

Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter

Herbert Manser riskCare

Herzlichen Dank das Sie sich Zeit nehmen, Zeit um mir zuzuhören und die Folien zu lesen. «Gesunde Arbeitsplätze für jedes Alter», ist der Titel der neuen Kampagne der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Im Fokus stehen dabei die älteren Personen im Arbeitsleben. Als Älter werden in diesem Kontext, Menschen die mehr als 50 Jahre alt sind, angesehen. In meinem Vortrag möchte ich in einem längeren Teil aufzeigen, dass der Gesundheitsschutz in jedem Alter geschehen muss, damit der Gesundheitsschutz bei den älteren Arbeitnehmenden eine weniger grosse Herausforderung ist. Mit dazu gehört der Jugend- und der Mutterschutz. Und ich muss es erwähnen; es gibt einen gesetzlichen Auftrag für die Spezialisten der Arbeitssicherheit die Gesundheit am Arbeitsplatz zu schützen. Artikel 7 der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz hält fest: «Werden Spezialisten der Arbeitssicherheit (...) beigezogen, so beziehen sie bei ihrer Tätigkeit auch die Anforderungen des Gesundheitsschutzes mit ein.» In einem zweiten, kürzeren Teil werde ich dann auf ein paar Aspekte der älteren Werkstätigen eingehen.

2. Folie: Rudolf Virchow, ein Arzt der sich sehr verdient gemacht hat mit seinen Überlegungen zur Hygiene, der aber auch Historiker und Politiker war, hat bereits 1848 festgestellt: „Aller Wahrscheinlichkeit nach sind es die lokalen Verhältnisse der Gesellschaft, welche die Form der Krankheit bestimmen, und wir können bis jetzt als ein ziemlich allgemeines Resultat hinstellen, dass Krankheiten umso häufiger sind, je armseliger und einseitiger die Nahrungsmittel und je schlechter die Wohnungen.“ Auf dieser Folie, deren Details sie nicht erkennen können, ist dieser Zusammenhang wesentlich komplexer dargestellt. Vom Embryo bis zum Sterben sind wir beeinflusst: von unserer Biologie, von den uns umgebenden Menschen, von unseren Emotionen, vom Intellekt, der Kultur, und der Umwelt. Ernähren, bewegen und entspannen spielen in allen Lebensaltern eine wichtige Rolle. Sehr schön dargestellt ist, wie sich die verschiedenen Einflüsse im Laufe des Lebens verändern. Zuerst der Einfluss der Eltern, dann der Peers und später der Arbeitsplatz und die Kollegen. Stress spielt im der ganzen Lebenszeit eine Rolle, auf dem Bild fokussiert dargestellt ist es im Berufsleben. Konnte man gesund aufwachsen, hat man eine grössere Resilienz gegenüber Stress und man hat auch eher die Möglichkeit sich sozialen Support in der Familie oder im Freundeskreis zu holen. Oder anders formuliert in einer gesunden Umgebung mit gesundem Verhalten, bleibt man länger Gesund. Durch die verbesserten Verhältnisse, durften wir in den letzten Jahrzehnten eine rechte Steigerung der Lebenserwartung erleben. Das stellt Anforderungen an die Finanzierung der Renten und des Gesundheitswesens. Das ist nicht mein Thema, aber das sollte zumindest im Auge behalten werden. Wenn, wie andiskutiert, das Rentenalter erhöht wird, muss auch dafür gesorgt werden, dass die Arbeitsfähigkeit der älteren Arbeitnehmenden gegeben ist. Wenn wir von Arbeitsfähigkeit und Gesundheitsschutz sprechen, müssen wir vielleicht auch einen Blick in die Zukunft, auf die Herausforderungen der kommenden Arbeitswelt werfen.

3. Folie: Die Arbeitswelt wird sich enorm wandeln. Manche werden noch Arbeit haben, andere werden durch die Möglichkeiten der Informatik ersetzt. Datenverarbeitung, Roboter, 3D-Drucker werden die Arbeit auf wohl für uns alle überraschende Art und

Weise prägen. Bei all den Fragestellungen, die sich da ergeben sind die Arbeitsbedingungen immerhin auch ein Thema, wenn auch nur klein geschrieben.

4. Folie: Dafür doppelt. Was bedeutet diese Arbeitswelt für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz? Ich bin überzeugt, dass Stress am Arbeitsplatz ein zentrales Element ist im Gesundheitsschutz und weiter an Bedeutung gewinnen wird. Der Stress und die Work-Life-Balance sind seit einigen Jahren Schlagworte. Das Wort Work-Life-Balance mag ich eigentlich nicht. Arbeiten ist ein wichtiger Teil im Leben. Es geht von mir aus gesehen mehr um eine Balance zwischen den verschiedenen Zeiten im Tag, in der Woche, im Jahr, im Leben und wie diese Zeiten ausgestaltet sind, wie die Balance zwischen Herausforderung und Erholung ist. Stress und Burnout sind keine neuen Phänomene. «The English Malady», das Burnout, wurde bereits 1733 von George Cheyne, einem der ersten psychosomatisch tätigen Ärzte, beschrieben. Wir sollten eine Antwort auf die Frage finden: «Was bedeutet denn überhaupt gesund?» Die WHO hat es in ihrer Verfassung so definiert: «Die Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.» Diese Bedeutung wurde am 19. Dezember 1946 durch die Bundesversammlung in nationales Recht überführt. Nur hilft uns das nicht viel, wenn Menschen dieses Ziel nicht erfüllen. Vielleicht ist es nützlicher, wenn wir von einer Lebenszufriedenheit ausgehen, wenn wir als Masstab nehmen, in wie weit die Menschen am Leben der Gesellschaft autonom teilhaben können. Die holländische Ärztin Machteld Huber schlägt in einem vielbeachteten Aufsatz vor: «Gesundheit bedeutet sich selber einpassen können ins Leben, angesichts der physischen, sozialen und psychischen Herausforderungen.»

5. Folie: In dieser Grafik die rote Linie wichtig. Offenbar hat sich, in der neueren Zeit Stress schon zwischen 1960 und 1980 in etwa verdoppelt. Sie alle wissen, wie wir heute über die Zunahme von Stress bei der Arbeit diskutieren. Aktuell fühlen sich in der Schweiz ja nach Quelle zwischen einem Drittel und zweifünftel der Arbeitenden gestresst. Schauen wir uns die Anforderungen am Arbeitsplatz und die daraus resultierenden psychischen Belastungen an.

6. Folie: In dieser Grafik habe ich auf die zwei Achsen einerseits die Kompetenzen der Arbeitenden und andererseits die Anforderungen an die Arbeit gelegt. Sind die Anforderungen und die Kompetenzen in einer guten Balance, so kann im sogenannten Flow gearbeitet werden. Die Arbeit gelingt und geht frisch von der Hand, man ist mit sich und der Umwelt zufrieden und im Einklang. Ab und zu wird es etwas sportlicher, dafür, kommt auch einmal ein ruhigerer Augenblick, wo man bei einem Kaffee mit Kolleginnen etwas besprechen kann. Überfordert die Arbeit aber permanent, so kommt der Stress. Unterfordert die Arbeit ständig, so kommt auch Stress.

7. Folie: Im einen Fall spricht man, wenn die gesundheitlichen Folgen offensichtlich sind von Burnout, hier sind eher die Hochqualifizierten betroffen und es ist anzunehmen, dass beim sogenannten Boreout die eher Schwachqualifizierten betroffen sein werden. Bei den Hochqualifizierten, werden die Anforderungen in Zukunft weiter steigen und bei den Schwachqualifizierten die Routineaufgaben mehr und mehr von der Informatik diktiert werden wird. Durch «eine angereicherte Realität» werden mehr und mehr konkrete Vorgaben und Informationen in das Sehfeld eingeblendet (das Stichwort heisst Googlebrille), oder über einen Kopfhörer ausgegeben. So handeln Mitarbeitende

den ganzen Tag nur noch auf Befehl, bis dann ein Roboter die Aufgaben übernehmen kann, noch schneller und noch effizienter. Auch die sogenannte «sharing economy», also Unternehmen wie z. B. Uber oder Airbnb, werden wohl noch in einigen Bereichen Überraschungen bereiten und für prekäre Arbeitsplätze und Stress sorgen. Die neue Kampagne der OSHA-EU heisst also «Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter». Sie will uns sensibilisieren und auf die Herausforderungen der künftigen Arbeitswelt vorbereiten. Da stellen sich Fragen wie: «Sind Arbeitsplätze ungesund? Was könnten Indikatoren sein? Wie sind die Trends bei den Krankheiten?» Diese Fragen können nicht hier nicht beantwortet werden. Doch eine Skizze ist möglich.

Folie 8: Führen mit Zielen ist heute Stand der Technik. Manche Ziele werden erreicht. Sehr oft kommt es aber vor, dass neue Ziele gesetzt werden, bevor die Alten erreicht sind, so hasten wir hinterher und es stellt sich selten ein Gefühl der Befriedigung ein. Diese Gefahr ist gerade für soziale Berufe, wie die unseren besonders gross, da wir immer wieder erleben müssen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz eben, doch noch nicht erreicht ist. Vielleicht würde sich hier eine Abzweigung anbieten zu den Fragen von Scham und Schuld als Gefühlen, die mit modernen Führungssystemen durchaus auch gepflegt werden. Ich will jetzt aber in einem eher engeren Sinn der Gesundheit nachgehen.

Folie 9: (kleine Pause) Wenn es bei einer Forschungsarbeit zu einer solche Aussage kommt über einen Vorgesetzten, ist es wohl klar, dass sich seine Mitarbeiter auch selten im Flow fühlen. Vielmehr brauchen sie gute Copingstrategien, um nicht mit Kompensationsverhalten, wie hässele, essen, trinken oder rauchen zu reagieren. Ich möchte nun nicht das Bild erwecken, dass nur Vorgesetzte stressen, nein das machen auch Computerprogramme und Kollegen. Es scheint aber so zu sein, dass der Support der Vorgesetzten einen grossen Teil der Frustrationen bewirken, vielleicht gerade, weil man sich von ihnen Unterstützung erhofft. Und aus Sicht der modernen Managementmethoden, ist das ja tatsächlich ihre Aufgabe. Es stellt sich die Frage: «Was sind die Folgen eines solche Führungsverhaltens?»

Folie 10: Ein erster möglicher und wohl auch wahrscheinlicher Indikator ist der BMI. Er geht in Europa im Durchschnitt mittlerweile gegen 25. Sie wissen es, bei BMI 25 beginnt das Übergewicht. Das Gewicht nimmt bei Erwachsenen, durchschnittlich pro Altersjahr etwa halbes Kilo zu. Das erhöhte Körpergewicht hat Folgen beim Herzkreislauf, beim Stoffwechsel und beim Atmen. Es löst Rückenbeschwerden aus, vermindert die Bewegungsaktivitäten und senkt das Selbstwertgefühl. Wenn wir mehr essen, als wir benötigen, so muss da wohl eine Unzufriedenheit sein, wir fühlen uns nicht satt. Das muss kompensiert werden. Und zwar bei Menschen mit weniger Einkommen und weniger Bildung, mehr als bei solchen mit einem höheren Einkommen. Diese Kompensationsmechanismen haben Folgen. Sehen wir sie uns an.

Folie 11: Die Jungen sind öfter, aber kürzer krank als die Älteren, die zwar weniger, aber längere Absenzen haben. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Gesundheitsabsenzen (Fälle mal Fehlzeit) mit dem Lebensalter kontinuierlich steigen. Besser Ausgebildete sind weniger krank als Arbeitende mit einer weniger guten Ausbildung.

Folie 12: Mit steigendem Alter, steigen die berichteten gesundheitlichen Beschwerden. Diese Beschwerden werden häufig mit der Arbeit assoziiert. Und die meisten davon,

lassen sich mit psychosozialen Belastungen verbinden. Und aus diesen Belastungen werden Krankheiten, chronische Krankheiten.

Folie 13: Depressionen werden häufig nicht diagnostiziert und langfristig kann schon ein BMI von über 25 Folgen haben. Die Beschwerde «ich fühle mich unruhig» verführt zu einer kleinen Zwischenverpflegung. Sie haben es bestimmt auch schon erlebt, nach dem Essen, man wird etwas ruhiger im Leib, und vorzugsweise ältere Herren, machen auch einmal ein Nickerchen. Folge ist, dass alle diese Krankheiten bei psychosozialen Belastungen eine höhere Prävalenz haben, also eher eintreten.

Folie 14: Ich will nicht sagen, dass Belastungen nur am Arbeitsplatz vorkommen, aber auch, und zumindest, nach den Zahlen, die ich vorher gezeigt habe, immer mehr. Derzeit wird, je nach Quelle, etwa die Hälfte der Krankheiten zumindest als arbeitsassoziiert angesehen. Das heisst jede zweite Krankheit steht in einem Zusammenhang mit den Verhältnissen am Arbeitsplatz.

Folie 15: Und diese Krankheiten kosten Geld. Einerseits sind da die Heilkosten und andererseits die Kosten die anfallen, weil Betroffene fehlen, oder weil sie nicht die volle Leistung erbringen können. Gesunde sind leistungsfähiger und produktiver als Kranke. Diese Grafik versucht ein paar typische Absenzgründe in Kosten für den Betrieb auszudrücken. Können diese Absenzen verhindert werden, ergibt sich ein schöner Bonus für eine Unternehmung.

Folie 16: Bevor ich zu den älteren Arbeitnehmenden komme, nochmals einen Blick auf die verschiedenen Lebensalter. Diese Darstellung finde ich spannend, weil sie Bezug nimmt auf das rund 2600 Jahre alte Gedicht, des ersten grossen attischen Staatsmannes Solon. Im Gegensatz zum ersten Lebensbogen, benennt dieses Modell die Lebensphasen sehr pointiert, das hat den Vorteil zu fokussieren, aber es vereinfacht auch, lässt Themen vergessen. Zurück zum Gesundheitsschutz: Im beruflichen Leben beginnt der gesetzliche Gesundheitsschutz durch die Mutterschutzverordnung, die besonders das werdende Kind schützt, damit es sich gesund entwickeln kann. Hier ist das Problem, dass die Arbeitsplatzbeurteilung meistens nicht durch einen Arbeitsarzt oder eine Arbeitshygienikerin gemacht wird, wie das die Verordnung eigentlich vorsieht. Und die Gefährdungen aus der Arbeitsplatzbeurteilung werden von Gynäkologinnen in konkrete Massnahmen umgesetzt, die nicht unbedingt die gleiche Sprache sprechen, wie die Ersteller der Arbeitsplatzbeurteilung. Die Adoleszenten die ins Erwerbsleben einsteigen, werden durch die Jugendschutzverordnung geschützt. Zur revidierten Jugendschutzverordnung werden derzeit die begleitenden Massnahmen festgelegt, die den Umgang mit Gefahren in der Lehrzeit möglich machen, weil der Umgang mit diesen Gefahren zum Beruf gehören. Es muss aber beachtet werden, dass im konkreten Betrieb noch Gefahren vorhanden sein können, die nicht zum Berufsbild gehören. Auch diese müssen gemäss Jugendschutzverordnung beurteilt werden. Die letzte Kampagne der Durchführungsorgane hat sich den psychosozialen Belastungen gewidmet und es ist in diesem Bereich immer noch einiges zu tun. Besonders der Schutz der persönlichen Integrität wird selten thematisiert. Es scheint mir, dass die sich Unfallversicherer sehr auf die Kampagne 250 Leben konzentrieren und den Gesundheitsschutz, zum Beispiel der Jugendlichen wenig beachten. Teilweise wird sogar argumentiert, das wäre ausschliesslich Aufgabe des Arbeitsgesetzes und damit des SECO und der kantonalen Arbeitsämter. Artikel 82 des UVG verpflichtet aber explizit zum Schutz vor

Berufskrankheiten. Jugendliche sind bei mechanischen oder psychischen Gefährdungen und Belastungen, oder auch durch Gefahrstoffe, anders gefährdet als Erwachsene. Weiter ist zu beachten, dass die allgemeinen Regeln zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vorzugsweise für gesunde, männliche Beschäftigte gemacht sind. Sehen sie sich einmal die MAK-Werteliste an. Für wie viele Stoffe gibt es eine Notierung die etwas über die Gefährdung der Leibesfrucht aussagen? Für einige, aber sie sind in der Minderheit. Frauen reagieren unabhängig vom Mutterschutz auf verschiedene Gefährdungen anders als Männer. Darum gibt es auch einige geschlechterspezifische Angaben in der Wegleitung zur Verordnung 3 des ArG. Diese Unterschiedlichkeiten der verschiedenen Menschen und wie sie auf die Belastungen am Arbeitsplatz reagieren sind mit ein Grund, dass nun die älteren Menschen und ihre Bedürfnisse in den Fokus von Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gestellt werden.

Folie 17: Und es gibt noch mehr Unterschiede, die noch wenig bekannt sind. So erkennt man derzeit, dass bei biologischen Gefährdungen, Frauen und Männer nicht gleich gefährdet sind und sogar auf Impfungen verschieden reagieren. Aber auch die Reaktionen auf andere Belastungen können unterschiedlich sein. Es gibt Hinweise, dass Gefahrstoffe in den unterschiedlichen Körpern unterschiedliche Krankheiten auslösen. Männer bekommen beispielsweise keinen Brustkrebs. Nun aber zu den Älteren am Arbeitsplatz. Wie sind die Älteren und wo sind ihre Fähigkeiten und spezifischen Bedürfnisse?

Folie 18: Zuerst einmal ist es wichtig zu sehen, dass die Bandbreite der Arbeitsfähigkeit bei den älteren Arbeitenden sehr gross ist, und in der Tendenz je älter desto grösser. Es hilft diese Veränderungen etwas differenzierter zu betrachten um herauszufinden, wo allenfalls eine spezifische Unterstützung angezeigt sein könnte.

Folie 19: In dieser Grafik werden verschiedene Aspekte der Leistungsfähigkeit in ihrer Ausprägung im Laufe des Lebens dargestellt. Bei der «fluiden Intelligenz», ist sogar eine Bandbreite angezeigt. Unter fluider Intelligenz versteht man, die Fähigkeit Probleme zu lösen oder auf neue Situationen zu reagieren. Fluide Intelligenz ist besonders dann nützlich, wenn es nicht läuft wie geplant. Die Sensorik finde ich hier sehr negativ dargestellt. Auch wenn ich eine Brille trage und vielleicht bald ein Hörgerät brauche (mein Hörverlust ist derzeit noch nicht einmal 10%), so steil nach unten geht es wohl nicht. Manchmal habe ich den Eindruck, mein Geruchssinn wäre noch nie besser gewesen, als in diesem Frühling. Ich versuche diese Grafik in Worte zu fassen:

Folie 20: Klar zuerst das Positive! Ältere werden ja gerne mit den Weisen in Verbindung gebracht. Das liegt am Zusammenkommen von mehr Gelassenheit und der reichen Erfahrung (der kristallinen Intelligenz). Dadurch lassen sie sich weniger schnell vom Wesentlichen ablenken und wägen mehr Faktoren ab.

Folie 21: Handkehrum hat diese Konzentration den Nachteil, dass aktuelle Störungen ausser Acht gelassen werden können. Bei den Sinneswahrnehmungen, lässt sich die verminderte Leistungsfähigkeit teilweise kompensieren, zum Beispiel mit besserem Licht. Noch besser ist es aber, wenn bereits vor der Verminderung der Sehkraft das Licht am Arbeitsplatz so gut ist, dass die Leistungsfähigkeit nicht leidet und nicht nur den gesetzlichen Anforderungen entspricht. In der Tendenz lässt sich bei der Sehleistung sagen, dass sich die periphere Aufmerksamkeit verringert, also das, was links und rechts

passiert weniger gesehen wird. Das kann an Arbeitsplätzen mit breiten Steuerkonsolen oder mehreren Bildschirmen eine Rolle spielen. Der Tastsinn bleibt besser erhalten, wenn die Hände adäquat mit Handschuhen geschützt sind, das Gehör bleibt länger erhalten, wenn der Lärm für alle vermindert wird. Und genauso ist es mit den Körperfunktionen. Wenn die Ergonomie schon beim 20 und 30-jährigen stimmt, dann ist der Rücken auch beim 60-jährigen besser erhalten. Zumindest auf dem Bau hat man diesbezüglich in den letzten zehn Jahren einige Fortschritt gemacht. Ich bin gespannt, wie sich das auf die Zahlen der Frühpensionierungen auswirkt. Im Zusammenhang mit der Arbeitssicherheit, oder im Verkehr spielt manchmal auch die etwas verlangsamte Reaktionszeit eine Rolle.

Folie 22: Leistungsverminderungen erfolgen, wie ich schon früher erwähnt habe, auch aus chronischen Krankheiten. Bei den älteren Arbeitenden leiden bereits etwa Zweifünftel an einer chronischen Krankheit, ein Drittel davon an zwei oder mehr. Hier lohnt sich ein kleiner Exkurs in die Psychosomatik. Georg Groddeck beschäftigte sich vor über hundert Jahren mit dem Es, ein Begriff den Sigmund Freud später uneingestanden übernahm. Und zwar untersuchte er Redewendungen, wie «ich habe mich erkältet» oder ich habe mir das Bein gebrochen». Er betrachtete aus diesen Redewendungen herausschliessend, dass die Menschen durchaus aktiv, wenn auch unbewusst verunfallen oder erkranken. Ein Ventil sozusagen um sich zu entschleunigen. In unserer Arbeitswelt löst diese Strategie einen Teufelskreis aus, das Hechten nach der Zielerreichung wird noch schwieriger, ich muss mich noch mehr entlasten usw. Wir müssen diese Menschen besonders begleiten und wir müssen daraus schliessen, dass diese Menschen Indikatoren sind im Betrieb. Indikatoren, wo der Gesundheitsschutz verbessert werden muss, oder wo die Gesundheit besonders gefördert werden muss, damit die Herausforderungen des Arbeitsplatzes gemeistert werden können. Die Betroffenen müssen unterstützen damit ihre Leistungsfähigkeit zumindest erhalten bleibt. Das bedeutet, wir müssen das Casemanagement zu einem Caremanagement entwickeln. Wir müssen uns nicht um Fälle kümmern, sondern uns um Menschen sorgen. Wenn erreicht werden soll, dass die Mitarbeitenden gesund und leistungsfähig bleiben sollen, muss die Betriebskultur, die Ergonomie an den Arbeitsplätzen so gestaltet werden, damit sich niemand erkälten muss. Und ich sage es noch einmal, es ist klar nicht nur arbeiten bringt Belastungen mit sich, das kommt auch ausserhalb vor. Doch dass eine unterstützende Führungskultur und gesunde Arbeitsplätze wirken, ist mehrfach erwiesen.

Folie 22: Die Kurven dieser Grafik selber finde ich nicht unbedingt glaubwürdig. Glaubwürdig ist, dass wenn das Kollektiv und die Individuen unterstützt werden, der Erfolg besser ist. Ich komme zum Schluss und fasse zusammen: Der beste Gesundheitsschutz ist, wenn wir gesund geborene Kinder gesund und gut ausgebildet in der Arbeitswelt aufnehmen. Eine Arbeitswelt in der sich sportliche Herausforderungen stellen, aber die vor Überforderung und Gefährdungen schützt. Es muss ein Umfeld da sein, das Vertrauen zulässt, also zuverlässig ist, und es muss eine Kultur gepflegt werden, in der die Bedürfnisse der unterschiedlichsten Mitmenschen Platz haben. Man kann jederzeit mit Prävention beginnen und wenn man sie für das Kollektive und für das Individuum anbietet sind die Erfolge am Eindrücklichsten.

Ich Danke für Ihr Interesse.