

Da geht etwas im Kampf gegen Stress «Wir sind vorsichtig optimistisch»

Die Sozialpartner und der Bund wollen psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz zu Leibe rücken. Erste konkrete Schritte sind in die Wege geleitet. Dario Mordasini, Unia-Fachsekretär für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, weiss, wie die aussehen.

DANIEL GANZFRIED

work: Dario Mordasini, seit einem Jahr sollen die Arbeitsinspektorate besonders auf die psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz achten, wenn sie Betriebe überprüfen. Was ist denn das überhaupt?

Dario Mordasini: Psychosoziale Risiken, sogenannte PSY, das sind zum Beispiel Stress, Mobbing oder sexuelle Belästigung. Und dann natürlich Burnout und Depression als Konsequenzen davon.

Ein Jahr läuft diese Zusammenarbeit zwischen dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco), den Sozialpartnern und den Arbeitsinspektoren jetzt. Was ist in dieser Zeit alles angepackt worden?

Die systematische Prävention von psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz ist relativ neu. Deshalb hat man zuerst vor allem entscheidende Grundlagenarbeit



DARIO MORDASINI: Augen auf und Finger drauf bei psychosozialen Risiken. FOTO: NORBERT BRAUN

geleistet. Das heisst zum Beispiel, dass ein Grossteil der Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren eine Ausbildung zu diesem neuen Thema erhalten hat. Ausserdem hat man ein Konzept zur Wirkungsmessung definiert und erprobt. Eine Gruppe, in der die Sozialpartner eingesetzt sind, begleitet das Projekt. Und auf der Website www.psyatwork.ch finden sich Links zu verschiedenen Informationsangeboten. Am allerwichtigsten aber ist natürlich: Die Umsetzung in den Betrieben, die Überprüfung der PSY durch die Arbeitsinspektoren, ist konkret angelaufen.

Und wie sind die Reaktionen?

Wir stellen fest, dass in sehr vielen Branchen die Verantwortlichen auf allen Seiten grundsätzlich offen für das Thema sind. Sie sind sich des Handlungsbedarfs bewusst und erkennen das Handlungspotential. Wir dürfen also vorsichtig optimistisch sein.

Wie geht es weiter?

Es ist wichtig, breit auf das Thema aufmerksam zu machen. Unter anderem will man deshalb entsprechende Broschüren als Sensibilisierungs- und Umsetzungshilfen möglichst weit verbreiten und PSY an Fachmessen und in Fachmedien ansprechen. Die Arbeitsinspektoren sollen das Thema bei ihren Betriebsbesuchen prioritär behandeln. Und wir planen, es branchenspezifisch aufzuarbeiten. Speziell erwähnen möchte ich auch die konsequente Um- und Durchsetzung

der neuen Bestimmungen zur Arbeitszeiterfassung, die Anfang nächsten Jahres in Kraft treten sollen.

Und was machen denn die Gewerkschaften?

Die psychosozialen Risiken stehen bei den Anliegen der Arbeitnehmenden ganz weit oben, wenn es um die Frage geht, wo bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen vordringlich angesetzt werden soll. Der Gewerkschaftsbund und die Unia wollen deshalb eine aktive Rolle einnehmen in der Gruppe, die das Projekt begleitet. Wir engagieren

«Am allerwichtigsten ist die konkrete Umsetzung in den Betrieben.»

DARIO MORDASINI, UNIA-FACHSEKRETÄR

uns dafür, dass PSY in bestehende sozialpartnerschaftliche Konzepte zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, sogenannte Branchenlösungen, integriert werden. Und natürlich unterstützen wir Arbeitnehmende, die sich mit Fragen zu PSY an die Gewerkschaften wenden.

Woran merkt ein Betrieb, dass diese Anstrengungen, etwas gegen PSY zu tun, etwas fruchten?

Ein Indikator kann zum Beispiel sein, dass die Ausfalltage aus Krankheitsgründen zurückgehen oder dass sich die Arbeitsqualität und die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv entwickeln. Voraussetzung und Grundlage für den Erfolg ist selbstverständlich, dass die Firmen die Präventionsmassnahmen gegen psychosoziale Risiken systematisch um- und durchsetzen. Dies ist auch ihre gesetzliche Pflicht als Arbeitgeber.

Und was kann ich als Mitarbeiter machen?

Als Angestellter messe ich den Erfolg zuerst durch die Einschätzung meiner Gesundheit und der Zufriedenheit mit meinen Arbeitsbedingungen. Für eine detailliertere Interpretation kann ich beispielsweise den Test unter www.stressnostress.ch ausfüllen und anschauen, wie sich die Ergebnisse über eine bestimmte Zeit entwickeln. Wichtig ist, dass ich bei Problemen rechtzeitig reagiere und die Situation auch mit meinen Kolleginnen und Kollegen bespreche. Und dass ich mich bei Handlungsbedarf mit der Gewerkschaft in Verbindung setze.

WORKTIPP

NÜTZLICHE LINKS:

- www.stressnostress.ch liefert nicht nur vertiefte Informationen über Stresssymptome und Ursachen, sondern vor allem auch zwei Checks: Einen für Unternehmen, die damit eine erste Einschätzung der Stressbelastung ihrer Mitarbeitenden vornehmen können. Den zweiten für Beschäftigte. Sie können damit ihre Stressbelastung einschätzen.
- www.sexuellebelastigung.ch bietet umfangreiche Informationen rund um das Thema.
- www.psyatwork.ch führt alle wichtigen Links mit Informationsangeboten zum Thema psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz auf.
- Beim Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) erhalten Sie nebst vielem anderem Informationsmaterial auch gratis die neue 40seitige Broschüre «Schutz vor psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz». Gratis PDF-Download auf <http://goo.gl/HBikD>. Oder per Post bestellen: Seco, Direktion für Arbeit, Arbeitsbedingungen, 3003 Bern.

Ein guter Drittel aller Schweizerinnen und Schweizer leiden unter Stress am Arbeitsplatz. Krankheiten wie Burnout und Depression verursachen jedes Jahr Kosten von über 4 Milliarden Franken. Tendenz weiter steigend. Jetzt geben die Sozialpartner unter dem Patronat des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) Gegensteuer. Die Arbeitsinspektorate der Kantone sollen bei der Kontrolle von Betrieben besonders aufmerksam auf den Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden schauen.



Pflegeassistentin Erika Jung (40) erkrankt

«Kein Mensch ist

Überstunden, Druck und Sparmassnahmen. Diese giftige Mischung hatte verheerende Folgen für die Berufsfrau Erika Jung. Doch sie fand Wege aus der Stressfalle.

DANIEL GANZFRIED

Erika Jung* arbeitet wieder gerne. Leute um sich haben, das Gefühl, gebraucht zu werden, die Struktur im Alltag – das alles tut ihr gut. Ausserdem hat sich die Stimmung auf der Station aufgehellt. Nur der Stress, damit hat sie immer noch ihre liebe Mühe: «Es ist, als würde mein Körper die Belastung speichern, statt sie abzubauen.»

Die 40jährige Pflegeassistentin hat eine schwierige Zeit hinter sich. Man sieht es ihr an, wenn sie spricht, und hört es, wenn sie schweigt. Stockend erzählt sie, wie es sie aus der Bahn warf: «Kein Mensch ist unendlich strapazierbar. Es gibt bei jedem diesen Punkt, über den hinaus einfach nichts mehr geht.» Sie senkt den Blick. Wischt mit der Hand über das Gesicht. Schaut in die Ferne. «Und bei mir war der Punkt halt auch einmal erreicht.»

IMMER SCHNELLER, IMMER MEHR Damals stand noch Jungs frühere Chefin der Abteilung in einer Poliklinik

des Inselspitals vor. Sie schaute allen ganz genau auf die Finger: hier ein Rapport, der nicht auf die Minute pünktlich ausgefüllt war, dort ein Besteck, das noch sterilisiert werden musste, ein Schemel, der statt unter dem Tisch neben einem Bett stand. Ausserdem herrschte grosser Spardruck. Erika Jung: «Das ging so weit, dass dem Putzpersonal verboten wurde zu plaudern, obwohl es die Zeit vielleicht einmal erlaubt hätte. Und zwar einfach, indem es noch mehr Arbeit aufgebürdet bekam.»

Je mehr Stress «die Pflege» hat, desto eher überlässt sie der Assistenz zusätzliche Aufgaben. Und mit jeder Stufe, die der Druck nach unten durchgereicht wird, potenziert sich sein Gewicht. Immer den Sucher in der Ta-

«Es gibt diesen Punkt, über den hinaus einfach nichts mehr geht.»

sche, hetzt Jung durch die Abteilung. Sobald er piept, muss sie rennen. Ein Strudel reisst an der Pflegefrau: «Hol mir, bring mir, such das, versorg dies!» Gegen zwanzig Menschen wirbeln um sie herum. Immer schneller, immer lauter. Und mehr als zwei Wochen am Stück Ferien gibt es nicht. Sie ist jetzt bei einer Stunde Überzeit pro Tag. Will sie mal kompensieren, macht ihr die Chefin ein schlechtes Gewissen. Ihre Arbeit müssten dann halt die anderen auch noch erledigen. Jung erklärt: «Das ist ja das Absurde. Einerseits wird im Gesundheitswesen gespart. Anderer-

seits wird bestraft, wer ein bisschen mehr kann.»

DER ZUSAMMENBRUCH

Es kommt ein Tag, an dem der kranken Vater hätte beistehen müssen. Sie will freimachen. Darf sie nicht erscheinen trotzdem nicht? Sie fragt: «Was hätte ich anders machen sollen?» Danach muss sie zuhause ihren Aufgaben auch noch nachkommen oder zwei Tagen wieder im Krankenhaus. Sie bricht zusammen. Verschiedene Schmerzen am ganzen Körper. Füsse, Ohnmachtsanfälle. In der Abteilung reicht nicht mehr zur Erholung auszugehen, Freunde zu treffen. Sie kriecht sie sich immer mehr zurück. Kocht kaum. Greift nicht mehr zu. Gerichten. Nimmt zu. Wenn sie wieder erscheint, ist sie ausgelaugter und verheert vor Einsamkeit.

Hat sich denn niemand um die Abteilung gegen die Zustände gewehrt? Einzelnen oder als Kollektiv? «Es gibt keine Anlaufstelle?», sagt Jung. «Wir eine Supervision», sagt die Chefin. «Dinge in Anwesenheit der Chefin. Die Missstände aufs Tapet zu bringen. Sie wurden sie unter den Teppich zu stecken und nur Nebensächlichkeiten zu machen.» Vielleicht auch, weil die Chefin in Pension geht. Doch die Spirale dreht weiter. In der Abteilung höhlenentzündung. Kopfwehen und Muskelbrennen.

Dann hat die Chefin ihren Arbeitstag. Die Pflegediensleiterin nennt eine Frau aus den

* Name von der Redaktion geändert



DEPRESSIONEN & BURNOUT: Arbeiten bis zum physischen und psychischen Zusammenbruch ist trauriger Alltag in vielen Betrieben. FOTO: KEYSTONE

... am Berner Inselspital an Depression – und wird jetzt langsam wieder gesund ... ist unendlich strapazierbar»

mal nicht

... sie ihrem
... hen sollen.
... nicht. Jung
... zur Arbeit.
... anderes tun
... zusätzlich zu
... eine Assis-
... der Punkt.
... spannungs-
... rper, taube
... Die Freizeit
... lung. Statt
... reffen, ver-
... Sie schläft
... ft zu Fertig-
... sie nach ei-
... zur Arbeit
... vom Schlaf
... it.

... nd auf der
... stände ge-
... lektiv? Gab
... mal hatten
... ung. «Aller-
... chefin. Statt
... zu bringen,
... ich gekehrt
... ten bespro-
... alle wissen,
... uert, bis die
... h Erikas Ab-
... Eine Kiefer-
... weh. Erbre-

... ren letzten
... tleitung er-
... Reihen des

Personals zur neuen Stationschefin. Während alle Atem holen, bleibt die Depression an Erika Jung kleben: «Mir war sogar, als würde sie sich hinter dem nachlassenden Druck nur noch freier ausbreiten können.» Doch der neuen Chefin bleibt das Martyrium nicht verborgen. Mehrere Male nimmt sie die Pflegeassistentin zur Seite. Fragt nach: «Was ist los mit dir? Was bedrückt dich? Kann ich etwas tun für dich?» Sie rät ihr, sich einem Arzt anzuvorstellen, der sie ordentlich krank schreiben solle. Sie weist sie auch immer wieder darauf hin, dass das Inselspital mit der Personalberatung eine vertrauliche Anlaufstelle habe. Jung nimmt stattdessen erst mal drei Wochen unbezahlten Urlaub. Bei 3300 Franken Nettolohn für ihre 80-Prozent-Stelle. Sie verschläft die ganze Zeit buchstäblich.

ES GEHT SCHON ...

Erika Jung kommt auf die Abteilung zurück, zusätzlich beladen mit Schulden: zum unbezahlten Urlaub kommen die Kosten für einen Wohnungswechsel, ausserdem Akupunktur- und Shiatsu-Behandlungen und andere von der Krankenkasse nicht gedeckte Kosten. Da will ihre Chefin der Not nicht länger zuschauen. Am Anfang fühlt sich Jung bedrängt, da ihre Vorgesetzte entschieden meint: «Wir brauchen dich hier. Aber so geht es nicht weiter!» Sie akzeptiert keine Ausflüchte mehr, kein weiteres «Es geht schon».

Jung ist so weit, das Kriseninterventionszentrum KiZ zu beanspruchen. Drei Wochen wird sie ambulant

behandelt, vier Wochen stationär. Sie geht zur psychosomatischen Beratung, findet dank ihrem Hausarzt einen guten Psychiater, bekommt Medikamente

«Wir brauchen dich hier. Aber so geht es nicht weiter!»

und erscheint nach 14 Wochen Abwesenheit wieder an ihrem Arbeitsplatz.

Doch die Chefin wartet nicht einfach ab, wie sich die Dinge entwickeln. Stattdessen überzeugt sie Jung davon, sich endlich an die Personalberatung zu wenden. Ihre Probleme sind ja nicht aus der Welt. Allein die Schulden: Bei 3300 Franken Lohn, fixen Gesundheitskosten von 530 Franken im Monat, der Miete – wie soll da das chronisch überzogene Konto wenigstens wieder gegen null kommen? Und wie soll gleichzeitig der Notwendigkeit einer Arbeitspensumreduktion Rechnung getragen werden?

Der Termin bei der Personalberatung steht: Schon nach dem ersten Gespräch mit einer der zwei zuständigen Sozialarbeiterinnen in diesem Dienst, der allen über 7800 Mitarbeitenden des Spitals jeder Hierarchiestufe offensteht, sieht Erika Jung, dass es für die eine oder andere Schwierigkeit eben doch eine Lösung gibt. So kann sie mit Hilfe eines Fonds für ein halbes Jahr auf 60 Prozent reduzieren, ohne beim Lohn Einbussen hinnehmen zu müssen. In weiteren Gesprächen bietet ihr die Sozialarbeiterin eine Schuldenberatung an und kommt schon nach kur-

zer Zeit auf einige Vorschläge, wie Jung ihr Budget ohne Einschränkungen bei der Lebensqualität entlasten könnte: indem sie zum Beispiel bei der Krankenkasse das Hausarztmodell wählt und indem sie einsieht, dass es günstiger kommt, wenn sie selber kocht, anstatt Fastfood zu essen. Und erst noch gesünder ist.

Auch Jungs Chefin hat eine Idee entwickelt: «Wie wäre es, die eine oder andere administrative Tätigkeit auf der Abteilung zu übernehmen und dafür die Pflegearbeit etwas zu reduzieren?»

FERIEN AM MEER

Mit jedem Tag geht es Erika Jung jetzt besser. So hat sie ihre Freude am Kochen wiederentdeckt. Hie und da lädt sie sogar jemanden zu einem Pilaw-Gericht oder «Penne alle cinque pi» ein, um sich zusätzlich zu motivieren. «Ich brauche aber Zeit dazu. Ich muss die Sachen erspüren können.» Es wird noch ein wenig Geduld brauchen, bis sie wieder an ein Konzert gehen und tanzen kann, ohne innert Kürze vor Müdigkeit zitternd die Übung abbrechen zu müssen.

Zwei Anschaffungen hat sie auch schon gemacht: einen Akkubohrer und eine Schleifmaschine. Denn: «Ich restauriere fürs Leben gern alte Möbel.» Und abends liest sie jetzt vor dem Einschlafen in einem Krimi oder einem Geschichtsbuch. Ja, sie befindet sich auf dem Weg der Besserung. Und bald schon kann sie sich vielleicht den Traum erfüllen, den sie als ihr Fest feiern wird: «Ferien am Meer!»

WIE GEHE ICH BEI ÜBERBELASTUNG VOR?

DER 7-PUNKTE-PLAN

Ein Patentrezept für das Vorgehen bei psychosozialen Risiken (PSY) gibt es leider nicht. Folgende Punkte können Ihnen aber als Richtschnur nützlich sein:

1 Machen Sie allenfalls eine Selbsteinschätzung Ihrer Situation mit dem Test unter www.stressnostress.ch.

2 Besprechen Sie Ihre Situation mit Kolleginnen und Kollegen aus demselben Arbeitsbereich. Wenn auch für sie ein Missstand besteht, gehen Sie gemeinsam vor.

3 Beschreiben Sie zusammen das Problem (Achtung: Fakten liefern, nicht Interpretationen), und formulieren Sie wenn immer möglich konstruktive Lösungsvorschläge.

4 Besprechen Sie dann diesen Problembeschrieb und die Lösungsvorschläge mit einer internen Anlaufstelle, wenn eine solche besteht, und definieren Sie das weitere Vorgehen. Das können Sie selbstverständlich auch mit der Personalkommission tun. Wenn es keine interne Anlaufstelle gibt, wenden Sie

sich an eine externe Stelle, beispielsweise an die Gewerkschaft.

5 Suchen Sie als Gruppe den Kontakt zur vorgesetzten Stelle beziehungsweise zur Geschäftsleitung, um das Problem und Ihre Lösungsvorschläge zu besprechen und gemeinsam konkrete Massnahmen zu vereinbaren.

6 Ist Schritt 5 nicht möglich oder erzielen Sie kein gemeinsames Ergebnis, wenden Sie sich an das Arbeitsinspektorat (www.arbeitsinspektorat.ch). Entscheidend für die Zuständigkeit ist der Standortkanton des Betriebs.

7 Überprüfen Sie den Erfolg der vereinbarten beziehungsweise vom Arbeitsinspektorat verfügten Massnahmen nach einer gewissen Zeit. Falls nötig, wiederholen Sie obige Schritte. Wichtig ist, dass Sie bei PSY-Problemen möglichst frühzeitig reagieren. Denn die Chancen für erfolgreiche Massnahmen sinken, je gravierender eine Situation sich in der Dauer entwickelt. (dg)