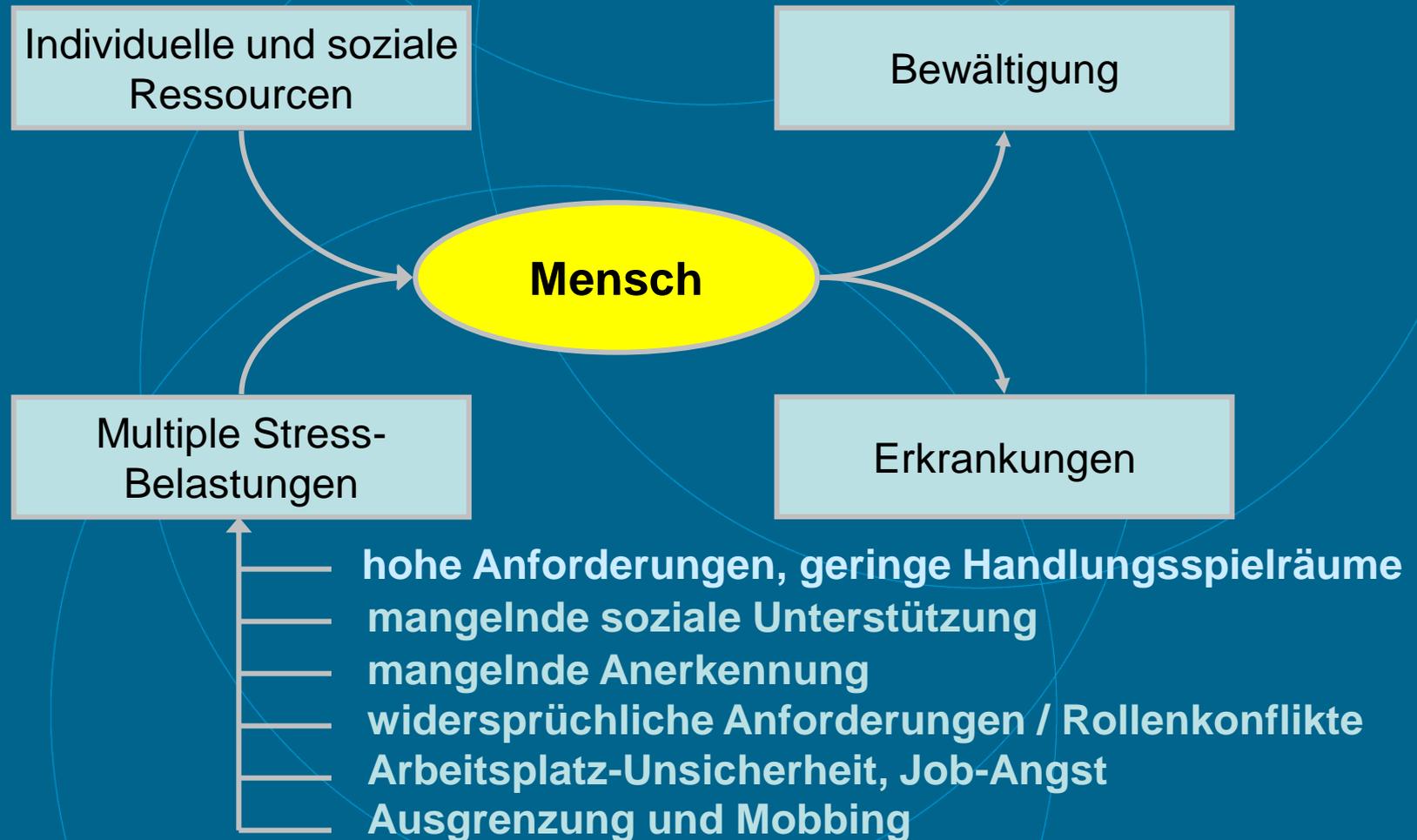
5 % (= 2 Millionen) haben schon einmal oder häufiger Wirkstoffe eingenommen

2 % (= 800.000) nehmen regelmäßig solche Wirkstoffe ein

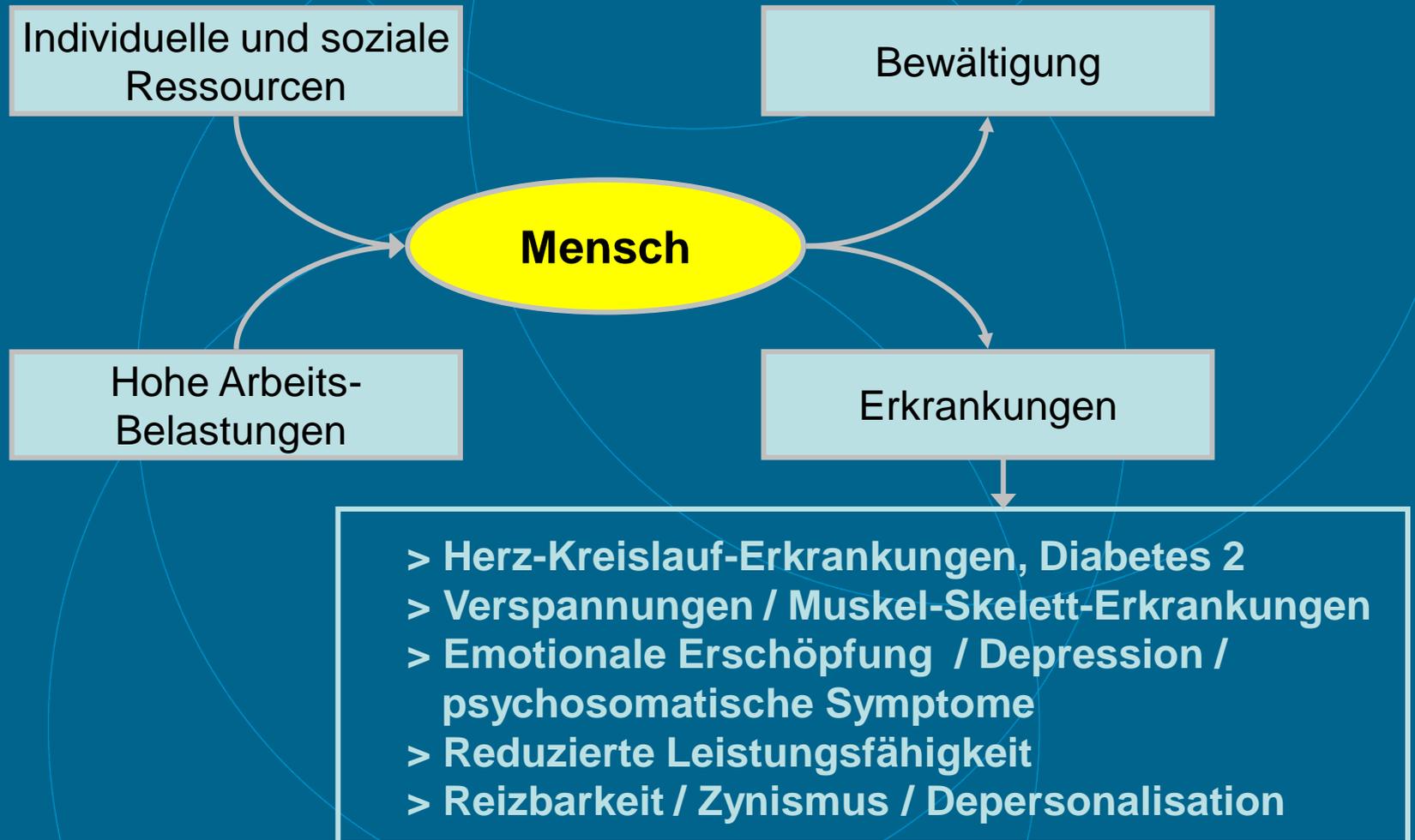
Der DAK-Gesundheitsreport 2015 enthält ein „Update“ mit deutlich höheren Daten (7 % und 3 %), wobei eine Dunkelziffer von 50 % abgenommen wird.

- 
- **Arbeits- und gesundheitswissenschaftliche Modelle zu Belastungen, Stress und Krankheitsfolgen**

Körperliche und Psychosoziale Gesundheit bei der Arbeit: ein arbeitswissenschaftliches Modell



Die Folgen körperlicher und seelische Belastungen bei der Arbeit



Das arbeitswissenschaftliche Modell der Gratifikationskrisen nach Siegrist (1996)

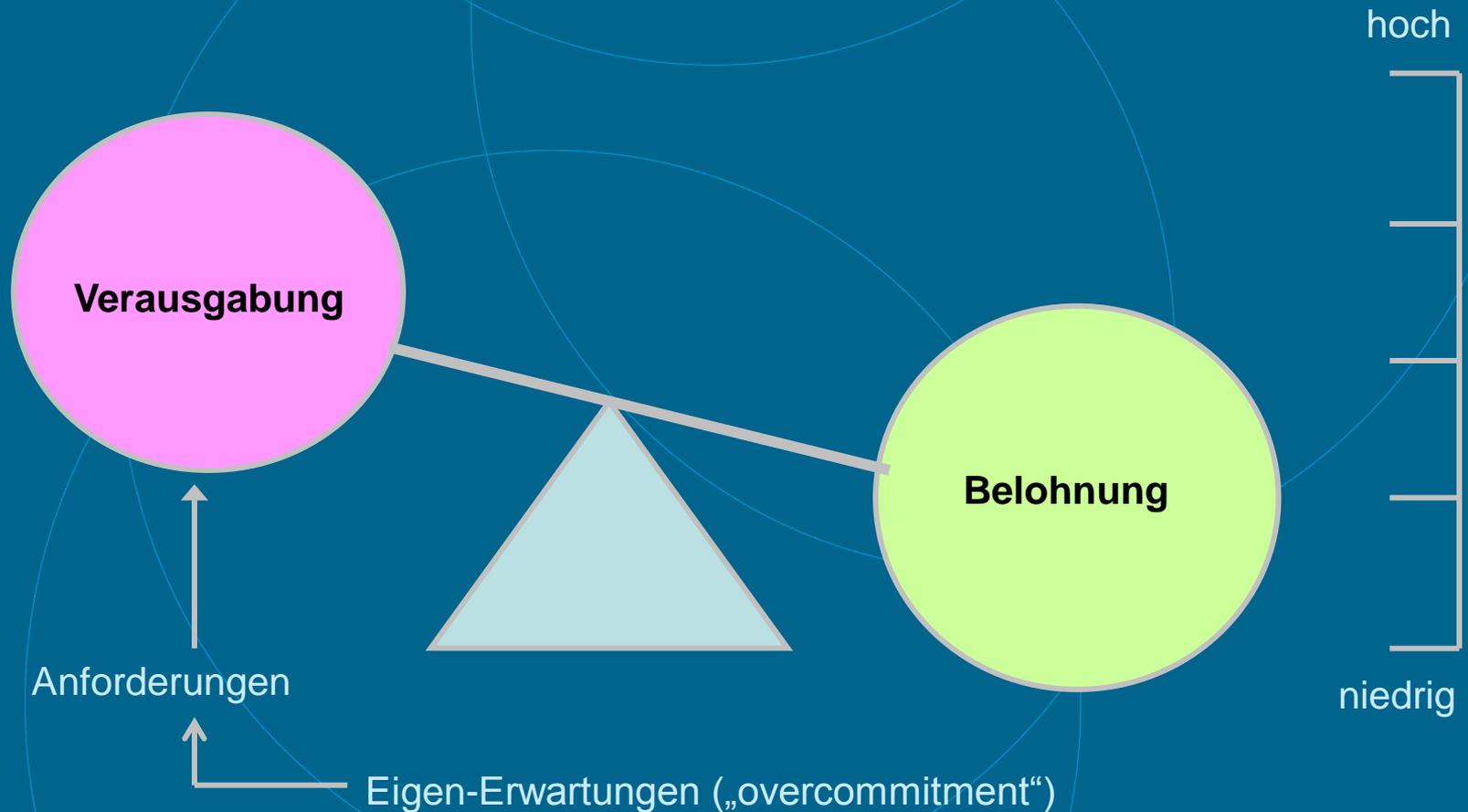
Definitionen:

Unter „**Gratifikation**“ versteht Siegrist „soziale vermittelte Belohnungen“, die wiederum mehr beinhalten als die Lohnhöhe, so z.B. beruflicher Status, Wertschätzung, Anerkennung und „angemessene Rückmeldung des Vorgesetzten“. Im Englischen: „reward“

Anstatt „Belastungen“ in klassischen Modellen setzt Siegrist „Anstrengung“ oder „**Verausgabung**“ (im Englischen: „effort“).

Als belastend, beanspruchend (= Stress) und krankmachend wird ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung angenommen („effort-reward-imbalance“ = ERI).

Gratifikationskrisen entstehen durch Effort-reward-Imbalance (ERI)

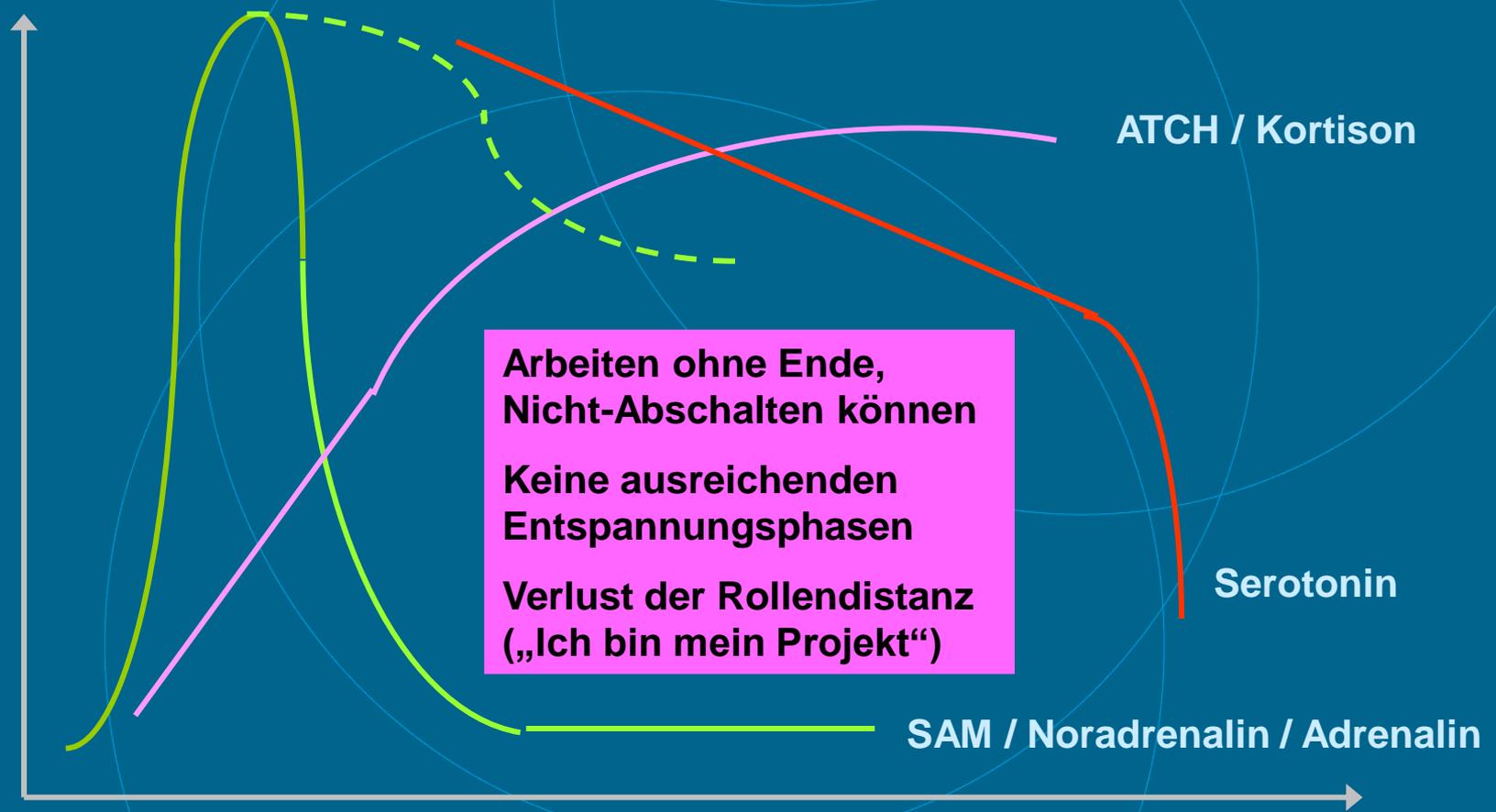


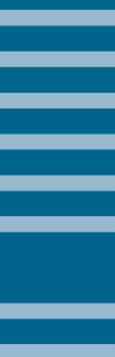
Stress-Definition

(nach Hacker/Richter 1980 und Ulich 1981):

Stress bezeichnet einen Zustand angstbedingt erregter Gespanntheit, der durch erlebte Bedrohung entsteht, ausgelöst z.B. durch unvorhergesehene oder unangemessene Arbeitsbeanspruchungen. Anhaltender Stress ist verbunden mit Gefühlen des Kontrollverlustes, des Ausgeliefertseins und der Hilflosigkeit.

(Neuro-)Physiologie des Dauer-Stresses

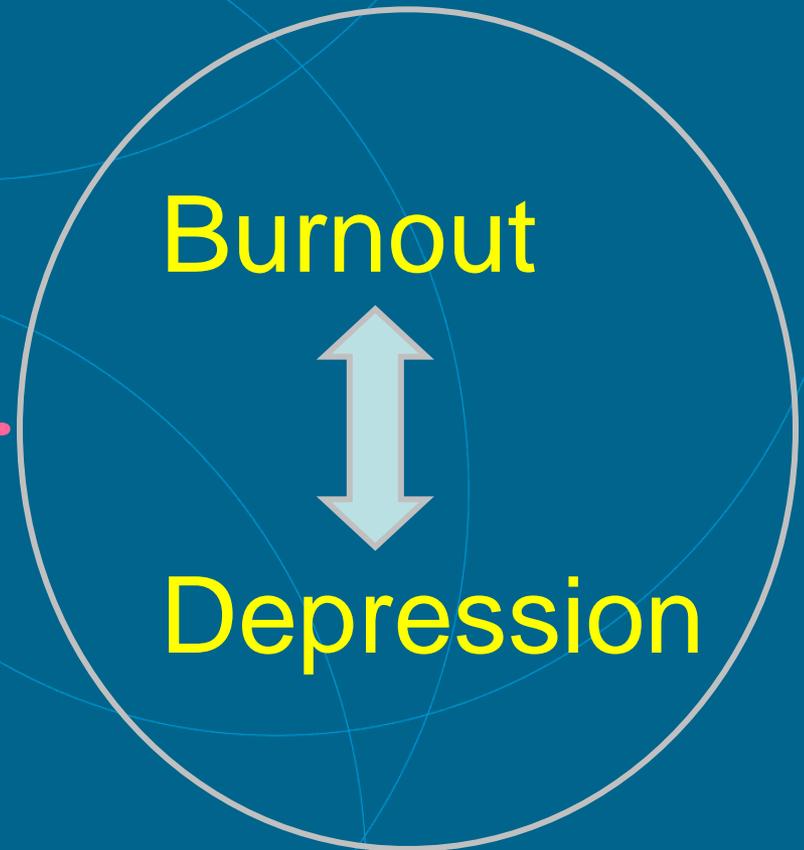




➤ **Chronische Erschöpfung**

➤ **Leistungsabfall, Erholungsunfähigkeit**

➤ **Nervosität, Reizbarkeit, Zynismus, Gefühllosigkeit (Depersonalisation)**



Depressive Episoden: Merkmale und Schweregrade

- anhaltende Niedergeschlagenheit
- vermindertes Interesse an Aktivitäten

} immer

- Verlangsamung der Aktivitäten
- Schlafprobleme und innere Unruhe
- große Müdigkeit; Schwierigkeiten, aus dem Bett zu kommen
- negatives Selbstbild
- verminderte Konzentrationsfähigkeit
- psychosomatische Symptome (Schmerzen, Übelkeit, Hautprobleme usw.)
- wiederkehrende Gedanken an den Tod

} von diesen Symptomen müssen 3 erfüllt sein

leichte – mittelgradige – schwere Episode

Neurotische
Depression
(F 34.1)

Somatisierungs-
störung
(F 45)

Angststörungen
(F41)

Depersonalisation
(F 48.1)

Belastungs- und
Anpassungsstörung
(F 43)

Burnout

Chronische
Erschöpfung

Neurastenie
(F 48.0)

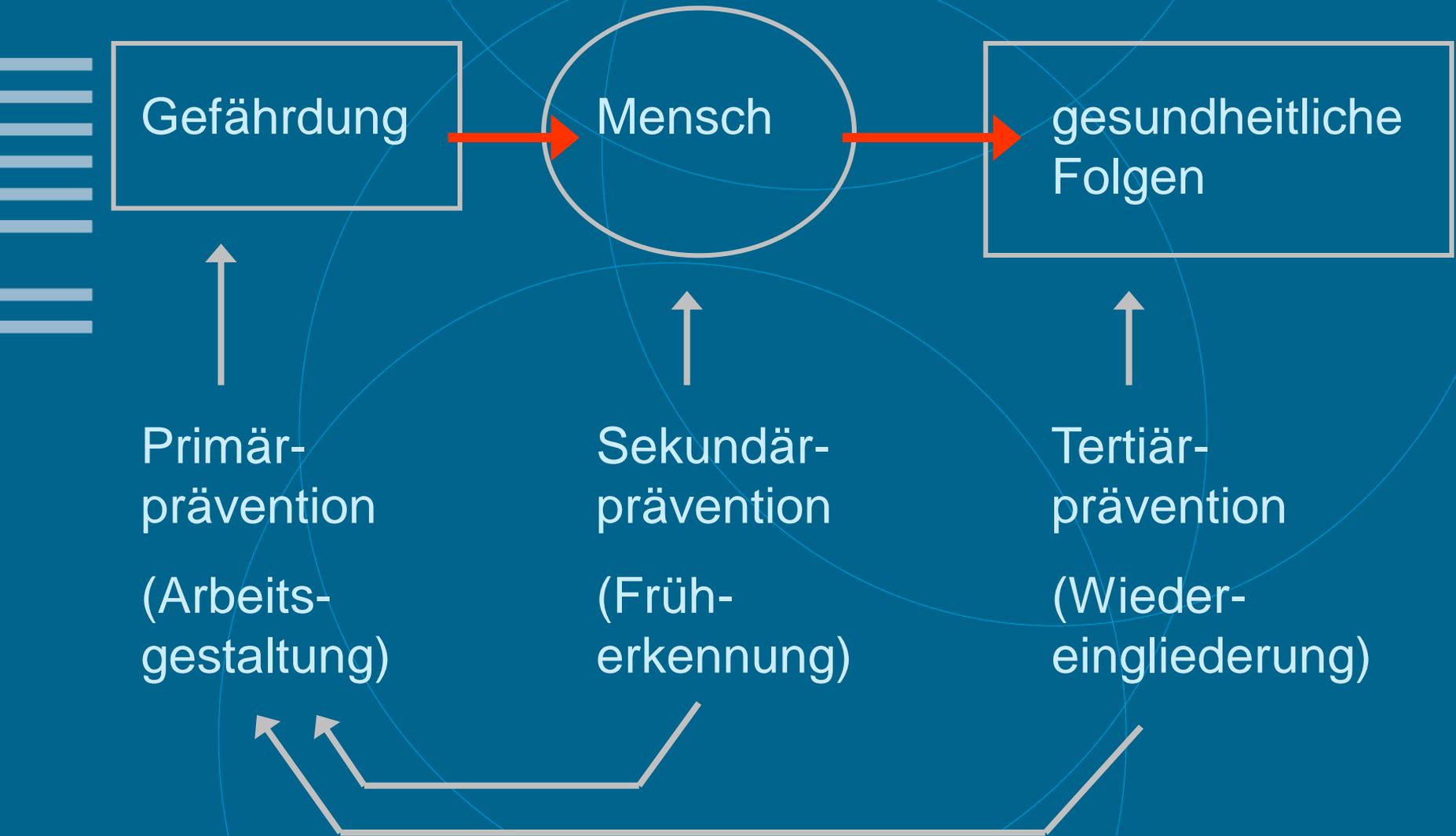
Depression
(F 32/33)

Theorien zur Verursachung der Depression

- Chronopathologie: das Auseinanderklaffen zwischen Gesellschaftszeit und Eigenzeit
- Überforderung / Selbstüberforderung: das Scheitern an überhöhten Zielen
- Übersteigerte Ansprüche an die individuelle Selbstverwirklichung / Authentizität
- Fortschreitende Entfremdung von Leiblichkeit und Zwischenleiblichkeit

(vgl. Fuchs et al.: Das überforderte Subjekt. Frankfurt a.M. 2018)

- 
- **Gefährdungsbeurteilung sowie Präventionsmöglichkeiten auf betrieblicher und individueller Ebene**



Möglichkeiten der Prävention auf betrieblicher Ebene

- **Systematische ergonomische Verbesserungen realisieren**; z.B. Hebe- und Tragehilfen, Beleuchtungsverhältnisse usw.
- **Arbeitsmenge und Arbeitsintensität reduzieren**; Schutzstrukturen schaffen gegen überzogene Verausgabung (z.B. Pausen)
- **Handlungsspielräume erhöhen** und Angebot anforderungsmäßig verschiedener Arbeitsinhalte entwickeln
- **Alternsgerechte Arbeitsgestaltung**: Kultur der gegenseitigen Wertschätzung schaffen, Bildung altersgemischter Teams
- **Alternsgerechte Laufbahngestaltung** und Schaffung neuer Arbeitsbereiche (z.B. Übergangmanagement)
- **Möglichkeiten der sozialen Unterstützung** aufbauen; die private Sphäre der Mitarbeiter/innen respektieren

REHADAT
WISSEN



AUSGABE

06

→ rehadat.de

In Schwermut steckt Mut!

Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen
mit **Depressionen** gestalten lässt

Diskussionspunkt: Offenlegung der Diagnose?

„Da muss man immer individuell vorgehen. Ich habe Arbeitgebern und dem Umfeld wegen meiner ärztlichen Schweigepflicht keine Diagnosen mitgeteilt. In seltenen Fällen haben Mitarbeiter diese selbst offengelegt. Aber man kann Arbeitgebern auch ohne eine Diagnose ganz klare Verhaltensanweisungen geben. Beispielsweise, dass ein Mitarbeiter aufgrund einer Erkrankung keine gefährlichen Arbeiten wie Dacharbeiten oder Busfahren ausführen darf.“

Auszug aus dem Interview mit Arbeitsmediziner Dr. Rolf Arera

(S. 30)

Was Arbeitgeber/innen tun können

BEISPIELE:

- Vermeiden von Tätigkeiten mit häufig wechselnden Aufgaben, Inhalten oder Personen (zum Beispiel Außendienst, Call-Center, Unternehmensberatung, Projektarbeit)
- Komplexe Aufgaben/"Multitasking" gegebenenfalls vereinfachen (einzelne Aufgaben abgeben, zum Beispiel Telefonieren abgeben und Emails, Schriftverkehr, Kundengespräche belassen)
- Bei Stressbelastung und/oder Konzentrationsstörungen: Tätigkeiten anbieten, die ohne Zeitdruck nach eigenem Arbeits- und Pausenrhythmus durchführbar sind (zum Beispiel Sachbearbeitung mit geringem Kundenkontakt)

(S. 38)

Möglichkeiten der Prävention auf individueller Ebene

- **Keine übersteigerten Forderungen an sich selbst!** Abschied nehmen von Ehrgeiz und Perfektionismus! Keine Karriere um jeden Preis! Konkurrenzsituationen meiden!
- **Nachsicht üben gegenüber Fehlern und Unzulänglichkeiten** - gegenüber den eigenen wie gegenüber denen Anderer (Achte die „Würde der Unvollkommenheit“).
- **Körperliche und seelische Symptome ernst nehmen;** Achtsamkeit gegen der Gefahr von Arbeitssucht; auf Hinweise von Partner/innen hören! Nicht krank zur Arbeit gehen!
- **Überidentifikation vermeiden,** Rollendistanz bewahren, Privatheit schützen und Zieldiskrepanzen thematisieren, um Anstrengungen der Selbstkontrolle zu begrenzen.
- **Soziale Unterstützung ausloten und aufbauen,** am Arbeitsplatz und in der privaten Sphäre. Soziale Felder außerhalb der Arbeit aufbauen und pflegen, Vielfalt leben!

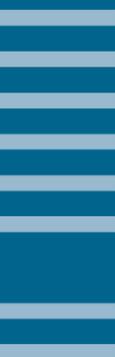


**Nehmen Sie sich Zeit
für persönliche Dinge!**

**Schaffen Sie sich arbeitsfreie Inseln,
um Abstand zu gewinnen.**

Sagen Sie NEIN!
**Reduzieren Sie Arbeits-
pensum und Überstunden.**





Die besten Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nutzen nichts, wenn wir nicht unsere innere Haltung ändern!

Eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit erfordert die Bereitschaft jedes Einzelnen, innezuhalten, sich zu besinnen.

Wir müssen uns darüber klar werden, was uns im Leben wirklich wichtig ist: Erfolg um jeden Preis oder menschliches Maß?



Byung Chul Han:

Die Müdigkeits-
gesellschaft

(Mattes und Seitz,
Berlin 2010)



„Die Dialektik von Herr und Knecht führt am Ende nicht zu jener Gesellschaft, in der jeder ein Freier ist, der auch zur Muße fähig wäre. Sie führt vielmehr zu einer Arbeitsgesellschaft, in der der Herr selbst ein Arbeitsknecht geworden ist. In dieser Zwangsgesellschaft führt jeder sein Arbeitslager mit sich. Die Besonderheit dieses Arbeitslagers ist, dass man Gefangener und Aufseher, Opfer und Täter zugleich ist. So beutet man sich selbst aus“ (Han 2010, S. 45 f.).

Möglichkeiten der Prävention

individuelle Ebene

Achtsamkeit

betriebliche Ebene

menschengerechte
Arbeitsgestaltung

gesellschaftliche Ebene

Entschleunigung

Solidarität

- übersteigerte Arbeitsorientierung abbauen
- Lebenswelten außerhalb der Arbeit pflegen
- die Vielfalt menschlichen Lebens respektieren