

# „Beschäftigte zu gesunder Lebensweise motivieren“

– Aus dem Blickwinkel der Sportwissenschaft –

Die Weisheit: „Bewegung ist die beste Medizin!“ (wenn die Dosis stimmt) ist bekannt und wird gerne mit dem Spruch „Sport ist Mord:“ gekontert. Der daraus gefolgerten These, dass Breitensport dann Massenmord sei, fehlt allerdings jegliche Grundlage. In den sechziger Jahren begann die bis heute andauernde Etablierung der Sportmedizin. Vielfältige Kausalitäten zwischen Bewegungs- und Trainingsreizen und den Auswirkungen auf unser Organsystem konnten seit dem durch Studien belegt und in der Trainingslehre und -wissenschaft genutzt werden. Trotzdem genießt die Sport- und Bewegungstherapie verglichen mit der „Rezept orientierten Schulmedizin“ ein Schattendasein. Im Medizinstudium spielt sie bis heute keine Rolle. Einen anderen Lebensstil zu verordnen ist offensichtlich nicht oder nur sehr schwer möglich oder es birgt für den behandelnden Arzt die Gefahr des Akzeptanz- bzw. Kunden- / Patientenverlustes.

Ist der Ansatz deshalb falsch oder hat das System, das ohne die konsequente Mitwirkung des Kunden und Patienten auskommen muss, vielleicht strukturelle Fehler?

Bewegungsmangel ist längst als Risikofaktor anerkannt und die Konsequenzen sind vielen bewusst. Betrachtet man die Gruppe der „Muskel- und Skeletterkrankungen“, mit einem hohen Anteil Rückenerkrankungen, wird das Potenzial der Bewegungs-, Sport- und Trainingstherapie deutlich. Auch dort, wo gute ergonomische Verhältnisse vorzufinden sind und die körperlichen Belastungen, z. B. in Form von regelmäßigen Hebe-Tragebelastungen gering sind, leiden viele Beschäftigte unter entsprechenden Beschwerden und Krankheitsbildern.

Bewegungsmangel und fehlender Ausgleich neben dem Beruf dürften zentrale Ursachen sein. Aus tausenden von Rückentests, die mit Hilfe des Back Checks by Dr. Wolff im Rahmen von Gesundheitstagen und Testreihen erhoben wurden, wissen wir: Das Kraftniveau ist bei vielen Menschen mangelhaft. Unter Berücksichtigung der Faktoren Alter, Geschlecht, Größe und Gewicht fehlt es häufig an Grundkraft. Und bei denen, die über ein hohes Kraftpotenzial verfügen, ist oft eine muskuläre Dysbalance erkennbar. Hier ist entweder die Kraft der Bauchmuskulatur im Verhältnis zur Rückenmuskulatur zu schwach oder zu stark. Beides gilt als ungünstig und fördert Beschwerden im Rückenbereich. Als optimal gilt ein Kraftverhältnis der Bauch- zur Rückenkraft von: 100 zu 130 beim Mann und 100 zu 150 bei der Frau.

Die im Test ermittelte Kraft der Bauchbeuger wird gleich 100 % gesetzt. Die Rückenkraft, gemessen durch eine Rückenextension, sollte dann 30 bzw. 50 % über diesem Wert liegen. Unabhängig davon, ob das gemessene Niveau über oder unter den Referenzwerten liegt. Bei einer entsprechenden Diskrepanz ist die Muskelharmonie das erste Trainingsziel. Kraft hat aber eine größere Bedeutung als weniger oder keine Rückenbeschwerden zu haben. Auch gut gebildete Mitarbeiterkreise wissen meistens nicht wie wichtig der Faktor Kraft ist. So belegen Studien der Sporthochschule Köln, dass 75 % der Manager unter einem erheblichen Kraftverlust der großen Muskelgruppen leiden. Die Sarkopenie wurde bisher als Alterserscheinung betrachtet, betrifft aber auch viele Manager mittleren Alters – auch solche, die (nur) regelmäßig Ausdauersport betreiben (Prof. Ingo Froböse, DSHS Köln).



## Kontakt

Lothar Jux  
Hermann-Löns-Straße 81a  
51469 Bergisch Gladbach  
Telefon: 0 22 02-94 06 22  
Fax: 0 22 02-94 06 23  
E-Mail: [info@he-consult.de](mailto:info@he-consult.de)  
[www.he-consult.de](http://www.he-consult.de)

Ein ausreichendes Kraftniveau und eine entsprechende Muskelmasse schützt und entlastet die Gelenke, stabilisiert und sichert Bewegungsabläufe, trägt zu einer hohen, sich deutlich langsamer abbauenden Knochenmasse bei, ist Grundlage für einen hohen Energieverbrauch und schützt damit auch vor Übergewicht. Nicht ohne Grund ist Krafttraining bzw. der Aufbau von Muskelmasse ein wichtiger Bestandteil des Bewegungstrainings bei Übergewicht. Muskeln verbrennen Energie / Fett.

Auch um die Ausdauerleistungsfähigkeit ist es nicht allzu gut bestellt. Ausdauersport ist zwar in den Führungsetagen der am häufigsten betriebene Ausgleichsport, in der Gesamtbetrachtung ist die Ausdauerleistungsfähigkeit aber mangelhaft ausgebildet. In über 500 Ausdauer-tests mit Auszubildenden der Altersgruppe von 17 bis 21 Jahre konnte das belegt werden. Über 70 % der Getesteten erreichten ein ausreichendes und mangelhaftes Leistungsniveau. Betrachtet man die Effekte von regelmäßigen, ausdauernden, dynamischen Bewegungsformen mit einem Mindestbelastungsanspruch, dann muss man feststellen: Die Notwendigkeit der längeren Lebensarbeitszeit passt nicht zum Leistungsniveau der Betroffenen.

Ein Mindestmaß an körperlicher Fitness ist aus Sicht der Sportwissenschaft eine Grundvoraussetzung, um den phy-

Anpassungseffekte durch Ausdauersport (in Anlehnung an Stipping, Berg, Keul bei Wessinghage 1987)	
Ausschüttung von Stresshormonen	↓
dämpfender Einfluss auf das vegetative Nervensystem	↑
Fließeigenschaften des Blutes	↑
Herzschlagvolumen	↑
Herzfrequenz	↓
Blutdruck	↓
Sauerstoffverbrauch des Herzmuskels (verbesserte Herzökonomie)	↓
Lungenvolumen (aerobe Kapazität)	↑
Sauerstoffausnutzung in der Muskelzelle (Mitochondrien = Kraftwerke in der Muskelzelle steigern ihren Wirkungsgrad)	↑
Wirksamkeit von Insulin (→ Dosisreduzierung)	↑
Milchsäure-/Laktatproduktion bei gegebener Leistung	↓
Fettsäureverbrennung	↑
positive Beeinflussung des Gesamt-Cholesterinspiegels:	↓
HDL-Spiegel	↑
LDL-Spiegel	↓
Regenerationsfähigkeit / Stressresistenz	↑
Immunabwehr (u. a. Atemwegserkrankungen – „Grippe“)	↑

sischen und psychischen Belastungen des modernen Arbeitslebens in allen Hierarchieebenen gerecht zu werden. Ein hohes Kraftpotenzial ist ebenso wie ein gutes Ausdauervermögen alleine nicht gleich zu setzen mit Fitness. Fitness beschreibt eine vielseitige Resilienz in unterschiedlichen Belastungssituationen und ist auch das Ziel aller sportlichen Maßnahmen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Das schließt nicht aus, thematische Schwerpunkte im einen oder anderen Bereich zu setzen.

**Wie kann man Mitarbeiter zu einem aktiven, gesundheitsorientierten Lebensstil motivieren?**

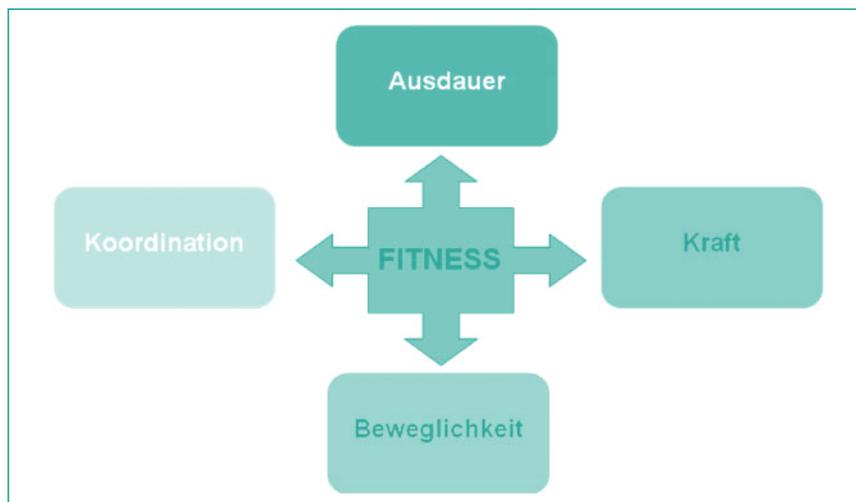
Wer hier erfolgreich handeln will braucht ein paar Eigenschaften: Glaubhaftigkeit, Ausdauer, Kreativität, Überzeugungskraft und Engagement. Glaubhaftigkeit: Ein übergewichtiger, kurzatmiger Vorgesetzter, der jede Treppe meidet und ständig gestresst wirkt, wird es schwer haben, Mitarbeiter von der Notwendigkeit der körperlichen Aktivität zu überzeugen. Ausdauer: Ist man auf der Ebene der Entscheider noch so von einer Maßnahme überzeugt, muss sie nicht in

allen Ebenen und Bereichen positiv aufgenommen werden. Hier braucht man Ausdauer und eine „Charmante Penetranz“. Kreativität: Viele Betriebe und Institutionen sind auf arbeitsplatznahe Bewegungsangebote nicht eingerichtet. Trotzdem kann man fast überall Gruppenangebote umsetzen und zur Teilnahme motivieren. Kreativität, Kompetenz und Erfahrung sind die Schlüsselqualifikationen. Überzeugungskraft und Engagement: Eine Führungskraft überzeugt man mit anderen Argumenten und Motiven als

einen Facharbeiter oder angeleiteten Mitarbeiter. Die „Verpackung“ der Botschaft ist also genauso wichtig wie ihr Inhalt. Einfache Beispiele:

- Keine Zeit ist ein schlechtes Argument! Alle haben Zeit wenn es ihnen schlecht geht (Leidensdruck).
- Übergewicht ist kein kosmetisches, sondern ein gesundheitliches Problem.
- Ihr Auto und ihren Garten pflegen sie und geben dafür Geld aus – warum pflegen Sie Ihren Körper (Ihr Organ-system) nicht?
- Durch dynamische Bewegungen (im Idealfall Ausdauersport) sollen pro Woche 1.500 bis 2000 Kalorien zusätzlich verbraucht werden (1 Stunde Joggen in mittlerem Tempo verbraucht 600 bis 900 Kalorien, abhängig von Gewicht, Geschlecht und Laufgeschwindigkeit), um den Folgen des Bewegungsmangel vorzubeugen.
- Auch die Intensivierung von Alltagsbewegungen hat einen hohen gesundheitlichen Nutzen (Prof. Dr. med. Klaus Völker, Uni Münster). Bis zu drei Stockwerken (oder mehr) sollte man grundsätzlich zu Fuß bewältigen, das hält fit und spart Zeit.

Verhaltensänderung ist und wird kein Selbstläufer. Sie verlangt das Engagement der Frontleute. Immer und immer wieder sind die Argumente zielgruppengerecht zu kommunizieren und Zusammenhänge zu vermitteln. Das gesprochene Wort in Form der per-



sönlichen Ansprache wirkt dabei sehr viel nachhaltiger als der Newsletter im Intranet, der Flyer an der Lohnabrechnung oder das Plakat am Schwarzen Brett. Darum ist die Zusammenarbeit von Arbeitsmediziner, Sozialarbeiter, Entscheidern, Betriebsrat und Sportlehrer wichtig. In der täglichen Arbeit bieten sich dann zahlreiche Anknüpfungspunkte, die z. B. den Einsatz der „Charmanten Penetranz“ erlauben.

### Womit kann man erfolgreich intervenieren?

Ist Gesundheit in einem Unternehmen bis heute ein kaum präsent Thema, gilt es die Kommunikation zu starten. Ein hervorragendes Werkzeug sind *Gesundheitstage*. Vorbereitung und Planung entscheiden über den Erfolg. Die Frage: „Was biete ich warum an?“ ist im Vorfeld zu beantworten. Ideal sind Gesundheitstage, die einen Gesundheitsparcours anbieten. Hier sollte der Mitarbeiter an jeder Station persönliche Erlebnisse und Ergebnisse erhalten, die ihm relevante Gesundheitsfaktoren widerspiegeln. Ob Kraft,

Beweglichkeit, Sinneswahrnehmungen, Koordination, Reaktion, Ernährungswissen oder klassische Gesundheitsparameter, die konkreten Ergebnisse und Erlebnisse stoßen zur Kommunikation mit Kollegen, Vorgesetzten und Freunden an. Sehr gut ist es, wenn wenig erfreuliche Ergebnisse direkt (vor Ort) zum Hinweis auf ein in Kürze startendes Gesundheitsangebot im Unternehmen genutzt werden können.

Die Akzeptanz von sportpraktischen *Gruppenangeboten* wird ebenfalls unterschätzt. Anbindung an die Arbeitszeit, Inhalt und kompetente (externe) Betreuung sind die Basis für eine hohe Nachfrage. Dann kann die klassische „Arbeitsplatzbezogene Rückenschule“, das Rückentraining, der Pilateskurs, die Laufschule (Vom Walken zum Joggen), die Vorbereitung auf die Teilnahme an einem Firmenlauf, das Kombinationsangebot Ernährung und Bewegung, der Lauf- oder Radtreff erfolgreich durchgeführt, aufgebaut und etabliert werden.

In mittelständigen und großen Unternehmen ist auch nach wie vor das

*Gesundheits- und Trainingszentrum* ein attraktives Modul. Konzept und Betreuung bestimmen den Erfolg. Es ist ein weit verbreiteter Fehler zu glauben, dass HiTech-Geräte die Nachfrage sichern. Viel wichtiger sind individuelle Betreuung und die Angebotsgestaltung.

Erfolgreiche Maßnahmen der BGF haben nicht das Ziel „Sportliche“ sportlicher und „Schnelle“ schneller zu machen. Sie ordnen sich gesundheitsrelevanten Zielen unter und bieten allen, denen der Zugang zu Sport und Bewegung verwährt blieb oder deren letztes Training lange zurückliegt die Chance, den erfolgreichen Wiedereinstieg zu realisieren.“ Fordern und fördern“, „geben und nehmen“ sind die Prinzipien. Der faire, partnerschaftliche Umgang ist das oberste Prinzip aller Maßnahmen. – Ein solches Vorgehen erlaubt dann auch, bei gegebenem Anlass und Befund nachzufragen, warum die Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung bis heute nicht genutzt wurden. Ggf. kann dieses (Nicht-)Engagement bei anstehenden Entscheidungen berücksichtigt werden. □

## Psychische Belastungen und deren Folgen in der neuen Arbeitswelt

Am 27. und 28. Mai 2010 fand die *1. Fachtagung Psychische Belastungen im Beruf* in der Schulungsstätte der *Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM)* in Bad Münstereifel statt. Veranstalter waren die *BG ETEM*, das *Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)* und der *Universum Verlag, Wiesbaden*. Idee und Konzept dieser Tagung entwickelten sich mit der Vorbereitung der Neuausgabe *Windemuth-Jung-Petermann: Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf*.

Mit diesem Thema sind zahlreiche Akteure im Arbeits- und Gesundheits-

schutz befasst: Ärzte, insbesondere Betriebsärzte und deren Assistenzpersonal, Psychologen, Sozialmediziner, sehr wesentlich auch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Ingenieure, Personalvertreter und von Unternehmerseite die Führungskräfte.

Die Tagung war kurz nach der Ankündigung bereits überbucht. Circa 100 Teilnehmer hatten Gelegenheit, den hochinteressanten und sehr aktuellen Referaten zu folgen und an den ausführlichen Diskussionen teilzunehmen. Die Teilnehmer repräsentierten ein überraschend vielfältiges Spektrum von Unternehmen, Branchen, Institutionen mit ebenso unterschiedlichen Funktio-

nen und Verantwortungsbereichen. Dies führte zu einem regen Erfahrungsaustausch untereinander und mit den Referenten. Allen gemeinsam war das gezielte Interesse, fachkundige Information zu den Formen psychischer Belastungen und Fehlbeanspruchungen sowie deren Erkennen, Prävention und praktische Vorgehensweise im Betrieb zu gewinnen.

Die Fortbildungsveranstaltung wurde von der *Ärztammer Nordrhein* mit 9 Punkten zertifiziert, von der *DGUV* anerkannt mit 10 Weiterbildungsstunden im Rahmen der Aufrechterhaltung des Zertifikats *Certified Disability Management Professionals* sowie mit 2 *VDSI-Punkten*