

Größeres Augenmerk auf psychische Belastungen

Die aktuelle Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) lenkt das Augenmerk stärker als in der Vergangenheit auch auf die psychischen Belastungen von Beschäftigten am Arbeitsplatz. Wer kann die Wirtschaft bei der Evaluierung dieser Belastungen bestmöglich unterstützen? „Sichere Arbeit“ sprach darüber mit dem Präsidenten der Österreichischen Ärztekammer und dem Leiter des Berufsverbandes Österreichischer PsychologInnen.

DIE GESPRÄCHE FÜHRTEN WOLFGANG HAWLIK UND MAG. PATRICK WINKLER



Arbeits- und Wirtschaftsmedizin

Dr. Artur Wechselberger, Präsident der Österreichischen Ärztekammer

Wenn wir über Arbeitsmedizin bzw. Wirtschaftsmedizin sprechen: Was kann sich der Nichtmediziner darunter vorstellen?

Wechselberger: Der Arbeitsmediziner ist ein Arzt, der im Prinzip drei wichtige Ziele in den Unter-

nehmen zu verfolgen hat: Er muss die Arbeitnehmer gesund halten, er muss zu sicheren und gesunden Arbeitsplätzen beitragen, und er ist mit seiner Arbeit so auch mitverantwortlich für den Unternehmenserfolg. Vom neueren Begriff des Wirtschaftsmediziners sprechen wir dann, wenn der Arbeitsmediziner noch eine postgraduale Zusatzausbildung in betriebswirtschaftlich-organisatorischen Bereichen hat. Denn die Dinge lassen sich heute nicht mehr wirklich trennen. Je mehr der Arbeitsmediziner auch über Prozesse, Abläufe und wirtschaftliche Notwendigkeiten Bescheid weiß, umso mehr spricht er die Sprache des Unternehmers und kann mit ihm auf Augenhöhe kommunizieren.

Welche Ausbildungswege und Ausbildungsschwerpunkte gibt es bei Arbeits- und Wirtschaftsmedizinern? Welche Zusatzqualifikationen sind erforderlich? Gibt es verpflichtende Weiterbildung?

Wechselberger: Voraussetzung ist immer ein abgeschlossenes Medizinstudium, hinzu kommt beim Arbeitsmediziner eine derzeit zwölf Wochen dauernde postgraduale Zusatzausbildung. Diese wird – unter Berücksichtigung der aktuellen ASchG-Novelle mit stärkerer Betonung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz – um 30 Stunden erweitert. Für den Wirtschaftsmediziner gibt es darauf aufbauend postgraduale Ausbildungsmöglichkeiten, etwa an der Donau-Universität Krems. Eine klassische verpflichtende Weiterbildung gibt es nicht. Jeder Arzt hat aber die Pflicht, sich im Laufe von drei Jahren im Ausmaß von 150 Stunden fortzubilden, wobei es ihm überlassen bleibt, welche Weiterbildungsmaßnahmen er in Anspruch nimmt. Er wird sich natürlich in jenen Bereichen fortbilden, die ihm in seiner aktuellen Tätigkeit am meisten nützlich sind. Da diese 150-stündige Weiterbildung im Haftungsfall schlagend werden kann, wird sie von den Ärzten auch wahrgenommen.

PHOTO: AUVVA/HAWLIK

Ist die derzeitige Ausbildungssituation ausreichend oder besteht Bedarf an Ausweitung?

Wechselberger: Es ist ein Wermutstropfen, dass es in ganz Österreich nur einen Lehrstuhl für Arbeitsmedizin an einer Universität gibt. Es sollte internationaler Standard sein, dass jede medizinische Universität über einen Lehrstuhl verfügt. Die Arbeitsmedizin erleidet damit leider das gleiche Schicksal wie die Allgemeinmedizin oder auch die Geriatrie: Interdisziplinäre Studien liegen nicht im zentralen Interesse unserer Universitäten. Auf dem Sektor der postgradualen Aus- und Weiterbildung stehen derzeit aus meiner Sicht ausreichende Kapazitäten zur Verfügung.

Laut ASchG sind die Arbeitgeber dazu verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Wie kann die Arbeitsmedizin den Arbeitgeber dabei unterstützen?

Wechselberger: Ich sehe den Arbeitsmediziner in einer Rolle als Generalist in arbeitsbezogenen Sicherheits- und Gesundheitsfragen, dem eine Beratungsfunktion in Bezug auf den Arbeitgeber zukommt. Und so wie dieser Unternehmensberater oder IT-Fachleute hinzuzieht, sollte er auch den Arbeitsmediziner regelmäßig beiziehen. Dieser Generalist soll dann im jeweiligen Einzelfall entscheiden, ob er selbst im Sinne des Mitarbeiters weiterkommt oder ob er Experten anderer Disziplinen hinzuzieht.

Anders gefragt: Wo liegen die Grenzen Ihrer Profession, wo und wann sollte man andere Fachleute hinzuziehen. Welche?

Wechselberger: Früher war es relativ einfach zu erkennen, welche Gefahren, Risiken und Beanspruchungen am Arbeitsplatz für den Mitarbeiter bestanden. Lärm, Staub, Dämpfe etc. waren einfach festzustellen. Heute sind die Gefahren subtiler geworden: Auch an einem schönen, aufgeräumten Büroarbeitsplatz kann Gefahrenpotenzial schlummern. Der Arbeitsmediziner von heute ist mit vielen neuen Noxen (Anm.: eine Noxe ist eine Substanz oder ein Ereignis, das einem Organismus Schäden zufügt) und Gefahrstoffen konfrontiert, die es früher entweder gar nicht gegeben hat oder die wir heute dank moderner Messmethoden überhaupt erst erfassen können. Hinzu kommen auch neue organisatorische Strukturen in der Wirtschaft mit Auswirkungen auf den einzelnen Mitarbeiter. Dies alles schafft neue Herausforderungen hinsichtlich der Ausbildung der Arbeitsmediziner. Welche Experten anderer Disziplinen man beiziehen muss, kann nur jeder für sich aus der jeweiligen Situation heraus entscheiden.

Dachte man früher meist nur an die physischen Belastungen am Arbeitsplatz, so rücken nun immer stärker auch die psychischen Belastungen (zum Teil mit physischen, teilweise auch mit psychischen Auswirkungen) in den Vordergrund. Wie stellt sich diese Situation aus Ihrer Sicht dar? Welche Lösungsansätze gibt es hierfür aus der Sicht Ihrer Profession?

Wechselberger: Als Generalist muss der Arbeitsmediziner unabhängig davon, welches Organ betroffen ist – und da meine ich auch die Seele oder Psyche –, entscheiden, wie er vorgeht. Es gibt viele offenkundige psychische Belastungen, die der Arbeitsmediziner

erkennt und deren Abschaffung er veranlassen kann. Auch hier muss der Arzt seine Grenzen kennen und wissen, was er selbst in die Hand nehmen kann und wo er Experten beiziehen muss.

Gibt es aus Ihrer Sicht „Ratschläge“ an die Wirtschaft? Wo bestehen die größten Defizite bzw. der größte Handlungsbedarf?

Wechselberger: Man muss ganz klar sagen, dass die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Mindestvorgaben sind. Ich halte es für sinnvoll, wenn die Wirtschaft Arbeitsmediziner bei allen relevanten Veränderungen und neuen betrieblichen Abläufen hinzuzieht, wenn man auch vorausschauend gewisse Szenarien durchspielt. Ein Beispiel: In vielen Betrieben wird keine Vorsorge getroffen für den Fall, dass Mitarbeiterinnen schwanger werden. Welche Tätigkeit darf die Mitarbeiterin dann noch ausführen, wie muss sich die Organisation darauf einstellen?

Wenn die Zahl der Krankenstände steigt, wird der Arbeitsmediziner oft als „Feuerwehr“ geholt. Doch dann ist es eigentlich bereits zu spät. Sinnvoll ist ein regelmäßiger Kontakt. Dann kennt der Arbeitsmediziner das Unternehmen, die möglichen Schwachstellen und alle handelnden Personen. Und gerade Letzteres ist wichtig, um sowohl von den Mitarbeitern und vom Betriebsrat als auch von der Unternehmensführung akzeptiert zu werden.

Kann ein Unternehmer selbst im Vorfeld der Inanspruchnahme von Leistungen Ihrer Profession etwas tun, um bestmögliche Arbeitsbedingungen zu bieten? Und wenn ja: was?

Wechselberger: Es ist dem Arbeitgeber einfach nicht zuzumuten,

dass er sich um alles kümmert. Daher halte ich es für das Beste, frühzeitig Arbeitsmediziner beizuziehen, um zufriedene und gesunde Mitarbeiter zu haben.

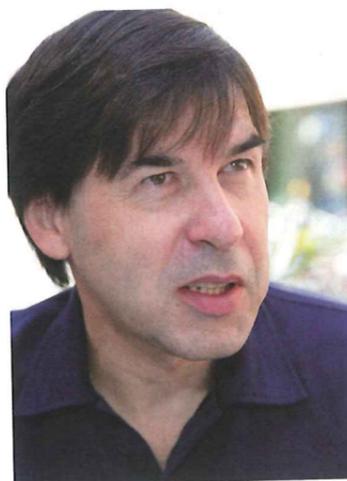
Anmerkungen zum Thema Ihrerseits?

Wechselberger: Wir haben in der Vergangenheit viele Arbeitsmediziner ausgebildet, jedoch üben nicht alle diese Tätigkeit tatsächlich aus, und manche tun es nur zum Teil. Gleichzeitig erleben wir derzeit einen Generationenwechsel: Viele Arbeitsmediziner der ersten Generation haben das Pensionsalter erreicht. Wir müssen uns also um den Nachwuchs kümmern. Und hier ist es mir ein Anliegen, auf die attraktiven, sinnbeladenen Aufgaben zu verweisen, die ein Arbeitsmediziner hat: Diese Aufgaben gehen weit über die gesetzlichen Aufgaben hinaus, die Arbeitsmedizin ist eine tolle Querschnittsmaterie. Das müssen wir auch in der Ausbildung der Mediziner herausstreichen, in der die Prävention leider kein Schwerpunkt ist.

Wir müssen angehenden Ärzten zeigen, welche Umfeldbedingten Ursachen oft hinter den Krankheiten stecken, wie man diese bereits frühzeitig beeinflussen kann, welchen großen Stellenwert die Arbeitswelt dabei hat, und dass man dann, wenn man sich dieser Thematik widmet, auch „große Medizin“ leistet, die man sonst nur bei der kurativen Medizin vermutet.

Wir danken für das Gespräch!

Das Gespräch führte Wolfgang Hawlik.



Arbeits- und Organisationspsychologie

Dr. Paulino Jimenez, Leitung der Fachsektion Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologie (Berufsverband Österreichischer PsychologInnen)

Wenn wir über Arbeits- und Organisationspsychologie sprechen: Was kann sich ein Nichtpsychologe darunter vorstellen?

Jimenez: In der Arbeits- und Organisationspsychologie liegt der Fokus klar auf dem Menschen, seinem Verhalten in der Arbeit, den Strukturen, Prozessen und dem Umfeld des arbeitenden Menschen. Ziel ist es, eine Optimierung von Prozessen zu erzielen, um größtmöglichen Nutzen und Erfolg für alle Beteiligten zu erzielen. Arbeits- und organisationspsychologische Tätigkeit erfolgt in enger Kooperation mit Arbeitsmedizinern und Ergonomen sowie anderen Fachdisziplinen. Es muss aber klar abgegrenzt werden, dass es nicht um das einzelne Individuum geht, sondern um die Gesamtheit aller Faktoren und Bedingungen, etwa: Wie kann ein Führungsstil im Rahmen von Betriebsprozessen, Strukturen und Zusammenhängen im Gesamtsystem Arbeit bewertet werden? Die Arbeits- und Organisationspsychologie gibt es zwar schon seit sehr

langer Zeit, öffentlich gesehen ist sie aber eine noch relativ junge Disziplin, und es ist nachvollziehbar, dass sich der Begriff und vor allem das Leistungsspektrum bei Firmen erst „setzen“ muss.

Welche Ausbildungswege und Ausbildungsschwerpunkte gibt es bei Arbeits- und Organisationspsychologen? Welche Zusatzqualifikationen sind erforderlich? Gibt es verpflichtende Weiterbildung?

Jimenez: Basis ist das Studium der Psychologie (Magister bzw. Masterstudium), wobei gewisse Inhalte bereits im Bachelorbereich integriert sind. Eine Schwerpunktsetzung in Richtung der Arbeits- und Organisationspsychologie beinhaltet unter anderem fachspezifische Methodik und Statistik, Diagnostik und Gutachtenerstellung speziell für die Arbeits- und Organisationspsychologie, die umfassende Kenntnis von arbeits- und organisationspsychologischem Know-how wie u. a. Mensch-Maschine-Schnittstelle, Gesprächsführung, Moderation, Mediation sowie die betriebliche Gesundheitsförderung und die Organisation von Gesundheitszirkeln.

Um sich in weiterer Folge als Arbeits- und Organisationspsychologe zertifizieren zu lassen – internationaler Standard laut ENOP (European Network of Work & Organizational Psychologists) – sind sowohl theoretische als auch praktische Qualifikationen im Ausmaß von insgesamt 580 Stunden nachzuweisen. Dies inkludiert auch regelmäßige Fortbildungen im Mindestausmaß von 16 Stunden in drei Jahren mit fachspezifischen Inhalten.

Ist die derzeitige Ausbildungssituation ausreichend oder besteht Bedarf an Ausweitung?

Foto: AUVVA/Winkler

Jimenez: Aus meiner Sicht ist die derzeitige Ausbildungssituation ausreichend, denn aktuell haben wir in der Ausbildung an den Universitäten bereits einen sehr hohen Standard an den Standorten erreicht. Wichtig ist es, vor allem in der Praxis viel Erfahrung zu sammeln, um mit den UnternehmerInnen auch in ihrer Sprache zu sprechen.

Laut ASchG sind die Arbeitgeber dazu verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen.

Wie kann die Arbeits- und Organisationspsychologie den Arbeitgeber dabei unterstützen?

Jimenez: Ich sehe die Stärke unseres Fachgebiets in der Beratungsfunktion für Unternehmen. Ziel und oberste Prämisse soll ja sein, eine Nutzenmaximierung für alle – sowohl für Mitarbeiter als auch für das Unternehmen – in einer humanen Arbeitswelt zu erwirken.

Anders gefragt: Wo liegen die Grenzen Ihrer Profession, wo und wann sollte man andere Fachleute hinzuziehen. Welche?

Jimenez: Die Grenzen unserer Profession sind klar umrissen. In den Bereichen, in denen es um Diagnostik und Therapie, sowohl auf medizinischer als auch auf klinisch-psychologischer Ebene, geht, sind andere Fachexperten gefragt. Dies trifft ebenso auf die Ergonomie bzw. die technische Ergonomie zu. Entscheidend dabei ist aber zu wissen, was die anderen Disziplinen leisten können und wann man sie anfordert bzw. einbindet.

Dachte man früher meist nur an die physischen Belas-

tungen am Arbeitsplatz, so rücken nun immer stärker auch die psychischen Belastungen (zum Teil mit physischen, teilweise auch mit psychischen Auswirkungen) in den Vordergrund. Wie stellt sich diese Situation aus Ihrer Sicht dar? Welche Lösungsansätze gibt es hierfür aus der Sicht Ihrer Profession?

Jimenez: Gerade die Evaluierung psychischer Belastungen stellt die Stärke der Arbeits- und Organisationspsychologie dar, geht es ja um die Feststellung von psychischen Belastungen und daraus resultierenden Beanspruchungen. Somit stehen menschliche Grenzwerte und deren Definition im Fokus. Bis wohin ist es fördernd, und ab wann ist es beanspruchend? All dies muss für Mitarbeiter eines Betriebes menschengerecht, aber auch für Unternehmen effizient sein.

Man sollte dies daher als große Chance für Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen sehen. Zusammenfassend kann man sagen, dass die Arbeits- und Organisationspsychologie von der Prävention bis zur Intervention unter dem Gesichtspunkt der Nutzenmaximierung für alle agiert.

Gibt es aus Ihrer Sicht „Ratschläge“ an die Wirtschaft? Wo bestehen die größten Defizite, der größte Handlungsbedarf?

Jimenez: Eine der größten Aufgaben besteht meiner Meinung nach darin, die Motivation und das Commitment von Mitarbeitern zu erhalten. Ist dies nicht der Fall, drohen Loyalitätsverlust und/oder die innere Kündigung. Hier können Maßnahmen oft auch Hand in Hand mit der Personalentwicklungsabteilung überlegt werden, denn richtige Förderung von Personen ist eine sehr gute

Prävention gegen psychische Beanspruchung.

Kann ein Unternehmer selbst im Vorfeld der Inanspruchnahme von Leistungen Ihrer Profession etwas tun, um bestmögliche Arbeitsbedingungen zu bieten? Und wenn ja: was?

Jimenez: Die Organisation einer guten Arbeitsgestaltung und eine vorausschauende, zukunftsorientierte Planung, auch in Bezug auf Personalentwicklungsmaßnahmen, stellen eine gute Basis dar. Dies betrifft vor allem KMUs mit weniger als 50 ArbeitnehmerInnen, für die diese oben genannten Punkte eine wirkliche Herausforderung darstellen, aber auch den Erfolg garantieren können.

Was würden Sie sich für Ihre Disziplin zukünftig wünschen?

Jimenez: Ich wünsche mir, dass die Arbeits- und Organisationspsychologie noch stärker als Partner der Wirtschaft gesehen wird, als Mittler zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und als Ressourcen-, Potenzial- und Nutzenmaximierer für beide. Vielleicht mündet dies sogar einmal im Vorschlag der Wirtschaft selbst, die Arbeits- und OrganisationspsychologInnen mit einer fixen Präventionszeit im ASchG zu sehen.

Wir danken für das Gespräch!

Das Gespräch führte Mag. Patrick Winkler.