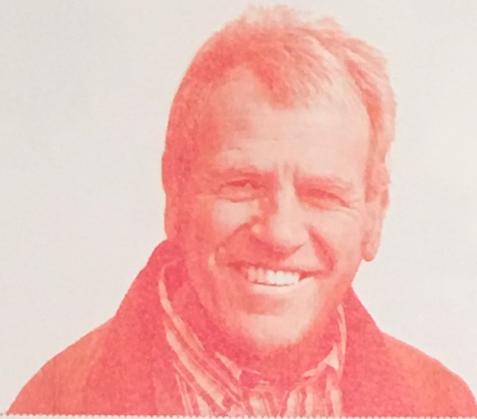


INTERVIEW

Besserer Schutz der Arbeitnehmer ist notwendig



PROF. GÜNTER TOMBERG

Experte für Gesundheitsmanagement. Tomberg (64) war 30 Jahre lang als Führungskraft aktiv bei der Caritas, zuletzt bis 2014 als Vorstand des Caritasverbandes Konstanz e. V. Er ist Honorarprofessor an der Katholischen Hochschule in Freiburg und gründete vor fünf Jahren eine Praxis für systemische Gesundheit und Resilienz in Konstanz. Seither begleitet er Wohlfahrtseinrichtungen beim betrieblichen Gesundheitsmanagement und coacht Führungskräfte zum gesunden Führen und zur Stärkung ihrer Resilienz.

Bei insgesamt stagnierendem Krankenstand nehmen die Fehlzeiten wegen psychischer Erkrankungen deutlich zu. Läuten da Ihre Alarmglocken?

Das ist in der Tat besorgniserregend. Die Zahl der Arbeitsausfälle wegen psychischer Probleme ist in den vergangenen zehn Jahren überproportional stark gestiegen. Psychische Erkrankungen stehen hinsichtlich ihrer Bedeutung für den Krankenstand erstmals an zweiter Stelle nach den Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems. Die psychische Belastung hat sich auf hohem Niveau eingependelt, die damit verbundene Krankheitsdauer aber nimmt weiter zu.

Was lässt Ihrer Ansicht nach die psychischen Erkrankungen so zunehmen?

Die größten Stressfaktoren sind: starker Termindruck, der Zwang zum Multitasking, Störungen und Monotonie bei der Arbeit. Gut die Hälfte der Arbeitnehmer

leidet unter diesen Belastungen. In Unternehmen klagen Arbeitnehmer häufig über hohen Leistungsdruck und mangelnde Fehlerkultur. Und sie vermissen oft eine wichtige Voraussetzung für ihre Arbeit: Anerkennung und Lob! Hinzu kommen zunehmende Belastungen im privaten Umfeld, auch das Privatleben wird als stressig erlebt. Die Sorge um kranke Familienmitglieder, Konflikte, finanzielle Probleme und der ständige Spagat zwischen Familienaufgaben und Beruf erhöhen die Belastung. 24 Stunden eines Tages scheinen für den modernen Menschen nicht mehr auszureichen.

Stress in der Arbeitswelt 4.0. Gibt es Gegenstrategien?

4.0 steht ja dafür, dass unsere gesamte Arbeitswelt immer mehr vernetzt, digitalisiert, flexibilisiert und globalisiert wird. Hinzu kommen die demografische Entwicklung, der Fachkräftemangel und ein Wertewandel in Wirtschaft und Gesellschaft. Nicht nur die Menge an Informationen und die Komplexität der Arbeit nehmen zu, sondern auch Anforderungen an die ständige Erreichbarkeit und Mobilität. Beschäftigte benötigen künftig deshalb eine noch höhere Stresstoleranz.

In einer solchen Arbeitswelt muss Gesundheitsmanagement im Unternehmen mehr sein als Gutscheine für Fitness-Studios, rückengerechte Bürostühle oder gesundes Kantinenessen. Ich glaube, wir sollten dieser Entwicklung nicht mit Ängsten begegnen, sondern uns konstruktiv damit auseinandersetzen. Und dabei sind zwei Aspekte besonders wichtig: dass wir alle miteinander darauf achten, dass es so wenig Opfer dieses großen

gesellschaftlichen Veränderungsprozesses wie möglich gibt – und dass wir trotz Maschinen, Computern und Robotern unsere Emotionalität, unsere Empathie füreinander und unsere Beziehungsfähigkeit nicht verlieren.

Wer trägt Verantwortung: jeder Einzelne oder auch der Arbeitgeber?

Jeder Beschäftigte trägt selbst Verantwortung für seine psychische Gesundheit, aber auch die Arbeitgeber haben eine soziale Verantwortung und Führungskräfte eine Vorbildfunktion für ihre Mitarbeitenden. Eine partnerschaftliche Unternehmenskultur stellt den Menschen mit seinen Kompetenzen in den Mittelpunkt, nimmt seine Sorgen ernst und fördert die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Gesundheitsförderlich sind vor allem ein gutes kollegiales Miteinander im Team und Führungskräfte, die auf ein gesundes Arbeiten achten. Sie sind wichtiger als das Budget, das dafür zur Verfügung steht. Ein besserer Schutz der Arbeitnehmer ist nicht zuletzt deswegen wichtig, weil sich die Lebensarbeitszeit durch den demografischen Wandel verlängert. Noch beschränkt sich die Gesundheitsförderung meist darauf, die körperliche Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu wahren. Die neuen Technologien und Arbeitsweisen erfordern aber vor allem eine kognitive Fitness – ein lebenslanges Lernen – noch vor sämtlichen Maßnahmen gegen Überforderung, Stress und Erkrankungen. In einer Verbesserung der Führungsfähigkeit, speziell im Bereich der sozialen Unterstützung, liegt das größte Potenzial zur Stressprävention.

„Arbeitgeber haben eine soziale Verantwortung und Führungskräfte eine Vorbildfunktion für ihre Mitarbeiter.“

PROF. GÜNTER TOMBERG