

Geleitwort

Rufen bestimmte Entwicklungen der modernen Arbeitswelt in größerem Umfang kollektive Erschöpfung hervor oder sind es die Beschäftigten selbst, die durch ihre gesteigerte Verletzlichkeit hierzu entscheidend beitragen? Der um das Thema »Burnout« entstandene Medienhype hat sicherlich dazu beigetragen, ein komplexes Thema auf diese einfache – zu einfache – Frage zu reduzieren. Denn stets durchdringen sich die mit den zentralen sozialen Rollen des Erwachsenenlebens – wie derjenigen des Berufs – gegebenen Anforderungen und Zwänge mit den persönlichen Dispositionen der Menschen, die im Kontext dieser Rollen ihr Leben zu meistern haben. Es stimmt zwar, dass die Forschung den Einfluss einzelner Komponenten isoliert betrachten und gewichten muss, aber letztlich ist es das Zusammenspiel sozialer und personaler Merkmale, welches den Weg zu gesundheitlicher Gefährdung bahnt.

Dass dieses Zusammenspiel sozialer und personaler Merkmale auch die Gestaltung therapeutischer und präventiver Arbeit auf innovative Weise bestimmen kann, verdeutlicht der vorliegende Band am Beispiel psychischer Störungen auf eindrucksvolle Weise. Drei Ansätze werden dabei verfolgt.

Erstens wird gezeigt, dass sich der Arbeitsplatz als Ort eignet, an dem direkt oder indirekt therapeutisches und gesundheitsförderndes Handeln erfolgt. Beispiele direkten Handelns sind betriebliche Sport- und Präventionsprogramme sowie Coaching-Maßnahmen am Arbeitsplatz. Als indirektes Handeln können jene psychotherapeutischen Verfahren betrachtet werden, die leidende

Menschen dazu befähigen, mit den spezifischen Beanspruchungen ihres Arbeitsplatzes erfolgreich umzugehen. Zielgruppen sind hierbei vor allem an depressiven oder Angststörungen erkrankte Beschäftigte sowie Personen mit Abhängigkeitserkrankungen.

Ein zweiter Ansatz befasst sich mit der optimalen Gestaltung des Rückkehrprozesses Erkrankter an ihren Arbeitsplatz, speziell mit Programmen vernetzter Versorgung. Dabei besteht ein besonderer Handlungsbedarf bei Beschäftigten mit einer behandlungsbedürftigen Depression. Hierbei steht nicht nur das Problem langer Arbeitsunfähigkeitsdauer im Vordergrund, sondern auch dasjenige erhöhter Rückfallraten und der damit gegebenen Gefahr krankheitsbedingter Frühberentung. Wissenschaftliche Studien haben wiederholt gezeigt, dass eine frühe, schrittweise Wiedereingliederung vor dem Hintergrund kontinuierlicher therapeutischer Begleitung die beste Gewähr für eine erfolgreiche berufliche Wiedereingliederung bietet. In einem solchen therapeutisch-rehabilitativen Prozess werden die Ressourcen und Vulnerabilitäten der Person ebenso berücksichtigt wie die belastenden Aspekte des Arbeitsplatzes, auf den sich die Rückkehr bezieht.

Radikaler – und längerfristig möglicherweise wirksamer – ist ein dritter Ansatz, der allerdings in dem vorliegenden Buch nur begrenzt zum Ausdruck kommt. Er befasst sich mit der Frage, welche Aspekte der Arbeits- und Beschäftigungssituation einen direkten Einfluss auf gesteigerte Erkrankungsrisiken der Beschäftigten haben und wie diese Aspekte *verändert* werden können,

um die Gesundheit der Betroffenen besser zu schützen und zu stärken. Zur Beantwortung dieser Frage liegen heute aus soziologischen und epidemiologischen Forschungen gesicherte Erkenntnisse vor. Demnach sind insbesondere Beschäftigte an Arbeitsplätzen gefährdet, welche einen permanent hohen Leistungsdruck erzeugen, ohne die Möglichkeit zu eigener Steuerung und Kontrolle zu bieten. Ebenso beschädigen jene Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnisse die Gesundheit, die von den Betroffenen wiederkehrend einen hohen Einsatz verlangen, ohne eine faire Gegenleistung in Form materieller und immaterieller Anerkennung sowie in Form von Aufstieg und Arbeitsplatzsicherheit zu bieten. Die Tatsache, dass von diesen Formen belastender Arbeit in den entwickelten westlichen Leistungsgesellschaften gegenwärtig etwa jede vierte vollbeschäftigte Person betroffen ist, verweist auf einen hohen Handlungsbedarf im Bereich von Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung. Es ist zwar hilfreich zu wissen, dass aus den vorliegenden Erkenntnissen konkrete Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung hergeleitet werden können, deren Wirksamkeit in ersten betrieblichen

Interventionsstudien bereits belegt worden ist. Das Hauptproblem besteht jedoch darin, dass dieses Wissen bisher nicht in gebührendem Maß in die präventive und therapeutische Praxis umgesetzt wird.

Daher verdienen alle drei hier skizzierten therapeutischen und präventiven Ansätze vermehrt Beachtung, deren gemeinsames Kennzeichen darin besteht, dass sie sowohl die arbeitende Person berücksichtigen als auch den Kontext, in welchem ihre Arbeitsleistung erbracht wird. Verstärkte Bemühungen um gesunde Arbeit sind gegenwärtig auf allen Ebenen angezeigt, nicht nur, weil alternde Belegschaften sowie hohe indirekte und direkte Kosten einer arbeitsbedingten Krankheitslast den Problemdruck erhöhen. Erforderlich sind sie ebenso, weil sich in Zeiten neoliberaler Wirtschaftspolitik und verantwortungsloser Praktiken der Finanzwirtschaft der kollektive Leidensdruck in der arbeitenden Bevölkerung spürbar verdichtet. Dieses Leiden überall dort, wo es vermeidbar ist, zu verringern, ist zugleich eine politische wie eine moralische Verpflichtung.

Düsseldorf, Johannes Siegrist