

DAS Kompetenzzentrum für Prävention

Ausgabe
3
2013

PERSÖNLICHE SCHUTZAUSRÜSTUNG 21

Feuerwehren stellen hohe Anforderungen

PSYCHISCHE BELASTUNGEN 26

Wenn Langeweile krank macht

GESUNDHEITSMEDIATION 32

Der Krankheitsursache Konflikt auf der Spur

Krankheitsursache **Konflikt**

In unserer Dienstleistungsgesellschaft werden soziale Ursachen und Wirkungen von Erkrankungen immer wichtiger. Individuelle, aber auch kollektive Gesundheit hängt maßgeblich davon ab, ob die Interaktionen zwischen Menschen gesundheitsförderlich oder krankmachend sind. Gesundheitsmediation als spezieller Teilaspekt der Mediation beschäftigt sich mit der Krankheitsursache Konflikt.

ELVIRA HAUSKA, MARIE-CHRISTINE PRANTER



Das Spannungsfeld zwischen Gesundheit und Erkrankungen bzw. Behinderungen im Arbeitsleben wird uns in Zukunft mehr und mehr beschäftigen. Dafür ist nicht alleine der demografische Wandel verantwortlich – auch die sich verändernden Arbeitsbedingungen und die Fortschritte der Medizin tragen das Ihre dazu bei.

Bedeutung und Dimensionen von Gesundheit

Vor allem folgende Phänomene rund um das Thema werden uns in nächster Zeit beschäftigen:

- Während früher klassische Erkrankungen und Behinderungen meist für alle sichtbar und leicht nachvollziehbar waren, sind die „modernen“ Formen nicht mehr so einfach zu erkennen. So tragen Patienten mit psychischen Erkrankungen keine Verbände, und sie haben auch nicht notwendigerweise Fieber. Trotzdem können sie gewohnte Leistungen nicht mehr in der erforderlichen Weise erbringen. Bei Arbeitgeber oder Vorgesetztem reduziert sich dadurch das Verständnis für damit meist verbundene lange Krankenstände. Dabei wären gerade bei psychisch erkrankten Menschen die Faktoren Anerkennung und Wertschätzung Formeln für die Gesundheitsförderung.
- Bei ehemals tödlichen Krankheiten wie beispielsweise Krebs verlängern sich die Zeitspannen, in denen eine medizinische Behandlung notwendig ist. Damit in Verbindung stehen oft längere Perioden der Pflegebedürftigkeit während der Rehabilitation, aber auch der Unsicherheit, wie die Erkrankung verlaufen werde. Mit diesen Faktoren müssen nicht nur Angehörige umgehen, sondern

Foto: Fotolia/ Fotowerk

auch die Arbeitswelt. Stehen solche Menschen noch in einem Arbeitsverhältnis, so trägt der Arbeitgeber einen Teil dieser Unsicherheit mit. Er muss sich für die Zeit des Krankenstandes Ersatz suchen und diesen, wenn die erkrankte Person an den Arbeitsplatz zurückkehrt, wieder gehen lassen ... eine Herausforderung! Sind chronisch schwer erkrankte Menschen bereits arbeitslos, stellt sich in der Rehabilitationsphase oft auch die Frage einer möglichen Berufsunfähigkeit. Die Wiedereingliederung oder Reintegration dieser Zielgruppe in den Arbeitsprozess ist Bestandteil unterschiedlicher Projekte und sozialpolitisch von höchster Wichtigkeit.

- Ärzte haben aktuell nur zwei Möglichkeiten: Menschen gesund oder sie krank zu schreiben. Tatsächlich ist aber bei immer mehr Erkrankungsformen diese eindeutige Zuordnung nicht mehr möglich. Selbst nach erfolgreicher Rehabilitation können bleibende Behinderungen die Weiterführung bisheriger Arbeitsaufgaben unmöglich machen. Umgekehrt können chronisch erkrankte Menschen, die medikamentös gut eingestellt sind, ihre Arbeit gleichwertig mit „Gesunden“ absolvieren. Immer mehr technische Hilfsmittel ermöglichen die Kompensation nicht mehr verfügbarer Fähigkeiten. Manchmal kann eine Behinderung auch von Vorteil sein. Ein

Beispiel: eine vorhandene Hörbehinderung in einem lärmbelasteten Produktionsbereich. Kann die zur Abstimmung der Arbeitsaufgaben notwendige Kommunikation auf eine andere Art gut erfolgen, so haben jene Menschen einen wirklichen Vorteil. Sie können auf ihren Gehörschutz weitgehend verzichten.

Die drei erwähnten Beispiele sind nur exemplarische Beschreibungen zukünftiger Handlungsfelder zum Thema Arbeit und Behinderung. Der Abstimmungsbedarf – wer was wann machen kann und darf – wird steigen, Konflikte sind vorprogrammiert. Für uns ein Grund, sich vermehrt dem Thema soziale Gesundheit zu widmen. Wie bereits im Artikel „Gesundheitsfördernde Strukturen des Miteinanders“ in Ausgabe 5/2012 von „Sichere Arbeit“ beschrieben, ist die soziale Gesundheit im Verhältnis zu den beiden anderen Säulen der Gesundheit nach WHO der bisher am wenigsten beachtete Aspekt der Gesundheit. Genauso wichtig finden wir allerdings auch die kollektive Gesundheit. Die Gesundheit einer Gruppe von Menschen, eines Unternehmens oder einer ganzen Gesellschaft hängt natürlich von der Gesundheit jedes einzelnen Mitglieds ab. Dazu kommt die Umweltgesundheit. Diese Dimension wird in der Arbeitswelt aktuell bereits gut abgedeckt. So stellt sie – zumindest nicht gesundheitsschädliche – Arbeitsbedingungen in den Vordergrund. Dabei kann es um Lärm, Vibrationen, schädli-

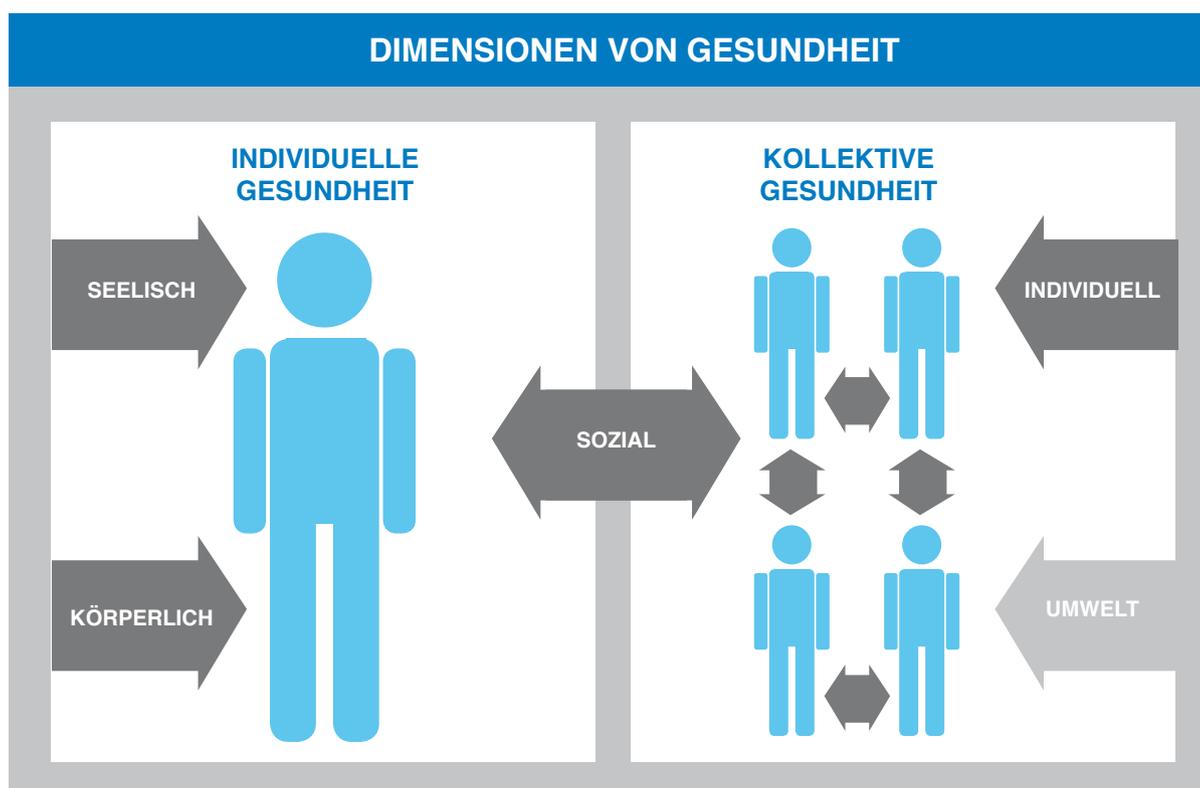


Abbildung 1: Dimensionen von Gesundheit

gende Stoffe oder ähnliche Umwelteinflüsse gehen. Im Beitrag „Gesunde Teamarbeit“ im Fehlzeitenreport 2013 beschreiben wir körperliche Gesundheit als Abwesenheit von medizinischen Diagnosen, seelische Gesundheit als Abwesenheit von seelischen Diagnosen. Die Umweltgesundheit ist die Abwesenheit von grenzwertüberschreitenden Messwerten, die sich in der Vergangenheit als schädlich herausstellten. Gemeinsam ist den meisten Gesundheitsdimensionen die exakte Messbarkeit der Gesundheit an sich. So lassen sich der Blutdruck oder die Herzfrequenzvariabilität genau erfassen. Auch die Umweltrahmenbedingungen sind gut messbar. Säuren, mit denen Menschen in Berührung kommen, müssen beispielsweise exakt dahingehend gekennzeichnet sein, welchen Gefahrengrad sie bergen. Damit verbunden sind klare Handlungsrahmen für deren Verwendung. Eine große Ausnahme bildete bisher die soziale Gesundheit, gibt es doch nur wenige Messinstrumente dafür. Die Feststellung von Mobbinghandlungen gehört dazu. Dabei geht es jedoch allein um die Zuordnung zu einem Sachverhalt, der entweder gegeben sein kann oder nicht. Soziale Gesundheit bedeutet jedenfalls mehr. Aus der Aufgliederung der beiden Dimensionen individuell bzw. kollektiv (siehe Abb. 1) wird die Bedeutung dieser Größe klar ersichtlich. Als Bindeglied zwischen beiden wirkt sie unmittelbar auf jede. Während beispielsweise körperliche Erkrankungen noch durch einen der beiden anderen Aspekte ausgeglichen werden können, greift die soziale Dimension direkt. Das bedeutet: Sozial ungesunde Interaktionen beeinträchtigen die Gesundheit Einzelner ebenso wie der Gemeinschaft unmittelbar.

Soziale Interaktionen als Krankmacher

Während die Wechselwirkungen körperlicher und seelischer Erkrankungen mehr und mehr in den Fokus kommen, haben soziale Interaktionen als Krankmacher bisher nur am Rande Beachtung gefunden. Dabei ist der Gedanke naheliegend, dass die Art und Weise, wie wir miteinander umgehen, unsere Gesundheit fördern, aber auch schädigen kann. So hat beispielsweise Juhani Ilmarinen in Langzeitstudien herausgefunden, dass Anerkennung durch Vorgesetzte einen doppelt so großen positiven Effekt auf die Arbeitsfähigkeit hat wie mehr Sport. Trotzdem umfassen die meisten Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung nach wie vor ausschließlich Bewegungsprogramme – was wahrscheinlich auch daran liegt, dass es bislang an konkreten Empfehlungen mangelt, wie Menschen am Arbeitsplatz gesund interagieren können. Einige Anhaltspunkte dafür lassen sich dem Artikel „Gesundheitsförderliche Strukturen des Miteinanders“ von Drexler und Hauska aus 2012 entnehmen. Wenn man die dritte Dimension „Soziales“ des Ge-



Abbildung 2: Kollektive und individuelle Gesundheit

sundheitsbegriffs der WHO jedoch so ernst nimmt, dass er gleichberechtigt mit den beiden anderen steht, so liegt die Frage nahe, wer denn Experte für soziale Gesundheit sein sollte. Da dies wesentlich davon abhängt, ob es um die individuelle oder die kollektive Sicht von Gesundheit geht, ist diese Frage wohl nicht so einfach zu beantworten. Vor allem für die individuelle Konfliktbearbeitung und Gesundheitsförderung schlagen wir vor, Gesundheitsmediatoren in die Arbeitswelt einzuführen. Parallel zu den bestehenden Fachkräften können sie den Bereich der sozial gesunden Interaktionen abdecken.

Gesundheitsmediation als Spezialgebiet

In der Mediation hilft eine neutrale dritte Person (MediatorIn) zweien oder mehreren Konfliktpartnern, eigenverantwortliche, akzeptable Lösungen für jeden der Beteiligten zu erarbeiten. Das Modell der Mediation, das den hochgradig strukturierten Ablauf des Verfahrens bestimmt, hat sich vor allem aus zwei konzeptuell verwandten Ansätzen entwickelt: dem psychologischen Problemlösen und dem sachbezogenen Verhandeln. Letzteres ist als Harvard-Konzept des Verhandeln bekannt geworden. Außerdem stützt es sich auf Erkenntnisse der Konflikt-, Kommunikations-, Verhandlungs- und Gerechtigkeitsforschung. Jede Kommunikation hat einen Sach- und einen Beziehungsaspekt. Beziehungen bestimmen über die Aufnahme der Sachinhalte, daher ist die Förderung guter Kommunikation und ihrer Bedeutung für die Teilnehmenden von größter Wichtigkeit. Eine weitere Besonderheit ist die enge Verknüpfung psychologischer und juristischer Aspekte, die häufig eine abgestimmte und dichte Zusammenarbeit von Fachkräften aus psychosozialen und juristischen Berufen notwendig macht. Die Gesundheitsmediation ist eine spezialisierte Form

von Mediation, sie fördert den präventiven Umgang mit Konfliktpotenzialen und unterstützt die Lösungsfindung bei bereits bestehenden Konflikten, um die Auswirkungen krankmachender Interaktionen zu minimieren oder hintanzuhalten. Diese spezielle Form der mediatorischen Maßnahme wurde in Zusammenarbeit mit der Österreichischen Akademie für Onkologische Rehabilitation und Psychoonkologie (www.oearp.at) entwickelt, um neben den notwendigen ärztlichen und therapeutischen Versorgungsangeboten im Rahmen von Rehabilitationen auch die dritte Säule der Gesundheit, die unbedingt notwendige Förderung sozialer Gesundheit, nicht außer Acht zu lassen.

Da (insbesondere schwere) Erkrankungen und deren Behandlungen meist nicht nur zu einer Beeinträchtigung der Körperfunktionen, sondern auch zu einer Minderung des psychischen Wohlbefindens und des sozialen Lebens führen, betrifft die Nachricht von einer Erkrankung neben den PatientInnen auch das gesamte Familiensystem: Partner, Eltern, Kinder und Freunde. Mitunter kommen Angehörige mit der durch die Erkrankung veränderten Situation schlechter zurecht als der Erkrankte selbst. Gesundheitsmediation zielt in erster Linie darauf ab, kommunikative Interaktionen zwischen Betroffenen und deren Umfeld zu verbessern. Damit lassen sich die Genesung und die Pflege bestmöglich gewährleisten. Je schwerer und bedrohlicher die Erkrankung, umso wichtiger ist der Informationsaustausch zwischen den betreuenden Personen zur Förderung der Rehabilitation und Wiedereingliederung.

Gesundheitsfördernde Wirkung der Gesundheitsmediation

Die Gesundheitsmediation gilt als spezielle Form der Mediation. Sie kommt zum Einsatz, wenn jemand bereits erkrankt ist oder eine Erkrankung verhindert werden soll. Die zweigeteilte Betrachtungsweise dient der Vereinfachung. Im ersten Fall, in dem bereits eine Erkrankung eingetreten ist, gilt Folgendes: Die lange Dauer einer schweren Erkrankung und die Ungewissheit, ob und wann es zur Heilung kommen wird, die Last für das soziale Umfeld, die Gefahr des allfälligen Verlusts des Arbeitsplatzes und somit eines möglichen Einkommensverlusts – alle diese Faktoren machen den Umgang mit einer schweren Erkrankung und ihren Auswirkungen zu einer besonderen Herausforderung.

„Mit der Entlassung aus dem Krankenhaus beginnt eine neue Versorgungsphase; die Anforderungen für Angehörige, aber auch für Arbeitgeber sind dabei vielseitig, die Aufgabe der Gestaltung allfälliger Lebensführung und die Wiedereingliederung in das Arbeitsleben wird zur Herausforderung.“ Dabei müssen nicht nur Familienkonflikte bearbeitet werden, sondern – bei beschäftigten Menschen – auch die Konflikte, die sich durch lange Krankenstände und unsichere Arbeitseinsatzzeiten für Vorgesetzte und Mitarbeiter der erkrankten Person ergeben. Die größten Probleme sind laut eines Berichtes des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen aus dem Jahr 2003 die Faktoren Zeit und Personal – beide insbesondere unter Mangelbedin-



Foto: Fotolia/mangostock

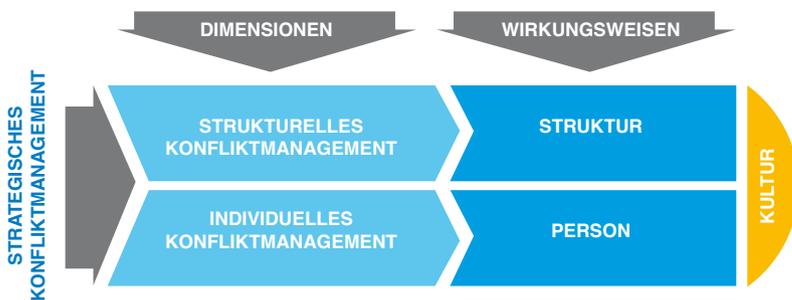


Abbildung 3: Dimensionen und Wirkungsweisen von Konfliktmanagement

gungen – sowie gestörte Kommunikation. In der Gesundheitsmediation werden Techniken der Mediation mit den Kenntnissen der Gesundheitspolitik und den geltenden Versorgungsregeln der Krankenhäuser konstruktiv vernetzt.

Im zweiten Fall, in dem es noch nicht zu einer Erkrankung gekommen ist, dient die Gesundheitsmediation der Vermeidung oder Verringerung krankmachender Interaktionen. Die Vorteile:

- Bestehende Konflikte werden bearbeitet, Respekt und Wertschätzung bleiben erhalten oder werden wieder hergestellt
- Kosten- und Zeitersparnis aufgrund des raschen, lösungsbezogenen und zukunftsorientierten Vorgehens
- Steigerung der Arbeitseffizienz
- Nachhaltigkeit der Vereinbarungen durch Selbststimmtheit

In beiden Fällen wird soziale Gesundheit gefördert. Die soziale Gesundheit des Einzelnen hängt wesentlich von der Frage des individuellen Wohlbefindens in der Art und Weise ab, „wie eine Person mit anderen Menschen zurechtkommt, wie andere Menschen auf ihn reagieren und wie er in Wechselwirkung mit gesellschaftlichen Institutionen und gesellschaftlichen Sitten interagiert“. Nach einem Bericht der Weltgesundheitsorganisation aus dem Jahr 1980 stellt die soziale Gesundheit nachweislich einen Indikator für die Begünstigung einer längeren Lebenserwartung sowie einer schnelleren Erholung bei Krankheiten dar. Schlechte soziale Anpassung hingegen fördert laut WHO neurotische Erkrankungen.

Die Problemfelder in der Gesundheitsmediation

Intrapersonelle Konflikte

- Wahl einer geeigneten Therapieform
- Auswahl des betreuenden Umfelds ...

Konflikte am Arbeitsplatz

- Umgang mit (langen) Krankenständen im Team
- Festlegung der Rahmenbedingungen, z. B. Tätigkeitsbereiche oder Hilfsmittel für die Wiedereingliederung ...
- Umgang mit dem Spannungsfeld Datenschutz und Aufklärungspflicht ...

Intrafamiliäre Konflikte

- Aufteilung neuer Aufgaben durch zusätzlichen Pflege- bzw. Betreuungsbedarf
- Übernahme der Aktivitäten der erkrankten oder gefährdeten Person
- Regelung des Nachlasses bei tödlichen Erkrankungen

Im Spitalswesen oder in anderen Einrichtungen des Gesundheitswesens

- Konflikt Patienten-/Angehörige-/Arzt- oder Pflege-Verhältnis
- Langzeitpatienten
- Pflege-/ärztliche Diskrepanzen
- Therapiewechsel von kurativer zu palliativer Versorgung
- Intramedizinisch unterschiedliche Gewichtung von Befunden

Gesundheitsmediation ermöglicht die Wiedergewinnung von Autonomie und Identität durch die Verringerung krankmachender Interaktionen. Dabei kann eine Gesprächsanbahnung zu Kollegen, Mitarbeitern oder Vorgesetzten, aber auch zu Familienmitgliedern, zu denen ein konfliktträchtiges Verhältnis besteht, ebenso notwendig sein wie eine akute intrapersonelle Unterstützung aufgrund eines nur schwer lösbaren Problems. Es geht dabei um eine bedarfsorientierte Unterstützung in der Wahrnehmung der Krise und auf der Suche nach möglichen Formen der Konfliktlösung, speziell in den bereits aufgezählten Problemfeldern. Der Aufbau oder der Erhalt eines möglichst guten sozialen Netzwerks ist essenziell, um Ressourcen stärken zu können. Es kommt zur Konfliktvermeidung und Beseitigung von Kommunikationsstörungen. Die Settings finden nach individuellem Bedarf in Einzel-, Zweier- oder Gruppensitzungen statt.

Integration der Gesundheitsmediation

Wir haben die Unterscheidung zwischen individueller und kollektiver Gesundheit getroffen. Im engeren Sinn liefert die Gesundheitsmediation einen Beitrag zur Förderung individueller Gesundheit – der Gesundheit einzelner Personen. Integriert in ein Gesamtsystem zum Management von Gesundheit am Arbeitsplatz liefert sie

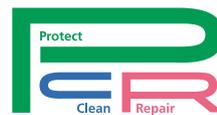
wertvolle Hinweise zur Verbesserung von Strukturen und kulturellen Problemen, die krank machen könnten. Nicht alle Konflikte sind auf rein personeller Ebene lösbar. Die meisten Spannungsfelder haben strukturelle bzw. kulturelle Ursachen. Daher ist die Integration dieser Dimensionen aus unserer Sicht ein Schlüsselfaktor für nachhaltige Förderung sozialer Gesundheit. Nur die Einbindung von Gesundheitsmediation in bestehende Systeme gewährleistet, dass die gesamte Organisation sozial lernt. Strukturelles Konfliktmanagement optimiert bestehende Abläufe und Zuständigkeitsfragen. Notwendige kulturelle Änderungen können alleine durch die strategische Integration von Konfliktmanagement erfolgen. Nur wenn Konflikte bzw. soziale Gesundheit Chefsache werden, lassen sich alle drei Ebenen gleichermaßen berücksichtigen. ■

LITERATUR

- Drexler H., Hauska E., Gesundheitsförderliche Strukturen des Miteinanders, Sichere Arbeit 5/2012
- Ilmarinen J., Tempel J., Arbeitsfähigkeit 2010: Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?, VSA Verlag 2002
- Russell RD., Social Health: An attempt to clarify this dimension of well-being, Int J Health Educ, 1973
- Wingenfeld K., Die Entlassung aus dem Krankenhaus. Institutionelle Übergänge und gesundheitlich bedingte Transitionen. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle 2005

Dr. Elvira Hauska
Evaluierung, Coaching, Mediation
 Weilburgstraße 3, 2500 Baden
 Obere Augartenstraße 8–13, 1020 Wien
 E-Mail: eh@elvira-hauska.at, www.elvira-hauska.at

Mag. Marie-Christine Pranter
Gesundheitsmediatorin, Juristin
 Hofzeile 3/11/1, 1190 Wien
 Tel.: +43 1 890 12 03-211
 E-Mail: office@konfliktloesung.info
www.konfliktloesung.info



Das Excipial® Hautschutzprogramm für arbeitende Hände.



Ein umfassendes Hautschutzprogramm für Menschen mit empfindlicher, gereizter oder geschädigter Haut. Excipial® schützt die Hände im Haushalt und Beruf.

Excipial Protect®
Excipial Clean®
Excipial Repair®



Spirig Pharma GmbH, Leonfeldner Straße 2–4, A-4040 Linz
 Tel: +43(0)732-715993, office@spirig.at, www.spirig.at
 Erhältlich in Ihrer Apotheke.

spirig

ZUSAMMENFASSUNG



Die individuelle und die kollektive Gesundheit hängen wesentlich davon ab, ob die Interaktionen zwischen Menschen gesundheitsförderlich oder krankmachend sind. Gesundheitsmediation als spezieller Teilaspekt von Mediation beschäftigt sich mit der Krankheitsursache Konflikt. ■

SUMMARY



The health of both the individual and the collective is dependent on interpersonal relations, which can be wholesome or sickening. Health mediation as a specific field of mediation focuses on conflict as a cause of disease. ■

RÉSUMÉ



La santé, qu'elle soit individuelle ou collective, dépend essentiellement du fait que les interactions entre personnes soient favorables à la santé ou bien provoquent des maladies. La médiation sanitaire, en tant que partie du travail de médiation, traite les conflits qui sont à l'origine de maladies. ■