



## Im Dienste der Arbeitsgesundheit für das Personal des Spitals Wallis

S. Rusca, Zentralinstitut der Walliser Spitäler, Sitten

### Kontext

Die Arbeitsmedizin ist eine in der Schweiz wenig bekannte Fachrichtung und entspricht einer gesetzlichen Verpflichtung für Unternehmen, die besondere Gefahren bergen, unter anderem auch Spitäler. Die Überarbeitung der VUV im Jahr 1996 veranlasste diese Kategorie von Unternehmen dazu, Ratschläge von Spezialisten für Gesundheit am Arbeitsplatz einzuholen, wie die in der EKAS-Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA) definierten Empfehlungen [1].

Man mag die Rolle und die Aufgabe einer Abteilung für Arbeitsgesundheit in einem Unternehmen hinterfragen, das im Gesundheitswesen selbst tätig ist: einerseits geht man davon aus, dass das Spital Wallis naturgemäss auf die Gesundheit seiner Mitarbeiter achtet, andererseits, dass es sich bei Untersuchungen und Therapien auf die gesamte Erfahrung seines Personals stützt und über erhebliche technische Mittel verfügt. Die Arbeitsmedizin positioniert sich woanders, nämlich vor der Krankheit und dem Berufsunfall, aber auch nachher, wenn es darum geht, von Krankheit betroffene Mitarbeiter wieder einzugliedern, für die die Arbeitswelt durch Krankheit unzugänglich geworden scheint.

### Ursprung

In der Physik bedeutet Arbeit die Anwendung von Kraft und produziert Ermüdung. Angewendet auf menschliche Arbeit ist dies die Mühe, die man aufwendet, um etwas zu tun. Im Verlauf der Jahrhunderte wurde der Wert „Arbeit“ zunehmend als Tugend anerkannt und verband sich fest mit moralischer, individueller und sozialer Beurteilung. Die industrielle Revolution zu Beginn des 19. Jahrhunderts hat die Gesellschaft grundlegend verändert: die Arbeit wird zum Hauptelement der Integration, sie wird als Faktor des psychischen und sozialen Gleichgewichts beschrieben, obwohl sie mühsam bleibt und den Menschen voll und ganz in Anspruch nimmt. Sie steht für Mühsal aber auch Gefahr, vorzeitige Abnutzung des Organismus, und die im Wandel befindliche Arbeitswelt lässt ein Bewusstsein für die Prinzipien der Hygiene und der Sicherheit am Arbeitsplatz entstehen und bereitet den Boden für deren Umsetzung. Die Anfänge der Arbeitsmedizin lassen sich in etwa mit der Gründung von Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit gleichsetzen, die verletzte Arbeiter unterstützen: die ersten Massnahmen zielten auf die Beseitigung von Schäden und nicht auf die Prävention ab.

### Aufgaben der Gegenwart

Die WHO hat eine ehrgeizige Definition von Gesundheit: nach dem 2. Weltkrieg wurde die Gesundheit von den Staaten als ein positiver Wert beschrieben, der sich nicht nur in „Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen sondern in einem Zustand von vollständigen physischen, psychischen und sozialen Wohlbefinden“ äussert [2]. Die Arbeitsgesundheit verfolgt dieses Ziel der Förderung und des Erhalts eines Höchstmasses an physischem, psychischem und sozialem Wohlbefinden der Menschen an ihrem Arbeitsplatz. Sie muss Beeinträchtigungen der Gesundheit vorbeugen, für die die Arbeitsbedingungen als verantwortlich angesehen werden können, und vor den spezifischen Risiken am Arbeitsplatz schützen. Schliesslich spielt die Arbeitsmedizin im Unternehmen noch die Rolle der Überwachung, um die Arbeitnehmer für den Arbeitsplatz zu rekrutieren und zu halten, indem ihre physischen und psychischen Fähigkeiten eingeschätzt werden.

Die Arbeitsmedizin funktioniert im Interesse der Arbeitnehmer, sie hält strengstens die Prinzipien des Berufsgeheimnisses und der freien Wahl der Arbeitnehmer in ihren Entscheidungen ein, die sie für ihre Gesundheit treffen. Insbesondere unternimmt der Personalarzt keine therapeutische Massnahme gegenüber dem Personal, er arbeitet mit dem behandelnden Arzt zusammen und ändert weder eine verordnete Behandlung noch ein ärztliches Attest.

Schliesslich darf der Personalarzt nicht als „Richter“ auftreten und darf nicht parteiisch sein. Er ist nicht an administrativen Entscheidungen gegenüber den Angestellten beteiligt. Bei der Ausübung seiner Tätigkeit muss er unabhängig bleiben können und muss freien Zugang zu den einschlägigen Daten haben, um Berufsrisiken beurteilen zu können, die klassischerweise biologische, physikalische und chemische Schäden umfassen, sowie die psychische Belastung oder psychosoziale Risiken.

Situationen einer Funktionsstörung am Arbeitsplatz können nämlich eine Rolle beim Aufspüren einer Arbeitsüberlastung, des Fehlens von Autonomie oder eines Mangels an Anerkennung spielen: die Beeinträchtigung der Gesundheit resultiert also aus der Koexistenz von widerstrebenden Stressfaktoren, wie eine hohe Anforderung an die Produktivität verbunden mit einem geringen Handlungsspielraum, dem „Arbeitsstress“ im theoretischen Modell von Karasek, oder einer hohen Produktivitätsanforderung und geringem Profit durch die Arbeit, was anderswo als Mangel an Anerkennung im Modell von Siegrist beschrieben wird. [3, 4]

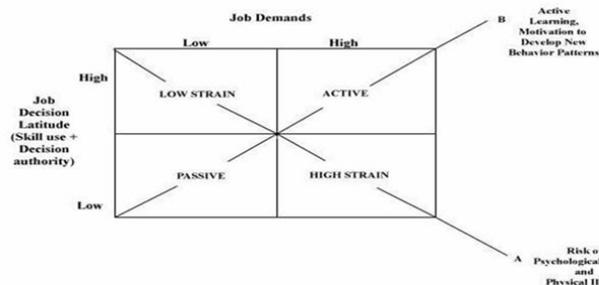


Abbildung: Karasek Job Strain Model, 1979

### Globale Gesundheit, psychische Gesundheit

In der Arbeitsmedizin entwickelt sich das Betätigungsfeld ständig weiter: es muss sich an eine Arbeitswelt anpassen, die sich im raschen Wandel befindet, wodurch neue Arten von Risiken und Erkrankungen entstehen, die bisher kaum beschrieben sind. Die Verschiebung der Arbeit hin zum tertiären Sektor, technische Innovationen wie Automatisierung, Bildschirmarbeit und Fernsteuerung von Arbeitsschritten, die Anforderungen an Mobilität und zeitliche Zwänge haben die Probleme von physischer Überlastung und Exposition gegenüber toxischen Substanzen in Richtung anderer Gefahren verschoben, deren Verständnis sich als komplex erweist: Folgen von atypischen Arbeitszeiten, Schwierigkeit sich in aufgegliederten Strukturen zu positionieren, Bindung an schwammige oder der eigenen Ethik widersprechende Aufgaben führen zum rapiden Anstieg von muskuloskeletalen Erkrankungen und anderen Formen von – bisweilen drastischen – Manifestationen von Arbeitsstress. Die Auswirkung von Arbeitsstress, ein Faktor von häufigem Fernbleiben von der Arbeit und Parameter des Betriebsklimas, wurde in der 2000 erschienen SECO-Studie unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten hervorgehoben, auf die seither umfassend verwiesen wurde. [5]

Laut der letzten Untersuchung der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sind etwa 20% der Angestellten der Auffassung, dass ihre Gesundheit durch Probleme mit Arbeitsstress beeinträchtigt wird, einem der Hauptprobleme der Arbeitsgesundheit, die hinter Rückenschmerzen und Müdigkeit stecken. Von diesem Phänomen ist heute kein einziger Sektor mehr ausgenommen. Die Förderung der Gesundheit kann diese Sorgen vernünftigerweise nicht mehr aussparen und muss sich um die Determinanten der psychischen Gesundheit kümmern. Die Förderung der psychischen Gesundheit deckt eine ganze Palette von Strategien ab, darunter den Anreiz zum Einsatz von individuellen Ressourcen und Kompetenzen sowie die Verbesserung der sozioökonomischen Umgebung.

### Schlussfolgerungen

Wenn das französische Wort für Arbeit („travail“) vom Wort für (Fuss) Fessel („entrave“) abstammt, dem Wort, das ursprünglich im Zusammenhang mit der Zügelung von Haustieren verwendet wurde, ist anzumerken, dass es heute absolut von der ursprünglichen alleinigen Produktionsfunktion „entfesselt“ ist. Die Rolle, die der Arbeit beigemessen wird, der beruflichen Umgebung, hat nicht nur mit der Suche einer sozialen Identität sondern auch von Sinn und der Identifikation mit Werten zu tun. Die Arbeit trägt zur persönlichen Entfaltung bei und spielt eine wichtige Rolle für den Erhalt der globalen Gesundheit, solange die Arbeitsbedingungen nicht das Gegenteil bewirken: der Personalarzt legt darauf besonderes Augenmerk, indem er in seine Arbeit Elemente integriert, die dem Erhalt der psychischen Gesundheit dienen, diesem Zustand des Wohlergehens, in dem der Mensch sich verwirklichen, die normalen Spannungen im Leben überwinden, eine Arbeit produktiv und erfolgreich erledigen und zur Weiterentwicklung der Gemeinschaft beitragen kann.

### Références

- [1] Directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail. Edition janvier 2007, Directive n° 6508. Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail.
- [2] Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé. Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé 1946; 2: p.100.
- [3] Karasek, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly 1979; 24: 285-308.
- [4] Siegrist J. Adverse Health Effects of High Effort/Low Reward Conditions, Journal of Occupational Health Psychology 1996; 1: 27-41.
- [5] Ramaciotti D et al. Les coûts du stress en Suisse. Seco éditions 2000.

### Kontaktperson

Sophie Rusca

sophie.rusca@chv.ch