

Skript: Konferenz für Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertretungen am 02.10.08

Erfasst: Hildegard Schmidt, Ergonomiecampus 2008

„Nur Stuhl einstellen reicht nicht!“ - Zur Wechselwirkung zwischen physischen und psychischen Belastungen im Job

Beide Einflussgrößen sind für die berufliche Gesundheitsprävention von Bedeutung. Kann das Eine doch nicht ohne das Andere funktionieren. Nur „Stuhl einstellen“, aber nicht auf die „ständigen Überstunden“ schauen, reicht nicht, um gesundheitliche Beschwerden zu vermindern oder auszuschließen.

In der Praxis treten physische und psychische Belastungsfaktoren vielfach zusammen auf. Diese Faktoren wurden bei Untersuchungen der Ursachen von Muskel-Skelett-Beschwerden gleichzeitig erfasst (Bongers et al. 1993).

In einer im April 1999 begonnenen Untersuchung geht die Forschungsgruppe um Devereux (1999) auf die Risikofaktoren ein, die zu arbeitsbedingten Stress und Muskel-Skelett-Erkrankungen führen: „Eine Exposition gegenüber den physischen und psychosozialen arbeitsbezogenen Risikofaktoren und deren potenzielle Wechselwirkung führt unter Umständen zu gewissen biologischen Reaktionen, die die Folgen der körperlichen Belastung verstärken können. Diese Stressreaktionen können die Fähigkeit der körpereigenen Abwehr- und Heilungskräfte, mit den Muskel-Skelett-Schädigungen fertig zu werden, einschränken, so dass die Erholung von der Arbeit länger dauern kann.“

Psychosoziale Stressoren wie z. B. fehlende Tätigkeitsspielräume, keine soziale Unterstützung führen sowohl zu muskulärer Beanspruchung und andererseits zu psychischer Überforderung bzw. auch Unterforderung. Symptomatisch äußert sich dies in Risiken für Herz-Kreislauf- und Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung spielt die Prävention eine wesentliche Rolle. Hierzu ist die Gesetzgebung angehalten, eine Stärkung der Primärprävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung zu unterstützen. In diesem Zusammenhang wird davon ausgegangen, dass stets physische und psychische Belastungen auf den Menschen einwirken (Abb. 1). Insbesondere im Muskel-Skelett-System (also nicht nur „Rücken“) auftretende chronische Schmerzen sind dabei als Folge von Fehlgestaltungen von Bedeutung. Die Tendenz geht deshalb zu einer ganzheitlichen Gesundheitsprävention im Berufsfeld (Gesundheitsbericht des Bundes 1998, Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland – Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen, 2008).

In den vergangenen zwanzig Jahren sind bereits eine Anzahl von wissenschaftlichen Studien durchgeführt worden, die den möglichen Zusammenhang zwischen physischen und psychischen Mängeln in der Arbeitsgestaltung untersucht haben. Dass in der Berufswelt erst jetzt zwar zögerlich, aber doch nicht mehr tabuisierend über psychische Belastungen, Erkrankungen und mögliche Behinderungen gesprochen wird, ist eine Folge der hohen Arbeitsunfähigkeitstage und hiermit verbundenen Kosten. In 2006 stellten psychische und Verhaltensstörungen 8,3 % und Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems sowie des Bindegewebes 24,7% aller anfallenden Arbeitsunfähigkeitstage dar (Arbeitswelt im Wandel, Zahlen-Daten-Fakten, 2008).

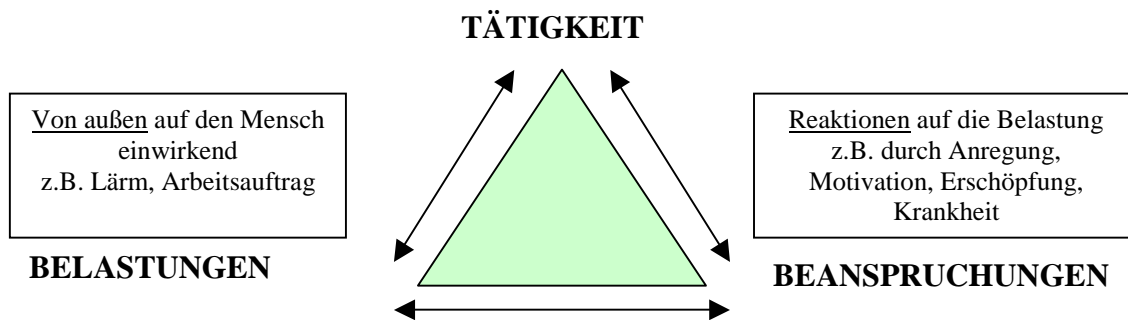


Abbildung 1: Wechselwirkung zwischen Tätigkeiten-Belastungen-Beanspruchungen (Schmidt)

„Cindarella“- Modell

Beispielsweise haben die Arbeiten zum sog. „Cindarella-Effekt“ gezeigt, dass es weniger die Intensität der Muskelanspannung bei statischer Arbeit ist, die zu Überforderungen führen kann (z.B. bei Bildschirmarbeitsplätzen). Vielmehr sind es die fehlenden Entspannungs- und Kurzpausenmöglichkeiten ständig aktivierter Muskeln, ganz wie bei Aschenputtel im Märchen, die täglich als Erste aufsteht und als Letzte zu Bett geht. Es werden zu Beginn einer Muskelaktivierung stets die gleichen motorischen Einheiten zuerst erregt und bei der Deaktivierung des Muskels zuletzt inaktiv. Also kann auf der einen Seite auch bei geringer Muskelkraft bei diesen motorischen Einheiten eine Daueraktivität vorliegen, die auf längere Sicht zu einer Degeneration der Muskelfasern und in der Folge zu Muskelschmerzen führt.

Auf der anderen Seite kann es unabhängig von der Schwere der körperlichen Arbeit zu An- und Entspannung von Muskelfasern kommen (z. B. schweres Heben von Kisten). Dies kann psychische Ursachen haben, wie zum Beispiel erhöhten Zeitdruck, hohes andauerndes Arbeitspensum, geringe Rückmeldung durch den Vorgesetzten etc. .

Dadurch wird ein ganz bestimmter Typ von Muskelfasern (slow switch), die eine geringe Reizschwelle haben, als erste aktiviert sowie deaktiviert. Dieser Vorgang läuft als unbewusste Reaktion ab. Demzufolge ist die **Schwere der Belastung** der Muskeln nur ein Faktor bei der Entstehung von Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Der andere Faktor, der insbesondere die kleinen motorischen Einheiten betrifft, ist die **Dauer der Belastung** und die damit einhergehende erhöhte Reizbarkeit dieser Muskelfasern. Dieser Faktor ist besonders bei sitzenden oder einseitig belastenden Tätigkeiten der bedeutendere (zum Beispiel Bürotätigkeiten, Kassiertätigkeiten im Supermarkt, Industriearbeitsplätzen, ambulanter und stationärer Pflegedienst).

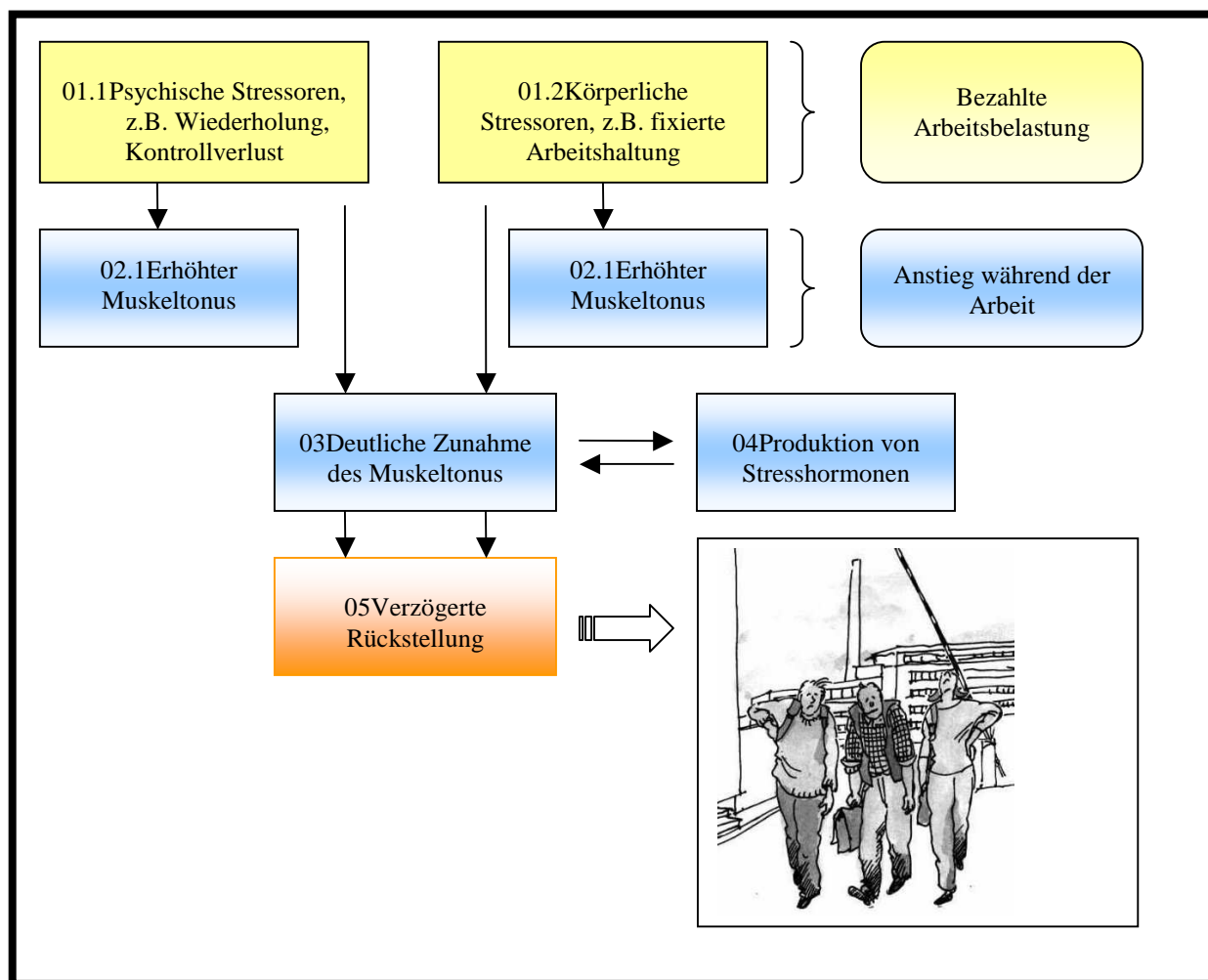


Abbildung 2: Cindarella-Modell (aus Pilotbericht – Erprobung einer Handlungshilfe zur Erfassung physischer und psychischer Belastungen – 2005, ergänzt H.Schmidt 2008)

Was tun? Kann so bleiben!

– Befragungsmethode Screening Gesundes Arbeiten (SGA) –

Methode: Die ganzheitliche Betrachtung des Menschen und seiner Arbeitsbedingungen ist deshalb unabdingbar, wenn es um die Beratung von betroffenen, überbeanspruchten Persönlichkeiten geht. Die Frage ist nur, wie weit sich betriebsinterne Akteure verankern können. Im Sinne der orientierenden Gefährdungsbeurteilung mit unmittelbarer Einbindung von Beschäftigten ist die Methode „Screening Gesundes Arbeiten“ (SGA) geeignet, um in einen Verbesserungsprozess einzusteigen. Dabei geht es nicht in erster Linie um die formalistische Einhaltung der Anforderungen an die Dokumentation ermittelter Gefährdungen. Vielmehr zielt die Methode darauf ab, Potenziale zu erkennen. Es dient dazu für Verbesserungsmaßnahmen investitionssicher zu argumentieren, weil der Stuhl allein nicht glücklich macht, sondern das soziale und organisatorische Umfeld in Ordnung sein muss.

Nutzen: Rückengesundheit kann mit diesem Instrument erfasst, Verbesserungsmöglichkeiten abgeleitet werden.

Konsequenzen: Vertiefendere Detailanalysen sind dort erforderlich, wo Symptome für Störungen ermittelt wurden. Arbeitsschutzakteure und Menschenschützer im Betrieb erstellen eine Entscheidungsvorlage.

Sie können aufgrund der Ergebnisse des SGAs beantworten: „Was lässt sich von den ermittelten Defiziten mit eigener Kraft erledigen? Wo benötigen wir professionelle Fachkunde? Wo müssen wir abgeben?“, *beispielsweise die Arbeitspsychologen zur individuellen, psychischen Ermittlung und Beratung im Kontext mit Sucht, die Physiotherapeuten, zum Arbeitstechniktraining, die Arbeitsmediziner zur Wirkungskontrolle ... um nur einige Beispiele zu nennen.*

Fazit:

Maximalziel ist: Es wird mit der Entscheidung für die Anwendung des Screening Gesunden Arbeiten (SGA) das Bekenntnis abgegeben: „Wir sind bereit, ganzheitlich auf die Arbeitsbedingungen zu schauen. Wir stellen Ressourcen zur Veränderung zur Verfügung.“ Die orientierenden Ergebnissen des SGA werden anschließend von Experten weiter verfolgt.

Minimalziel der Anwendung des SGAs ist, sich auf einen einheitlichen Sprachgebrauch zu einigen.

Das SGA dient dazu, eine Sprachverständigung über physische und psychische Belastungen zu erzielen und diese partnerschaftlich zu kommunizieren. Die interviewten, betroffenen Beschäftigten können in einen Veränderungsprozess mit einbezogen werden.

Am Ende / beziehungsweise am Anfang steht mehr Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Quellen

- Lübbert, Muzykorska & Schmidt (2005): Ergonomiepfad - Analyse physischer Belastungen (ISBN 3-00-015652-6)
- Pilotstudie zur Erprobung einer Handlungshilfe zur Erfassung physischer und psychischer Belastungen - Download: <http://www.inqa-ganzheitliche-praevention.de>
- TRBS 1151 Ergonomische Grundsätze bei der Gestaltung von Arbeit
- DIN EN ISO 10075, 1-3
- Debitz, Gruber & Richter (2004): Erkennen, Beurteilen und Verhüten von Fehlbeanspruchungen. Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz (ISBN 3-935116-09-8)
- Pohlandt, Heymer & Gruber (2004): Verhüten von Fehlbeanspruchungen durch Arbeits- und Organisationsgestaltung (ISBN 3-935116-10-1)
- Mühlpfordt, S. & Richter, P. (2003). Evaluation eines orientierenden Verfahrens zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. (ISBN 3-86509037-0)
- Debitz, Bruuck, Mühlpfordt, Schmidt (2005) Pilotbericht zur Erprobung einer Handlungshilfe zur Erfassung physischer und psychischer Belastungen. (ISBN 3-00-017471-0)
- Screening Gesundes Arbeiten, TU Dresden, Methodensammlung Mai 2007, *Screening Gesundes Arbeiten* (SGA), HTML-Version 1.2: Eigene Vorarbeiten zum *Screening Gesundes Arbeiten* (SGA). Im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). <http://www.psychologie.tu-dresden.de/i3/aos/sga0306.pdf>
- Gabriele Buruck/Peter Richter; Psychische Belastungen – Weniger Befragung - mehr Beobachtung, Fachbeitrag in „Gute Arbeit“, 2008
- Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen, Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland, 2008; Download: http://www.bdp-verband.org/aktuell/2008/bericht/BDP-Bericht-2008_Gesundheit-am-Arbeitsplatz.pdf