

Psychische Belastungen und Auswirkungen auf Muskel-Skelett-Erkrankungen

Mag. Martina Molnar
Gesundheits-, Arbeits- und Organisationspsychologie
13.10.2021, 75. Treffpunkt SVP-Aktuell

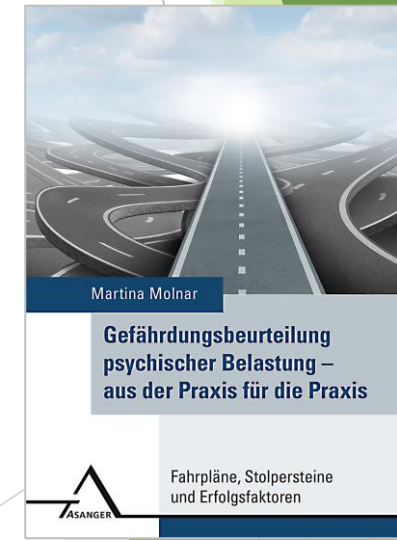
mail@martinamolnar.at

Themen:

- ▶ Mein fachlicher Hintergrund
- ▶ MSE in Europa und Österreich
- ▶ Einflüsse auf MSE
- ▶ EU-Agentur: MSE-Risikofaktoren
- ▶ Meta-Analysen: MSE Risikofaktoren Nacken und Rücken
- ▶ Maßnahmen: Fehlbelastungen reduzieren, Ressourcen stärken

Mein fachlicher Hintergrund

- Zertifiz. Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologin; Ergonomin;
- 1992-2020 geschäftsf. Gesellschafterin des Beratungsunternehmens humanware GmbH
- Langjähr. Lehrtätigkeit (TU Wien, Universität Wien, FH Joanneum)
- Seit 1995 viele Publikationen, Seminare zu den Themen psychische Belastung und Ergonomie am Arbeitsplatz, zum Beispiel:



MSE in Europa

Prozentsatz der Beschäftigten (EU-28), die im Jahr zwischen 2014 und 2015 über MSE berichteten:

	Rückenschmerzen	Erkrankungen der oberen Extremitäten	Erkrankungen der unteren Extremitäten
Land- und Forstw., Fischerei	60%	56%	46%
Wasserversorgung	53%	49%	40%
Bauindustrie	52%	54%	41%
Gesundheits- und Sozialbereich	47%	46%	31%
Alle Branchen	46%	43%	30%

Quelle: Panteia based on the European Working Conditions Survey (EWCS)

https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_strategies_for_MSDs_in_the_healthcare_sector (Zugriff am 18.5.21)

mail@martinamolnar.at

MSE in Österreich

Folgende Ergebnisse stammen aus der „Österreichischen Gesundheitsbefragung 2019“.
Prozentsatz der Österreicherinnen und Österreicher mit Beschwerden des Rückens, Nackens:

26,0 % Chronische Kreuzschmerzen oder anderes chron. Rückenleiden

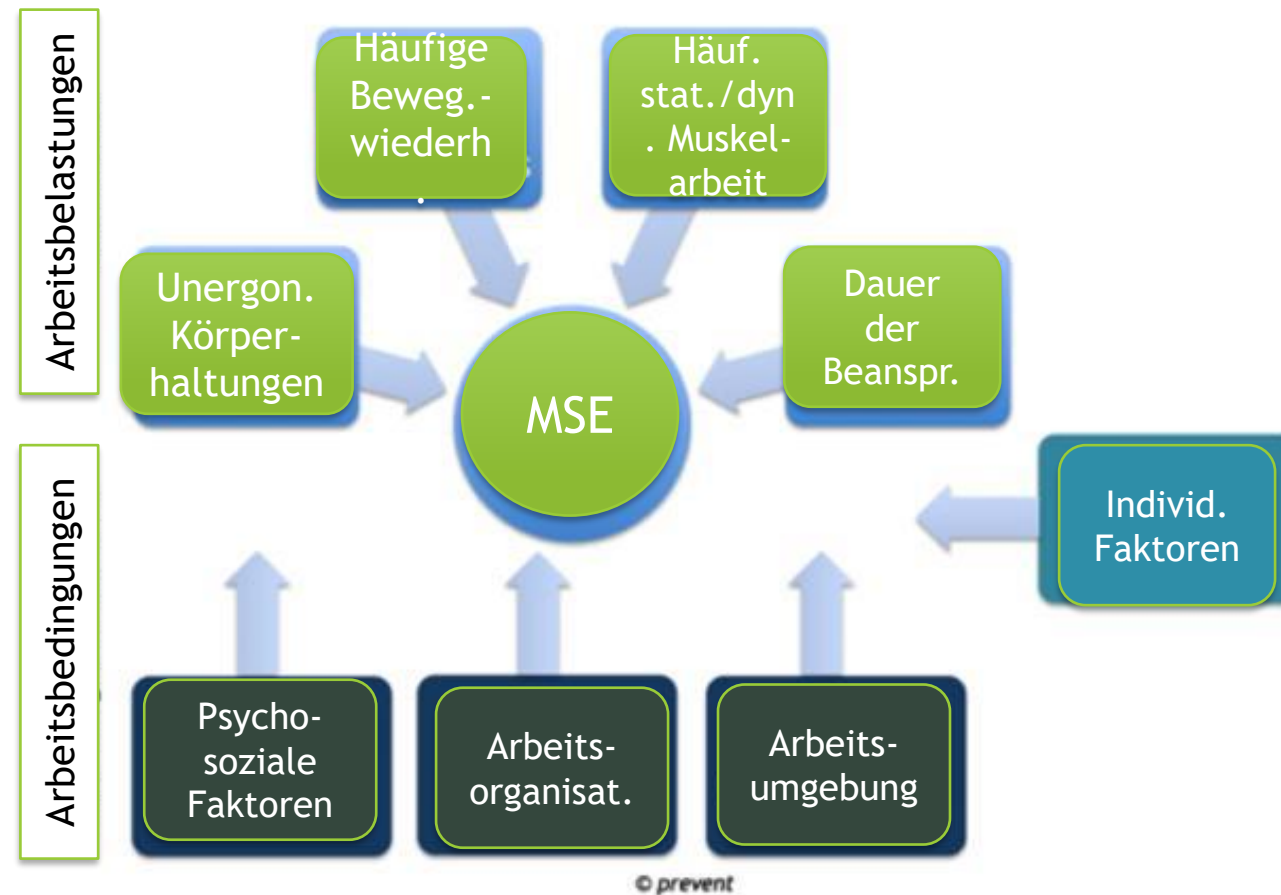
19,5 % Chronische Nackenschmerzen oder andere chron. Beschwerden der Halswirbelsäule

Quelle:

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/gesundheit/gesundheitszustand/chronische_krankheiten/index.html (Zugriff: 24.5.2021)

mail@martinamolnar.at

Einflüsse auf MSE



Quelle: Panteia based on the European Working Conditions Survey (EWCS)
https://oshwiki.eu/wiki/Prevention_strategies_for_MSDs_in_the_healthcare_sector (Zugriff am 18.5.21)

mail@martinamolnar.at

EU-Agentur: MSE Risikofaktoren

Die europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beschreibt folgende zentrale arbeitsbedingten Risikofaktoren für Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE):

physische und biomechanische Risikofaktoren	psychosoziale und organisatorische Risikofaktoren
<ul style="list-style-type: none">• Handhabung von Lasten, besonders Beugen und Drehen des Körpers• Gleichförmig wiederholte oder kraftvolle Bewegungen• Ungünstige und statische Haltungen• Erschütterungen• mangelhafte Beleuchtung oder kalte Arbeitsumgebungen• Schnell getaktete Arbeitsabläufe• Längeres Sitzen oder Stehen in derselben Position	<ul style="list-style-type: none">• Hohe Arbeitsanforderungen und geringe Autonomie• Keine Pausen bzw. keine Möglichkeiten, Arbeitshaltungen zu verändern• Arbeiten in hohem Tempo, auch wegen Einführung neuer Technologien• Lange Arbeitszeiten oder Schichtarbeit• Mobbing, Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz• Geringe Arbeitszufriedenheit

Quelle: EU-Agentur, 2021, Zugriff am 18.5.21: <https://osha.europa.eu/de/themes/musculoskeletal-disorders>

mail@martinamolnar.at

Meta-Analysen: MSE Risikofaktoren Nacken

Die deutsche Initiative **Gesundheit und Arbeit** hat zu Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) 28 systematische Übersichtsarbeiten (wissenschaftl. Fachzeitschriften mit Begutachtungsverfahren) aus den Jahren 1999 bis 2008 ausgewertet. Es konnten folgende zentrale arbeitsbedingte Risiken für MSE festgestellt werden:

Physische Faktoren	Psychosoziale Faktoren
<ul style="list-style-type: none">• dauerhaft sitzende Arbeitshaltung• häufiges Drehen oder Beugen des Rumpfes• häufig wiederholende Bewegungen der Schulter• gebeugter Nacken und repetitive Bewegungen• häufig wiederholende Bewegungen der Hand/des Handgelenks	<ul style="list-style-type: none">• hohe Arbeitsdichte• mangelnde soziale Unterstützung am Arbeitsplatz (Kolleginnen, Vorgesetzte)• unzureichende Kontrollmöglichkeiten bzw. Tätigkeitsspielräume• unzureichende Möglichkeiten zur Nutzung und Weiterentwicklung persönlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten• geringe Arbeitszufriedenheit

Quelle: iga-Fakten Nr. 2, 2010, S. 7-8: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Fakten/Dokumente/Publikationen/iga-Fakten_2_Muskel-Skelett-Erkrankungen_Praevention.pdf

mail@martinamolnar.at

Meta-Analysen: MSE Risikofaktoren Rücken

Physische Faktoren	Psychosoziale Faktoren
<ul style="list-style-type: none">• manuelle Handhabung von Lasten• Verrichten von Tätigkeiten mit häufigem Drehen und Beugen des Rumpfes• Ganzkörpervibration	<ul style="list-style-type: none">• geringe soziale Unterstützung am Arbeitsplatz (Qualität der Arbeitsbeziehungen, Unterstützung von und Probleme mit Kolleg*innen und Vorgesetzten)• geringe Arbeitszufriedenheit• erlebter Stress• Einschätzung der Arbeit als gefährlich• emotionaler Aufwand• bei Personen mit bestehenden Rückenschmerzen: Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit

Quelle: iga-Fakten Nr. 2, 2010, S. 7-8: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Fakten/Dokumente/Publicationen/iga-Fakten_2_Muskel-Skelett-Erkrankungen_Praevention.pdf

mail@martinamolnar.at

Maßnahmen: Fehlbelastungen reduzieren, Ressourcen stärken

Eine **psychische Fehlbelastung** (= **Stressor**)

- übersteigt das Leistungsvermögen,
- verursacht physische und psychische Kosten,
- erschwert das Erreichen betrieblich erwarteter Arbeitsergebnisse und
- führt zu **psychischer Gefährdung**.

Z.B. Unzureichende Arbeitsmittel, Konzentrationserschwerern bei Lärm, fehlende Klarheit über Aufgaben oder Zuständigkeiten, etc.



Eine **Ressource**

- ist funktional für das Erreichen von Zielen,
- reduziert phys./psych. Kosten,
- fördert persönliche Entwicklung
- kann die Wirkung von Stressoren bzw. Fehlbelastungen mildern.

Z.B. Funktionale Arbeitsmittel und Arbeitsprozesse, Unterstützung durch Kollegenkreis und Führungskraft, Handlungsspielraum bei der Planung und Ausführung von Tätigkeiten, etc.

(vgl. Demerouti et al., 2012)

Psychosoziale Maßnahmen: Arbeitsaufgaben

Grundsätzlich dient die **Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung** zur Feststellung der Art und Ausprägung psychischer Belastungsfaktoren in den einzelnen Organisationseinheiten und Tätigkeitsgruppen. Dies sollte Ausgangspunkt dafür sein, gezielte Lösungen für die festgestellten Belastungsthemen zu entwickeln.

Vielseitigkeit	Vollständigkeit	Gestaltungsspielraum
<ul style="list-style-type: none">• körperliche und geistige Anforderungen, Nutzung unterschiedlicher Sinne• Routinetätigkeiten und neue Aufgaben• Aufgabenvariation und -erweiterung• Abwechslung der Tätigkeiten zwischen mehreren Personen• Regelm. Unterbrechung durch Tätigkeitswechsel bzw. Pausen• Weitere Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none">• Aufgaben sollen planende, vorbereitende, ausführende und kontrollierende Anteile haben• gegebenenfalls ist dazu die Erweiterung von Qualifikation und Kompetenzen erforderlich• Arbeitsergebnisse sollen sichtbar sein oder sichtbar gemacht werden	<ul style="list-style-type: none">• Einfluss auf die eigenen Arbeitsbedingungen• Einfluss auf die inhaltliche, organisatorische und zeitliche Planung und Umsetzung von Arbeitsaufgaben• Möglichkeiten für eigenständige Problemlösungen

Psychosoziale Maßnahmen: Arbeitsanforderungen

Grundsätzlich dient die **Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung** zur Feststellung der Art und Ausprägung psychischer Belastungsfaktoren in den einzelnen Organisationseinheiten und Tätigkeitsgruppen. Dies sollte Ausgangspunkt dafür sein, gezielte Lösungen für die festgestellten Belastungsthemen zu entwickeln.

Quantitative Anforderungen	Qualitative Anforderungen
<ul style="list-style-type: none">• Aktive Anpassung der drei Einflussfaktoren Arbeitsmenge, Qualität und Arbeitszeit• Klarheit über Arbeitsaufträge, Zuständigkeiten und Kompetenzen• Gute Zeitplanung und Priorisierung• vollständige Informationen verfügbar• Vermeidung von Unterbrechungen und Arbeiterschwernissen (z.B. durch ungenügende Arbeitsmittel, fehlende Informationen, etc.)	<ul style="list-style-type: none">• Vermeidung von vorhersehbarer Über- oder Unterforderung• Personalauswahl und Personaleinsatz unter Beachtung der jeweiligen Qualifikationen• Bei qualitativer Überforderung sind Qualifizierungsmaßnahmen nötig• Bei qualitativer Unterforderung sind Maßnahmen zur Erhöhung des Aufgabenniveaus erforderlich

Psychosoziale Maßnahmen: Soziales Umfeld

Grundsätzlich dient die **Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung** zur Feststellung der Art und Ausprägung psychischer Belastungsfaktoren in den einzelnen Organisationseinheiten und Tätigkeitsgruppen. Dies sollte Ausgangspunkt dafür sein, gezielte Lösungen für die festgestellten Belastungsthemen zu entwickeln.

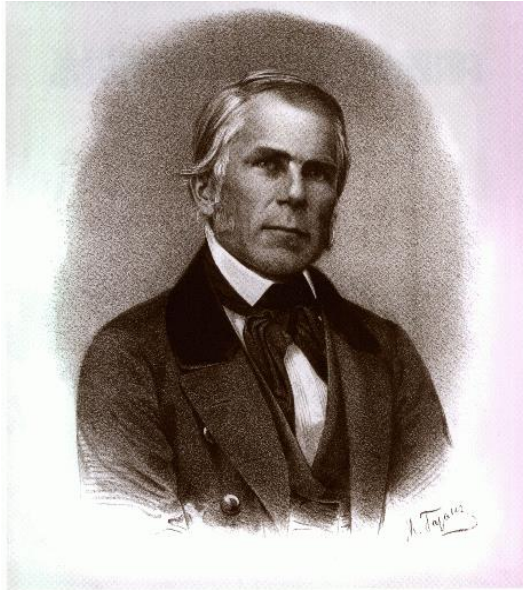
Kommunikation	Rückhalt
<ul style="list-style-type: none">• Zeiten für regelmäßige Information, Klärung von Fragen und Feedback müssen festgelegt und eingeplant werden• Verbindliche Vereinbarungen über Inhalte, Personen, Orte und Zeiten von Besprechungen• Kommunikationsmöglichkeiten dienen auch dem sozialen Austausch und beeinflussen die Atmosphäre der Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none">• Unterstützung und Rückhalt ist nur dann gegeben, wenn zumindest fallweise der Austausch mit Führungskraft und KollegInnen gegeben ist• Die regelmäßige Möglichkeit, sich mit aktuellen Anliegen und Problemen auseinanderzusetzen und gemeinsam Lösungen entwickeln zu können, sollte gegeben sein.

Psychosoziale Maßnahmen: Perspektiven, Beteiligung

Grundsätzlich dient die **Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastung** zur Feststellung der Art und Ausprägung psychischer Belastungsfaktoren in den einzelnen Organisationseinheiten und Tätigkeitsgruppen. Dies sollte Ausgangspunkt dafür sein, gezielte Lösungen für die festgestellten Belastungsthemen zu entwickeln.

Perspektiven	Beteiligung
<ul style="list-style-type: none">• Entwicklungs- und Qualifizierungskonzept soll nachvollziehbar und transparent sein (wer benötigt für welche Tätigkeiten welche Schulungen bzw. wer wird für welche Leistungen "befördert" oder mit neuen Aufgaben betraut)• Transparenz zu Aufstiegsmöglichkeiten (in größeren Betrieben)• Erweiterung bzw. Variation von Verantwortungsumfang u. Tätigkeitsspektrum• Übernahme von Projektverantwortung• Qualifizierungsmaßnahmen• Einschulung von KollegInnen	<ul style="list-style-type: none">• Information und Beteiligung fördern Identifikation und Eigenverantwortlichkeit• MitarbeiterInnen sollten sich in die unmittelbar sie betreffenden Arbeitsabläufe einbringen können• Auf Ideen und Rückmeldungen der MitarbeiterInnen soll es Feedback geben• Grundsätzliche Information über die Ziele und Pläne im eigenen Arbeitsbereich und in der Organisation geben Orientierung und Sicherheit und vermitteln Wertschätzung

Arbeitsgestaltung seit mehr als 150 Jahren



Wojciech Jastrzebowski

Wojciech Jastrzebowski portrait
taken from Maximilian Fajans' "Notable Portraits"
published by the artist in Vienna in 1851

Portret Wojciecha Jastrzebowskiego
zaczęty pióro i tuszem. Wzrostem podobieństwo Maximiliana Fajansa
wydanego nakładem autora w Wiedniu w roku 1851

Wojciech Jastrzebowski schlug schon 1857 vor
“... uns mit einem wissenschaftlichen Ansatz* zum
Problem der Arbeit zu beschäftigen, damit wir
aus diesem Leben die besten Früchte bei der
geringsten Anstrengung mit der höchsten
Befriedigung für das eigene und das allgemeine
Wohl ernten....”

* Damit wurde die Ergonomie begründet