

Produktives Arbeiten – perfektes Gelingen – optimale Gesundheit

Teil I: Gesundheitsrelevante Aspekte im digitalen Zeitalter einer leistungs- und gewinnorientierten Arbeitswelt

Cornelia M. Kopelsky

1. Arbeit im gesellschaftlichen Wertewandel

Eigentlich ist Arbeit etwas Sinnvolles und Erbauliches. Sie verbraucht Energie und führt uns wieder Energie zu. Arbeit gibt uns Lebensinhalt, fordert und formt unsere körperliche, geistige und seelische Haltung. Sie prägt unser individuelles und gesellschaftliches Sein und Handeln. Arbeit ist praktisches und geistiges Tun, ist Bewegung und lebensnotwendig. Bei Mihaly Csikszentmihalyi, dem Soziologen und Glückspsychologen, finden wir für all unser Tun und für das, warum wir arbeiten wollen und müssen, eine biologisch nüchterne Erklärung: „Um überleben zu können, muss jedes Lebewesen einen Teil seiner Energie abgeben in der Hoffnung, mehr Energie zurückzuerhalten, mit der es wachsen und sich reproduzieren kann. In diesem allgemeinsten Sinne ist Arbeit das, was ein Organismus tut, um der Entropie und damit seinem Untergang zuvorzukommen“ (Csikszentmihalyi 2012, S.120).

Dieses elementare Arbeitsmotiv ist geblieben; jedoch verstehen wir heute unter Arbeit unsere Berufs- oder Erwerbsarbeit, aus der wir monetäre Energie erzielen müssen, um unseren Lebensunterhalt zu bestreiten. Im stetigen Wandel sind Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie Arbeitsanforderungen und Arbeitszeiträume. Wäh-

rend im Zeitalter der Jäger und Sammler nur so lange und so viel für das Überleben gearbeitet werden konnte, wie der Tag hell und es im Tempo menschlicher Bewegung möglich war, können wir heute dank ausgeklügelter Technologien Tag und Nacht arbeiten. Dabei bedienen wir hochentwickelte und computergesteuerte Maschinen und produzieren an einem Arbeitstag so viel, wie es allein von menschlicher Hand niemals geleistet werden kann. Jede Erleichterung und temporäre Verkürzung von Arbeitsvorgängen, die wir durch moderne Technik gewinnen, setzt neue Kapazitäten für neue Aufgaben frei. Arbeitsaufgaben werden immer komplexer, Produktions-, Dienstleistungs- und Informationsprozesse immer schneller. Mit rasender Geschwindigkeit entwickelt sich die Kommunikationstechnologie weiter, durchdringt ausnahmslos alle Arbeitsbereiche, fordert uns ständig hohe Lernbereitschaft und fachliche Kompetenzen ab und macht uns jederzeit und überall erreichbar.

Unsere Erwerbsarbeit ist in Strukturen, Organisationsformen, Klassifizierungen und Gesetzesregelungen eingebunden, die von gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und unternehmerischen Instanzen bestimmt, gesteuert, vernetzt und globalisiert wird. Es ist ein gigantisches System entstanden, das zusammenfassend als Arbeitswelt bezeichnet wird und in unserer Gesellschaft über der Arbeit und den Tä-

tigkeiten steht, die für unser privates, familiäres und sozio-kulturelles Leben ebenso wichtig sind.

Der Fortschritt und die Errungenschaften der Arbeitswelt verändern die Gesellschaft und damit ihre Normen, Werte und Anforderungen an soziale Rollen in der Familie, in der Kirche, in der Freizeit und in kulturellen Bräuchen sowie Bewusstsein und Verantwortung für Bildung und Gesundheit. Eine steigende Anzahl von Singlehaushalten, neue Wohn- und Haushaltsformen oder mehr Patchwork- und Einelternfamilien sind Beispiele für gesellschaftliche Veränderungen, die wiederum Erwartungen an eine bessere und realisierbare Vereinbarkeit von beruflichem, privatem und sozialem Leben sowie mehr Gleichberechtigung für Männer und Frauen in Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegeaufgaben ihrer heranwachsenden Kinder und erkrankten Familienangehörigen stellen. Weil die beruflichen Aufgaben Vorrang haben (müssen) und die meiste Zeit beanspruchen, passen wir unser Sozial-, Bewegungs-, Ess- und Schlafverhalten entsprechend an und übergeben professionellen Dienstleistern die Nahrungszubereitung, Haushaltsverrichtungen und -besorgungen, Kinderbetreuung und vieles mehr. Es entstehen neue Berufe für („Lebens“-)Dienstleistungen, während andere Berufe überflüssig werden oder sich für moderne Bedarfe umorientieren und neu definieren müssen.

„Arbeit enthält so viel Positives, Bereicherndes, Sinnstiftendes für jeden Einzelnen. Sie wirkt schützend und stabilisierend auf die Psyche. Wir müssen aber das richtige Maß finden, damit die Anforderungen, das Tempo oder auch ermüdende Routinen nicht zur Belastung werden.“

Ursula von der Leyen¹

Arbeit enthält auch Negatives. Immer dann, wenn Arbeit uns viel mehr Energie abverlangt, als sie uns zurückgibt, empfinden wir sie zu anstrengend, belastend, frustrierend und unbefriedigend oder aber auch langweilig, eintönig und demotivierend. Im permanent negativen Zustand und schlimmsten Fall erleben wir sie als sinnlos, ausbeuterisch, nötigend, strafend und krankmachend. Eine negative Energiebilanz ist nicht nur durch die Arbeit an sich bedingt, sondern immer auch durch die Arbeitsbedingungen. Heute haben wir im Vergleich zu unseren Vorfahren humane Arbeitsbedingungen – eingebunden in gesetzlich geregelten Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dennoch bleiben begleitende negative Vorstellungen wie soziale Ungerechtigkeit, Unsicherheit, Überforderung, Stress und gesundheitliche Belastung. – Wie glücklich oder unglücklich, wie erfüllend oder auslaugend Arbeit macht, hängt ebenso von der Persönlichkeit, von der Arbeitsauffassung und der Gesundheitsbefindlichkeit des Einzelnen ab, was wiederum durch gesellschaftliche Erwartung und Bewertung beeinflusst wird.

2. Was Psyche und Soma belastet

Muskuloskeletale Beschwerden sind immer noch die häufigste Ursache für



Unsere heutige, zunehmend komplexer werdende Arbeit zehrt an unseren körperlichen, psychischen und mentalen Kräften – und führt immer häufiger zu krankheitsbedingten Fehltagen.

krankheitsbedingte Fehltagen, wobei in den letzten Jahren aufgrund ergonomischer Konzepte und verbesserter gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen ein deutlicher Rückgang festzustellen ist. Dagegen steigen die Fehltagen wegen psychischer Beschwerden mit auffallend langer Krankheitsdauer deutlich an. Im Einzelfall beträgt die durchschnittliche Erkrankungsdauer bei psychischen Beschwerden rund 43 Tage, bei Muskel-Skelett-Erkrankungen 20 Tage.² Da sich bei psychischen Störungen oder Erkrankungen oftmals zuerst körperliche Symptome wie erhöhter Blutdruck, Kopfschmerzen oder Muskelverspannungen zeigen, werden solche Anzeichen für die Folgen körperlicher Belastungen bei der Arbeit gehalten und in den Statistiken der Krankenkassen als Beschwerden des Herz-Kreislauf- oder des Muskel-Skelett-Systems aufgezählt. Das zeigt einerseits den engen Zusammenhang zwischen psychischer und somatischer Gesundheit und verstellt andererseits den Blick auf ein differenziertes Bild

arbeitsbedingter Belastungen sowie die daraus folgenden Beschwerden und Erkrankungen. Rückenschmerzen sind dafür ein klassisches psychosomatisches Beispiel:

Weit verbreitet sind Rückenschmerzen auch in Tätigkeitsfeldern, bei denen körperliche Arbeitsbelastungen als Auslöser nicht oder kaum in Frage kommen. Besonders häufig werden schmerzhaft Muskelverspannungen im Nacken- und Schulterbereich sowie Kreuzschmerzen infolge von Stressbelastungen wie Zeit- und Leistungsdruck, Multitasking, schlechtes Betriebsklima oder Angst um den Arbeitsplatz geäußert. Oftmals sind keine pathologischen Veränderungen der Gewebestrukturen feststellbar. Man spricht von unspezifischen Rückenschmerzen, wenn keine eindeutige Ursache nachgewiesen werden kann. Dennoch beeinträchtigen sie die Leistungsfähigkeit erheblich, machen arbeitsunfähig und chronifizieren häufiger als organisch verursachte Rückenschmerzen (Kopelsky 2013, S. 280).

Wie dieses Beispiel verdeutlicht, ist ein ganzheitliches Erfassen von arbeitsbedingten Belastungsfaktoren

¹ Zitiert aus *Stressreport Deutschland 2012*, S. 3, der in der Zuständigkeit des Bundesarbeitsministeriums, damals vertreten durch Ursula von der Leyen (MdB), liegt.

² Die Daten sind dem *Gesundheitsreport 2012 der BARMER GEK Krankenkasse* entnommen und betreffen das Jahr 2011.

und deren negativen Folgen für die Gesundheit ein großes Erfordernis, um sowohl betriebliche als auch individuumsbezogene Wege einer wirksamen Gesundheitsförderung und Ressourcenstärkung zu finden.

2.1 Gedankenlast

Gerade im Hinblick auf unsere heutige Aufgabenkomplexität sind die Anforderungen nicht nur an unsere körperliche, sondern auch an unsere mentale, emotionale und soziale Gesundheit enorm gestiegen. Wir müssen uns ebenso vor Augen führen, dass wir uns von einer produzierenden zu einer Wissensgesellschaft entwickelt haben, für die vor allem kognitive Leistungsfähigkeiten zählen. Wir be- und verarbeiten immer mehr Daten und Informationen und transportieren sie immer schneller an immer mehr Adressaten mit unterschiedlichsten Ansprüchen. Hohe Konzentration auf die zu leistende Arbeit, großer Fach- und Sachverstand, hohe Verantwortlichkeit, ständige Präsenz, Kontroll- und Führungskompetenzen werden von uns abverlangt und verzehren unsere psychischen und mentalen Kräfte. So treten psychische Störungen bis hin zum völligen Erschöpfungszustand (Burnout) immer häufiger auf und werden damit für die Arbeitswelt und die Gesellschaft zunehmend problematischer.

2.2 Suchtgefahr durch Doping am Arbeitsplatz

Psychische Belastungen bergen weitere Gesundheitsrisiken. Betroffene, die permanent auf höchstem Anforderungs- und Belastungsniveau arbeiten, sind besonders suchtgefährdet, wenn ihre Arbeit andere Lebensbereiche dominiert, wenn sie nicht mehr abschalten, nicht mehr entspannen und regenerieren können. Wer gibt in einer modernen erfolgsorientierten Arbeitswelt gern zu, dass er an seine Leis-

tungsgrenzen stößt und den Anforderungen nicht mehr gewachsen ist? Nicht wenige Beschäftigte versuchen daher mit riskantem Alkohol- und/oder Nikotinkonsum ihren Stress zu bewältigen.

Unter jungen Erwerbstätigen bahnt sich eine neue Sucht- und Abhängigkeitsgefährdung an: Gehirndoping³, sogenanntes Neuroenhancement! Neuroenhancer sind verschreibungspflichtige psycho- und neuroaktive Medikamente (z. B. Antidepressiva, Ritalin) zur Leistungssteigerung. Sie werden, ohne krank zu sein, eingenommen, um vor allem kognitive Leistungsfähigkeiten zu steigern, das Arbeitspensum erfolgreich zu meistern und den Stress besser auszuhalten. Mit zunehmendem Leistungsdruck am Arbeitsplatz wächst die Bereitschaft der jungen Menschen, entsprechende Arzneimittel einzunehmen. Sie konsumieren auch frei zugängliche leistungssteigernde und wachhaltende Substanzen wie Koffein oder Ginkgo-Präparate. Nicht alle Mittel haben Suchtpotenzial, dennoch kann die exzessive Einnahme mit der Zeit einen gefährlichen Gewöhnungseffekt herbeiführen und den Einstieg in eine substanzgebundene Sucht initiieren. Noch liegt die Risikokonsumrate von leistungssteigernden Arzneimitteln bei der Arbeit unter der von Alkohol und Tabak; Experten befürchten jedoch eine problematische Zunahme des Neuroenhancements (Kowalski 2013, S. 27 ff).

Bei regelmäßig hoher Einnahme von stimulierenden Substanzen gerät der vegetative Rhythmus zwischen Aktiv- und Ruhephasen aus dem natürlichen Gleichgewicht. Die vom Sympathikus gesteuerten Funktionen bleiben auch nach Energieverbrauch aktiv, sodass noch am späten Feierabend Körper und Geist weiterhin angespannt blei-

ben und nicht von allein in die notwendige Erholungsphase eintreten können. Um zur Ruhe zu kommen, um ein- und durchschlafen zu können, werden dann Beruhigungs- und Schlafmittel eingenommen.

Nicht minder gesundheitsgefährdend als die fehlschlagende Stressbewältigung durch riskanten Substanzkonsum ist die Internetsucht. Besonders junge karrierebewusste Beschäftigte meinen, ständig digitale Präsenz zeigen und auf „Sendung“ sein zu müssen. Sie haben Angst, etwas zu verpassen, nicht auf dem neuesten Stand zu sein, unterbrechen ständig ihre Arbeit und checken ihre E-Mails, surfen nach vermeintlich wichtigen Infos, twittern, posten, chatten mal eben schnell ... Sie entwickeln dabei Verhaltensweisen, die von Kontrollzwang über digitale Kommunikation und Vernetzungen geprägt sind und womit sie sich die Sehnsucht nach Einflussnahme, nach Bestätigung, Anerkennung und Erfolg ihrer Fähigkeiten und Aufgaben erfüllen, die sie bei der eigentlichen Arbeit nicht haben oder fürchten, nicht bekommen zu können. Dabei verlernen sie sehr wichtige soziale Fähigkeiten wie natürliches Kommunizieren, den achtvollen Umgang mit Kolleginnen und Kollegen oder die Wertschätzung der Teamarbeit. Der soziale Kompetenzverlust macht einsam und ist auf lange Sicht krankmachender als beispielsweise die körperliche Belastung durch die dauerhaft nach vorn geneigte Kopfhaltung und die einseitig strapazierten Daumenmuskeln und -gelenke beim SMS-Schreiben.

Suchtbedingte Verhaltensweisen bei der Arbeit belasten nicht nur die gesamte Gesundheit des einzelnen Betroffenen, sondern immer auch die der Kolleginnen und Kollegen, welche die durch den Arbeitsausfall der Betroffenen entstandene Mehrarbeit übernehmen müssen und damit zusätzlich belastet werden.

³ Nach Wikipedia bezeichnet Gehirndoping die missbräuchliche Einnahme von verschreibungspflichtigen Neuroenhancern, 2014.



© Truettepix - Fotolia.com

Jeder Mitarbeiter sollte Fachmann in eigener Sache sein, wenn es um den Einfluss der individuellen Lebensführung auf Körper, Geist und Seele geht.

2.3 Vergessenes Körperwissen – Verlust an Gesundheitskompetenz

Sich durch die berufliche Arbeit verwirklichen und Erfolg haben wollen, nach besseren Verdienstmöglichkeiten streben, sich und der Familie ein schönes Leben bieten, all dies ist nichts Verwerfliches. Im Gegenteil – ehrgeiziges, zielstrebiges Arbeiten fördert unsere Vitalfunktionen, stärkt unsere Seele und unsere Persönlichkeit, erweitert unser Denken und unsere Lernbereitschaft, solange wir das gesunde Maß nicht ständig überschreiten. Arbeiten darf, nein, soll auch anstrengend und herausfordernd sein. Wenn aber der Erfolg nicht mehr glücklich, sondern süchtig macht, wenn auf Dauer die Grenzen zwischen Genugsein und Übermaß nicht mehr erkannt werden, wird es sehr kritisch für die Gesundheit. Dann wird der Körper nur noch als Arbeitsinstrument eingesetzt. Der Wille, den Körper durch Sport zum Beispiel fit zu halten, ist nur der Sorge geschuldet, dass er weiterhin für die Arbeit zu funktionieren hat. Und weil Sport zum modernen Leistungs- und Lifestylebewusstsein der modernen Online-Gesellschaft passt, wird er

auch möglichst leistungsorientiert und computergesteuert betrieben. Am Display wird abgelesen, ob auf dem richtigen Leistungslevel trainiert wird.

Was einerseits an Fach- und Sachwissen gewonnen wird, geht auf der anderen Seite an Wissen⁴ über den Körper, seine (Schutz-)Funktionen und Grundbedürfnisse verloren. Verlässliche Körpersignale für Pausen, für Ruhe und Erholung, für frische Energiezufuhr und auch für Funktionsstörungen werden kaum noch wahrgenommen oder einfach ignoriert. Schnell geht vergessen, was die Körper-Geist-Seele-Einheit braucht, was ihr gut tut und was nicht, um gesund zu bleiben. Erst wenn der Körper mit Schmerzen oder Zusammenbruch Alarm schlägt, wird bemerkt, dass seine Energiereserven verbraucht sind. Vergessenes Körperwissen bedeutet Verlust an Kompetenzen für die eigene Gesundheit. Denn was der Körper an emotionalen Beschwerden und an Genesungsbedarf zum Ausdruck bringen will, kann von medizinischen Laboruntersuchungen und bildgebenden Diagnoseverfahren nicht erfasst werden.

Es ist nicht nur die hohe Arbeitsdichte mit ihrem Termin- und Leistungsdruck, die die Gesundheit belastet. Zum Beispiel Mobbing oder Unterforderung bei hoher Qualifizierung oder auch der Verlust von Arbeitsaufgaben, die Arbeitslosigkeit, sind nicht zu unterschätzende Belastungsfaktoren, die die Psyche verletzen und krank machen können. Abgesehen von den volks- und betriebswirtschaftlichen

⁴ Körperwissen ist hier nicht zu verstehen als durch Kognition angeeignetes Anatomie- und Physiologiewissen, sondern als durch Sinneswahrnehmung teils unbewusst und teils bewusst erspürte und erlebte Kenntnisse über Befindlichkeiten von Soma und Psyche. Es ist ein somatisches Lernen, das unseren Spürsinn schärft, die nonverbale Sprache unseres Körpers zu verstehen. Eine gute Eigenwahrnehmung und ein gutes Körperspüren sind für unsere Gesundheit zeitlebens unabdingbar. Verkümmern sie, schwächen sie unsere Ressourcen.

Konsequenzen haben psychische Erkrankungen infolge arbeitsbedingter Belastungen insgesamt eine Dimension erreicht, dass sie nach den jüngsten Statistiken der Deutschen Rentenversicherung die häufigste Ursache für Erwerbsminderungsrenten sind.

3. Zur Entlastung stimmige Strukturen schaffen

Gesunde MitarbeiterInnen sind das wertvollste Betriebskapital! Nicht nur diese Erkenntnis veranlasst Arbeitgeber, für die Gesundheit ihrer Beschäftigten Fürsorge zu tragen. Laut Gesetz (BGB §§ 241 Abs. 2) sind sie verpflichtet, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die jeden Beschäftigten vor Gefahren für Leib, Leben und Gesundheit schützen. Das Arbeitsschutzgesetz schreibt Arbeitgebern vor, für alle Arbeitsplätze eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Damit soll die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung – auch einer geistig-psychischen Belastung – herausgefunden werden. Eine gesetzliche Vorschrift, wie beziehungsweise nach welcher Methode die Gefährdungen in der Praxis ermittelt werden, gibt es allerdings nicht (Zumbeel 2013, S. 206).

Auch gesundheitsförderliche Maßnahmen, die viele Unternehmen ihren Beschäftigten zusätzlich zu den gesetzlichen Vorgaben der Gesundheits-



Betriebliche Gesundheitsmaßnahmen sollten nicht nur die physischen, sondern auch die psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz berücksichtigen.

fürsorge anbieten, berücksichtigen bislang die psychischen Belastungsfaktoren nicht oder nur unzureichend. Noch ist Betriebliches Gesundheitsmanagement zu einseitig auf Maßnahmenprojekte wie beispielsweise „Mobile Massage im Büro“, „Gesundes Kantinenessen“, „Bewegungs- oder Entspannungskurse“ ausgerichtet. So wird zum Beispiel eine Rückenschulmaßnahme wenig effektiv sein, wenn nicht vorher herausgefunden worden ist, welche Arbeitsbedingungen zu Rückenschmerzen führen.

Um die Gesundheit der Beschäftigten effektiv zu entlasten und nachhaltig zu fördern, muss Gesundheitsmanagement in Betrieben in erster Linie den Menschen in seiner Ganzheit und den Betrieb mit seinen Strukturverhältnissen berücksichtigen und an den Arbeitsbedingungen sowie an der Konstellation von Anforderungen, Fähigkeiten, Belastungen und Ressourcen ganzheitlich ansetzen.

3.1 Sensibilisieren, analysieren und Lösungen gemeinsam finden

Betriebliche Gesundheitsförderung sollte als prozesshafte Entwicklung unter Beteiligung und Mitarbeit aller Beschäftigten organisiert werden. Das heißt, bevor die Gestaltung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen auf die konkreten Belange und Rahmenbedingungen eines Betriebs zugeschnitten wird, müssen zunächst Willensbildung und Konzeption initiiert werden, um für Gesundheitsziele, Strukturveränderungen und Ressourcen zu sensibilisieren. Für die Analyse der Belastungsfaktoren, insbesondere der psychischen, eignen sich schriftliche Befragungen, die Raum für Anonymität lassen, damit Stressbelastungen angstfrei geäußert werden können. Ebenfalls notwendig ist die Analyse von Strukturen wie Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung, Tätigkeit und Betriebsklima. Aus den so

ermittelten Bedarfen schlagen im weiteren partizipativen Prozessgeschehen alle Beteiligte (Betriebsleitung, Betriebsarzt, Betriebsrat, Führungskräfte und Belegschaft) Ideen, Ansätze und Lösungen für notwendige Veränderungen vor und sind mitverantwortlich für die Umsetzung. Veränderungen annehmen und dafür Gewohnheiten aufgeben, fällt nicht immer leicht, umso bedeutender wird das Schaffen eines vertrauensvollen Miteinanders, das von Führungskräften unbedingt unter der gesamten Belegschaft zu fördern ist.

„Der Wert aller Dinge dieser Welt wird von Lust und Schmerz bedingt. Und die Voraussetzung von Glückseligkeit ist die Befreiung von Schmerz und Angst.“

Epikur

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist so erfolgreich, wie es von einer sozialverantwortlichen Unternehmenskultur mitgetragen und unterstützt wird. Ein Unternehmen, das seine Beschäftigte als mitarbeitende Menschen wahr- und ernstnimmt und sich für ihre beruflichen und familiären Belange interessiert, erkennt ihre Potenziale, ebenso ihre Unsicherheiten, Belastungen und Probleme. Ein guter Führungsstil fördert durch Unterstützung bei Problemen, Anerkennung der Arbeitsleistung, Übertragung von Verantwortung und Einbeziehung seiner MitarbeiterInnen in betriebliche Veränderungen Ressourcen, die die Voraussetzung für eine langfristige Leistungsfähigkeit bei guter Gesundheit bilden. MitarbeiterInnen, die sich geschätzt und geachtet fühlen, wachsen mit ihren Aufgaben. Sie gehen motivierter an Arbeitsvorgänge heran, finden Sinn und Nutzen in ihrer Tätigkeit, erweitern dabei fachliche und persönliche Kompetenzen und begeistern sich für neue Aufgaben. Aus allem speist sich ihre Gesundheit. Zufriedene MitarbeiterInnen bleiben ihrem Unternehmen lange treu, was

hinsichtlich des demografischen Wandels für das Unternehmen ein Gewinn ist. Eine förderliche Personalführung rechnet sich für die Produktivität und hilft dem einzelnen Betriebsmitglied in Einklang zu bringen, was den Sinnwert der Arbeit ausmacht: Arbeit sichert den Lebensunterhalt, erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, entfaltet und bereichert die Persönlichkeit und erfreut.

„Freude an der Arbeit lässt das Werk trefflich geraten.“

Aristoteles

In Unternehmenskulturen, die von ihren Beschäftigten erwartet, jung, dynamisch, flexibel und immer topfit zu sein, herrschen meist starre am schnellen, hohen Umsatzerfolg orientierte Arbeitsregeln und ein Betriebsklima, das eher von Misstrauen und Konkurrenzverhalten als von vertrauensvoller und wertschätzender Zusammenarbeit geprägt ist. Die Motivation, an solchen Arbeitsplätzen durchzuhalten, ist bei vielen Beschäftigten das große Bedürfnis nach existenzieller Sicherheit. Auf lange Sicht aber können die wenigsten Menschen eine solche Belastung ohne Folgen für ihre Gesundheit bewältigen.

3.2 „Gendern“ für mehr gesundheitliche Chancengleichheit

Männer und Frauen unterscheiden sich nicht nur durch biologische Geschlechtsmerkmale (sex) voneinander, sondern auch durch ihr soziales Geschlecht (gender). Letzteres wird oft übersehen – bei gesundheitsförderlichen und präventiven Maßnahmen im Allgemeinen genauso wie in der Arbeitswelt. Es finden sich zum Beispiel auch Unterschiede in ihrem jeweiligen Gesundheitsbewusstsein und -verhalten. Denn Bildung von bewusstem Gesundheitsverhalten orientiert sich an der geschlechterspezifischen Sozi-



Um eine chancengleiche Gesundheit von Männern und Frauen sicherstellen zu können, ist ein Vergleich von sozialen Geschlechtsunterschieden wichtig.

alisation und dem Geschlechterrollen-Selbstbild von „Frausein“ und „Mannsein“ und wird geprägt von kulturellen und gesellschaftlichen Erwartungen an die Geschlechterrollen. Ein Vergleich von sozialen Geschlechtsunterschieden ist daher hinsichtlich einer chancengleichen Gesundheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz wichtig.

Um aber den vergleichenden Blick auf soziale Verhaltensunterschiede zwischen Frau und Mann nicht durch stereotypisierende Deutungen zu verstellen, kann Gender Mainstreaming eine hilfreiche Strategie für eine auf das jeweilige Geschlecht, seinen Alltag und seine Interessen gerecht werdende und sensibel auszurichtende Gesundheitsförderung sein. Mainstreaming bedeutet allgemein, etwas in den Hauptstrom bringen, und hier konkret, alle Merkmale und Unterschiede in den Hauptstrom bringen, der zum Ziel der Gleichstellung und -wertung von Bedürfnissen, Chancen, Rahmenbedingungen und Angeboten für eine geschlechtergerechte Gesundheitsförderung führt. Das heißt, „... wo Frauen und Männer die gleichen Bedürfnisse haben, sollen sie auch das gleiche Angebot bekommen. [...] Wo Frauen und Männer unterschiedliche Bedürfnisse haben, brauchen sie differenzielle Angebote.“ (Kolip 2009, S. 22), zum Beispiel:

Frauen und Männer haben bei oder nach einem Herzinfarkt Anspruch auf gleiche medizinische Versorgung bezüglich Diagnostik und Behandlung. Da aber das Bild von Herzinfarktpatienten mit einem männlichen Geschlechtsstereotyp behaftet ist, können Diagnostik und Behandlung bei Frauen mit einer Unterversorgung einhergehen, und sie dadurch benachteiligen. Bei Depressionen kann es umgekehrt sein. Depressive Erkrankungen werden eher Frauen zugeschrieben, bei Männern hingegen sind sie nicht mit einem männlichen Geschlechtsstereotyp vereinbar und deshalb unterdiagnostiziert. In beiden Fällen unterscheiden sich bei Mann und Frau die ersten Symptome, die auf einen entstehenden Herzinfarkt oder eine mögliche depressive Erkrankung hinweisen, folglich müssen geschlechtersensible Präventionsmaßnahmen und entsprechende Diagnoseverfahren eingesetzt werden.

Darüber hinaus kann Gender Mainstreaming dafür sensibilisieren, zielgruppenbezogene Belastungen und Ressourcen genauer zu analysieren und mit Planungs- und Gestaltungsstrategien zielgruppengerechter Maßnahmen zu verknüpfen. Damit lässt sich auch die Qualität von Strukturen und Rahmenbedingungen überprüfen und die Erreichbarkeit der jeweiligen Zielgruppen verbessern (Kolip 2009, S. 21 ff). Hierzu ein Beispiel:

Ein Unternehmen bietet seinen weiblichen und männlichen Angestellten in der Produktion einmal in der Woche nach Arbeitsschluss einen Rückenschulungskurs mit dem Schwerpunktziel der arbeitsplatzbezogenen ergonomischen Verhältnis- und Verhaltensprävention an. Mit Präventionsmaßnahmen am Feierabend werden aber nicht alle Angestellten erreicht. Es sind vor allem die Angestellten – in der Regel Frauen – benachteiligt, die nach getaner Berufsarbeit keine Zeit dafür haben, weil sie zu Hause Kinder betreuen oder Angehörige pflegen müssen. Um

eine Chancengleichheit und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen, sollte ein Modell gefunden werden, das die Teilnahme an der Rückenschule während der Arbeitszeit für alle Angestellten möglich macht.

Der Arbeitsmarkt setzt Geschlecht als gesellschaftliches Strukturprinzip ein, das die Verrichtung gesellschaftlich notwendiger Arbeit in Familie und Beruf zwar organisieren kann, sie aber nicht unbedingt gleichstellt. Familiäre Belange können damit von der Arbeitswelt nur unzureichend berücksichtigt werden. Für Frauen bedeutet das in der Regel Teilzeitarbeit, um sich um Haushalt und Kinder kümmern zu können, und für Männer Überstunden, um das familiäre Einkommen zu verbessern und zu sichern. Zudem werden physische und psychische Belastungen in der Arbeitswelt unterschiedlich wahrgenommen und bewertet.

Je nachdem, wer die Tätigkeit überwiegend ausführt, werden unterschiedliche Belastungen physischer und psychischer Art vermutet. Demnach werden Männer eher als körperlich durch Lärm, Heben und Tragen und Frauen eher als psychisch durch Familie und Beruf oder schlechtes Sozial- und Betriebsklima belastet wahrgenommen. Die Wahrnehmung der jeweiligen Tätigkeit und der sie ausführenden Personen beeinflusst auch den Zugang zu Ressourcen. So steht zum Beispiel Männlichkeit für Risikobereitschaft am Arbeitsplatz, weswegen mehr Männer in führenden Positionen eingesetzt werden. Frauen dagegen hält man für die freundlicheren Wesen und setzt sie deshalb bevorzugt im Verkauf oder in der Kundenbetreuung ein. Auch nimmt man von Frauen an, dass sie durch monotone Arbeitsbedingungen und durch immer wiederkehrende Tätigkeiten nicht belastet werden, weil sie sehr geduldig sind.

Sehr häufig werden am Arbeitsmarkt Tätigkeiten nach Geschlecht zugewiesen, sodass hier eine Einteilung

von Männerarbeit und Frauenarbeit entsteht, die aber keinesfalls mit gesundheitlicher Entlastung verbunden ist, sondern Ressourcen eher schwächt und Risiken erhöht. Hinzu kommt, dass Männerarbeit anerkannter, besser bewertet und vergütet wird als Frauenarbeit.

In der Selbstwahrnehmung sehen sich Frauen und Männer in vielen Bereichen anders belastet, als dies von der Gesellschaft wahrgenommen wird. In Bezug auf die berufliche Arbeit beklagen Frauen, vor allem junge und alleinerziehende Mütter, am meisten, dass sie die unzureichende Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr belastet, sie dadurch schnell erschöpft sind und arbeitsunfähig erkranken. Zudem leiden sie darunter, aus Zeitmangel keine Gesundheitsmaßnahmen für ihre Erholung in Anspruch nehmen zu können. Die Abwertung und geringere Entlohnung ihrer Arbeit gegenüber den Männern empfinden sie sozial sehr ungerecht, ihrer Persönlichkeit gegenüber sehr abwertend und ebenfalls als große Belastung. Für Männer hat die Erwerbsarbeit einen hohen Stellenwert, sie definieren sich über ihren Beruf und ihre Karriere, wenden dafür sehr viel Zeit (Überstunden, kaum Freizeit) auf und sind motiviert, in ihre körperliche Fitness zu investieren, um ihre Arbeitskraft zu erhalten und zu fördern. Männer, die sich auch in Partnerschaft, Haushalt und Familie stark einbinden, gleichen den dafür nötigen Zeitaufwand nicht mit weniger Zeit für die Erwerbsarbeit aus, sondern durch weniger Zeit für die körperliche Regeneration. Auch die Art der Erwerbstätigkeit, der Berufsstand und das damit verbundene Einkommen nehmen Einfluss auf die Gesundheit. „Eine Langzeitstudie aus Genf zeigt, dass beim Alter von 65 Jahren nur noch 57 % der Bauarbeiter gesund sind, während es bei den Architekten und Technikern 85 % sind.“ (Verein Forum Männergesundheit 2014, Faktenblatt).

In Bezug auf die allgemeine Gesundheit halten sich im Erwerbsleben stehende Männer für gesund und robust und nehmen von sich an, über eine gute Resilienz (Widerstandskraft) gegenüber Stress zu verfügen. Frauen hingegen geben in allen Altersgruppen mehr körperliche und psychische Beschwerden an.

In der nächsten Ausgabe der „praxis ergotherapie“ werden unter dem Titel „Produktives Arbeiten – perfektes Gelingen – optimale Gesundheit – Teil II: Gesundheitsförderliche und schützende Selbstfürsorge in einer leistungs- und profitorientierten Arbeitswelt“ praktische Beispiele der individuellen Arbeitszeit- und Arbeitspausengestaltung als Gesundheitsressource beschrieben.

Literatur

Brugger, B. (2012): Entspannte Augen am PC. Offenbach: Gabal Verlag.

Csikszentmihalyi, M. (2012): Flow im Beruf – Das Geheimnis des Glücks am Arbeitsplatz. 3. Auflage. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.

Kolip, P. (2009): Was bietet die Forschung für die Facharbeit? In: **Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung** (Hrsg.): Gender Mainstreaming in der Gesundheitsförderung/Prävention. Köln.

Kopelsky, C. M. (2013): Genüssliches für den Rücken – Ressourcenorientierte Gesundheitsförderung durch Genusstraining. In: **praxis ergotherapie, Fachzeitschrift für Ergotherapie**, Ausgabe 5/13. Dortmund: verlag modernes lernen.

Kowalski, H. (2013): Neuroenhancement – Gerhirndoping am Arbeitsplatz. In: **Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose J. & Meyer, M.** (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2013: Verdammst zum Erfolg – Die süchtige Arbeitsgesellschaft? Berlin: Springer Verlag.

Lohmann-Haislah, A. (2012): Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). Dortmund.

Mecklenfeld, D. (2012): Die Bedeutung von Pausen im somatischen Lernprozess – Aufgezeigt am Beispiel der Feldenkraismethode. In: **Gymnastik – Zeitschrift für ganzheitliche Körper- und Bewegungsarbeit**, Ausgabe 23/Juni 2012. Celle: Pohl-Verlag.

Pohl, M. A. (2013): Business-Meditation. Offenbach: Gabal Verlag.

Schnack, G. (2012): Der Große Ruhe-Nerv – 7 Sofort-Hilfen gegen Stress und Burnout. Freiburg im Breisgau: Kreuz-Verlag.

Zumbeel, W. (2013): Gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz – Einbindung in das Qualitätsmanagementsystem. In: **praxis ergotherapie, Fachzeitschrift für Ergotherapie**, Ausgabe 4/13. Dortmund: verlag modernes lernen.

Internet

<http://de.wikipedia.org/wiki/Neuro-Enhancement> (Zugriff am 4. Januar 2014).

Verein Forum Männergesundheit: http://www.gesunde-Männer.ch/data/data_2.pdf (Zugriff am 11. Januar 2014)

Verein für GESUNDES SEHEN e. V.: www.verein-gesundes-sehen.de (Zugriff am 17. Januar 2014).

Die Autorin:



Cornelia M. Kopelsky

Beraterin für Gesundheitsmanagement und Personal-Trainings
Freie Fachautorin
Feckweilerbruch 28
55765 Birkenfeld/Nahe
www.CMKopelsky.de

Stichwörter:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Betriebliche Gesundheitsförderung