

Arbeitsbedingte psychische und psychosomatische Störungen

Auf Grund vielfältiger Verflechtungen von Körper, Seele und sozialem Umwelt tragen auch Arbeitsbedingungen zu psychosomatischen Krankheiten bei. Ihnen zu begegnen ist die Aufgabe der psychosomatischen Berufstherapie.

Im eigentlichen Wortsinn meint „Psychosomatik“ körperliche Beschwerden, die seelisch mit verursacht sind. Im Alltag wird damit jedoch ein viel breiter gefasstes Gebiet angesprochen, das in jüngster Zeit sogar eine besondere Spezialisierung erfährt. So gibt es bei den psychosomatischen Kliniken zum Beispiel Bestrebungen, Schwerpunkte und Spezialgebiete auszuweisen. In diesem Zusammenhang entstand unter anderem die Bezeichnung „psychosomatische Berufstherapie“.

Auch für die ambulante Psychotherapie ist dieses Konzept für die Diagnose „arbeitsbedingte psychische und psychosomatische Störungen“ von Bedeutung. Ich stelle es Ihnen an dieser Stelle so vor, wie es für die Kliniken Anwendung findet.

Arbeitsbedingte psychische und psychosomatische Störungen

Psychosomatik

Ausgehend von der Annahme, dass Körper und Seele eine Einheit bilden, sind alle Körperfunktionen in unterschiedlichem Maße direkt oder indirekt psychischen Einflüssen ausgesetzt. Damit können alle Organfunktionen bzw. -systeme psychosomatisch erkranken.

Am häufigsten finden sich Störungen an Muskulatur und Skelettsystem, Atmungsorganen, Herz-Kreislauf-System, Haut, Magen-Darm-Trakt, Urogenital, Hormonsystem, Sinnesorganen. Aber auch Essstörungen, motorische Störungen, Schmerzsyndrome und Belastungsreaktionen (z.B. Erschöpfung) sind psychosomatische Erkrankungen.

Psyche als Risiko, Persönlichkeit als Chance

Drei Formen von psychischen Störungen sind im Hinblick auf die Arbeitswelt besonders wichtig: Neurosen, Persönlichkeitsstörungen und psychosomatische Störungen.

Denn bei allen dreien sind Sozial- und Leistungsverhalten, praktische Lebensführung und Partnerschaft Teil der Störung bzw. sie sind infolge der Störung beeinträchtigt. Auf welche Weise und wie sehr psychische Störungen die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit verschlechtern, ist individuell sehr unterschiedlich und kann sich auch verschieden auswirken.

Oft hat die Berufsbiographie psychisch gestörter Menschen Lücken; auf Grund eines gestörten Lernverhaltens können ihre Bildung unvollständig und ihr Sozialverhalten ungünstig sein. Manche sind nur vermindert leistungsfähig, wenig flexibel und brauchen am Arbeitsplatz Schutz- und Stützmaßnahmen.

Aus all diesen Gründen gelten psychisch gestörte Menschen am Arbeitsmarkt als nicht oder nur beschränkt vermittlungsfähig, im Betrieb als „Risikoarbeitnehmer“.

Die Wirtschaft beschreibt die optimalen Arbeitnehmer/Innen immer häufiger auf Grund der Erkenntnisse der Persönlichkeitspsychologie. Große Aufmerksamkeit widmet sie:

- Emotionalität (Stabilität statt Neurose)
- Extraversion in Beziehungen statt Introvertiertheit
- Offenheit für neue Erfahrungen
- Verträglichkeit (Vertrauen statt Konkurrenz)
- Gewissenhaftigkeit (Disziplin statt Chaos)

Vom ungelösten Konflikt zur gelungenen Anpassung

Die psychosomatische Medizin war in früherer Zeit eine „Konfliktpsychologie“; heute definiert man sie eher als das Ergebnis einer überforderten Anpassungsleistung, denn in der Regel geht jede schlecht oder nicht gelungene Bewältigung von Belastungen und Problemen mit psychischen und/oder psychosomatischen Symptomen einher.

Der erste moderne Forschungsansatz über die Bewältigung solcher Belastungen war das Stress-Konzept von Selye, das jedoch primär auf äußere Stressoren ausgerichtet war. Das Coping (Bewältigungs)-Konzept hingegen betrachtet auch das interaktive Zusammenspiel von Außenwelt und Individuum. Es geht von der Einheit körperlicher, psychischer und sozialer Komponenten aus.

Das ist insofern nahe liegend, als der Mensch die Prozesse nicht passiv über sich ergehen lässt, sondern aktiv an ihnen beteiligt ist. Er ist bemüht, die Situation unter Kontrolle zu behalten, verändert seine Umwelt und ändert dabei auch sich selbst. Damit handelt es sich um eine Entwicklung, die zwar im biologischen Sinne als Technik im Überlebenskampf gesehen werden kann, aber auch eine persönliche Fortentwicklung darstellt.

Aus psychosomatischer Perspektive ist bedeutsam, dass sich die Anpassungsleistung nicht nur in nahezu allen Organsystemen zeigt, sondern auch die Körperrhythmen verändert, deren gestörter Ablauf sowohl an den Ursachen als auch den Folgen psychosomatischer Erkrankungen maßgeblich beteiligt sind.

Das Beispiel des Herzinfarktes zeigt eindrucksvoll, welche Bedeutung psychosoziale Faktoren haben, wenn es gilt, dieses lebensbedrohliche Geschehen zu bewältigen. Zu den relevanten Faktoren gehören:

- In welchem Maß die Betroffenen Belastungen kontrollieren können
- In welchem Maß Belastungen vorhersagbar sind
- An welchem Punkt des Lebensplanes das Ereignis eintritt
- Wie stark die Betroffenen ihre Alltagsroutine verändern müssen
- In welchem Maß sie durch die Situation verwundbar sind
- Welche aktiven Möglichkeiten zur Bewältigung sie haben
- In welchem Maß sie soziale Unterstützung erfahren

Gestörte Emotionalität und seelische Verletzungen

In dem weit gefächerten Ursachenbündel psychosomatischer Krankheiten spielt die Haltung unserer Gesellschaft gegenüber Gefühlen eine wichtige Rolle. Gefühle wahrzunehmen und sie adäquat auszudrücken, ist ein allgemeines menschliches Problem. Die Arbeitswelt klammert Emotionalität aber generell aus. Wenn die Existenz von Gefühlen nicht überhaupt geleugnet wird, gelten sie zumindest als Privatangelegenheit. Gefühle zu verleugnen, zu verdrängen und zu unterdrücken wirkt sich für den einzelnen Menschen aber ebenso bedeutsam aus wie für seine sozialen Bezüge. Seine Gefühle steuern zu können gehört zu den wichtigsten Ich-Funktionen des Menschen. Alle psychischen Störungen gehen mit einer gestörten Emotionalität einher.

Im Berufsleben stehende Menschen müssen eine Reihe emotionaler Anforderungen erfüllen. Sie müssen positive Gefühle ausdrücken, negative ausdrücken, aber auch kontrollieren, und die Gefühle anderer wahrnehmen (Sensitivität). Oft fühlen sie sich aber auch genötigt, positive Gefühle auszudrücken, die sie gar nicht haben (Masking) oder obwohl sie negative empfinden (Faking).

Auch für die Arbeitswelt gilt, dass ein freier Umgang mit Emotionalität der Arbeit förderlich ist. Über Kommunikation am Arbeitsplatz wird zwar viel gesprochen, dass Kommunikationskultur aber auch mit Gefühlkultur einhergeht, wird weitgehend ignoriert.

Ein zweiter Problembereich, der erst jetzt eigene Konturen bekommt, ist der der seelischen Verletzungen. Diese können schwer wiegende Folgen haben: psychische Symptome, psychosomatische und sexuelle Störungen, Persönlichkeits- und Verhaltensänderungen, Partner- und soziale Probleme, Sucht, Brüche in der Biographie. Seelische Traumatisierungen können in der Bewältigung von Krankheiten und Unfällen ebenso begründet sein wie in schweren sozialen Schädigungen durch Mobbing, traumatisierende Kündigung und Arbeitslosigkeit.

Was macht bzw. erhält gesund?

Die herkömmliche Medizin entwickelte sich entlang der Fragen: Was macht krank? Wie kann man Krankheit heilen? Die moderne Denkweise orientiert sich an der Gesundheit: Was hält gesund? Wie kann man Gesundheit fördern und schützen? Was ist Gesundheit? Hinsichtlich der seelischen Gesundheit von Menschen wurde eine Reihe von Merkmalen aufgestellt, die gesunde, sich selbst verwirklichende Menschen kennzeichnet:

1. Sie können die Realität gut wahrnehmen, Fähigkeiten, Menschen und Sachverhalte richtig beurteilen.
2. Sie können sich selbst, andere und die Natur akzeptieren.
3. Sie sind natürlich, spontan, einfach und bescheiden und lassen sich durch Konventionen nicht von wichtigen Aufgaben abhalten.
4. Sie sind problem- und sachorientiert, nicht ich-orientiert.
5. Sie haben ein Bedürfnis nach Privatheit, können allein sein, ohne sich unwohl zu fühlen.
6. Sie sind autonom, aktiv und wachstumsorientiert, also unabhängig von physischer und sozialer Umwelt.
7. Sie beziehen ihren Antrieb aus Wachstums- und Leistungsmotivation.
8. Sie begegnen den grundlegenden Lebensgütern mit Wertschätzung, können Ehrfurcht, Freude und Staunen ausdrücken.
9. Sie haben ein Gemeinschaftsgefühl, ein tiefes Gefühl der Identifikation, Sympathie und Zuneigung.
10. Sie können die Ich-Grenze überschreiten und intensive interpersonelle Beziehungen aufbauen.
11. Ihr Charakter ist demokratisch; sie gehen freundlich mit Menschen um, ungeachtet ihrer Klasse, Rasse, Erziehung und ihres Glaubens.
12. Sie haben eine starke ethische Veranlagung mit festen moralischen Normen, so dass sie nicht chronisch unsicher sind, wenn sie zwischen richtig und falsch unterscheiden müssen.
13. Ihr Humor ist philosophisch, nicht feindselig.
14. Gesunde Menschen sind ohne Ausnahme kreativ; der Forderung nach Anpassung begegnen sie mit Widerstand.

Ressourcen:

In diese Art der Betrachtung gehört auch der Begriff der Ressourcen, worunter die Fähigkeiten, Möglichkeiten und Gegebenheiten eines Menschen verstanden werden, seine Probleme zu bewältigen. Die gesundheitsrelevanten Ressourcen lassen sich in vier Kategorien unterteilen:

1. Externe psychosoziale Ressourcen

- Familie: Achtung, Wärme, Rücksichtnahme und wechselseitige Unterstützung der Familienmitglieder
- Arbeitsplatz: gutes Betriebsklima, angemessener Entscheidungsspielraum, Gelegenheit, die eigenen Fähigkeiten zu entfalten
- Intakte nachbarschaftliche Beziehungen. Günstige materielle Bedingungen (Wohnung, Einkommen), gut ausgebautes Netz von Gesundheitsdiensten und sozialen, kulturellen und pädagogischen Einrichtungen
- Gesellschaft: demokratische und rechtsstaatliche politische Rahmenbedingungen

2. Externe physische Ressourcen

- Gesunde Umwelt
- Preiswerte, gesunde Nahrungsmittel und Medikamente
- Schutz vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz, im Wohnbereich und Straßenverkehr

3. Interne physische Ressourcen

- Arbeitsmotivationen
- Betriebsbedingte
- Menschen sind hinsichtlich ihrer körperlichen Verletzlichkeit unterschiedlich veranlagt. Hoch ist die Verletzlichkeit z.B. durch das genetisch angelegte oder erworbene Risiko für bestimmte Erkrankungen, gering z.B. durch eine gute Kondition oder ein stabiles autonomes Nervensystem.

4. Interne psychische Ressourcen

- Individuell verschieden sind auch das gesundheitsfördernde Verhalten und die Eigenschaft der seelischen Gesundheit.

Arbeit kann gesundheitsfördernd wirken

Jeder Mensch, der arbeitet, hat dafür eine Motivation. Sein Gefühl von Zufriedenheit nach getaner Tat hängt wesentlich davon ab, ob er seine Ziele verwirklichen konnte.

Arbeit sichert nicht nur die Existenz, sondern auch das Wohlbefinden, soziale Anerkennung und den Bezug zur Realität. Arbeit gibt der Zeit ihre Struktur, ist sinnstiftend und trägt zu Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen bei. Auf diese Weise fördert sie die Entwicklung der Persönlichkeit und wirkt sich im weitesten Sinne auch auf die Gesundheit aus.

Vom Symptom zur manifesten Krankheit

Jede Anforderung im Rahmen der Arbeit geht mit psychischen und körperlichen Belastungen einher, die alle unterschiedlich erleben. Abhängig von den individuellen Möglichkeiten, diese Belastungen zu bewältigen, können psychische und psychosomatische Beschwerden auftreten, die sich bei Fortbestehen zu einer Krankheit verdichten können.

Ob aus einer kurzzeitigen Belastungsstörung dann jedoch eine dauerhafte Erkrankung wird, hängt von vielen Faktoren ab.

Einige Einflussfaktoren hat die Arbeitspsychologie aufgedeckt:

- Die Arbeitenden können in Belastungssituationen zu wenig Einfluss nehmen und das Geschehen nicht kontrollieren.
- Ihre Bedürfnisse und Fähigkeiten passen nicht zu den Anforderungen.
- Sie werden für ihre Arbeit nicht genügend entlohnt - sei es finanziell, sei es im übertragenen Sinn.
- Sie können ihre Tätigkeiten nicht vollenden.
- Es gibt Regulationshindernisse.
- Sie empfinden Rollenstress.
- Ihnen fehlen Ressourcen zur Bewältigung.
- Der Arbeitsplatz bietet nicht genügend Schutz.

In welchem Maße Einzelfaktoren als Belastung erlebt werden, ergeben die Umfragedaten bei PatientInnen einer psychosomatischen Klinik.

Mit 51 % steht die Arbeit an erster Stelle, gefolgt von Krankheiten (39 %), Persönlichem (37 %), Familie (32 %) und der Partnerschaft (23 %). 13 % nennen die Finanzen, 10 % die sozialen Kontakte.

Aus den unbewältigten Problemen resultiert ein ganzer Beschwerdekomples, der die Betroffenen zum Arzt führt: Erschöpfung, Konzentrationsstörungen, Versagenszustände, Ängste, Depressionen, Schlafstörungen, Schmerzen. Auch Befindlichkeitsstörungen, Lust- und Ausweglosigkeit und Resignation sind häufig.

Eine erfolgreiche psychosomatische Berufstherapie muss sich all jenen Aufgaben zuwenden, die als Auslöse- und Verstärkungsfaktoren für derartige Erkrankungen identifiziert sind.

Ihre Behandlungsstrategie lässt sich in 20 Punkten zusammenfassen:

1. Sie ist problemorientiert und nicht schul- oder methodengebunden.
2. Sie erweitert die herkömmliche Diagnostik um die Berufsdimension.
3. Sie ist interdisziplinär im Sinne der Arbeitswissenschaften.
4. Sie betont die Entwicklungsmöglichkeiten im Erwachsenenalter.
5. Sie wirkt identitätsstiftend.
6. Sie betont den Anpassungsprozess im Sinne der Selbst- und Umweltveränderung.
7. Sie erarbeitet zusammen mit dem Patienten konkrete Behandlungsziele.
8. Sie betrachtet das Aufdecken von unbewussten seelischen Anteilen, das Er- bzw. Verlernen von seelischen Erlebnis- und Arbeitsweisen sowie das Erleben im individuellen und sozialen Raum als Einheit.
9. Sie ist gleichsam innen- und außenorientiert, wenn es um die Bewältigung von intrapsychischen und umgebungsbezogenen Problemen geht.
10. Sie ist ressourcenorientiert.
11. Sie schützt und fördert gezielt Gesundheit im seelischen, körperlichen, sozialen und ökologischen Sinn.

12. Sie schenkt humanen Leistungsaspekten besondere Aufmerksamkeit.
13. Nötigenfalls greift sie Tabuthemen auf.
14. Sie klärt genau die Rolle Dritter in der Therapie: Familie, behandelnde Ärzte, medizinischer Dienst der Krankenkassen, Betrieb, Sozialversicherungsträger, Arbeitsverwaltung usw.
15. Bei der Anwendung verschiedener Methoden achtet sie auf die Integration der verschiedenen Ansätze.
16. „Fokus Beruf“ besagt, dass berufliche Aspekte im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen.
17. Therapeut/Innen sind selbst von Berufsproblemen betroffen; bei ihrer Tätigkeit beachten sie dies pflichtgemäß.
18. Die Bezeichnung „Berufstherapie“ zielt darauf ab, Beruf als „soziale Konstruktion“ zu begreifen.
19. Berufstherapie betrachtet das Tätigsein als zentrales menschliches Bedürfnis.
20. Berufstherapie sieht in Arbeitslosigkeit-Beschäftigungslosigkeit-Betätigungslosigkeit-Erwerbslosigkeit eine gleichrangige Problematik.

In seinem eigenen Interesse muss sich jeder arbeitende Mensch, aber auch jeder Arbeitgeber mit den gesundheitlichen Bedingungen in der Arbeitswelt auseinandersetzen.

Autor: Dr. med. Andor Harrach, Klinik am Homberg, Abt. Psychotherapie, Bad Wildungen (leicht geändert durch Sigrun Wieske)