

Parallelveranstaltung Nr. 3

Arbeitssucht: Fakten und Prävention

Von **Ralph Bossart**

Die Diagnose und Aussagen zur Prävalenz von Arbeitssucht erweisen sich aufgrund unterschiedlicher Kriterien in der Literatur als schwierig. Präventive Massnahmen auf individueller und struktureller Ebene sind sinnvoll.

Als Arbeitssucht wird ein exzessives Bedürfnis nach Arbeit bezeichnet, welches ein solches Ausmass erreicht, dass es zu unübersehbaren Beeinträchtigungen der körperlichen Gesundheit, des persönlichen Wohlbefindens, der interpersonalen Beziehungen und des allgemeinen sozialen Funktionierens kommt. Die Arbeit wird bei Betroffenen zum Lebensinhalt und damit zum ausschliesslichen Denk- und Vorstellungsraum. Die Betroffenen erleben einen zwanghaften und unkontrollierbaren Drang zur Arbeit.

Die Beeinträchtigungen bzw. spürbaren Auswirkungen können erst nach Jahren oder Jahrzehnten auftreten. Sie sind gesundheitlicher (z. B. Müdigkeit, Kopfschmerzen, Magenbeschwerden, Erschöpfungsgefühle, Herz-Kreislauf-Beschwerden, anhaltende Konzentrationsschwächen), sozialer (Verlust von sozialen Kontakten, Unzufriedenheit mit Partnerschaft und Freunden) und wirtschaftlicher Art.

Indikatoren zur Diagnose noch weitgehend ungeklärt

Die Vielgestaltigkeit der Symptome, die zahlreichen Folgen von Arbeitssucht und eine fehlende theoretische Grundlage erschweren die Diagnostik. So ist bisher ungeklärt, wie viele der Indikatoren in welchem Ausmass und über welchen Zeitraum vorhanden sein müssen, um Arbeitssucht zu diagnostizieren. Die unterschiedlichen Fragebogen und Checklisten zu Arbeitssucht regen zwar zum Nachdenken an, sind aber weniger geeignet als Diagnoseinstrumente. Wegen unterschiedlicher Operationalisierungen des Störungsbildes und den verschiedenen diagnostischen Kriterien ist somit eine genaue Prävalenz unmöglich (frühere Schätzungen gehen von 5% Vorkommnissen der berufstätigen Bevölkerung aus).

Es wurden viele verschiedene Erklärungsansätze für arbeitssüchtiges Verhalten aufgestellt. In neueren Studien und Untersuchungen wird das Entstehen der Arbeitssucht als ein multifaktorielles Geschehen betrachtet, in welchem intrapsychische, interpersonelle, psychosoziale, soziokulturelle und biologische Faktoren interferieren.

Prävention auf individueller und struktureller Ebene

Da sich die Behandlung der Arbeitssucht als stoffungebundene Sucht als schwierig gestaltet und eine dauerhafte Abstinenz vom Arbeiten nicht sinnvoll ist (menschliches Grundbedürfnis, Existenzsicherung), bekommt die Prävention einen wichtigen Stellenwert. Massnahmen zur Prävention lassen sich auf einer individuellen und einer strukturellen Ebene ansiedeln. Auf der individu-

ellen Ebene empfehlen sich u. a. der Aufbau sozialer Kontakte, Training im Stress- und Zeitmanagement, Techniken zur Entspannung und Bewegung (insbesondere Ausdauersport). Ebenfalls empfiehlt sich ein regelmässiges Reflektieren (mit externer Unterstützung) der eigenen Wahrnehmungs- und Denkweisen und zuletzt auch der Wahl des Arbeitgebers.

Auf der strukturellen Ebene sind besonders die Arbeitsbedingungen und die Arbeitssucht begünstigenden Faktoren zu berücksichtigen. Beispiele dafür sind u. a. die Überarbeitung von Anforderungsprofilen und Belohnungssystemen und das Einsetzen realistischer Zielsetzungen. Auseinandersetzung mit den Arbeitszeit-, Pausen- und Urlaubsregelungen und deren konsequente Handhabung können Arbeitssucht begünstigende Faktoren eindämmen. Als weitere präventive Massnahmen gelten ein angenehmes und transparentes Teamklima, soziale Unterstützung, Partizipation, Rollenanalyse und Führungsschulungen im Bereich der sozialen Kompetenz. Zur Gestaltung der Arbeit bzw. der Aufgaben sind u. a. Kriterien wie Handlungsspielraum, Partizipation und Ganzheitlichkeit zu berücksichtigen.

Zu guter Letzt können gezielte Informationsmassnahmen, insbesondere für das Kader von Unternehmen und für Personalfachleute, sensibilisieren, für die flächendeckende Aufklärung hilfreich sein und zu einer allgemeinen Diskussion über den Stellenwert der Arbeit anregen.

Ralph Bossart, lic.phil.
Arbeits- und Organisationspsychologe
Projektleitung, Beratung und Training
Betriebliche Gesundheitsförderung
ifa Institut für Arbeitsmedizin
Kreuzweg 3
5400 Baden
Tel.: 056 205 61 99
E-mail: ralph.bossart@arbeitsmedizin.ch
www.arbeitsmedizin.ch