



FIRMENSPORT ÖSTERREICH 2019

Bewegung im Setting Arbeitswelt in einer sich wandelnden, modernen Gesellschaft

FIRMENSPORT ÖSTERREICH 2019

Bewegung im Setting Arbeitswelt in einer sich wandelnden, modernen Gesellschaft.

TRENDS, PERSPEKTIVEN, HERAUSFORDERUNGEN FÜR ÖSTERREICHS UNTERNEHMEN

ÖSTERREICHISCHER BETRIEBSSPORT VERBAND

www.firmensport.at, info@betriebssport.at, +43 664 1706839 Mahlerstraße 3/4, 1010 Wien, Österreich











1. Auflage Dezember 2019 Veröffentlicht: Wien 2019

Herausgeber: Österreichischer Betriebssport Verband 2019

Grafik: Gloria Weixelbaum

Druck und Bindung: Book on Demand GmBH, Druck in Deutschland

Autoren: Österreichischer Betriebssport Verband, Florian Ram, Theresa Eckart,

Karlheinz Kopf, Philipp Trattner, BSc. BSc., LL.M., Dr. Andreas Heralic,

Mag. Roland Grabmüller MA, Dr. Peter Gröpel, MSc Veronika Tief, Mag.ª Rea Kodalle,

Dr. Sandra Wegener, Dr. Heike Linamayer, Helmut Waldhuber,

Mag.^a Miriam Biritz-Wagenbichler, Sylvia Oberauer, LL.B., BM a.D. Rudolf Hundstorfer

Inhalt

Der Österreichische Betriebssport Verband Einleitung des Präsidenten Karlheinz Kopf	9		
Geleitwort von Philipp Trattner, Leiter der Sektion Sport im BMÖDS11			
Einleitung	13		
Fit am Arbeitsplatz – nachhaltige Marketingstrategien für mentale und körperliche Fitness der MitarbeiterInnen	16		
Unterthemen: Neue Marketingstrategien, neue Medien, neue Sportevents	16		
Einleitung	16		
Zugang These	17		
Erfolgsfaktoren des Spitzensports	17		
Zusammenfassung	17		
Allgemein	18		
Konzepte Strategien Maßnahmen	21		
Status Quo	21		
Individuelle Ziele Gruppenziele	.22		
Top-down Umsetzung Einbindung von ExpertInnen & Role-Models	23		
Regelmäßige Aktivierung Emotionalisierung	.24		
Innere und äußere Impulse	.25		
Studien durchgeführt von marketagent.com Online ReSEARCH HERALIC.Concepts SPORTS.Selection			
Events Projekte Programme Initiativen	.32		
Mental. in Form – das Sport- und Gesundheitsforum	.32		
Gesunder Herbst Erfolgswandertag	.33		
Wiener Firmenchallenge	.34		
Fazit	.35		
Zahlen, Daten, Fakten – aktueller Gesundheitszustand österreichischer Unternehmen	.37		
Krankenstandniveau in österreichischen Unternehmen	.38		
Krankenstandsursachen	40		
Ausblick in die Zukunft und mögliche Maßnahmen zur Reduktion von Arbeits- und lebensstilbedingter Erkrankungen	41		
Bewegungsempfehlung für Erwachsene	.42		

Strategien für Unternehmen	42
Präventionsprogramme der österreichischen Sozialversicherung.	43
Fazit	44
Nudging Tools to Promote Physical Activity at the Workplace	46
Introduction	46
The EAST Model	46
Promoting Physical Activity at the Workplace	49
Conclusion	53
Die Arbeit rückt uns zu Leibe. Betriebliches	
Gesundheitsmanagement zwischen "Fördern und Fordern"	55
Zusammenfassung	55
Einleitung: Interesse, theoretische Perspektive und Vorgehen	56
Text- und Bildanalyse: Die Versprechen des BGM/Betriebssport	57
Interpretation: Bedeutungsverschiebung von "Gesundheit"	
zu "Fitness"	58
Schlussfolgerung: Blinde Flecken und gesellschaftliche	
Konsequenzen	60
Zusammenfassung und Ausblick	62
Auf die Räder, fertig, los! In BeWEGung zur Arbeit	63
Mobilität und Gesundheit	63
Der Arbeitsweg hat Potenzial	65
Was können ArbeitgeberInnen tun?	66
Gesellschaftliche Relevanz und Herausforderungen	68
Fazit	69
Einsamkeit im Kontext Arbeitswelt	70
Abstract	70
Was bedeutet Einsamkeit im Kontext Arbeitswelt?	70
Was macht Einsamkeit mit uns?	72
Warum fühlen sich Menschen im Arbeitsumfeld einsam?	74
Fehlende persönliche Kommunikation	75
Von Zuhause aus Arbeiten	76
Vom/Von der Vorgesetzten allein gelassen	77
Aufstieg im Job	79
Dynamische Büroraumverwaltung	80
Was kann helfen?	81

Aufklärung	82
Mitarbeiterführung mit mehr Sozialer Interaktion	82
Wertschätzung	82
Persönliche Kommunikation	82
Ansprechstellen	83
Gemeinschaftsaktivitäten	83
Erfolg hat 3 Buchstaben: TUN	84
BODY – Der Körper	89
MIND – Der Geist	90
BREATH AND SOUL – Atmung und Seele	93
Gesundheitsförderung durch Alltagsbewegung	99
Welchen Wert erfüllt Alltagsbewegung, wenn es um Präver Gesundheitsvorsorge geht?	
Dynamische HaltungAm Morgen	
Schwert-Spiegel-Koordinationsübung	
Diagonale Gleichgewichtsübung	
Im Büro	
Roll down sitzend	
Dehnung Hüftbeuger	
Am Abend	
Roll down stehend	
Angel Arms liegend	
Das Office-Training nach der BOSS-Methode®	
Mit der BOSS FITNESS-App zu mehr Fitness im Büro!	
Meine Mission als Office Gamechanger	
Die BOSS-Methode®	
Die einzelnen Bereiche im Detail	120
BOXING	120
SOFTYOGA	
STRETCHING	120
Die 7 wichtigsten Punkten für einen gesunden Rücken	121
Wie funktioniert das Office-Training?	
Betriebliche Gesundheitsförderung	123
Exkurs "Sitzen ist das neue Rauchen":	

Quellenverzeichnis/Literatur	130
Organisation	
Abschließende Worte des ehemaligen Präsidenten	•
3 äußerst effektive Tipps für alle Schreibtischtäter	125
Beim Thema Fitness im Büro gibt es in Österreich no	ch viel zu tun! 125
Ein gesellschaftliches Phänomen	124

Der Österreichische Betriebssport Verband

Einleitung des Präsidenten Karlheinz Kopf



Abg. z. NR Karlheinz Kopf, Generalsekretär der Wirtschaftskammer und Präsident des Österreichischen Betriebssport Verbandes

Der Österreichische Betriebssport Verband, kurz ÖBSV, ist in Österreich verantwortlich für das Thema Bewegung im Setting Arbeitswelt. Er ist Ansprechpartner für Firmen und Unternehmen jeder Größe, Branche, MitarbeiterInnenund Altersstruktur, vom Lehrling bis zum Pensionisten. Hierbei bedient er die ganze Bandbreite der Arbeitswelt. Diese zu erreichen und das Thema Betriebssport und

Bewegung im Setting Arbeitswelt die Wichtigkeit einnehmen zu lassen, die es verdient ist ein Ziel des Verbandes.

Auf europäischer Ebene ist der ÖBSV Mitglied und wichtiger Partner bei der european company sports federation und auf Weltebene bei der world federation company sports. Der Österreichische Betriebssport Verband ist Vorbild und Rolemodel für viele andere europäische Betriebssport Verbände.

Vom klassischen Büroarbeitsplatz, über unveränderte Produktionsarbeitsplätze, hin zu modernsten und flexibilisierten Arbeitsplätzen. Für jeden Arbeitsplatz und jede/n MitarbeiterIn gibt es eine Bewegungsform, die auf gesundheitlicher, sozialer und wirtschaftlicher Ebene wirkt und dem MitarbeiterIn Spaß macht.

Durch Bewegung am Arbeitsplatz kommt es zu einer Verbesserung der Produktivität, das soziale Band unter den Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen wird gestärkt, das Unternehmen hat mit einem Bewegungsangebot einen Vorteil im Kampf um talentierte MitarbeiterInnen. Zudem werden die MitarbeiterInnen gesünder, sind weniger krank und haben mehr Freude an ihrer Arbeit.

Im folgenden Buch zeigt der Österreichische Betriebssport Verband eindrucksvoll welche unterschiedlichen Perspektiven auf die Arbeitswelt möglich sind, wo sich bestimmte Trends abzeichnen, wo mögliche Herausforderungen auf die Arbeitswelt lauern.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß, Freude und Erkenntnisse beim Lesen des folgenden Buches. Für einen starken Betriebssport in Österreich und Europa,

Ihr Karlheinz Kopf

Geleitwort von Philipp Trattner, Leiter der Sektion Sport im BMÖDS



Sport entfaltet seine kulturelle, gesellschaftliche und gesundheitsfördernde Bedeutung auf allen Ebenen unseres Lebens – und ein beträchtlicher Teil davon macht bekanntlich auch die Arbeit aus.

Die Zugänge zum Sport sind mannigfaltig. Neben der Schule, der Familie und dem Freundeskreis kann auch die Kollegenschaft im Betrieb zum entscheidenden Schritt in ein vitaleres Leben ermuntern.

Gerade deshalb wird es zunehmend wichtiger, dass die Rahmenbedingungen für die Förderung körperlicher Betätigung rund um den Arbeitsplatz gegeben sind. Eine Grundvoraussetzung dafür ist die Entwicklung entsprechender Infrastruktur, ebenso wichtig ist aber die Bewusstseinsbildung bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Immer mehr Unternehmen bieten Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits die Möglichkeit zum Sport im Betrieb an. Das reicht vom gemeinsamen Joggen in der Mittagspause, über Betriebsausflüge mit Sportschwerpunkt, bis hin zu innenarchitektonischen Adaptierungen, um auch im unmittelbaren Büroalltag dem Bewegungsmangel den Kampf anzusagen.

Die Investitionen in entsprechende Sportaktivitäten am Arbeitsplatz machen sich für Unternehmen und Belegschaft in mehrfacher Hinsicht bezahlt: Sportliche Mitarbeiter sind weit seltener krank, in Stress-Situationen belastbarer und auch zufriedener mit ihrer Arbeitssituation. Über den Betriebssport führen auch viele Wege zum Spitzensport führen – davon konnten wir uns vor wenigen Wochen, anlässlich der 22. Europäischen Betriebssportmeisterschaften, überzeugen.

Die nun vorliegende Publikation gibt einen umfassenden Ausblick über den aktuellen Status Quo aller relevanten Facetten des Betriebssports und eröffnet eine Menge von Perspektiven. Deshalb sei allen Sportinteressierten die Lektüre dieses Buches empfohlen.

Mit sportlichen Grüßen Sektionsleiter Philipp Trattner, BSc. BSc., LL.M.

Einleitung

Das vorliegende Werk ist auf Basis der Fachtagung des Österreichischen Betriebssport Verbandes entstanden. Es wurden nationale und internationale Fachexperten für die Fachtagung gewonnen. Ziel war es neue Trends und mögliche zukünftige Herausforderungen im Bereich Bewegung im Setting Arbeitswelt zusammenzutragen – und das mit unterschiedlichsten Perspektiven aus Wirtschaft und Wissenschaft.

In der ersten Hälfte des Buches wird sich dem Thema durch theoretische Konzepte und Überlegungen genähert:

Andreas Heralic zeigt in seinem Beitrag welche nachhaltigen Marketingstrategien im Bereich Bewegung im Setting Arbeitswelt Wirkung zeigen. Mit welchen Methoden und Strategien können wir zielgruppengerechte Angebote zeitgemäß bewerben und den MitarbeiterInnen schmackhaft machen, um eine Partizipation der MitarbeiterInnen gewährleisten zu können und Maßnahmen zum gewünschten Erfolg zu führen.

Roland Grabmüller analysiert die derzeitige Situation der Krankenstände und Krankheitsbilder, die zu Krankenquoten führen und zieht aus den historischen und aktuellen Daten ein Fazit für die Zukunft. Welchen Herausforderungen, welchen Krankheitsbildern müssen wir uns zukünftig stellen, welche Erkrankungen werden bei MitarbeiterInnen zunehmen, oder sind im Auge zu behalten.

Peter Gröpel und Veronika Tief stellen das Thema Nudging im Kontext von Bewegung und Arbeitswelt vor und zeigen aus einer psychologischen Perspektive welche Möglichkeiten und Potenziale sich beim Thema Nudging ergeben, auf welche Bedingungen eingegangen werden muss, damit das Thema angenommen werden kann und wie die MitarbeiterInnen von Unternehmen und Betrieben in Österreich von "nudges" profitieren und sich motivieren lassen können.

Rea Kodalle zeigt aus einer soziologischen Perspektive, dass Bewegung im Setting Arbeitswelt und die Aufforderung zu mehr Bewegung und Sport auch ganz anders und zwar als Aktivierungszwang der Gesellschaft, dem sich das Gesellschaftsindividuum nur schwer entziehen kann, verstanden werden kann. Persönliche Rückzugsräume, inaktiver Lebensstile, werden immer weniger gestattet, die Begriffe Gesundheit und Fitness ausgetauscht.

Sandra Wegener beleuchtet den Weg zwischen privater Lebenswelt und Arbeitswelt – den Weg "von" und "zum" Arbeitsplatz. Wie kann man diesen Weg möglichst aktiv gestalten? Was kann der Arbeitgeber tun, um den aktiven Weg von und zur Arbeit zu unterstützen?

Heike Linameyer beendet den theoretischen Teil des Buches mit einem medizinischen, psychologischen Blick auf Einsamkeit im Kontext Arbeitswelt. Durch veränderte Arbeitsplätze, funktionaler Kommunikation und geforderte Flexibilität kommt es auch im Setting Arbeit zu Einsamkeitstendenzen der MitarbeiterInnen in Unternehmen.

In der zweiten Hälfte des Buches widmen wir uns Praxiskonzepten im Setting Arbeitswelt.

Zu Beginn wird Helmut Waldhuber berichten, wie sein Konzept ganz genealogisch entstand, durch eigene Rückenschmerzen. Er verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz mit Komponenten der Meditation, verschiedenster Atemtechniken in Kombination mit Fitnesselementen.

Miriam Biritz-Wagenbichler ist selbstständige Sportwissenschaftlerin in Wien. Schon im Studium konzentrierte sie sich auf Prävention und Rekreation. 2015 gründete sie die Marke mybodyworks, mit ihrem eigenen, auf ihren Erfahrungen basierenden Praxiskonzept. Hier steht vor allem die Alltagsbewegung im Fokus der Aufmerksamkeit. Frau Biritz-Wagenbichler geht der Frage nach welche und wie ich alltagstaugliche Bewegungsformen in meine Arbeits-Lebenswelt integrieren kann.

Sylvia Oberauer verfolgte bei der Entwicklung ihres Konzeptes ihre eigenen Beobachtungen und Erfahrungen. Sie entwickelte mit der BOSS FITNESS-App nach der BOSS-Methode® ein innovatives Office-Training speziell fürs Büro. Hier verbindet sie die Elemente Boxen, Softyoga und Stretching. Ein interessantes Konzept für jeden Arbeitsplatz.

Der kürzlich verstorbene ehemalige BSO Präsident Rudolf Hundstorfer beendet beide Teile des Buches und zeigt noch einmal wie wichtig und welche Position der Sport und die Bewegung in Österreich einnehmen sollte.

Fit am Arbeitsplatz – nachhaltige Marketingstrategien für mentale und körperliche Fitness der MitarbeiterInnen

Unterthemen: Neue Marketingstrategien, neue Medien, neue Sportevents

Von Dr. Andreas Heralic

Einleitung

"Weniger als ein Drittel der österreichischen Bevölkerung erfüllt die Bewegungsempfehlungen der WHO. Österreich ist also unbeweglich, unsportlich, zu faul." (Studie Sports-Econ-Austria / BSO 2015). Um diesen zunehmenden Trend entgegenzuwirken sind aus makro- und vor allem aus mikroökonomischer Sicht auch Unternehmen angehalten, geeignete Maßnahmen und Programme zur Gesundheitsförderung ihrer MitarbeiterInnen zu setzen.

Reichen dazu Angebote für Bewegung/Sport, gesunde Ernährung und mentale Fitness bzw. welche unterstützende Maßnahmen sind notwendig, um die MitarbeiterInnen nachhaltig zu erreichen? Fest steht, dass es die "eine" Strategie nicht gibt und dass neben individuellen Faktoren auch das Mikro-Umfeld wie auch sozioökonomische, kulturelle und Umweltbedingungen zu berücksichtigen sind.

Zugang | These

Programme der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) sollten

- Informieren (kognitive Ebene)
- · Sensibilisieren (emotionale Ebene)
- Bewegen (physische Ebene)
- · Erfolgsfaktoren des Spitzensports nutzen (siehe unten)
- · Eigenverantwortung stärken ("Pilot vs. Passagier des Lebens")
- · persönlichen Mehrwert bieten (erkennbarer Benefit)

- messbaren Beitrag zu Gesundheit/Wohlbefinden bieten (Quantifizierbare Maßnahmen & Ziele)
- gruppendynamisch wirken (Motivation in/durch der/die Gruppe)
- von der Unternehmensführung "gelebt" werden (Unternehmens Kultur/-DNA)

Erfolgsfaktoren des Spitzensports

- 1. Akzeptanz & Bewusstsein schaffen Anamnese & Status quo: Gesundheitszustand, Leistungsfähigkeit, Bewusstsein über Gewohnheiten
- 2. Vision & (Zwischen-) Ziele fixieren "Keine Navigation ohne Ziel"
- 3. Plan mit Hilfe von ExpertInnen entwickeln Sport- & ErnährungswissenschaftlerInnen bzw. –MedizinerInnen, psychologische BeraterInnen
- 4. Umfeld schaffen & motivieren
 Umfeldmanagement/Ansprechpartner/Vertraute; Umfeld Beruf/
 Privat; Stärken/Schwächen-Analyse; Welche Sportart/Bewegung
 macht Freude

Zusammenfassung

Erfolgreiche Programme sollten informieren, sensibilisieren und "bewegen". Sie sollten gruppendynamisch wirken, ein niederschwelliges Angebotsportfolio umfassen und durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen die Nachfrage durch intrinsische und extrinsische Anreize steuern. Maßnahmen und Programme sollten sich an den Erfolgsfaktoren des Spitzensports orientieren, Top-Down (und Bottom-Up) gelebt werden, Role Models – intern wie extern – einsetzen und regelmäßig "niederschwellig" kampagnisiert werden. Entscheidend aus unserer Sicht ist daher

 durch Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen – mithilfe von ExpertInnen & Role-Models – kognitive und emotionale Barrieren zum Finden bzw. Führen eines gesunden Lebensstils zu beseitigen und zu "Bewegung¹" zu motivieren,

- 2) niederschwellige Anreize, Angebote und gezielte Maßnahmen zu setzen.
- 3) die regelmäßig (zumindest 1x p.a.) mithilfe gruppendynamischer Aktivitäten bzw. –Kampagnen über die Zeit von mindestens sieben Wochen gezielt in den Arbeitsalltag integriert werden und
- 4) deren Ergebnisse durch den Einzelnen mess- bzw. quantifizierbar und dadurch nachvollziehbar sind.

HERALIC.Concepts | SPORTS.Selection entwickelte auf Basis dieser empirisch gestützten Thesen und wissenschaftlichen Studien² Formate³ – v.a. für den KMU-Bereich – die mit institutionellen Partnern erfolgreich etabliert werden konnten, die folgend gemeinsam mit ausgewählten Projekten, denen ähnliche Erfolgsfaktoren zugrunde liegen, dargestellt werden.

Allgemein

Die moderne, schnelllebige Arbeitswelt hält für ArbeitgeberInnen vielfältige Herausforderungen hinsichtlich betrieblicher Gesundheitsförderung (im Folgenden kurz BGF genannt) bereit. Um diesen Aufgaben begegnen zu können, sind umfassende Strategien und innovative Ansätze für ArbeitgeberInnen nötig und unverzichtbar. Um diese Strategien andenken zu können, ist eine Beschäftigung mit den Grundlagen der BGF hilfreich.

Die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union beispielsweise beschreibt diese als

"(...) alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz."⁴

¹ "Bewegung" als Trigger und Synonym für die Trias Bewegung/Sport, Ernährung, mentale Fitness/Resilienz

Diese Deklaration führt weitergehend aus, dass der Arbeitsplatz nachweisliche Auswirkungen auf die Gesundheit respektive Krankheit seiner MitarbeiterInnen hat. So könne Arbeit die berufliche und persönliche Entwicklung der MitarbeiterInnen stärken und fördern, bei fehlender Aufmerksamkeit für das Thema BGF jedoch auch krank machen. Gesunde MitarbeiterInnen gibt es demnach nur in gesunden Unternehmen.

Nur, wenn die gesamte Belegschaft gleichermaßen in alle Prozesse miteinbezogen wird und die BGF auf allen Entscheidungs-Ebenen berücksichtigt sowie systematisch durchgeführt wird, kann und wird sie erfolgreich sein.⁵

Faller differenziert den Begriff der betrieblichen Gesundheitsförderung noch weiter aus und geht dabei speziell auf die Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnen ein. Im Sinne der Ottawa-Chart sei betriebliche Gesundheitsförderung demnach die "Befähigung zur aktiven Teilhabe von Betroffenen bei der Gestaltung der Lebenswelt Betrieb".

Zudem gibt es das betriebliche Gesundheitsmanagement, welches als "Verankerung von Gesundheit als betriebliches Ziel unter Inanspruchnahme von Managementstrategien" zu verstehen ist.⁶

Zusammenfassend kann daher impliziert werden, dass betriebliche Gesundheitsförderung in der modernen Arbeitswelt nicht nur unerlässlich, sondern auch gleichermaßen vielschichtig ist. Für entsprechende Maßnahmen und Programme braucht es Ideen, die ganzheitlich sind, die einzelnen MitarbeiterInnen dabei aber dennoch individuell ansprechen. Es braucht klar definierte und erreichbare Ziele, die sowohl als Individualziele als auch in Form von Gruppenzielen formuliert werden können. Zudem sollen die Inhalte der Programme im Idealfall auch von Führungskräften bzw. dem Management vorgelebt werden. Die Regelmäßigkeit und Langfristigkeit sind ebenso entscheidende Faktoren für die Wirksamkeit von Programmen zur BGF.

Kreis/Bödeker⁷ kritisieren hierzu, dass die meisten Maßnahmen über

² U.a.: "Betriebliche Gesundheitsförderung Mai 2019" - Marketagent.com im Auftrag von © HERALIC.Concepts | SPORTS.Selection & "Betriebssport Okt. 2018" - Marketagent.com im Auftrag von © Color of Sports

³ MENTAL. in Form-Formate (Sport- und Gesundheitsforen, Erfolgswandertage, ...)

⁴ Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union (2007:2)

⁵ Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union (2007:4)

⁶ vgl. Faller (2016:28)

⁷ vgl. Kreis/Bödeker (2003:36)

einen zu kurzen Zeitraum andauern würden und somit die dauerhafte Aufrechterhaltung von Veränderungen nicht gewährleistet ist. Lediglich ein kleiner Teil der Interventionen beinhaltet demnach eine langfristige Perspektive.

Basierend auf diesen Überlegungen können nachhaltige Strategien für die mentale und körperliche Fitness der MitarbeiterInnen eines Unternehmens konzipiert werden.

HERALIC.Concepts | SPORTS.Selection lebt die Philosophie, dass Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz keine eindimensionalen Begriffe sind, sondern auf vielfältigen Erfolgsfaktoren fußen. Unsere Konzepte stützen sich aus diesem Grund primär auf die gezielte Förderung der Themenschwerpunkte

- Bewegung
- Ernährung
- Mentale Fitness

Die Förderung dieser Säulen setzen wir durch die Konzipierung und Umsetzung von wegweisenden Projekten, Events und Initiativen aktiv in die Tat um. Diese fokussieren darauf, den TeilnehmerInnen fundiertes Wissen und praxiserprobte Erkenntnisse auf den Gebieten Bewegung, Ernährung und mentale Fitness zu vermitteln. Dies geschieht durch die Einbindung von ExpertInnen wie beispielsweise Sport- und ErnährungswissenschaftlerInnen, psychologischen BeraterInnenn aber auch ehemaligen und aktiven SpitzensportlerInnen als motivierende Role-Models.

Zu jenen Projekten, die im Folgenden noch näher vorgestellt werden, zählen unter anderem

- MENTAL. in Form Das Sport- und Gesundheitsforum
- Gesunder Herbst
- Erfolgswandertage
- · (Wiener) Firmenchallenge

Konzepte | Strategien | Maßnahmen

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist in den vergangenen Jahren zu einem breit diskutierten Thema aufgestiegen. Wenn Programme und Maßnahmen zur BGF allerdings funktionieren sollen, muss zu Beginn verstanden werden, dass dies nicht kurzfristig passieren kann. Gesundheit und Wohlbefinden der MitarbeiterInnen müssen auf mehreren Ebenen nachhaltig und langfristig aufgebaut, gesichert und ebenso laufend weiterentwickelt werden.

Um die folgenden Überlegungen auch in der Praxis überprüfen zu können, hat HERALIC.Concepts | SPORTS.Selection eine Studie beim digitalen Markt- und Meinungsforschungsinstitut "marketagent.com" in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse dieser Studie und Auszüge der Studie "Betriebssport" von Color of Sports werden nachfolgend mit eingebunden.

Status Quo

Zu Beginn jeglicher Überlegungen zu Maßnahmen und Programmen der BGF sollte eine Erhebung des Status Quo innerhalb des Unternehmens erfolgen. Wie sieht es mit dem IST-Stand der BGF in meinem Unternehmen aktuell aus?

Darüber hinaus muss überlegt werden, auf welche Art und Weise die eigenen MitarbeiterInnen am besten erreicht werden können. Was brauchen meine MitarbeiterInnen, um sich am Arbeitsplatz gesund und wohl zu fühlen? Welche speziellen Bedürfnisse haben sie? Diese Fragen müssen eingangs gestellt werden, um in weiterer Folge exakt zugeschnittene Maßnahmen zur Förderung der Mitarbeitergesundheit setzen zu können. Sind der Status Quo sowie die Bedürfnislage der MitarbeiterInnen geklärt, fällt das Konzipieren einer Strategie zur BGF um ein Vielfaches leichter.

Bezugnehmend auf die Erhebung des Status Quo ergab die von marketagent.com in unserem Auftrag durchgeführte, Studie⁸ dazu ein Übergewicht für den Wunsch nach mehr Maßnahmen zur BGF. 44,9% der

⁸ vgl. marketagent.com ("Betriebliche Gesundheitsförderung")

befragten Personen gaben an, mit dem Angebot der Programme in ihrem Betrieb zufrieden zu sein, mit 55,1% meint hingegen mehr als die Hälfte der Befragten, dass das Angebot "zu wenig" sei oder "mehr sein könnte". Gefragt nach den speziellen Bedürfnissen sprachen sich die meisten Befragten (44,2%) für die gezielte Förderung der Bereiche "mentale Fitness und psychische Widerstandsfähigkeit" (Resilienz) aus. 38,9% wünschen sich mehr Maßnahmen in puncto Bewegung/Sport und 31,9% zum Thema Ernährung. 25,8% der Befragten hingegen, also knapp ein Viertel, gaben an, in keinem dieser Bereiche Bedarf nach mehr Unterstützung durch den Arbeitgeber zu verspüren. Interessanterweise ist der Wunsch nach mehr Sportangeboten signifikant höher bei Männern (42,7% <> Frauen 34,5%), der mit höherem Alter signifikant abnimmt. Diese signifikanten Unterschiede in Bezug auf Gender, Alter oder etwa Bildung gibt es bei Ernährung und mentaler Fitness nicht.

Individuelle Ziele | Gruppenziele

Eine besonders wichtige Komponente im Rahmen von Maßnahmen zur BGF ist das Setzen von klar definierten Zielen. Diese sollen motivierend, nicht zu hochschwellig und realisierbar sein. Zu achten ist dabei jedenfalls auf eine klare Unterscheidung zwischen individuellen Zielen und kollektiven – also Gruppenzielen, da verschiedene MitarbeiterInnen auf unterschiedliche Weise motiviert werden können.

Einige verfolgen ihre Ziele am effektivsten alleine bzw. individuell, andere wiederum finden erst durch gruppendynamische Anreize die nötige Motivation. Um diese Motivation allenfalls generieren zu können, sollten entsprechende Maßnahmen informieren (kognitive Ebene – Reize als Grundlage für das Warum), sensibilisieren (emotionale Ebene) und bewegen (physische Ebene). Denn Motivation ist untrennbar mit Bewegung verbunden (lat. "movere – bewegen").

Die von marketagent.com in unserem Auftrag durchgeführte Studie⁹ ergab dazu, dass sich 68% der Befragten von Programmen zur BGF einen "persönlichen Mehrwert für sich" bzw. einen "messbaren Beitrag zur eigenen Gesundheit/ zum eigenen Wohlbefinden" wünschen. Insge-

 $^{9}\,\,$ vgl. marketagent.com ("Betriebliche Gesundheitsförderung")

samt 32,7%, als rund ein Drittel der Befragten, gaben explizit an, "Teil der Gruppe" sein zu wollen bzw. "gemeinsame Ziele in der Gruppe erreichen zu wollen". Dies unterstreicht die Bedeutung von gruppendynamischen Maßnahmen im Kontext der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Jedenfalls sollen die definierten Ziele kongruent mit den Interessen der MitarbeiterInnen sein. Demnach sollten Maßnahmen zur BGF Mitarbeiter-Innen individuell ansprechen und ihnen umfassendes sowie fundiertes Wissen und Know-How in den Bereichen Bewegung, Ernährung sowie mentale Fitness vermitteln. Diese Informationen bieten Arbeitnehmer-Innenn die Basis, um sich ein entsprechendes Verständnis für die wechselseitigen Wirkungen von ausreichend Bewegung, gesunder Ernährung und mentaler Fitness zu anzueignen.

Top-down Umsetzung | Einbindung von ExpertInnen & Role-Models

Für eine gelungene Umsetzung von Maßnahmen zur BGF spielt allerdings nicht nur die Motivation der MitarbeiterInnen eines Unternehmens eine entscheidende Rolle. Besonders das Management sowie generell Führungskräfte sind angehalten, mit gutem Beispiel voranzugehen und die Inhalte entsprechender Programme auf höchster Ebene vorzuleben. Eine Vorbildwirkung der Unternehmensführung ist für MitarbeiterInnen eine nachweisliche Motivation für die Nutzung von Angeboten zur BGF, so ergab die von marketagent.com in unserem Auftrag durchgeführte Studie¹⁰, dass immerhin 7,7% diese Vorbildwirkung motivierend finden. Gröben/Wenninger¹¹ verweisen hier darauf, dass Führungskräfte in ihrem Alltag bereits hohen Anforderungen ausgesetzt sind, weshalb es für sie sehr schwierig sein kann, neben dem Tagesgeschäft zusätzlich noch ein System für eine möglichst umfassende betriebliche Gesundheitsförderung einzuführen und aufrecht zu erhalten. Demnach gibt es für Führungskräfte Bedarf an Unterstützung in Form von Informationen über Qualifizierungen bis hin zu Hilfestellungen auf dem Gebiet der Gesundheitsförderung. Unser Ansatz dabei ist, diese Vorbildwirkung zu verstärken und weitere,

¹⁰ vgl. marketagent.com ("Betriebliche Gesundheitsförderung")

¹¹ vgl. Gröben/Wenninger (2005:11)

externe "Role-Models" wie aktive und ehemalige SpitzensportlerInnen bzw. Ernährungs- und SportwissenschaftlerInnen sowie ExpertInnen für mentale Fitness in den Prozess zu integrieren. Im Zuge von Projekten wie dem Sport- und Gesundheitsforum MENTAL. in Form oder der Initiative Gesunder Herbst bzw. den Erfolgswandertagen können alle TeilnehmerInnen in direkten Kontakt mit diesen besonderen Vorbildern kommen, von deren vielfältigem Know-How profitieren und somit proaktiv an ihrer Gesundheit arbeiten. Die von marketagent.com in unserem Auftrag durchgeführte Studie ergab hierzu, dass sich mehr als zwei Drittel der Befragten durch die Einbindung von externen ExpertInnen und Role-Models motiviert fühlen. Diese Einbindung kann dabei in vielfältiger Form, beispielsweise durch exklusive Events mit bekannten Sport-Legenden bzw. Sport- und ErnährungswissenschaftlerInnen oder Mental-TrainerInnen, erfolgen. Auch regelmäßige fachliche Anleitungen und Kontrolle durch ExpertInnen und TrainerInnen ist seitens der Befragten äußerst gewünscht. Hierbei ist zu beachten, dass die Expert-Innen und TrainerInnen nicht nur über die nötige wissenschaftliche Ausbildung und praktische Expertise verfügen, sondern auch über die nötige Gewerbeberechtigung¹² verfügen.

Regelmäßige Aktivierung | Emotionalisierung

Neben der Regelmäßigkeit ist auch die Emotionalisierung der MitarbeiterInnen ein wichtiges Kriterium für den Erfolg von Maßnahmen und Programmen zur BGF. Unserer Ansicht nach sollten diese daher möglichst nachhaltig sein und die TeilnehmerInnen effektiv für die Erreichung ihrer Ziele motivieren. Dies wird am einfachsten durch eine langfristige Aktivierung der MitarbeiterInnen sowie das Schaffen emotionaler "Touchpoints" und Zwischenziele erreicht. Die von marketagent.com in unserem Auftrag durchgeführte Studie zeigt, dass sich über 35 Prozent der befragten MitarbeiterInnen "regelmäßige fachliche Anleitungen bzw. regelmäßige Überprüfungen durch ExpertInnen und TrainerInnen" wünschen. Programme zur BGF sollten daher nicht versuchen, in möglichst

kurzer Zeit besonders intensiv zu wirken, sondern besser langfristig und nachhaltig zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens der MitarbeiterInnen beitragen.

Ein Beispiel für gelungene Emotionalisierung durch das Setzen von Zielen ist das Konzept der Firmenchallenge. Diese wird seit 2017 jährlich in Niederösterreich von der NÖ Landesregierung durchgeführt und ermittelt die aktivsten Firmen des Bundeslandes. Die MitarbeiterInnen der teilnehmenden Firmen können dabei auf vielfältige Art und Weise in einer Kampagnenzeit von drei Monaten Bewegungsminuten sammeln und ihrem Unternehmen so zum Gewinn der Gesamtwertung verhelfen. Auf die ab 2019/2020 stattfindende Wiener Firmenchallenge wird in weiterer Folge ebenfalls noch näher eingegangen.

Innere und äußere Impulse

Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung müssen verschiedene Impulse für die MitarbeiterInnen setzen. Wichtig ist dabei, dass diese Impulse vielseitig sind und sowohl von innen, als auch von außen kommen. Denn wenn ArbeitnehmerInnen ein breites Spektrum an unterstützenden und aktivierenden Maßnahmen vorfinden, steigt die Wahrscheinlichkeit, jeden Mitarbeiter bzw. jede Mitarbeiterin individuell optimal ansprechen zu können.

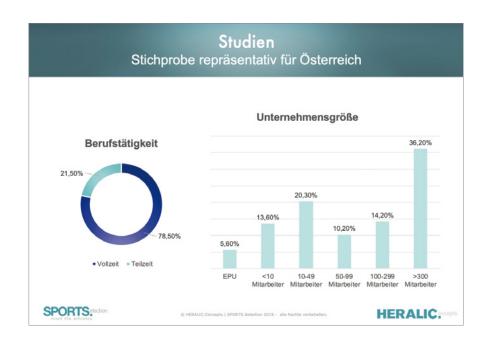
Ein innerer Impuls könnte dabei z.B. gesunde bzw. vegetarische oder vegane Kost in der Firmenkantine sein, äußere Impulse wären beispielsweise die Teilnahme an Veranstaltungen mit dem thematischem Schwerpunkt Gesundheit am Arbeitsplatz, die Einladung von ExpertInnen und Speakern für Vorträge, ein eigenes Firmenteam bei Sportevents wie dem Vienna City Marathon und ähnlichem zu stellen etc. etc.

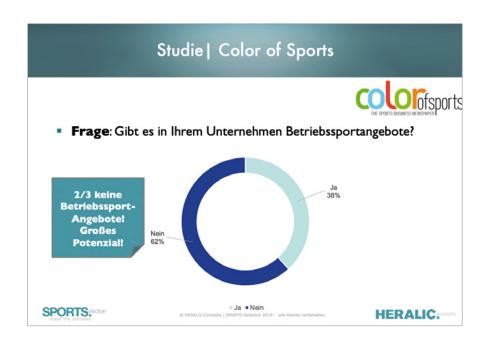
¹² Im Bereich der Salutogenese (lateinisch salus "Gesundheit", "Wohlbefinden" und -genese, also etwa "Gesundheitsentstehung") kann die Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung der WKO Auskunft geben.

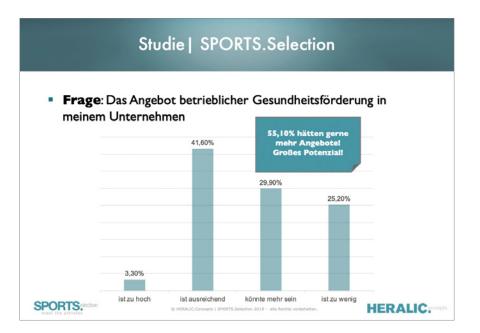
Studien | durchgeführt von marketagent.com Online ReSEARCH

Um die theoretischen Erkenntnisse sowie unsere Überlegungen aus den vorangehenden Kapiteln einem Praxistest unterziehen zu können, wurde die Studie¹³ "Betriebliche Gesundheitsförderung" von "HERALIC.Concepts | SPORTS.Selection" in Auftrag gegeben. Durchgeführt vom digitalen Markt- und Meinungsforschungsinstitut marketagent.com, liefert die vorliegende Studie repräsentative Erkenntnisse rund um die betriebliche Gesundheitsförderung sowie den entsprechenden Bedürfnissen von ArbeitnehmerInnen. Auch die repräsentative Studie¹⁴ "Betriebssport", die marketagent.com im Auftrag von "Color of Sports" durchführte, möchten wir hier miteinfließen lassen.

¹⁴ vgl. marketagent.com ("Betriebssport")

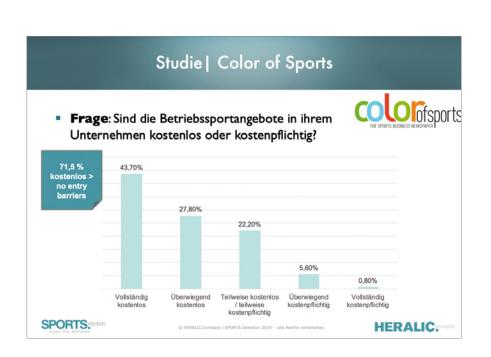


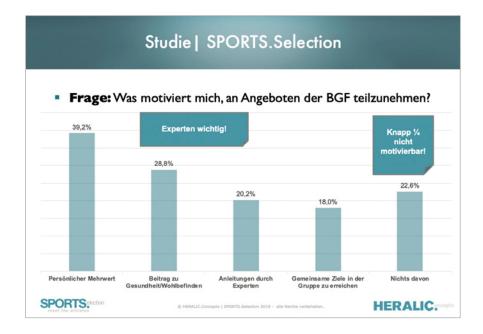


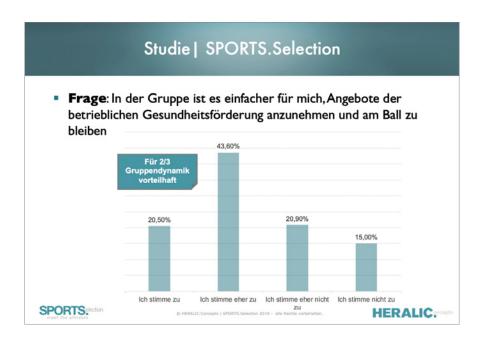


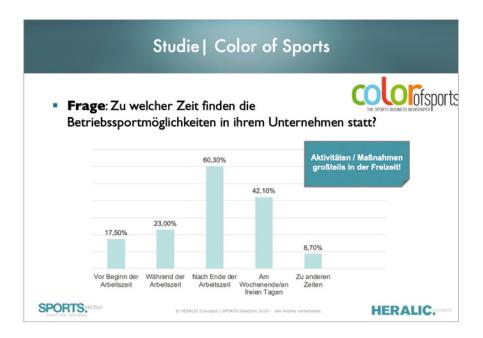
¹³ vgl. marketagent.com ("Betriebliche Gesundheitsförderung")

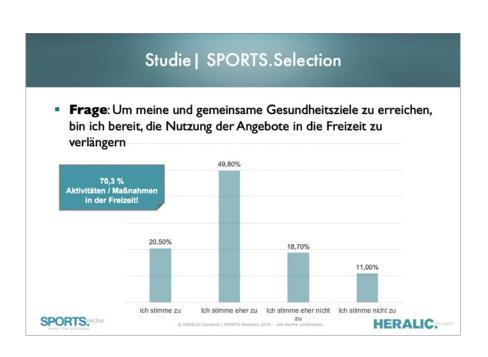
Studie | SPORTS. Selection • Frage: Ich wünsche mir seitens meines Arbeitgebers mehr Angebote und Unterstützung im Bereich 44,20% Bewegung/Sport 38,9% 38,90% Männlich 42,7% Weiblich 34,5% 18 - 29 Jahre 45,5% 31,00% 30 - 39 Jahre 40,5% 40 - 49 Jahre 40,0% 50 - 69 Jahre Mentale Fitness/Resilienz Bewegung/Sport Ernährung SPORTS: lector HERALIC:

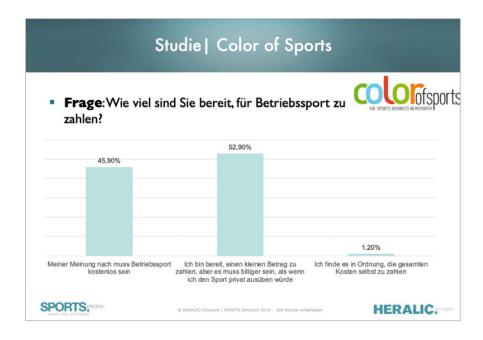


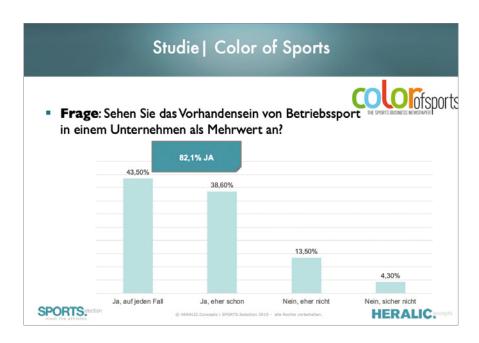












HERALIC.Concepts | SPORTS.Selection Events | Projekte | Programme | Initiativen

Folgend werden jene Formate und Initiativen vorgestellt, mit denen wir unsere Philosophie von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz aktiv in die Tat umsetzen. Dabei wird speziell auf das Sport- und Gesundheitsforum MENTAL. in Form, die Initiative "Gesunder Herbst" mit dem Highlight des "Erfolgswandertag", als auch auf die neu konzipierte Wiener Firmenchallenge eingegangen.

Mental. in Form - das Sport- und Gesundheitsforum

MENTAL. in Form ist ein einzigartiges Sport- und Gesundheitsforum in Österreich, bei dem bekannte Sport-Legenden und ExpertInnen (Sport- und ErnährungswissenschaftlerInnen und SportmedizinerInnen sowie psychologische BeraterInnen) ihr Know-how an die TeilnehmerInnen weitergeben. Im Fokus des Events stehen neben der mentalen und körperlichen Fitness auch die private sowie die betriebliche Gesundheitsförderung. In Kooperation mit namhaften Partnern wie der younion_Die Daseinsgewerkschaft sowie der Unterstützung von Seiten der Wirtschaftskammer Wien, Arbeiterkammer Wien und Bundesportorganisation (BSO) sowie Wirtschaftspartnern kann MENTAL. in Form auf geballte Fachkompetenz bauen.

Nachdem Motto "Menssana in corporesano" erhalten die Teilnehmer Innen im Tagesseminar authentische Einblicke in die Themen Ernährung, Bewegung/Sport (im Alltag), mentale Fitness und Resilienz sowie Motivationstechniken und Erfolgsstrategien von Weltmeister Innen, Olympiasieger Innen, Extremsportler Innen und Spezialist Innen, welche Sie für ein selbstbestimmtes, gesundes und erfolgreiches Privat- und Berufsleben nützen können.

Bezugnehmend auf die von marketagent.com für HERALIC.Concepts | SPORTS.Selection durchgeführte Studie, integriert MENTAL. in Form zahlreiche Motivationsfaktoren der BGF in das Veranstaltungskonzept. So wünschte sich mehr als ein Drittel der Befragten regelmäßige fachliche Anleitungen bzw. regelmäßige Überprüfungen durch ExpertInnen und

TrainerInnen. Auch exklusive Events unter Einbindung von ExpertInnen & Sport-Legenden fand regen Zuspruch. Das Sport- und Gesundheitsforum MENTAL. in Form bietet den TeilnehmerInnen die einzigartige Möglichkeit, sich direkt mir verschiedensten ExpertInnen aus den Bereichen "food-move-mind" auszutauschen und von deren Know-How zu profitieren. Die Sport-Legenden sorgen mit ihren Erfahrungen darüber hinaus für einen speziellen Wissenstransfer, Motivation und Sensibilisierung. MENTAL. in Form fokussiert darauf, einen spürbaren Impuls zur Gesundheit der TeilnehmerInnen zu leisten sowie die Eigenverantwortung der Anwesenden gezielt zu fördern, um damit einen persönlichen Mehrwert für jeden Einzelnen zu kreieren. Damit finden auch die beiden stärksten Motivationsfaktoren der Studie Beachtung.

Gesunder Herbst | Erfolgswandertag

Der Gesunde Herbst ist eine Initiative, die ähnlich wie MENTAL. in Form, ein ganzheitliches Konzept zur Förderung der Gesundheit der Österreicherinnen und Österreicher verfolgt.

Im Oktober 2018 wurde die Idee erstmals zusammen mit der Fachgruppe Personenberatung und Personenbetreuung in der Wirtschaftskammer Wien initiiert, die zum Ziel hat, die Wienerinnen und Wiener bei der Führung bzw. beim Finden eines gesunden Lebensstils zu unterstützen. Neben zahlreichen Informations- und Aktivitätsevents fand als Abschluss und Höhepunkt der Initiative Gesunder Herbst am 26. Oktober der Erfolgswandertag in Wien statt, zu dem sich Interessierte völlig kostenlos anmelden konnten.

Die Ski-Legende Michaela Dorfmeister sowie Skisprung-Ass Andreas Goldberger begleiteten die Wandergruppe entlang des Stadtwanderwegs 9 durch den zentralen Wiener Prater.

Gemeinsam mit den Wiener ExpertInnen für Ernährung, Sport und mentale Fitness gaben die Sport-Legenden den Wanderern entlang des Weges viele Tipps und Tricks rund um die Themen Ernährung, körperliche Fitness und mentale Stärke.

Anschließend an die Wanderung konnten sich die TeilnehmerInnen am Gelände im Wiener Prater kostenlos von den zahlreichen ExpertInnen für "food-move-mind" in der Wirtschaftskammer Wien beraten lassen. Darüber hinaus hielt Andreas Goldberger seinen Motivationsvortrag "Lebensschule Spitzensport" für die Wandergruppe.

Wiener Firmenchallenge

Die Wiener Firmenchallenge wird 2019/20 die ersten Male durchgeführt. Anhand des Vorbilds der Niederösterreichischen Firmenchallenge, welche die sportlichsten Firmen Niederösterreichs ermittelt, sollen künftig auch die MitarbeiterInnen der Wiener Unternehmen zu mehr Bewegung animiert werden. Großes Ziel der Wiener Firmenchallenge ist es, mehr Wienerinnen und Wiener zur regelmäßigen Bewegung zu motivieren und den Sport nachhaltig in ihren Arbeitsalltag zu integrieren.

Zielgruppe sind alle bei Wiener Unternehmen beschäftigten Erwerbstätigen, der Wettbewerb soll alle Altersgruppen und Geschlechter gleichmäßig ansprechen und vor allem Menschen, die sich bisher noch nicht regelmäßig bewegten zu einem sportlicheren Leben bringen und so auch das Teamgefüge in den einzelnen Unternehmen stärken.

Über einen Zeitraum von drei Monaten werden mittels digitaler Tracking Systeme die sportlichen Aktivitäten der TeilnehmerInnen aufgezeichnet, Bewertungsgrundlage sind Bewegungsminuten. So fließen alle Minuten, welche die TeilnehmerInnen gehend, laufend, schwimmend, auf dem Fahrrad, etc. verbringen, in die abschließende Bewertung mit ein. Alle Zwischenstände, sowohl individuell, als auch als Gesamtunternehmen und natürlich auch im Vergleich zu den anderen Unternehmen (in 5 Kategorien – vom EPU bis zum Konzern) können im Laufe des Wettbewerbs und danach auf einer Website nachvollzogen werden.

Im Jahr 2018 erhielt die niederösterreichische Version der Firmenchallenge bereits sehr positive Resonanz und konnte rege Beteiligung verbuchen: So nahmen in den drei Testmonaten mehr als 200 Firmen respektive mehr als 1.700 User an der Challenge teil. Bei über 58.000 registrierten Aktivitäten wurden dabei rund 4 Millionen Bewegungs-

minuten verzeichnet. 2019 verzeichnet die NÖ Firmenchallenge bereits über 6 Mio. Bewegungsminuten im Aktionszeitraum.

Fazit

Laut der Studie "Betriebliche Gesundheitsförderung" (durchgeführt von marketagent.com im Auftrag von HERALIC.Concepts | SPORTS.Selection) finden weniger als die Hälfte (44,9%) der Befragten, dass es in ihrem Unternehmen genug Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung gibt. 55,1% hingegen sprechen sich für einen Ausbau der Programme zur BGF aus. Am stärksten gewünscht ist dieses "mehr" an BGF im Bereich der mentalen Fitness. 44,2% der Befragten möchten demnach ihre Resilienz, also die psychische Widerstandsfähigkeit stärken. Immerhin 38,9% sprechen sich für mehr Sport- und Bewegungsmaßnahmen aus und 31,9% legen Wert auf mehr Maßnahmen im Bereich Ernährung. Diese Werte zeigen, dass Unternehmer im Zuge ihrer Programme und Maßnahmen zur BGF nicht nur auf die körperliche Gesundheit der ArbeitnehmerInnen im Sinne von Bewegung und Ernährung achten sollten, sondern speziell auch die mentale Fitness gezielt unterstützt werden muss.

Besonders relevant ist die Frage nach jenen Faktoren, welche die ArbeitnehmerInnen für Programme zur BGF begeistern können. Mit 39,2% Zustimmung erachten viele Befragte den persönlichen Mehrwert als am Wichtigsten. Auch der messbare Beitrag zu Gesundheit und Wohlbefinden erhält mit 28,8% großen Zuspruch. Ebenso bedeutend ist die Involvierung von ExpertInnen und TrainerInnen, so wünschen sich 20,2% der Befragten regelmäßige fachliche Anleitungen durch diese und 15% regelmäßige Kontrollen und Überprüfungen. Auch die Faktoren Teamwork und Gruppendynamik werden als relevant eingestuft, so finden es 14,7% der Befragten wichtig, Teil einer Gruppe zu sein, 18% empfinden es als motivierend, gemeinsam in der Gruppe Ziele zu erreichen. Der Wissenstransfer durch ExpertInnen kommt auf 11,9% Zustimmung, die Teilnahme an exklusiven Events, bei denen solche ExpertInnen ihr Wissen theoretisch und praktisch vermitteln überzeugt 10,6% der Befragten. 7,7% wünschen sich eine Vorbildwirkung der Unternehmensführung/des Managements und 7,4% finden Tools und Apps, die bei der Erreichung

von Zielen helfen motivierend. 22,6% schließlich, und damit annähernd ein Viertel der TeilnehmerInnen, lässt sich durch keine der angeführten Maßnahmen zur Teilnahme an Programmen zur BGF motivieren.

Deutlich mehr als die Hälfte (64,1%) der Befragten bevorzugen gruppendynamische Prozesse und sind in der Gruppe leichter zu Maßnahmen der BGF zu motivieren. 70,3 Prozent sind bereit, entsprechende Angebote vor bzw. nach der Arbeitszeit zu nutzen, also die eigene Freizeit zu investieren.

Abschließend bleibt festzuhalten: Die Studie offenbart großes Potential für Unternehmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Neben der Beachtung der wichtigsten Faktoren wie Gruppendynamik, der Miteinbeziehung von ExpertInnen bzw. der nachhaltigen Schaffung von Bewusstsein für die Thematik BGF, liegen große Möglichkeiten in der Aktivierung jener MitarbeiterInnen, die sich bis dato noch nicht für entsprechende Programme und Maßnahmen begeistern ließen. Mit knapp einem Viertel der Befragten fällt dieser Anteil nicht gering aus.

Am besten könnte dies durch ganzheitliche Ansätze und die damit verbundene Schaffung von Synergien funktionieren. Mittels Eventreihen wie MENTAL. in Form, dem Gesunden Herbst oder auch der Firmenchallenge versuchen wir seitens HERALIC.Concepts | SPORTS.Selection Impulsgeber zu sein. Unsere Konzepte fokussieren darauf, die TeilnehmerInnen individuell anzusprechen, geben ihnen aber gleichzeitig die Möglichkeit, gruppendynamisch aktiv zu sein. Sie beziehen das erprobte Know-how von ExpertInnen sowie von Sport-Legenden mit ein und leisten so einen Beitrag zur Etablierung von nachhaltigem Bewusstsein für Gesundheit & Wohlbefinden.

Zahlen, Daten, Fakten – aktueller Gesundheitszustand österreichischer Unternehmen

Von Mag. Roland Grabmüller MA

Zu Beginn möchte ich auf den allgemeinen Gesundheitszustand der österreichischen Bevölkerung eingehen. Dieser hat in weiterer Folge natürlich Auswirkungen auf den Gesundheitszustand von Mitarbeiter/Innen in österreichischen Unternehmen. Eine weitere entscheidende Rolle im Hinblick auf die Gesundheit von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen diesbezüglich spielen der digitale und kulturelle Wandel in Österreich. Laut Gesundheitsbericht 2016 des Ministeriums für Gesundheit und Frauen beträgt in Österreich die Lebenserwartung von im Jahr 2014 geborenen Mädchen 83,7 Jahre und für neugeborene Buben 78,9 Jahre. Mit 15 Jahren leiden 36% der Bevölkerung an einer dauerhaften Krankheit oder haben ein chronisches Gesundheitsproblem. Die häufigsten Ursachen sind Rückenschmerzen und Allergien mit je 24% gefolgt von Bluthochdruck mit 21% und Nackenschmerzen mit 19%. Vor allem, der durch den digitalen Wandel verursachte Bewegungsmangel, trägt zu einer erhöhten Erkrankung des Muskel-Skelett-Systems bei. Nicht zu vergessen ist die steigende Anzahl an psychischen Krankheiten, die mittlerweile 8% beträgt.

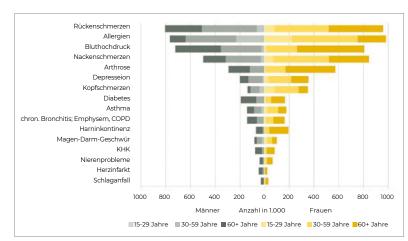


Abb. 1: Ausgewählte chronische Erkrankungen/Gesundheitsprobleme in Österreich in Altersgruppen und Geschlecht.

Statistik Austria – Österreichische Gesundheitsbefragung 2014, Berechnung und Darstellung GÖG

Krankenstandniveau in österreichischen Unternehmen

Der Gesundheitszustand österreichischer Unternehmen lässt sich anhand des Fehlzeitenreports des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, statistischen Auswertungen seitens der Statistikabteilung der AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) und des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger gut darstellen.

2018 waren die Krankstände im Vergleich zum Jahr 2017 nahezu unverändert – die Beschäftigten verbrachten durchschnittlich 12,5 Kalendertage im Krankenstand. Das aktuelle Krankenstandsniveau ist im längerfristigen Rückblick deutlich niedriger, als beispielsweise 1980 mit einem Höchststand von 17,4 Kalendertagen. Grund dafür, ist eine deutliche Reduktion von Arbeitsunfällen sowie die Änderung der Wirtschaftsstruktur. Stark auffallend ist, dass im Zeitraum von 1974 bis 2017 die Unfallhäufigkeit bei Arbeiter/Innen um insgesamt 51% abnahm, jene bei Angestellten um 32%.

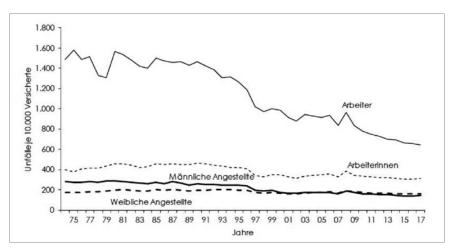


Abb. 2: Entwicklung von Unfallquote (einschließlich Wegunfälle) nach Stellung und Geschlecht

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt 2017, Wifo Berechnungen

Einfluss auf den Gesundheitszustand von Unternehmen haben auch Berufskrankheiten, wobei es hierbei sehr wahrscheinlich zu einer Veränderung im Ranking kommen wird. Durch die Globalisierung und den technologischen Wandel ändert sich die "Art" der Arbeit und somit auch der Belastung, welche auf den Menschen einwirkt. Viele manuelle beziehungsweise einfache Tätigkeiten werden immer öfter durch Maschinen oder Automatisierung ersetzt. Hierbei spielen Faktoren wie die Kollaboration Mensch – Maschine und der Einsatz von Exoskeletten eine entscheidende Rolle.

Im Jahr 2018 wurden 1140 Berufskrankheiten von Erwerbstätigen anerkannt.



Abb. 3: Anerkannte Berufskrankheiten 2018 Auszug aus der AUVA Statistik 2018

Krankenstandsursachen

Hinsichtlich der Krankenstandsursachen stechen zwei Krankheitsgruppen hervor. Die des Muskel-Skelett-Systems und die des Atmungssystems. Diese zwei Krankheitsgruppen verursachten fast 50% der Krankenstandsfälle und 40% der Ausfallszeiten im Jahr 2018. Auffallend ist auch, dass sich die Anzahl der psychisch bedingten Krankenstandstage seit Mitte der 1990er-Jahre fast verdreifacht hat. Zu beobachten ist des Weiteren, dass dieser rasante Anstieg seit 2012 wieder deutlich abflacht.

	Krankenstandfälle		
	M und F	Männer	Frauen
Gesamt	4.146 606	2.149 765	1.996 841
Krankheiten des Atmunssystems	1.534 865	784 058	750 807
Bestimmte infektiöse und parasitäre Krankheiten	669 447	358 670	310 807
Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes	548 681	316 540	232 141
Verletzungen, Vergiftungen und bestimmte andere Folgen äußerer Ursachen	431 589	234 000	107 589
Krankheiten des Verdauungssystems	210 297	109 104	101 193
Psychische und Verhaltensstörungen	99 925	38 652	61 273
Krankheiten des Nervensystems	84 094	32 418	51 676

Abb. 4: Krankenstandsursachen 2018 nach Geschlecht Hauptverband des österreichischen Sozialversicherungsträger 2018, Wifo Berechnungen

Die Länge der Krankenstandsdauer divergiert sehr stark unter den Krankenstandsgruppen, wobei die psychischen Erkrankungen mit 35,7 Tagen, die Muskel-Skelett-Erkrankungen mit 15,7 Tagen, die Verletzungen und Vergiftungen mit 19,4 Tagen weit über dem Gesamtdurschnitt von 12,5 Kalendertagen liegen. Die Unterschiede in der Krankenstandsdauer haben verschiedenste Gründe.



Abb. 5: Krankenstanddauer in Tagen und nach Krankheitsgruppen 2017 Hauptverband des österreichischen Sozialversicherungsträge 2017, Wifo Berechnungen

Ausblick in die Zukunft und mögliche Maßnahmen zur Reduktion von Arbeits- und lebensstilbedingter Erkrankungen

Im Hinblick auf den aktuellen allgemeinen Gesundheitszustand und den demographischen Wandel der österreichischen Bevölkerung, bedarf es unterschiedlichster Maßnahmen, um eine Verbesserung der Ist-Situation zu erzielen. Zur Verbesserung der "Volksgesundheit" bedarf es mit Sicherheit mehrerer wirkungsvoller Maßnahmen als in der Vergangenheit, auch hinsichtlich des Bewegungsverhaltens, da viele Krankheiten aufgrund von Bewegungsmangel entstehen.

Bewegungsmangel ist also als "wichtigster" unabhängiger Risikofaktor für viele dieser Erkrankungen zu sehen und hauptverantwortlich für hohe direkte und indirekte Kosten des österreichischen Gesundheits-

systems. Des Weiteren führt jahrelanger Bewegungsmangel zu einem Verlust an Produktivität, kann Pflegebedürftigkeit zur Folge haben und schränkt die Lebensqualität ein. Obwohl Österreich ein sehr gut entwickeltes Gesundheitssystem hat, liegt es im Hinblick auf die Summe an gesunden Lebensjahren nicht im EU-Spitzenfeld.

Bewegungsempfehlung für Erwachsene

Um einen substanziellen gesundheitlichen Nutzen zu erzielen, sollten Erwachsene pro Woche mindestens 150 Minuten an körperlicher Aktivität mit mittlerer Intensität oder 75 Minuten mit höherer Intensität erreichen und zusätzlich muskelkräftigende Übungen durchführen. Sinnvoll wäre es, die Aktivitäten auf möglichst viele Tage pro Woche zu verteilen, wobei jede Einheit mindestens zehn Minuten dauern soll.

Strategien für Unternehmen

In Unternehmen sollten BGF-Programme (betriebliche Gesundheitsförderung) und ergonomische Arbeitsplatzanpassungen Teil der Unternehmensphilosophie sein, da diese auch maßgeblich zum wirtschaftlichen Erfolg beitragen können. Diesbezüglich sollte der demographische Wandel nicht außer Acht gelassen werden, denn dieser wird auch Einfluss auf Unternehmen haben. Der bereits begonnene Strukturwandel in den Belegschaften lässt den Anteil älterer Mitarbeiter/Innen deutlich steigen, gleichzeitig wird die Akquirierung von jungen, gut ausgebildeten Erwerbstätigen immer schwieriger. Viele Unternehmen kennen dieses Problem, sind aber nicht optimal auf die bevorstehenden Veränderungen vorbereitet. Lösungsansätze müssen unternehmensspezifisch aufgestellt werden. Was diese Thematik betrifft möchte ich hier einige Lösungsansätze darstellen:

- Personalpolitik: Alterssensible Laufbahngestaltung, Jobrotation, altersgemischte Teams
- Arbeitsorganisation: Bewertung der Arbeitsplätze auf besonders belastende Tätigkeiten für Ältere, altersdifferenzierte Leistungsanforderungen

- Arbeitszeitgestaltung: Gezielte Pausenkultur und Pausengestaltung zur Regeneration, Wahlmöglichkeiten bei Arbeitszeiten schaffen
- Gesundheitsschutz: ergonomische Arbeitsplatzgestaltung zur Reduktion von physischen Belastungen
- Qualifizierung: Systematische Nutzung des Erfahrungswissens von älteren Mitarbeiter/Innen, Etablierung von altersgemischten Teams zur Gewährleistung von Wissens- und Erfahrungstransfer und zur Nutzung der unterschiedlichen Stärken von Jüngeren und Älteren

Präventionsprogramme der österreichischen Sozialversicherung

Mittlerweile bieten die österreichischen Sozialversicherungsträger unterschiedlichste Präventionsprogrammean, die sich den vorherbeschriebenen Thematiken annehmen und Maßnahmen im Rahmen der Gesundheitsprävention setzen. Nachfolgend möchte ich hier einige Beispiele dieser Programme vorstellen.

Die AUVA hat ein kostenloses Programm (AUVAfit) für Unternehmen entwickelt, mit dem Ziel Fehlbeanspruchungen durch arbeitsbedingte psychische Belastungen und arbeitsbedingte Belastungen des Bewegungs- und Stützapparats, sowie deren Wechselwirkungen zu vermeiden bzw. zu beseitigen. AUVAfit besteht aus den Modulen Ergonomie und Arbeitspsychologie, die je nach Bedarf kombiniert oder getrennt in Anspruch genommen werden können. Experten der AUVA analysieren, an vorab definierten Arbeitsplätzen, physische und psychische Belastungen und erstellen anhand der Ergebnisse ein Entwicklungskonzept beziehungsweise ein Projekthandbuch inklusive empfohlener Maßnahmen. Um eine Nachhaltigkeit zu gewährleisten, werden nach einem standardisierten Zeitraum Wirksamkeitsanalysen durchgeführt. Dieses Präventionsprojekt verfolgt einen anderen Ansatz als zum Beispiel BGF-Programme, die zum Ziel haben, die Qualität von Arbeitsplätzen zu verbessern. Hierbei handelt sich also um eine Änderung der Arbeitsplatzverhältnisse. Die Verhältnisprävention will Einfluss auf Gesundheit, Krankheit, Ausfallsraten etc. nehmen, indem sie Arbeitsplätze verändert oder z.B. ergonomisch an den Menschen anpasst. Die Verhaltens-

prävention hingegen, zielt darauf ab durch Informationen, Aufklärung oder Schulungen einen positiven Einfluss auf das Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter/Innen zu erreichen.

Im Jahr 2015 wurde ein weiteres erfolgreiches Programm namens "Hepa" (Health Enhancing Physical Activity) in der Steiermark gestartet. Das besondere hierbei ist, dass sich mehrere Sozialversicherungsträger (AUVA, SVA, PV, SVB, VAEB, STGKK) und die drei Sportdachverbände (ASKÖ, ASVÖ, Sportunion) mit ausgewählten Experten daran beteiligen. "HEPA" soll Personen nach einem Kur- oder Rehabilitationsaufenthalt zur täglichen Bewegung motivieren und damit die Erfolge der stationären Behandlungen nachhaltig festigen. Projektträger ist die Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft, die wissenschaftliche Evaluierung und Begleitung erfolgt durch das Institut für Sportwissenschaft der Karl-Franzens-Universität Graz. Ziel ist es, dieses Programm österreichweit auszurollen und somit positiven Einfluss auf das Bewegungsverhalten der Bevölkerung zu nehmen.

Abschließend möchte ich noch das Programm "Fit2work" erwähnen. Dieses ist ein kostenloses Beratungsangebot für Personen und Unternehmen zum Thema Arbeit und Gesundheit, welches seit 2013 flächendeckend in ganz Österreich verfügbar ist. "Fit2work" berät Personen, die aufgrund gesundheitlicher Probleme ihren Arbeitsplatz gefährdet sehen oder Schwierigkeiten haben eine Arbeit zu bekommen. Österreichische Unternehmen können eine kostenlose "Fit2work" Beratung in Anspruch nehmen, um Unterstützung bei Maßnahmen zur (Re)-Integration von Mitarbeiter/Innen mit gesundheitlichen Problemen zu erhalten.

Fazit

Mittlerweile gibt es eine Reihe von erfolgreichen Programmen und Maßnahmen, die das Ziel verfolgen den Gesundheitszustand der österreichischen Bevölkerung und den Gesundheitszustand in Unternehmen zu verbessern. Durch meine jahrelange berufliche Tätigkeit sowohl in der Rehabilitation als auch im Bereich der Prävention (Leitung von Ergonomieprojekten und Beratungen in österreichischen Unternehmen) konnte ich persönlich erfahren, welch positiven Einfluss oben erwähnte

Maßnahmen auf die Gesundheit und den Unternehmenserfolg haben. Ein weiterer Schritt, der zu einer positiven Entwicklung beitragen kann, ist eine verbesserte Aufklärung und Informationsverbreitung hinsichtlich kostenloser Präventionsprogramme. Ein beträchtlicher Teil der österreichischen Bevölkerung, aber auch viele Betriebe wissen nicht ausreichend darüber Bescheid, dass es eine Reihe dieser kostenlosen Programme in Österreich gibt. Gerade in einer sich verändernden Gesellschaft und fortschreitender Globalisierung sowie schnellen technologischen Wandels in der Arbeitswelt ist es unabdingbar, Maßnahmen zur Reduktion von arbeits- und lebensstilbedingter Erkrankungen zu setzen, sowie strukturelle Veränderungen durchzuführen, um in der Zukunft als Individuum und gesundes Unternehmen bestehen zu können.

Nudging Tools to Promote Physical Activity at the Workplace

By Dr. Peter Gröpel and MSc Veronika Tief

Introduction

It was in the early 1990s when the urinal fly was introduced into Amsterdam's Schiphol Airport. For some reason, men often lack a certain precision when it comes to their, hum, aiming into the toilet bowl. This is bad enough at home, but it is multiplied many times over in a busy airport restroom. So the cleaning department at Schiphol decided to etch an image of a black house fly onto the bowls of the airport's urinals, just to the left of the drain. As a result, spillage declined by up to 80%. It turned out that if you give men a target, they cannot help but aim at it. No need to think about the fly or read a user's manual; just an instinctive reaction with a considerable effect.

Nowadays, the urinal fly is probably the best-known example of a nudge, a term which refers to any aspect of the choice architecture that alters people's behavior in a predictable way without forbidding any options or significantly changing their economic incentives (Thaler & Sunstein, 2009). The interesting feature of these urinals is that they are deliberately designed to take advantage of an inherent human male tendency. We argue in this chapter that, similar to the example above, inherent human nature and environmental designs can be utilized in the same manner to endorse other behaviors, including physical activity. Just like the fly promotes aiming, different nudges based on the same principles can be used to promote a more active lifestyle. We start this chapter by describing principles of an effective nudging and then address specific nudging tools that have been introduced to increase employees' physical activity behavior both inside and outside of the workplace.

The EAST Model

Nudging refers to influencing people's behavior without imposing rules, bans or coercion. The concept comes from behavioral economics and

comprises interventions that influence people's behavior by changing the way a situation is presented. Thus, rather than forcing behavior by rules and norms, nudging describes the process of "gently pushing" someone to do something, for example by placing the salad bar near the cafeteria entrance to promote a healthy diet. The Behavioural Insights Team (BIT, 2014) has identified four key principles for nudging people's behavior: make it Easy, Attractive, Social, and Timely (EAST). Depending on the context, behavioral intervention may combine all principles of the EAST model or only use some of them to become effective. These principles are described below.

Make it easy. The first principle refers to ways of making it easier for someone to do or choose something. The most powerful tools to "make it easy" include the use of defaults, reduction of effort, and simplification of messages. People have a strong tendency to go with the default or preselected option, because it is easy to do so. For example, in nations that require citizens to explicitly opt out of organ donation, the organ-donor rate is thrice as high than in nations that require citizens to explicitly opt in. Another way to promote an action is to make the action more likely by reducing hassle costs. The effort required to perform often puts people off, and thus reducing the effort can enhance the people's uptake or response rate. For example, university attendance amongst under-represented groups rose by 8% when the application forms for financial support were filled in and submitted on behalf of the applicant than when applicants were simply provided with the information about the possibility to get financial support (Bettinger et al., 2012). Finally, simplifying messages can have a powerful impact on people's behavior, especially when the communication becomes clear and action-oriented. For example, to promote active use of stairs instead of elevators, many companies use stair-leading footprints. This is a much clearer and more action-oriented message than, for instance. sending out an email describing the health-related benefits of stair climbing. In sum, changing the presentation of the choices and actions can have a huge effect on what people ultimately stick with.

Make it attractive. This principle helps to promote behaviors by attracting attention and designing rewards for maximum effect. People are more likely to take an action towards which their attention is drawn. There are many ways to attract attention, typically including the use of

images, sound, color or personalization. For example, using personalized emails, rather than generic messages, increased people's willingness to donate a day's salary to charity by 7% (BIT, 2013). Moreover, when the personalized emails were combined with providing rewards, in this case sweets branded with a charitable giving message, the donation rate increased by another 5%. It is no secret that individuals are more likely to take a particular action if they have an incentive to do so. Financial incentives are often effective, but alternative incentive designs, such as lotteries, rebate cards, self-image or gamification, may also work well. Many companies, for example, provide funds to their customers for a specific purchase or for loyalty to the company.

Make it social. Individuals are heavily influenced by what other people do and say. The "make it social" principle therefore addresses social influence in order to draw implications for behavioral interventions. In particular, this principle addresses social norms, the power of networks. and commitment to others. Social norms are the values, expectations, and unwritten rules of behavior that are considered acceptable in a group or society and thus offer guides for behavior. Consequently, describing what most people do in a particular situation encourages others to do the same, be it reducing energy consumption when people know that others in similar households use less energy than they do or taking the stairs rather than the lift when their colleagues do the same. Social networks are a powerful source of information in this sense and substantially shape people's decisions and actions. Well-known examples are product and service ratings, often in form of stars or likes, that are visible on various comparison websites. The higher the rating provided by others, the more likely it is that we choose the same product or service. Moreover, social networks enable people to strengthen their commitment for a particular behavior. In other words, individuals can voluntarily "lock themselves" into doing something by making it public in advance. For example, many people share their New Year resolutions with their friends on social media in order to "push" themselves to accomplish their goals. Another example are team goals, which motivate an individual to perform more than usual because they feel committed to the other team members.

Make it timely. Timing matters. People respond differently to prompts depending on when they occur. Behavioral interventions are more likely

to be effective when they provide immediate feedback, and when people are most receptive – particularly around natural "cyclic" transitions (e.g., New Year, semester start) and major life events (e.g., starting college, new job, relocation, getting married). Consequently, behavioral interventions may be profitably introduced around these events. Many gyms, for example, provide a fee reduction for new members in January to benefit from their New Year resolutions. Immediate feedback is another powerful tool to nudge people's behavior. A nice example are speed displays next to the road that give drivers feedback about their speed, including a smile every time they attend the permitted maximum speed. Hence, people tend to adjust their behavior when they see that it has immediate benefits.

Promoting Physical Activity at the Workplace

How can employers use the EAST framework to promote their employees' physical activity behavior inside and outside of the workplace? We answer this question by combining existing practical experience with scientific evidence. In our lab, we analyze physical activity interventions that have been applied in recent successful health programs. This analysis comprises outstanding health promotion programs that include an exercise intervention and have won the C. Everett Koop National Health Award. Notably, an important requirement of the Koop Awards is that winners are able to document results, both in terms of health improvement and economic impact. Therefore, practical applications of these interventions have proven effective. Our analysis is based on 76 health promotion programs that have been awarded to date. The most widely used interventions or tools are described below.

Onsite fitness facility. One of the most effective tools to "make it easy" for employees to become more physically active is an onsite fitness centrum. Time and access are the most commonly reported barriers to physical activity (Sherwood & Jeffery, 2000), thus providing the access to exercise facilities is a direct way to promote more active lifestyle. Optimally, the onsite fitness centrum also provides shower facilities (also accessible to employees who, for example, prefer biking to driving to work), a variety of group exercise classes, and fitness staff who provide

instruction and support. Group exercises are a huge advantage because they also help to "make it social", that means, to develop social norms for exercising among employees and to strengthen the employees' commitment. Some companies also enable employees' family members to use the fitness center at reduced cost, which further improves the social aspect. Membership fees, interestingly, do not represent a barrier. Some companies provide the onsite gym completely for free, other companies let their employees pay for the service, but use an activity-based incentive plan to "make it attractive". For example, employees are rebated half of their membership costs if they visit the fitness center at least twice a week. Indeed, financial incentives are well-accepted by employees if they are contingent on their effectiveness and match the target behavior (Promberger et al., 2012). When building an onsite gym is not possible, many companies provide subsidies for membership at commercial fitness centers.

Exercise classes during work time. This is another direct way to overcome barriers to physical activity for people who complain of not having access and enough time. Some companies provide two 45-minute exercise courses per week (e.g., Nordic walking, running, aerobic) that are included in the work time, others allow their employees to combine their 35-minute lunch with one 20-minute break twice a week to have two 55-minute "wellness break" each week. It is beneficial to organize these classes in a group format to take advantage of social dynamics and to provide various activities so that each individual can find his/her enjoyable option. At a minimum, companies may introduce fitness breaks or stretches during meetings. According to a survey in 2016, wellness and exercise classes at the workplace were the second most desired physical activity option among German employees (Statista GmbH, 2016).

Standing desks. The most desired physical activity option in 2016 was having a standing desk in the office and/or standing tables in the cafeteria (Statista GmbH, 2016). Working at a standing desk substantially reduces sedentary time, keeps the core and back muscles engaged throughout the day, and improves posture. Having such desks or tables at the workplace may additionally serve as a simple "message" to become more mindful of body posture and regularly switch between sitting and standing activities.

Physical activity check and gym membership as a default.

Because people are most receptive to prompts and new behaviors around major changes in their lives, physical activity programs may be successfully introduced at the time of enrollment and job start to reach benefit-eligible individuals. For example, as a default, each new employee may be provided with a free 3-month gym membership including a session with personal trainer and a fitness check. The fitness check itself may be introduced as a default, with employees being informed about the opportunity to receive a personalized feedback on their fitness, for example, every year in January. Another good "transition" point are the days after summer holiday. Some companies also provide their employees with a book calendar filled with wellness information and the current year's fitness and wellness activities.

Timely and multi-modal communication. Related to the above, new physical activity campaigns, programs, and interventions should be introduced and promoted around natural transitions (e.g., in January) to get vast response. For example, before the Million Step Challenge was introduced in 2014, it was strategically promoted prior to the beginning of the year in the company's brochure, which highlighted wellness activities for the new calendar year, including new classes and incentives for exceeding more than a million steps. A multi-modal approach to promote such activities is necessary to attract attention and reach a diverse range of employees, optimally including a brief and simple message. Wellness program communication materials may include (but are not limited to): email, postcards, newsletters, mobile apps, intranet sites, videos, personalized reminders on incentive points, personalized activity trackers, and in-person employee presentations.

Environment that encourages physical activity. Environments which provide opportunities to be physically active have a huge potential to change people's behavior (O'Donnell, 2005). Environmental interventions are often related to design and architecture, such as easy and safe walking places, and thus especially relevant when designing a new company campus or looking for new spaces. Such interventions can range from rather modest (e.g., bike racks, showers, locker rooms) to very expensive (e.g., a park within the campus, extra-wide staircase). Walkable environments, such as a park in the neighborhood of a company, have been linked to more

walking, more exercise frequency, less obesity, and lower coronary heart disease risk (Lovasi et al., 2011). Separating key spaces with stairs, which provide the most intense personal energy expenditure, also encourages movement. Examples are putting the dining area or the printer room on a different level from offices, not having toilets on every floor level, or building an extra-wide staircase that supports social exchange.

Peer support. When individuals are aware that their colleagues are enrolled in a physical activity program, they are more likely to join and maintain in the program. And they do even more so if the program is also promoted by the colleagues in addition to the company's officials. A possible way to make it happen is to encourage employees to share their experience with the program, including success stories, through the company's newsletter or magazine. Another way is sponsoring of sport events for a group of employees. The authors of this chapter attended the Vienna City Marathon event last year and, together with two other fellows, completed a relay marathon, which is a race format in which a group of four runners divide the Marathon distance over four relay stages. Notably. the two fellows, who typically claim being physically inactive, started training for the race some weeks before the event. When the first author asked about their sudden motivation, one of them explained that this was "for the sake of team success". Apparently, the inactive colleagues felt committed to the team and thus became physically active at least for a period of time before the race.

New technology. Activity trackers and apps are great tools to benefit from peer support and group dynamics. For example, many apps track the number of steps a person makes during a day, which is used for activity challenges such as the million steps challenge, the race across the Unites States, or the walk to Rome. Employees work together as a team to support each other in engaging in physical activity as their team competes with others to complete the predefined route (e.g., to cumulate the steps necessary to reach Rome). The technology helps to track the progress, enables communication within and between teams, and provides immediate feedback. Moreover, the technology makes it possible to provide the same intervention to employees working at different locations at the same time and ensures a high level of fitness program fidelity across a geographically dispersed workforce.

Incentives. Finally, many wellness or fitness interventions are supported by an incentive plan to make the interventions more attractive. For example, wearing a brand activity tracker or smart watch can be highly attractive for younger employees as they are often perceived as a status symbol. Some companies use this as an incentive and offer their employees a smart watch for better conditions if they comply with two rules. First, they cannot pay at once, but in 12 or 24 monthly rates. Second, the price and rates are not fixed but dependent on the individual's activity in a given month; the more active, the lower the rate that month. Combining the monthly rates with the activity-based incentives makes people stay active over a long-time period, which may in turn help develop a physical activity habit.

Conclusion

Increasing employees' physical activity can have vast benefits including improved health, job satisfaction, and quality of life. Table 1 summarizes nudging principles (the EAST framework) and tools to promote physical activity at the workplace. We inferred the tools from health promotion programs that have proven effective. Notably, the nudging tools have been typically applied in combination rather than in isolation and, accordingly, we recommend combining several tools when developing a physical activity intervention. However, the EAST framework and the nudging tools cannot be applied without a good understanding of the work context. We need to ensure that any new intervention does not place an unsustainable burden on the people involved in a service (both providers and users). Therefore, we also recommend that new interventions are "co-designed" with the employees or organizations that have deep experience of the area, so that the knowledge about key constraints and opportunities within an existing system may be used to their maximum.

	Principles	Tools
EASY	Use defaults	Fitness breaks/stretches during meetings, physical activity check at enrollment, gym membership at enrollment
	Reduce barriers	Onsite fitness facilities, subsidies for gym membership, exercise classes during work time, standing desk, walking architecture
	Simplify messages	Multi-modal communication, stair- leading footprints
ATTRACTIVE	Attract attention	Book calendar filled with the current year's fitness activities, multi-modal communication
	Provide incentives	Activity-based incentives (e.g., reduced gym costs if active enough)
	Develop social norms	Group exercise classes
SOCIAL	Use the power of networks	Fitness facilities also for employees' families, peer support;, team challenges/competitions
	Make people feel committed to others	Team challenges, team competitions
TIMELY	Prompt people when they are most receptive	Physical activity check at enrollment, gym membership at enrollment, start of fitness interventions in January
<u> </u>	Provide immediate feedback	Use of technology, activity trackers

Table 1. Overview of nudging tools to promote physical activity at the workplace

Die Arbeit rückt uns zu Leibe. Betriebliches Gesundheitsmanagement zwischen "Fördern und Fordern"

Von Mag.ª Rea Kodalle

Zusammenfassung

Das Konzept des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) – und Betriebssport als ein Teilbereich dessen – hat sich im Wechselspiel von marktwirtschaftlichen Interessen einerseits und emanzipatorischen Arbeitnehmer*innenansprüchen andererseits entwickelt. Inzwischen ist BGM zu einem elementaren Bestandteil von Betriebsstrukturen und -kulturen geworden; uns begegnen im Berufsleben nahezu täglich implizite und explizite Maßnahmen, die ein gesundheitsbewusstes Handeln nahelegen sollen. Nicht selten verfügen sogenannte zielgruppenspezifische Strategien im Bereich der Bewegungs- und Gesundheitsförderung über einen derart starken Aufforderungscharakter, dass er es den Adressat*innen mitunter schwer macht, sich diesen zu entziehen.

Wer einen fitten Körper präsentieren kann, der als gesund und damit als leistungsfähig gilt, gerät kaum in einen Rechtfertigungszwang. Was ist aber mit denen, deren Körper vermeintlich anzeigt, dass sie sich "gehen lassen"? In diesem Text¹⁵ wird die Frage thematisiert, welche Konsequenzen Angebote der Bewegungs- und Gesundheitsförderung im Arbeitsalltag sowohl für die Mitarbeiter*innnen als auch für die Gesellschaft haben. Im Fokus der Betrachtung stehen also statt heilender Wirkungen des BGM seine nicht-indendierten Nebeneffekte, die zu gesellschaftlichen Problemen führen können.

¹⁵ Der vorliegende Text stellt die leicht überarbeitete Fassung eines Vortrags dar, der im Rahmen der Fachtagung "Bewegung im Setting Arbeitswelt in einer sich wandelnden, modernen Gesellschaft. Trends, Perspektiven, Herausforderungen für Österreichs Unternehmen" des Österreichischen Betriebssport Verbandes am 21.05.2019 in Wien präsentiert wurde. Es handelt sich dabei um eine sportsoziologisch motivierte Perspektive auf Betriebliches Gesundheitsmanagement ohne aber einem streng wissenschaftlichen Anspruch Rechnung zu tragen. Da es in dem Beitrag nicht um Unterschiede zwischen den Konzepten Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebssport geht (z.B. Zuständigkeit für Teilbereiche oder Gesamtstrategie vs. Maßnahme bzw. Arbeitgeberinitiative vs. Arbeitgeberinitiative), sondern um ihre Gemeinsamkeiten und vergleichbare soziale Konsequenzen, werden die Begriffe weitestgehend synonym verwendet.

Einleitung: Interesse, theoretische Perspektive und Vorgehen

Welches Bild erzeugen Akteur*innen des Betriebssports von sich selbst in der Öffentlichkeit? Wie nutzen sie textuelle Selbstbeschreibungen und visuelles Material, um sich medial zu präsentieren und welche Versprechen gehen damit einher? Diesen Fragen wird nachgegangen, indem exemplarisch Text- und Bildmaterial, das von Homepages entsprechender Organisationen stammt, zunächst grob beschrieben und anschließend vor dem Hintergrund ausgewählter theoretischer Zugänge eingeordnet wird.

Da das medial präsentierte Bild von Arbeit, Leistung und idealen Arbeitnehmer*innen auf einer zentralen Bedeutungsverschiebung von Gesundheit zu Fitness basiert, so die These des Textes, werden beide Konzepte kurz skizziert. Daraus ableitend erfolgt eine Kritik der problematischen Konsequenzen für die Gesellschaft und den Einzelnen. Das Interesse ailt grundlegenden Strömungen in den Bereichen Arbeit. Soziales und Freizeit. Aus der gewählten sportsoziologischen Perspektive sind dabei praktische Umgangsweisen mit dem Körper von Bedeutung, aber auch Vorstellungen von seinem richtigen Gebrauch oder Konzepte über seine angemessene Präsentation. In dem Beitrag geht es nicht darum, was tatsächlich in Betrieben oder öffentlichen Einrichtungen im Bereich des Betriebssports gemacht wird. Vielmehr geht es um das sogenannte Diskursive, d.h. der Blick richtet sich auf die Bedeutungsebene von Ansätzen, Maßnahmen, Bildern usw.. Dieser Ansatz, der auf den Franzosen Michel Foucault zurück geht, analysiert Programme (zum Beispiel politische Programme, öffentliche Meinungen, Gesetze oder Konzepte) und fragt mit einem machttheoretischen Interesse, welche Bereiche des Sag- und Denkbaren sie produzieren. Dabei geht es auch um die Frage, welche Positionen Programme für Menschen vorsehen und welche als illegitim gelten. Diese programmatische Ebene ist deshalb relevant, weil sie durchaus zu konkreten Interventionen in das Soziale führen kann. So verfügen Gesetze wie Hartz IV, pädagogische Konzepte wie die Bewegte Schule oder das derzeit diskutierte Kopftuchverbot für Schülerinnen in Deutschland über ihre je eigene Geschichte des Sag- und Denkbaren, die maßgeblich zu ihrer Entstehung und Ausgestaltung beigetragen haben.

Text- und Bildanalyse: Die Versprechen des BGM/ Betriebssport

Um einen Eindruck der typischen textuellen Selbstbeschreibungen und Visualisierungen im Feld des Betriebssports zu gewinnen, wurden Auszüge der Internetseite des Österreichischen Betriebssport Verbandes mit vier Bildern kombiniert, die bei einer Google-Bildersuche mit dem Stichwort "Betriebssport" bevorzugt verbunden sind.¹⁶

"Der Bedarf an Bewegung im Setting Arbeitsplatz ist auf sozialer, wirtschaftlicher und gesundheitlicher Ebene unbestritten. Die Kampagnen des Österreichischen Betriebssportverbandes verankern diese drei Ebenen mit divergenten positiven Effekten in Österreichs Unternehmen."



https://firmensport.at/verband/

Aussage: Die grundlegende Legitimation von Betriebssport ist, dass er auf ein mit Kaufkraft hinterlegtes Verlangen reagiert. Da es sich um eine faktische Tatsche handelt, lohnt es sich also zu investieren!

Nun fragt sich: Wie genau sieht die Begründung aus und welche Bilder werden produziert?

"Soziale Ebene

Auf der ersten Ebene stärken sportliche Angebote die Teamzugehörigkeit und Identifikation mit dem Unternehmen und dem Standort Östrreich. Es kommt innerhalb und außerhalb der Betriebe zu Vernetzungen durch den Betriebssport."

https://firmensport.at/verband/



¹⁶ Für eine wissenschaftliche Untersuchung wäre es selbstverständlich notwendig, eine gut begründete Auswahl zu treffen und das jeweilige Text-Bild-Verhältnis genauer unter die Lupe zu nehmen.

Aussage: Auf "sozialer Ebene" wird versprochen: Spaß mit Kolleg*innen/ Freund*innen (?) ist hautfarben- und geschlechtsübergreifend möglich. Im Betriebssport gelingt Integration, Identifikation und Gleichstellung!

"Wirtschaftliche Ebene

Auf wirtschaftlicher Ebene wird die Produktivität der MitarbeiterInnen gesteigert. Im Kampf um talentierte MitarbeiterInnen kann jedes Unternehmen mit einem Betriebssportangebot punkten."





Aussage: Sport steigert die Leistungsfähigkeit. Und: Wer talentiert ist, liebt Sport. D.h., Sie locken als Unternehmen mit Betriebssport die besten Köpfe an.

"Gesundheitliche Ebene

Weniger Krankenstände und die Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes der ArbeitnehmerInnen werden auf der dritten und letzten Ebene gefördert."

https://firmensport.at/verband/



Aussage: Sport macht gesünder. Wer Sport treibt, ist seltener krank. Und: Sogar im Büro kann man sich bewegen. Man muss es nur wollen.

Interpretation: Bedeutungsverschiebung von "Gesundheit" zu "Fitness"

Die Text- und Bildsprache vermittelt explizit, wie Arbeitnehmer*innen heute zu sein haben: nämlich teamorientiert, fit und gutaussehend, in Businessdress gekleidet, fröhlich, vielleicht ein wenig unkonventionell bzw. kreativ und stets in Bewegung. Was aber wird implizit ausgedrückt?

- In einer zeitgemäßen Arbeitswelt ist kein Platz für dicke, alte, inaktive, unattraktive, ungepflegte Menschen.
- Die Arbeitsbedingungen in Deutschland (und Österreich) sind generell gut. Eigentlich arbeiten alle in Büros und
- wenn man sich nur genug anstrengt, hat jeder Mensch die Möglichkeit, dem gängigen Idealbild Arbeitnehmer*in zu entsprechen.

Wie ist es zu diesem neosozialen Bild gekommen?¹⁷ Bereits Mitte der 1990er Jahre fiel dem polnisch-britischen Soziologen und Philosophen Zygmunt Bauman auf, dass sich die Anforderungen an den postmodernen Körper grundlegend veränderten. An Foucault anknüpfend beschreibt er die Ablösung des gesunden Körpers durch den fitten Körper:

"Der moderne Körper des Warenproduzenten und Soldaten unterlag strenger Reglementierung: in Form gebracht durch geschickte Manipulierung von Umweltkräften; in regelmäßige Bewegungsabläufe versetzt – wie an Taylors Fließband – durch eine entsprechend raffinierte Arbeitsplatzgestaltung. Der einzige Beitrag, den zu leisten vom Körper selbst verlangt wurde, war, schnell und mit dem nötigen Kraftaufwand auf äußere Stimuli zu reagieren. Diese Fähigkeit nannte man »Gesundheit«. (...) Der postmoderne Körper ist zuallererst ein Empfänger von *Erregung*, die er aufsaugt und verdaut. Seine Fähigkeit, sich stimulieren zu lassen, macht ihn zum Instrument körperlicher *Lust*. Eine Fähigkeit, die man als »Fitneß« bezeichnet; dementsprechend steht der »Zustand mangelnder Fitneß« für Trägheit, Apathie, Teilnahmslosigkeit, Depression und Nachlässigkeit; für ein reduziertes, »unterdurchschnittliches« Interesse an neuen Erregungen und Erfahrungen und der damit einhergehenden fehlenden Fähigkeit, auf Stimuli dieser Art zu reagieren." (Bauman 1995, 17f)

Mit dem Begriff neosozial bezeichnet der Soziologe mit Stephan Lessenich die Transformation des versorgenden Sozialstaats zum "aktivierende Sozialstaat". Die prominentesten Beispiele in Deutschland sind die Hartz 4–Reform für den Arbeits- bzw. Sozialsektor und der Aktionsplan IN FORM für den Gesundheitsbereich. Typisch für die neue Regierungsform sind Leistungskürzungen in Kombination mit Appellen an mehr Eigenverantwortung, bei denen die Verantwortung des einzelnen in die Schuld der Allgemeinheit gestellt wird. Anstatt dass sich die Gemeinschaft um das Wohl des Einzelnen kümmert, müssen nun "Eigeninitiative und Selbststeuerung im Dienste des großen Ganzen" betrieben werden. Charakteristisch für die Umsetzung im Sinne von Fordern und Fördern sind Lessenich "Aktivierungs-, Mobilisierungs- und Produktivitätszwänge einer Politik, die das Individuum immer mehr zur eigenverantwortlichen Produktion gesellschaftlicher Wohlfahrt, zur persönlichen Sicherung des "gemeinen Wohls" verpflichtet." (Lessenich 2008)

Damit der Körper in der Moderne als gesund galt, musste er nur mit der richtigen Kraftdosierung auf äußere Reize reagieren (z.B. Maschinen korrekt bedienen). "»Krankheit« stand demzufolge für mangelnde körperliche Leistungsfähigkeit." (Bauman 1995, 18)

Heutzutage einen fitten Körper zu haben und zu behalten hingegen "heißt bereit sein, Reize aufzunehmen und sich stimulieren zu lassen." (ebd.) Andersherum: Wer nicht fit aussieht signalisiert heutzutage "(...)Trägheit, Apathie, Teilnahmslosigkeit, Depression und Nachlässigkeit", (ebd.) Auch wenn der skizzierte Bedeutungswandel plausibel scheint, ist die Baumannsche Unterscheidung von Gesundheit und Fitness nicht richtig geläufig geworden. Vielmehr sprechen wir heute von einer Gesundheitskultur manchmal sogar von einer Gesundheitsgesellschaft. Sie zeigt sich zum einen in der aktuellen Gesundheitspolitik, die eine größere Eigenverantwortung des Einzelnen vorsieht. Nicht mehr die "Götter in Weiß" entscheiden über unserer Gesundheit, sondern der medizinisch aufgeklärte Mensch weiß selbst, was für ihn am besten ist und betreibt selbstverständlich Prävention. Zum anderen zeugen vermeintlich gesundheitsbezogene Trend und Bewegungen wie z.B. den umgreifenden Veganismus, das Tragen von Barfußschuhen oder die LOHAS (von englisch Lifestyles of Health and Sustainability) von dieser veränderten gesellschaftlichen Grundausrichtung. Es geht in diesen Haltungen um das "Vermeiden des Festgelegt-Seins. Fitneß als Ziel." – so lautet sogar der Untertitel des Baumannschen Artikels. Das Projekt fit zu sein, ist nie abgeschlossen, sondern es erfordert, immer in Bereitschaft zu sein. Nach Bauman entsteht dadurch eine "Belagerungsmentalität", die sich in »Körperhysterie«, also der dauernden Sorge um den Körper, äußert. "Mit jedem Bissen – so schreibt er – schlucken wir Gift und jede körperliche Aktivität hat krankmachende Nebenwirkungen." (ebd., 17)

Schlussfolgerung: Blinde Flecken und gesellschaftliche Konsequenzen

Dass die menschliche Fitness überhaupt nichts damit zu tun haben muss, ob jemand leistungsfähig ist oder nicht, liegt auf der Hand. Kaum etwas ist schlechter geeignet als der BodyMassIndex (BMI), um etwas über den Gesundheitsstatus eines Menschen auszusagen. Dennoch hat er sich etabliert, u.a. weil es für große bevölkerungsbezogene Studien zu

aufwändig ist, zu untersuchen, wo genau welche Fettzellen sitzen, wie die Herzkreislauffunktionen und Beweglichkeit eines Menschen sind. Stattdessen nimmt man (insbesondere für Selbstauskünfte in Telefonsurveys) die Größe und das Gewicht eines Menschen als Indikator für Gesundheit. (Schorb, 2008). Gesellschaftlich problematisch ist der etablierte Blick auf den BMI, weil das Größe-Gewicht-Verhältnis als Indikator für die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit eines Menschen steht – völlig unabhängig davon, was und wie überhaupt gearbeitet wird. So kann der BMI beispielsweise bei der Verbeamtung in Deutschland im Rahmen der medizinischen Eignungsprüfung eine Rolle spielen, was letztlich dramatische individuelle Konsequenzen haben kann.

Nur vor dem skizzierten Hintergrund des Paradigmas von Fitness als Norm, das sich nahezu idealtypisch in den neosozialen Umbau des Sozialstaats einschmiegt, ist verständlich, welchen problematischen Entwicklungen Betriebssport und BGM Vorschub leisten:

- a) Sie machen jung, fit, gutaussehend zur Norm und disqualifizieren Dicke, Alte, Ungepflegte usw. zu kranken und leistungsschwachen, unproduktiven Teilen der Gesellschaft.
- b) Sie tragen mit ihren Maßnahmen dazu bei, dass es genau diesen Arbeitnehmer*innen schwerfällt, sich dem Programm zu entziehen. Wer nicht fit aussieht, sondern mit dem Körper anzeigt, sich gehen zu lassen, muss sich mitunter rechtfertigen.
- c) Die Angebote tragen dazu bei, dass die Arbeit dem Einzelnen zu Leibe rückt, da es nicht einfach mehr Privatsache ist, ob sich jemand bewegt, wie er sich ernährt und den Umgang mit Stress im Griff hat. Arbeitnehmer*in stellt nicht einfach nur Arbeitskraft in einem fest geregelten Zeitumfang zur Verfügung, sondern tritt als ganzer Mensch mit allen privaten/persönlichen Bereichen in den Arbeitskontext ein.
- d) Betriebssport ist wie ein Pflaster auf einer Platzwunde: Indem er suggeriert, jeder Mensch könne darüber Freunde finden, beruflich erfolgreich werden und gesünder werden, akzeptiert er ungerechte soziale Bedingungen. Betriebe und öffentliche Einrichtungen verlagern über diese Maßnahmen die Verantwortung für Gesundheit und Leistungsfähigkeit in die Arbeitnehmer*innen anstatt an den Strukturen anzusetzen. Damit wäre jeder Mensch selbst schuld, wenn er raucht, sich schlecht ernährt oder keine

Work-Life-Balance hinbekommt, weil es ja schließlich Betriebssport und andere Angebote des BGM gibt. Stabilisiert werden damit also ungleiche soziale Startbedingungen, schlechte Arbeitszeiten, ungesunde Körperhaltungen, Arbeit mit krankmachenden Stoffen oder Arbeitsverdichtungsprozesse, die zu Burnout und Depressionen führen können.

Zusammenfassung und Ausblick

Gegenwärtig verschmelzen Berufliches und Privates immer mehr, der Körper ist so etwas wie die Brücke, die Authentizität anzeigen muss. Nur dann sind berufliche aber auch sexuelle Leistungsfähigkeit glaubhaft abzulesen. Der Zwang zum nie abgeschlossenen Dauerprojekt, nämlich dem Performen eines/r fitten Arbeitnehmer*in führt zu Druck, der dann anderweitig "behandelt" werden muss. Wer gar nicht erst dem Bild entsprechen möchte oder kann, hat keinen Schutzraum mehr (wie früher das Privatleben). Sondern: wer nicht mitmachen kann ist exkludiert – und zwar im Regelfall aus dem Arbeits- und Heiratsmarkt.

Neben den emanzipatorischen Gewinnen zeigen die Maßnahmen des Betriebssport also deutlich kapitalistische Verwertungsinteressen. Wenn er zukünftig nicht einfach nur neosoziale Herrschaftsbilder stabilisieren möchte, sondern sich ein wenig auf seine emanzipatorischen Wurzeln besinnen möchte, müsste er beginnen, an seinem Selbstverständnis und an seiner medialen Selbstdarstellung zu arbeiten: In der Repräsentation des Betriebssports müssten sich alle Arbeitnehmer*innen wiederfinden. Dazu würden auch alte und dicke Menschen gehören, solche, die an Maschinen arbeiten, Kopftücher oder Turban tragen oder gar eine körperliche oder geistige Beeinträchtigung haben. Betriebe und öffentliche Einrichtungen müssten statt kosmetischer Maßnahmen anzuwenden, gute Arbeitszeiten einführen, einen angemessenen Lohn zahlen, Aufstiegsmöglichkeiten einräumen, Mitbestimmungsinstrument etablieren usw. – nur so würden die Arbeits- und Gesundheitschancen von Menschen faktisch verbessert.

Auf die Räder, fertig, los! In BeWEGung zur Arbeit

Von Dipl.-Ing.in Dr.in Sandra Wegener

Wer gesund sein will, muss in Bewegung bleiben. Davon sprechen nicht nur GesundheitsexpertInnen, sondern in jüngster Zeit auch Verkehrsund StadtplanerInnen. Beide mit unterschiedlichen Beweggründen und Zielen: während die einen die Gesundheit der Menschen per se in den Mittelpunkt stellen, ist bei den anderen die Gesundheit ein wichtiges Argument, um den Rad- und Fußverkehr in Städten in Schwung zu bringen und den Autoverkehr mit seinen negativen Effekten einzudämmen. Wie kann es allerdings gelingen, die Menschen zum Umsteigen vom Auto auf das Fahrrad oder zum Zufußgehen zu bewegen? Und welche Bedeutung hat dabei der Arbeitsweg?

Mobilität und Gesundheit

Wir nähern uns dem Thema von der Mobilitätsseite und setzen dazu die Gesundheitsbrille auf: Die Verkehrsmittel bzw. Mobilitätsformen Radfahren, Zufußgehen, Rollerfahren, Skaten und zum Teil auch die Nutzung des Öffentlichen Verkehrs werden als Aktive Mobilität zusammengefasst, weil sie mit körperlicher Aktivität einhergehen. Von Aktiver Mobilität spricht man dann, wenn der Weg, beispielsweise mit dem Fahrrad,

zu einem bestimmten Ziel (z.B. zur Arbeit, in die Schule, zum Einkaufen) zurückgelegt wird. Radfahren oder Spazierengehen nur um der Bewegung oder des Trainings Willen – was natürlich im Sinne der Gesundheitsvorsorge äußerst begrüßenswert ist – zählen als Freizeitaktivität und nicht zur Mobilität selbst.



Die Bewegung oder physische Aktivität ist dabei die wichtigste Schnittstelle zwischen Aktiver Mobilität und Gesundheit. In Zeiten zunehmender Inaktivität, geprägt durch unseren Lebensstil (größtenteils sitzende Berufs- und Freizeitaktivitäten), zählt Bewegungsmangel zu den häufigsten Risikofaktoren für die Entstehung von Krankheiten wie z.B. Herz-Kreislauferkrankungen, Diabetes, Beschwerden des Bewegungsapparats. Obwohl Sport in unserer Gesellschaft durchaus einen gewissen Stellenwert hat, betätigt sich nur etwa ein Viertel der ÖsterreicherInnen zumindest einmal in der Woche sportlich, Frauen dabei zu einem niedrigeren Anteil als Männer (Feistritzer G. et al. 2017). Auch die Zahl der inaktiven Kinder und Jugendlichen in Österreich ist alarmierend: nur rund 17% der 11- bis 17-Jährigen erfüllen das von der WHO empfohlene Bewegungspensum von einer Stunde täglich (WHO 2018). Sport allein scheint also kein probates Mittel zu sein, die ÖsterreicherInnen zu mehr Bewegung zu motivieren.

Und hier kommt die Aktive Mobilität ins Spiel: Wir sind im Schnitt 70 bis 80 Minuten pro Tag von einem Ziel zum nächsten unterwegs und dabei sind 50% aller Wege kürzer als 5 km. Aktive Mobilität birgt demnach ein großes Potential, um Menschen in Bewegung zu bringen, wenn sie vom Auto aufs Fahrrad oder Zufußgehen umsteigen. Das ist die positive Seite; die negativen Effekte wie (leicht) erhöhtes Unfallrisiko und Einatmen von Schadstoffen beim Radfahren und Zufußgehen sollen nicht unerwähnt bleiben, können aber entkräftet werden: Studien haben bestätigt, dass der Mehrwert durch die Zunahme an Bewegung höher ist als mögliche negative Folgen (Mueller et al. 2015). Dazu kommt, dass eine Verlagerung des privaten, motorisierten Verkehrs hin zu umweltfreundlichen Verkehrsmitteln vor allem in Städten eine Reihe positiver Auswirkungen mit sich bringt: Rückgang von CO₂, Reduktion von Luftschadstoffen (NO_x, Partikel etc.). Abnahme von Lärm und Unfällen. Zunahme der Aufenthalts- und Lebensqualität. Alles im allem also lauter Effekte, die sich positiv auf die Gesundheit der StadtbewohnerInnen auswirken. "Den Anteil an beweaunasaktiver Mobilität der Bevölkeruna erhöhen" klinat wie ein Ziel der Stadtplanung, ist aber bemerkenswerterweise eines der Ziele des Nationalen Aktionsplans Bewegung in Österreich (Angel et al. 2013) – was die Wichtigkeit der Interdisziplinarität der einzelnen Politikfelder und den Konnex von Aktiver Mobilität und Gesundheit unterstreicht.

Der Arbeitsweg hat Potenzial, ...

... um den Anteil der Aktiven Mobilität im Verkehrsaufkommen und gleichzeitig das Bewegungspensum der arbeitenden Bevölkerung zu erhöhen. Die große Anzahl der erwerbstätigen Personen, die erreicht werden könnten, und seine Regelmäßigkeit sprechen für den aktiven Arbeitsweg als Medium zu mehr Bewegung. Zudem zeigt ein Blick auf den Modal Split (= Verkehrsmittelaufteilung aller Wege) der Arbeitswege in Österreich, dass ein Großteil, nämlich 65% mit dem Pkw zurückgelegt werden, 20% mit Öffentlichen Verkehrsmittel, 8% zu Fuß und nur 7% mit dem Fahrrad (s. Abb. 1) (Tomschy R. et al. 2016).

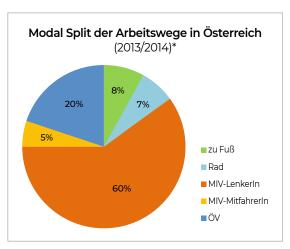


Abb. 1: Modal Split der Arbeitswege in Österreich, ÖV = Öffentlicher Verkehr; MIV = motorisierter Individualverkehr (= Pkw, Moped, Motorrad)

*Daten: Tomschy R. et al. (2016); Datenauswertung der Arbeitswege in Ö im Projekt "Active2work" 2018 durch tbw research (Raffler, C.)

Das Argument, dass ja vor allem längere Wegstrecken mit dem Auto zurückgelegt werden und deshalb so wenig Rad gefahren oder zu Fuß gegangen wird, gilt nur zum Teil: 50% der Pkw-Arbeitswege liegen unter 10 km und 30% sind sogar kürzer als 5 km – Distanzen, die also durchaus mit dem Fahrrad zurückgelegt werden könnten. Allerdings gibt es räumliche Unterschiede zwischen Stadt und Land, die mit der Einwohnerdichte, der (Straßen-)Infrastruktur und dem ÖV-Angebot (ÖV = Öffentlicher Verkehr) zusammenhängen – je ländlicher eine Region, desto höher ist auch der Anteil der Wege, die mit dem Pkw zurückgelegt werden (Tomschy R. et al. 2016).

Allgemein aber gilt: Kurze Wege sind auf den Rad- und Fußverkehr ohne größeren Zeitverlust verlagerbar (s. Abb. 2)! Und in der Stadt hat das Fahrrad auf kurzen Strecken sogar einen zeitlichen Vorteil dem Auto gegenüber.

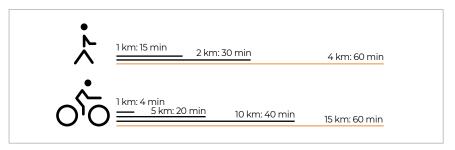


Abb. 2: Distanzen und Zeit für Wege zu Fuß bzw. mit dem Fahrrad (eigene Darstellung der Autorin)

Was können ArbeitgeberInnen tun?

Aus gesetzlicher Sicht liegt der Arbeitsweg nicht im Verantwortungsbereich der ArbeitgeberInnen. Unternehmen können aber beispielsweise im Rahmen von Betrieblichem Mobilitätsmanagement (BMM) Mobilitätsmaßnahmen und -angebote für die MitarbeiterInnen zur Verfügung stellen bzw. fördern. Sei es durch die Bereitstellung von Jobrädern, ermäßigte ÖV-Tickets. Ladestationen für E-Fahrräder oder E-Autos oder Information und Kommunikation – es geht um die Förderung von umweltfreundlichem Verkehr und um Verkehrsverlagerung mit dem Ziel Senkung der Kosten, Klima- und Umweltschutz und damit zum Teil auch um Imagegewinn für Unternehmen. Die Gesundheit der ArbeitgeberInnen wird in diesem Zusammenhang (noch) selten hervorgehoben und ist Hauptaugenmerk der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), wo es vor allem um Sport- und Bewegungsangebote, gesunde Ernährung aber auch um Aufbau persönlicher Ressourcen und Kompetenzen geht. Wieder ist die Aktive Mobilität die Schnittmenge dieser zwei Bereiche mit dem gemeinsamen Ziel: gesündere MitarbeiterInnen (s. Abb 3). Durch eine Verschneidung von BMM und BGF auf organisatorischer/ administrativer Ebene könnten möglicherweise Synergien im Unternehmen genutzt und eine breiter Wirkung erzielt werden.



Abb. 3: Wie hängen Betriebliches Mobilitätsmanagement (BMM) und Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) zusammen? (eigene Darstellung)

Zurück zum Betrieblichen Mobilitätsmanagement, das eine Reihe von (erfolgreich umgesetzten) Maßnahmen und Anreizsystemen zur Verfügung hat, um ArbeitnehmerInnen in der Wahl ihres Verkehrsmittels positiv zu beeinflussen. Zu den materiellen und finanziellen Anreizsystemen zählen die Bereitstellung von Infrastruktur (Fahrradabstellanlagen, Umkleiden und Duschen, E-Ladestationen etc.) und finanzielle Abgeltung von umweltfreundlich zurückgelegten Arbeitswegen entweder in bar (Beispiel Anton Paar GmbH in Graz) oder über ein Punktesystem (sogenannte Eco-Points), die in Gutscheine eingetauscht werden können (Beispiel Haberkorn GmbH und Omicron electronics GmbH, beide in Vorarlberg). Wettbewerbe (z.B. die Kampagne "Österreich radelt")und Spiele (meist über Smartphone-Apps) können eine große Motivation sein, vom Auto auf's Fahrrad umzusteigen. Kommunikation ist darüber hinaus wichtig, um die MitarbeiterInnen zu informieren, zu motivieren und bestenfalls auch in Entscheidungen über mögliche Angebote miteinzubeziehen.

Zeitbasierte Anreize – wie verkürzte Arbeitszeit, mehr Urlaub oder Zeitausgleich – wurden in Zusammenhang mit der Arbeitsmobilität bisher noch nicht umgesetzt. Allerdings gibt es dazu einen interessanten Ansatz aus der Mobilitätsforschung: Im Rahmen des Forschungsprojekts "Active2work – Arbeits- und Mobilitätzeit neu gedacht" wurde die Idee,

¹⁸ Active2work wurde vom BMVIT gefördert und im Rahmen des Programms ,Mobilität der Zukunft' von 2018-2019 vom Projektteam tbw research GesmbH und BOKU Wien, Institut für Verkehrswesen bearbeitet. Bericht noch unveröffentlicht.

einen Teil der Mobilitätszeit zur Arbeitszeit zu zählen, wenn die ArbeitgeberInnen mit dem Fahrrad oder zu Fuß zur Arbeit kommen, untersucht und die möglichen Auswirkungen analysiert (s. Abb. 4). Es zeigte sich, dass aus volkswirtschaftlicher Perspektive der Nutzen, v.a. aufgrund der positiven Auswirkungen (der Bewegung) auf die Gesundheit, überwiegen würde; aus betriebswirtschaftlicher Sicht bräuchte es die Motivation und Überzeugung, dass die Maßnahme die gewünschte Verkehrsverlagerung sowie produktivere und gesündere MitarbeiterInnen erzielt – denn rein rechnerisch würden für ein Unternehmen zusätzliche Kosten anfallen.

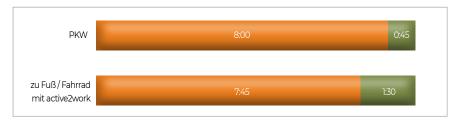


Abb. 4: Schematische Darstellung der Active2work Idee (tbw research GesmbH)

Die Wegzeit – gesetzlich definiert als "jene Zeit, die der Arbeitnehmer für den Weg von der Wohnung (oder der sonstigen Stätte, an der er gerade Freizeit verbringt) zur Arbeitsstätte und zurück benötigt" – gehört per se zwar nicht zur Arbeitszeit, eine (finanzielle oder zeitliche) Vergütung könnte allerdings in einzel- oder kollektivvertraglichen Vereinbarungen geregelt werden.¹⁹

Gesellschaftliche Relevanz und Herausforderungen

Viele Unternehmen und Betriebe, als Quelle und Ziel von Verkehr, sind sich bereits bewusst, dass sie im Bereich Verkehr und Mobilität Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und Ihren MitarbeiterInnen wahrnehmen können. Sie können die nötigen Rahmenbedingungen für umweltfreundliche, aktive Mobilität – im Bereich ihrer Möglichkeiten – schaffen. Neben

den infrastrukturellen Voraussetzungen braucht es dazu Kommunikation, Partizipation, Vorbildwirkung, Bewusstseinsbildung, aber auch finanzielle Mittel. Darüber hinaus müssen natürlich die kommunalen und nationalen Voraussetzungen (Verkehrs- und Mobilitätsstrategien, Infrastruktur für den Fuß- und Radverkehr, Schaffung eines fahrradfreundlichen Klimas etc.) stimmen, um den umweltfreundlichen Verkehr "anzukurbeln". Auf individueller Ebene ist die Änderung des eigenen Verkehrsverhaltens besonders schwierig, da es dabei immer um die Änderung von (liebgewonnenen) Gewohnheiten geht. Dazu ist auch die Schaffung eines Gesundheitsbewusstseins in der Bevölkerung wichtig und hilfreich, das auch in Zusammenhang mit Aktiver Mobilität gebracht werden müsste.

Fazit

Aktive Mobilität eignet sich hervorragend dazu, mehr Bewegung in den Alltag jedes/r einzelnen zu bringen und damit positive Gesundheitseffekte zu erzielen - sowohl was die individuelle als auch die volkswirtschaftliche Ebene betrifft. Die Bedenken, dass man als RadfahrerIn oder FußgängerIn ein höheres Unfallrisiko hätte und Schadstoffen vermehrt ausgesetzt wäre, können zumindest statistisch zerstreut werden: Zahlreiche Studien belegen, dass die positiven Effekte durch Bewegung bei weitem überwiegen. Der Arbeitsweg bekommt, wenn er aktiv zurückgelegt wird, einen gesundheitlichen Mehrwert im Sinne von "BeWEGung ist das Ziel". Betriebe und Unternehmen können einen wertvollen Beitrag zur Förderung der aktiven Mobilität ihrer Mitarbeiter-Innen durch Unterstützung von Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Mobilitätsmanagements bzw. der Betrieblichen Gesundheitsförderung leisten. Stimmen die Rahmenbedingungen, liegt es letztendlich an jedem/r einzelnen, die nötige Selbstmotivation zur Änderung des eigenen Mobilitätsverhaltens aufzubringen und neue Gewohnheiten (Radfahren und Zufußgehen) zum eigenen Wohle und als Beitrag zum Klimaschutz zu etablieren.

 $^{^{19}\,\}mathrm{Vgl.}$ https://www.wko.at/branchen/sbg/gewerbe-handwerk/bau/wegzeiten-sind-keine-arbeitszeit.html

Einsamkeit im Kontext Arbeitswelt

Von Dr. Heike Linamayer

Abstract

Einsamkeit ist schon lange kein Thema mehr, das als Einzelschicksal abgetan werden kann oder nur ältere Menschen betrifft. Das Gefühl der Einsamkeit findet in jeder Altersklasse Verbreitung und macht auch vor dem Arbeitsumfeld nicht Halt. Bei der Arbeitsplatzgestaltung größerer Firmen wird immer mehr auf Funktionalität und Kosteneinsparung geachtet (Großraumbüros ohne fixen Arbeitsplatz oder Homeoffice), was oft zu mangelnden Sozialkontakten im Arbeitsumfeld führen kann. Ebenso steigt der Trend des Einzelunternehmertums, was auch bei vielen zu einer Isolierung führt, die als belastend wahrgenommen wird. Die Verlagerung der Kommunikation von persönlich oder telefonisch auf Emails und Messaging-Tools scheint das Vereinsamungs-Gefühl zusätzlich zu unterstützen.

Im Zuge dieses Artikels erfolgt eine Beleuchtung der Ist-Situation mit Fallbeispielen und es werden Ideen zu mehr sozialer Interaktion im Arbeitsumfeld zur Diskussion gestellt.

Was bedeutet Einsamkeit im Kontext Arbeitswelt?

Schon seit geraumer Zeit ist Einsamkeit kein Phänomen mehr, das nur vereinzelt bei alten Menschen auftritt. Dieses negative Erleben des Alleinseins ist in jeder Altersklasse vertreten und es kommt auch vermehrt vor, dass sich Menschen in ihrem Arbeitsumfeld einsam fühlen.

Unsere Arbeitsbedingungen in der westlichen Welt haben sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Die Arbeitsplätze in Firmen werden immer flexibler gestaltet, wie beispielsweise bei einer dynamischen Büroraumverwaltung, wo mehrere MitarbeiterInnen einen Arbeitsplatz nutzen wie beim sognannten Flexi- oder auch Hot-Desking-Modell, das heißt die MitarbeiterInnen benutzen entweder alternierend mit anderen MitarbeiterInnen, ein und denselben Büroplatz oder sie sitzen jeden Tag

an einem anderen Arbeitsplatz der gerade verfügbar ist. Eine zusätzliche Möglichkeit stellt in Unternehmen die Einrichtung von (partiellen) Homeoffice-Arbeitsplätzen dar, was bedeutet, dass MitarbeiterInnen ganz oder teilweise von zuhause arbeiten. Beide Varianten der optimierten Büroraumverwaltung ziehen möglicherweise Veränderungen in der sozialen Integration am Arbeitsplatz mit sich, da man im Büro oft mit wechselnden MitarbeiterInnen zusammen sitzt oder in Bezug auf Homeoffice keinen persönlichen Kontakt zu anderen ArbeitskollegInnen hat.

Ebenso kamen in den letzten beiden Jahrzehnten neue Beschäftigungsformen wie Werkvertrag ohne Gewerbeschein (sogenannte neue Selbständige), freie Dienstverträge, geringfügig Beschäftigte sowie sogenannte "LeiharbeiterInnen" und befristete Beschäftigungsverhältnisse zum Tragen und haben sogar deutlich zugenommen.²⁰ Naheliegenderweise sind diese Beschäftigungsformen auch häufiger von wechselnden sozialen Kontakten im Arbeitsumfeld betroffen.

Zusätzlich ist noch zu erwähnen, dass sich die Kommunikationsmethoden verändert haben. War man vor Jahrzehnten noch auf das persönliche Gespräch und Telefonate für den zeitnahen Dialog angewiesen, so spielen heute Kommunikationsmethoden wie Emails und Messenger eine immer größere Rolle. Das bedeutet, dass häufig der Dialog ohne Gestik, Mimik und/oder Stimme stattfindet, was möglicherweise auch Auswirkungen auf das Empfinden von Einsamkeit hat.

Das Gefühl der Einsamkeit ist nicht zwangsläufig das Gleiche wie soziale Isolation, also das Alleinsein.²¹ Vielmehr ist Einsamkeit ein psychologischer Aspekt, während soziale Isolation objektiv messbar ist und wie es scheint ist der Korrelationskoeffizient mit 0,2 zwischen Einsamkeit und sozialter Isolation sogar eher gering.²²

Auf den Kontext des Arbeitsumfeldes übertragen bedeutet dies, dass es Menschen gibt, die es durchwegs als angenehm empfinden, zuhause allein im Homeoffice zu arbeiten, aber dass bei manchen diese Art der

²⁰ Eichmann und Saupe 2014. S. 35 ff.

²¹ Spitzer 2018 S. 23 ff.

²² Coyle und Dugan 2012.

sozialen Isolation natürlich auch das Gefühl der Einsamkeit hervorruft. Umgekehrt kann es in Großraumbüros trotz der Präsenz vieler anderer Menschen im Umfeld auch zu Einsamkeitsgefühlen kommen, da beispielsweise eine soziale Zugehörigkeit durch den häufigen Wechsel des Umfelds nicht so stark gegeben ist oder andere Gründe dieses Gefühl auslösen.

Was macht Einsamkeit mit uns?

Einsamkeit wird als unangenehm empfunden, aber mittlerweile kann man auch neurobiologisch belegen, dass sie weh tun kann. Dies wurde erstmals mit funktioneller Magnetresonanztomographie nachgewiesen, indem man untersucht hat, was im Gehirn passiert, wenn Menschen bei einem virtuellen Ballspiel plötzlich ausgeschlossen wurden. Solange die TeilnehmerInnen der Meinung waren, dass der Grund ein technischer Defekt war, warum ihnen nie jemand den Ball zuspielt, passierte im Gehirn nichts Außergewöhnliches. Als aber die TeilnehmerInnen glaubten, dass ihnen den Ball niemand zuspielt, obwohl die anderen Spieler sie sehen konnten und die Möglichkeit hatten, wurden die gleichen Areale im Gehirn aktiviert, die bei körperlichem Schmerz aktiv sind: Der anteriore zinguläre Kortex (ACC) und der rechte ventrale präfrontale Kortex.²³

Eine verletzte soziale Beziehung hat also im Gehirn sehr ähnliche Auswirkungen wie eine verletze Hand. Evolutionär betrachtet ist das auch durchwegs nachvollziehbar, denn beides kann für den Menschen tödlich enden: Sowohl der Ausschluss aus der Gruppe als auch ein körperlicher Defekt und der Schmerz ist ein Warnsignal für diese drohende Gefahr.

Der zweite Bereich, in den Einsamkeit körperlich eingreift, ist der Cortisol-Haushalt. Wir brauchen Cortisol, das sogenannte Stresshormon, um in der Früh aufstehen zu können, aber ein permanent zu hoher Cortisol-Pegel führt zu vielen Erkrankungen. Chronischer Stress kann beispielsweise zu Bluthochdruck oder vermehrtem Absterben von Nervenzellen führen.²⁴

In Bezug auf Einsamkeit und Stressreaktion des Körpers gibt es neben einigen anderen Belegen eine spannende Studie, die zeigt, dass bei Menschen, die sich in einem sozialen Netzwerk gut integriert fühlen, bei stressauslösenden Situationen einen geringeren Cortisol-Anstieg verzeichnen, als jene, die weniger empfundene Unterstützung durch Mitmenschen erfahren.²⁵ Wenn man also Menschen dem gleichen Stressreiz aussetzt und sie fühlen sich nicht einsam, findet im Körper eine geringere Stressreaktion statt, als bei Menschen, die sich einsam fühlen.

Wie schon erwähnt kann Stress krank machen, es gibt aber auch direkte Belege über das Risiko von Einsamkeit in Bezug auf Krankheiten:

In einer Metastudie, in der 23 Einzelstudien mit insgesamt 4628 Herzinfarkts-Fällen und 3002 Schlaganfalls-Fällen ausgewertet wurden, konnte beispielsweise gezeigt werden, dass geringe Sozialkontakte und Einsamkeitsgefühle Risikofaktoren für Herzinfarkte (um 29 Prozent erhöhtes Risiko) und Schlaganfälle (um 32 Prozent erhöhtes Risiko) darstellen.²⁶

In Bezug auf Krebs-Erkrankungen zeigt eine Metastudie, in der 87 Einzelstudien untersucht wurden, ein um 25 Prozent vermindertes Mortalitätsrisiko durch Krebs bei Menschen mit erlebter sozialer Unterstützung, also dem Gegenteil von Einsamkeit.²⁷

Natürlich kann gefühlte Einsamkeit nicht nur physisch wirken, sondern wie hinlänglich bekannt ist, auch psychisch und beispielsweise an Depressionserkrankungen beteiligt sein.

Ein weiterer spannender Aspekt ergab sich in den Interviews in Bezug auf Einsamkeit und Arbeitsleistung, denn immerhin gaben 32 von 54 befragten Personen an, dass sie entweder nachweislich eine geringere Arbeitseffizienz hatten, oder es sich zumindest vorstellen können (aber keine Belege liefern können), dass ihre Arbeitsleistung in der Zeit der gefühlten Einsamkeit sank. Ein Aspekt, der für weitere Untersuchungen interessant wäre.

²³ Eisenberger et al. 2003.

²⁴ Spitzer 2018 S. 98 f.

²⁵ Eisenberger et al. 2007.

²⁶ Valtorta et al. 2016.

²⁷ Pinquart und Duberstein 2010.

Ebenso spannend erweist sich die Tatsache, dass Einsamkeit offensichtlich "ansteckend" ist. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich eine Person einsam fühlt steigt mit der Anzahl der einsamen Personen in ihrem sozialen Umfeld, wie in einer Studie gezeigt wurde, der jahrzehntelange Beobachtungen mehrerer tausend TeilnehmerInnen zugrunde lagen.²⁸ Inwieweit das auf (Mikro-)Sozialsysteme innerhalb von Unternehmen übertragbar ist, ist nicht eindeutig festzustellen, aber dennoch sollte in Erwägung gezogen werden, dass sich einsame MitarbeiterInnen nicht positiv auf die soziale Struktur im Unternehmen auswirken.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass Einsamkeit sowohl psychisch als auch physisch negative, teilweise dramatische Folgen haben kann. Das Thema Einsamkeit sollte auf jeden Fall auch in Unternehmen Gehör finden, da möglicherweise zumindest die Arbeitseffizienz unter empfundener Einsamkeit leiden könnte, auch wenn es noch nicht zu psychischen und physischen Folgen gekommen ist.

Warum fühlen sich Menschen im Arbeitsumfeld einsam?

Die Durchführung von Interviews mit 54 berufstätigen Personen gibt einen ersten Einblick in die Situation in Österreich, wie in unterschiedlichen Kontextualisierungen Einsamkeit entstehen kann.

Die Namen der Personen aus den Fallbeispielen wurden aus Datenschutzgründen verändert.

Aus den Interviews ergaben sich folgende häufig genannte Themen respektive Rahmenbedingungen, die das Gefühl der Einsamkeit bei den einzelnen Personen auslösten bzw. stark forcierten. Auf Grund dessen, dass manchmal mehr Gründe genannt wurden, kommt es zu mehreren Zuschreibungen als Interviews. Die Reihung erfolgt nach der Häufigkeit der Nennung.

Fehlende persönliche Kommunikation

Frau Nadja M., 39 Jahre, arbeitet in einem Unternehmen mit ca. 2500 MitarbeiterInnen

Bei mir ist es so, dass ich sehr viel Arbeit hab, aber das ist Arbeit, die ohne Kommunikation stattfindet. Die Kommunikation findet nur über Email statt und ich muss das dann abarbeiten. Es gibt keine direkte Kommunikation. Persönlicher Dialog fehlt und deswegen fühl ich mich einsam. Ich hab' irrsinnig viel zu tun und schweige den ganzen Tag. Und das obwohl ich in der Firma bin wo viel Leut' sind.

Herr Walter B., 54 Jahre, arbeitet als IT-Experte in einem Unternehmen mit mehreren 1000 MitarbeiterInnen

Ich bin schon lange da, aber es wird immer schlechter. Früher haben wir miteinander geredet, da war auch ein Teamgefühl da. Heute sitzt jeder irgendwo und es geht alles über Email und den Firmenchat. Im Endeffekt brauchen wir länger als wenn wir reden würden, glaub ich. Gerade bei den Emails geht so viel hin und her und nix kommt heraus. Und das Teamgefühl fehlt auch.

Frau Sigrid V., 48 Jahre, arbeitet als Bürokraft in einem Unternehmen mit knapp 1000 MitarbeiterInnen

Manchmal habe ich das Gefühl keiner sagt etwas, außer beim Rauchen, denn alles was ich arbeiten soll kommt per Mail.

In der ein oder anderen Variante wurde mangelnde persönliche Kommunikation insgesamt 38 Mal genannt, oft auch in Zusammenhang mit Homeoffice. Es scheint aber, als würden Personen, die im Unternehmen sitzen häufig nur mit Email oder firmeninternen Messenger-Tools kommunizieren, was einige als einsamkeitsverstärkend wahrnehmen.

Dass Email-Kommunikation nicht in jedem Kontext sinnvoll ist, sondern auch verstärkt zu Verwirrungen führen kann, ist belegt.²⁹ Einige Aspekte

²⁸ Cacioppo et al. 2009.

²⁹ Daantje Derks, Arnold B. Bakker 2010.

lassen sich auch auf Instant-Messaging-Tools transferieren. Möglicherweise würde es sich auch im Hinblick auf den Einsamkeitsaspekt als positiv erweisen, den Anteil der Online-Kommunikation zu verringern und wieder mehr auf persönliche Gespräche oder Telefonate zu setzen.

Von Zuhause aus Arbeiten

Frau Sabrina B., 29 Jahre, Einpersonenunternehmerin

Ich habe kein Team zum Austausch und das Gefühl jede Entscheidung selber treffen zu müssen ist nicht leicht. Ich würde gerne auch mit Kollegen was besprechen.

Frau Romana L., 51 Jahre, macht Homeoffice in einem Unternehmen mit ca. 600 MitarbeiterInnen

Mittlerweile ist es so, dass ich Homeoffice mache. War auch recht praktisch mit einem kleinen Kind, aber jetzt werde ich komplett ignoriert von den Kollegen. Es ist so als ob ich nicht da wäre. Ich hab null Kontakt außer per Email und das ist auch nicht das Wahre.

Herr Alexander K., 48 Jahre, Einpersonenunternehmer

Ich war früher in einer Firma und wurde dann gekündigt, weil Leute eingespart worden sind. Mit meinem Alter war das auch nicht so leicht einen neuen Job zu finden. Da kam ich dann ins Unternehmensgründungsprogramm. Ich muss ehrlich sagen, dass das schon sehr hart ist für mich den ganzen Tag alleine zuhause zu sitzen. Manchmal komm ich gar nicht raus. Nachdem ich auch alleinstehend bin muss ich mich da echt manchmal zusammenreißen, dass ich dann zumindest abends was unternehme. Ich würde lieber die Wohnung zum Arbeiten verlassen, da würd' ich mich weniger einsam fühlen, aber das kann ich mir nicht leisten ein Büro zu mieten.

Frau Mareike S., 43 Jahre, Einpersonenunternehmerin

Ich habe mich selbständig gemacht, weil ich ein Kind bekommen hab. Mein Exmann meinte ich sollte beim Kind bleiben, weil er mehr verdient. Ich bin ja ursprünglich Architektin.... Dann habe ich mich mit Coaching und Mentaltraining selbständig gemacht. Ich bin viel Zuhause allein, wenn ich keine Klienten habe, das macht mich fertig.

Irgendwie ist das ja sowieso arg. Das AMS schickt alle in die Selbständigkeit und dann vereinsamen sie… kommt mir so vor…

In 4 Interviews wurde Homeoffice als vorteilig bewertet, in 23 Interviews wurde es auf Dauer als belastend und einsamkeitsfördernd empfunden. Betroffen davon waren entweder Single-UnternehmerInnen oder Angestellte, die im Homeoffice arbeiten. Vermutlich hängt die Bewertung auch mit Rahmenbedingungen wie Familienstand, Kinder usw. zusammen.

In Österreich waren 2017 59,5% (307.883) der angemeldeten Gewerbe EinpersonenunternehmerInnen³⁰. Das Einzelunternehmertum stellt sicher andere Anforderungen an Berufstätige als ein Angestelltenverhältnis und auch in Bezug auf Einsamkeit ergeben sich andere Aspekte. Gerade EPU, die ihren Arbeitsplatz in den "eigenen vier Wänden" haben, sind oft nicht gezwungen, die Wohnung zu verlassen, um ihrer Arbeit nachgehen zu können.

Betroffen sind auch MitarbeiterInnen, die für ihr Unternehmen von zuhause arbeiten (Homeoffice): Sie fühlen sich oft einsam, da zusätzlich zu der Tatsache, dass die Wohnung nicht verlassen werden muss, sich auch meist der Kontakt zu den KollegInnen vermindert.

Vom/Von der Vorgesetzten allein gelassen

Frau Sandra W., 31 Jahre, Gruppenleiterin in einem Unternehmen mit ca. 8000 MitarbeiterInnen

Es hätte mir schon geholfen, wenn mein Chef hinter mir gestanden wäre und eingegriffen hätte. Also gesagt hätte, dass es seine Entscheidung war, dass ich die Leitung bekam und dass er voll dazu steht und wer Probleme hat soll sich an ihn wenden. Sein persönliches Involvement hätte mehr sein sollen, obwohl er sehr ein Netter war. Aber wirklich da war er halt nicht für mich.

³⁰ WKO Statistik 2017.

Frau Karin P., 44 Jahre, Assistentin der Geschäftsführung in einem Unternehmen mit mehreren 1000 MitarbeiterInnen

Vorgesetzte sollten sich viel mehr Zeit für Führung nehmen und da gehört auch das, dass man quasi seine Mitarbeiter motiviert. Viel Gespräche führen und vI auch Teambuildings veranstalten. Förderung des Zwischenmenschlichen ist wichtig, dann würde ich mich weniger einsam fühlen, weil man mehr Bezug auch hat.

Herr Markus R., 33 Jahre, arbeitet in einem Unternehmen mit ca. 3000 Mitarbeitern

Ich war einsam und hatte auch das Gefühl, dass das was ich tu keiner braucht, denn ich hab' wenig Feedback bekommen und ich hatte auch nicht das Gefühl was bewegen zu können. Ich weiß nicht ob meine Arbeit schlechter war.... Weil ich kein Feedback bekam... Mein Chef hat so gut wie nie mit mir gesprochen.

Frau Barbara O., 37 Jahre, Vertriebsmitarbeiterin in einem Unternehmen mit ca. 500 MitarbeiterInnen

Im Mitarbeitergespräch ist der Chef eh ok... Aber im Alltag eben nicht: Da gibt's oft nicht Mal ein guten Morgen und wenn man was braucht ist er sowieso nie zu sprechen.

Über mangelnde Interaktion mit dem Vorgesetzten beklagten sich 14 Befragte. Wenn die Tatsache des allein gelassen Werdens vom Chef keinen Hauptgrund für die Einsamkeit darstellte bei einigen befragten, dann zumindest einen unterstützenden Faktor.

Aus dem Stressreport Deutschland 2012 geht klar hervor, dass positive Führungsverhaltensweisen wie "Lob für gute Arbeit geben", "nötige Informationen bereitstellen" oder "Arbeitsziele klären" einen wesentlichen Beitrag zur MitarbeiterInnen-Gesundheit leisten.³¹ Ein positiver Führungsstil mit ausgewogener Mitarbeiterinteraktion würde also nicht nur gegen empfundene Einsamkeit am Arbeitsplatz helfen, sondern auch gesundheitliche Vorteile haben.

³¹ Lohmann-Haislah und Schütte 2013 S. 124 f.

78

Aufstieg im Job

Frau Emma K., 34 Jahre, Teamleiterin in einem Unternehmen mit mehreren 1000 MitarbeiterInnen:

Ich war zuerst Mitarbeiterin in einem anderen Team, war dann aber von früheren Gleichgestellten die Chefin. Und ich hatte lauter Männer unter mir und die Männer haben mich vorher etwas belächelt, zumindest hatte ich das Gefühl.

Ich war dieselbe Person, aber sie haben mich auf einmal alle ausgebremst. Sie sind alleine Mittagessen gegangen und haben mich ausgegrenzt. Es war überhaupt keine Akzeptanz da.

Kaum hat man eine andere Rolle wird man ausgegrenzt. Das war sehr hart. Da habe ich mich einsam gefühlt.

Frau Sabine W., 42 Jahre, Assistentin des Vorstands in einem Unternehmen mit mehreren 1000 MitarbeiterInnen:

Ich war vorher Projektleiterin. Durch die neue Funktion wurde ich nicht mehr als gleichwertig wahrgenommen. Man glaubte ich bin die "Einsagerin" des Vorstands. Man hat nicht mehr ungezwungen mit mir kommuniziert und aus Angst bin ich aus der Gruppe ausgegrenzt worden. Es hat sicherlich auch mit der Person meines Vorgesetzten zu tun gehabt, der als Typ sehr verschlossen war. Wenn der offener gewesen wäre, hätte ich mich vielleicht nicht so einsam gefühlt.... Aber eigentlich war ich dann eben allein.

Herr Richard M., 32 Jahre, Teamleiter in einem Betrieb mit ca. 60 MitarbeiterInnen

Unser alter Teamleiter ist in Pension gegangen. Ich bin dann der neue geworden, obwohl es ältere als mich gab. Das war nicht gut, denn der Teamälteste hat dann immer versucht das Team gegen mich aufzubringen. Solange ich ein normaler Teamkollege war, war die Welt in Ordnung, aber als ich dann auf einmal eine Ebene weiter oben war, fühlte ich mich sehr einsam irgendwie. Für den Chef war ich auch nur ein normaler Mitarbeiter, mit dem er halt ab und zu ein Gespräch führt, aber im Team wollten sie mich auch nicht mehr. Sogar zum Mittagessen haben sie mich einfach manchmal "vergessen" mitzunehmen. Irgendwie ist man da in einer "Sandwichposition".... Der Chef verkehrt nur mit "seinesgleichen" und die im Team auch.

Offensichtlich kann ein Aufstieg im Job eine herausfordernde Situation sein, vor allem wenn man Mitarbeitern vorgesetzt wird, die früher gleichrangige Kollegen waren. In den Interviews wurde das 12 Mal als Weg in die Einsamkeit im Job gesehen.

Aus den oben genannten Fallbeispielen, wie auch aus den anderen Interviews, die in diese Kategorie fallen ging hervor, dass scheinbar das Gefühl, dass sich Personen, die im Job aufsteigen oft von der Ebene, die hierarchisch über ihnen liegt nicht ausreichend integriert werden, aber in der Ebene darunter auch die Akzeptanz gelitten hat.

Dynamische Büroraumverwaltung

Frau Andrea C., 58 Jahre, arbeitet in einem Unternehmen mit ca. 4000 MitarbeiterInnen im Büro

Unser Abteilungsleiter hat die Ansicht: Wo ich sitze ist mein Büro… Das erwartet er auch von seinen Mitarbeitern. Wir wurden quasi erpresst, dass wenn wir dem Flexidesking nicht zustimmen, wir andere Zuckerl nicht mehr bekommen. Also machten wir alle mit. Jetzt ist es so, dass ich mich manchmal wirklich einsam fühle. Unlängst hat eine Kollegin gefragt ob ich krank war, weil sie mich solange nicht mehr gesehen hat. Ich sagte nur, dass ich jetzt in unterschiedlichen Stockwerken arbeite… jeden Tag in einem anderen Raum.

Manchmal kann es sogar sein, dass man in der Früh kommt und keinen Platz mehr findet. Ich musste schon öfter eine halbe Stunde warten, dass ich mich an einen Schreibtisch setzen konnte.

Ich arbeite seit 40 Jahren da, aber was in den letzten Jahren an negativen Gefühlen und Distanz entstanden ist, ist unglaublich.

Frau Claudia Z., 32 Jahre, Assistentin in einem Unternehmen mit mehreren 1000 MitarbeiterInnen

Das mit den mobilen Arbeitsplätzen finde ich nicht gut. Ich bin als Assistentin mehreren Projekten zugeteilt und ich sitz immer wieder woanders. Und die unterschiedlichen Projekte auch. Wir sehen uns nur bei Besprechungen, aber wenn man so mal kurz sich austauschen will muss man was weiß ich wo hin gehen. Mit den flexiblen Plätzen, die auch manchmal die Projektleute haben, weiß man teilweise nicht mal mehr

wo wer sitzt. Rund um mich sind jeden Tag andere Leute und eigentlich fühl ich mich einsam.

5 Interview-PartnerInnen empfanden die dynamischen Büroraumkonzepte in Bezug auf Einsamkeit als belastend. Die Aussagekraft dieser Zahl ist mit Vorsicht zu betrachten, denn es ist nicht bekannt wieviel Befragte mit dynamischen Büroraumkonzepten in Summe konfrontiert sind.

Eine Studie zeigt, dass Menschen ihre Produktivität in der Arbeit eher schlechter bei einem nicht territorialen Arbeitsplatz einschätzen.³² Begünstigend wirken Mitspracherechte (beispielsweise bei der Wahl des Schreibtisches) und Personalisierungsmöglichkeiten. Inwieweit sich das auf das Einsamkeitsgefühl umlegen lässt ist unklar.

Was kann helfen?

Das Thema Einsamkeit rückt immer mehr in den Fokus der Medien. In Großbritannien wurde sogar ein Ministerium für Einsamkeit etabliert.³³ Einsamkeit ist ein Thema, das in unserer heutigen Gesellschaft immer häufiger vorkommt: In jeder Altersklasse und in den unterschiedlichsten Kontextualisierungen.

Einsamkeit am Arbeitsplatz kann neben Auswirkungen auf die Arbeitseffizienz der einzelnen MitarbeiterInnen auch dramatische psychische und physische Folgen haben, wenn sie von längerer Dauer ist. Viele Gründe sprechen dafür, sich dieses Themas auch im Arbeitsumfeld anzunehmen.

Im Folgenden werden ein paar Ansatzpunkte genannt, die sich aus Sichtung der Interviews und der Literatur ergeben.

³² Kim et al. 2016.

³³ Pimlott 2018.

Aufklärung

Oft wird mit dem Thema Einsamkeit am Arbeitsplatz nicht richtig umgegangen, weil es gar nicht präsent ist. In den Interviews hat sich gezeigt, dass es vielen sehr unangenehm ist darüber zu sprechen, weil es als Tabu-Thema angesehen wird. Durch Bewusstmachen der Existenz dieses Themas und seiner Verbreitung kann vielleicht das extreme Schamgefühl bei Betroffenen gemildert werden. Ebenso könnte vermehrtes Bewusstsein zu dem Thema auch helfen, dass auf einsame Kollegen zugegangen wird und Interaktion und soziale Integration forciert wird.

Mitarbeiterführung mit mehr Sozialer Interaktion

Führung bedeutet nicht nur managen, sondern auch Menschen motivieren und für seine Mitarbeiter da sein. Oft sind Führungskräfte so überlastet, dass für die soziale Komponente kaum noch Zeit bleibt. Hier wäre es sehr wichtig, die Prioritäten zu überdenken, denn letztlich hat positiver Führungsstil, der durch Anerkennung, klare Arbeitsanweisungen in Gesprächen und regelmäßiges Feedback geprägt ist nicht nur auf ein geringeres Einsamkeitsgefühl, sondern auch auf Arbeitseffizienz und Gesundheit einen Einfluss.

Wertschätzung

Anerkennung und positives Feedback tut nicht nur von Vorgesetzten gut. Unter gleichgestellten KollegInnen kann Wertschätzung in der Kommunikation die soziale Integration und das Gefühl gebraucht zu werden auch fördern.

Persönliche Kommunikation

Bevor ein Mail etliche Male hin und her geht ist es nicht nur zeitsparender einfach zum Hörer greifen um das Problem zu besprechen, sondern auch ein Mittel gegen gefühlte soziale Isolation. Wenn die KollegInnen räumlich nicht zu weit entfernt sind ist auch hin und wieder ein persönliches

Gespräch eine gute Alternative. Es ist auch gleichzeitig eine gute Gelegenheit, um einmal den Arbeitsplatz zu verlassen und eine kleine Bildschirmpause zu machen.

Ansprechstellen

In den Interviews wünschten sich die TeilnehmerInnen auch oftmals Ansprechstellen oder -personen, an die man sich im Fall von Einsamkeit am Arbeitsplatz wenden kann. Es wurde auch vorgeschlagen ihnen ausgehend von diesen Stellen für eine gewisse Zeit MentorInnen zur Verfügung zu stellen. Für Solo-UnternehmerInnen könnte man seitens der Wirtschaftskammer entsprechende Stellen einrichten.

Gemeinschaftsaktivitäten

Last, but not least: Was so naheliegend klingt, wird doch oft vernachlässigt. Die Sportaktivitäten in Firmen beschränken sich immer mehr auf Fitnessstudios (Einzelsport), einsame Menschen entziehen sich oft dem gemeinsamen Mittagessen mit Kollegen und anderweitige Möglichkeiten zum Austausch gibt's nur im Raucherhof.

Es erscheint sinnvoll wieder vermehrt Gemeinschaftsaktivitäten, wie Gruppensport, in Firmen zu etablieren und das gemeinsame Mittagessen, sowie gemeinsame Kaffeepausen sollten forciert werden.

EinzelunternehmerInnen oder Homeoffice-MitarbeiterInnen haben ebenfalls die Möglichkeit Gruppensportarten beizuwohnen und sich zum Mittagessen zu verabreden.

Erfolg hat 3 Buchstaben: TUN

Von Helmut Waldhuber

Was wollen wir in unserem Leben erreichen? Was ist unser Ziel? Was macht uns glücklich? Woran erkennen wir, dass wir Erfolg haben?

Jeder beschäftigt sich mit diesen Fragen. Und jeder wird wohl etwas andere Antworten darauf finden. Die einen streben nach Reichtum im materiellen Sinn, andere haben das Bedürfnis nach Macht und Verantwortung, für wieder andere stehen familiäres Glück und erfüllende Beziehungen an erster Stelle. Gleichgültig, was man selbst als seinen obersten Wert und als das wichtigste Ziel seines Lebens definiert, wir alle sind auf einem Weg, wir haben Hindernisse zu überwinden, schwierige Situationen und Zeiten zu bewältigen, müssen Umwege gehen, unsere Vorhaben neu überdenken und kämpfen, schlicht uns anstrengen, um unsere Ziele zu erreichen. Und wer wünscht sich da nicht manchmal gerne eine Abkürzung? Ein kleines Wunder? Ein Zaubermittel?

Interessanterweise sind die meisten Menschen davon überzeugt, dass man auf seinem beruflichen Weg Anstrengung und Leistung erbringen muss, um erfolgreich zu sein. Und sie sind auch gerne bereit, hart dafür zu arbeiten. Häufig bleiben dann das persönliche Wohlempfinden, die Gesundheit, das "Glück" (was man auch immer darunter versteht) auf der Strecke. Und erstaunlicherweise sind wir auf diesem Gebiet nicht so motiviert, uns mit Mühe und in kleinen Schritten zu verändern. Am liebsten wollen wir eine Pille, die uns über Nacht schlank, durchtrainiert, attraktiv, begehrenswert, gesund und "glücklich" macht. Dabei steckt die Fähigkeit, uns zu verändern, bereits in jedem von uns, wir müssen sie nur entdecken und frei lassen.

"Der Mensch: Er opfert seine Gesundheit, um Geld zu verdienen. Dann opfert er sein Geld, um seine Gesundheit zurück zu bekommen. Er ist so auf die Zukunft fixiert, dass er die Gegenwart nicht genießen kann. Das Ergebnis ist, dass er weder die Zukunft, noch die Gegenwart lebt." (Dalai Lama) Durchschnittlich 80.000 Stunden verbringt ein Büromitarbeiter in seinem Berufsleben im Sitzen. Ein Erwachsener sitzt jeden Tag im Schnitt 11,5 Stunden, sogar Volksschulkinder sitzen rund 9 Stunden täglich. Kein Wunder also, dass Rückenleiden, Muskel- und Gelenkserkrankungen immer mehr zunehmen. Durch das viele Sitzen wird die Rückenmuskulatur verkürzt, Bauch-, Bein- und Gesäßmuskulatur werden schwach, weshalb die Wirbelsäule und die Gelenke nicht mehr optimal gestützt und geschützt werden. Verspannungen, Schmerzen, Fehlhaltungen usw. sind die Folge.

Die schlechte Haltung, die damit provoziert wird, belastet auch die Organe im Bauchraum, die gequetscht oder gestreckt werden, das beeinflusst ihre Funktionsfähigkeit. Häufigste Folgen sind Verdauungsbeschwerden und eine Schwächung des Immunsystems, eine Verlangsamung des Fettstoffwechsels und somit Übergewicht mit allen weiteren gesundheitlichen Folgen.

Eine Studie aus Spanien belegt außerdem, dass Menschen, die mehr als 42 Stunden pro Woche im Sitzen verbrachten, ein um bis zu 31% höheres Risiko, eine psychische Erkrankung zu entwickeln, aufwiesen. Der Grund hierfür liegt in erster Linie an der mangelnden Fähigkeit, Stresshormone abzubauen, denn dafür ist Bewegung nötig.

Amerikanische Forscher vom Pennington Biomedical Research Center in Louisiana wiesen in einer sehr umfangreichen Studie nach, dass bereits das Verbringen von mehr als 3 Stunden am Tag in einer sitzenden Position die Lebenserwartung um bis zu 2 Jahre senkt. Eine weitere Untersuchung, in der über 120 000 Amerikaner über 14 Jahre beobachtet wurden, zeigte, dass Männer, die täglich 6 Stunden und mehr sitzen, eine um 20% höhere Sterberate aufwiesen als jene, die weniger als 3 Stunden im Sitzen verbringen. Bei Frauen lag der Unterschied gar bei 40%.

Abgesehen von der stark beeinträchtigten Lebensqualität hat dieser Umstand auch eine erheblich eingeschränkte Leistungsfähigkeit und Produktivität der Mitarbeiter zur Folge, ganz zu schweigen von der erhöhten Anzahl an Krankenstandstagen. Glücklicherweise gibt es gute Möglichkeiten, diesen Problemen gegenzusteuern, vor allem in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge.

i https://www.pbrc.edu/research-and-faculty/

Wer seine Mitarbeiter anleitet und anhält, sich richtig und zielgerichtet zu bewegen, kann dafür sorgen, dass die Leistungen steigen und die Fehlzeiten sich reduzieren. Ideal dafür sind innerbetriebliche Kurse, in denen die Mitarbeiter auch lernen, wie sie die Übungen in den Büroalltag integrieren können.

"Da es der Gesundheit dienlich ist, habe ich beschlossen, glücklich zu sein." (Voltaire)

Die Fähigkeit, glücklich zu sein, ist etwas, was wir im Laufe der Jahre verlernen. Kleine Kinder sind glücklich. Erst mit dem Heranwachsen werden wir dazu erzogen, dass wir bestimmte Dinge haben müssen, um glücklich zu sein. Dabei steckt alles, was wir brauchen, um dieses Gefühl zu empfinden, in uns. Besonders wenn man mit Menschen spricht, die schwere Krankheiten oder Verletzungen überlebt haben, die harte Schicksalsschläge verkraften mussten, kann man heraushören, dass ein gesunder, funktionsfähiger, belastbarer Körper unschätzbar wertvoll ist. Gesundheit ist die Basis für unser Glück, die Grundlage dafür, dass wir in unserem Leben Erfolg haben können. Daher sollte es unser oberstes Ziel sein, unseren Körper gesund und kräftig zu machen bzw. zu erhalten, damit er uns dabei dienlich sein kann, etwa auch im Job erfolgreich zu sein.

Ein ganzheitliches Bewegungsprogramm, das alle Anforderungen erfüllt, ist das WARRIOR X TRAININGSSYTEM, das von Helmut Waldhuber über viele Jahre hin entwickelt wurde. Seine Philosophie besteht darin, dass in jedem von uns ein Warrior, ein innerer Krieger, steckt, den es zu entdecken und zu fördern gilt. Diese innere Kraft ist in jedem vorhanden, man muss ihr nur den Raum geben, sich zu entfalten. Deshalb ist das Trainingssystem auch ganzheitlich, es beinhaltet körperliche Übungen, mentales Training und Atemtechniken, die jene Stärke und Gelassenheit im Inneren freisetzen und manifestieren, sodass wir jederzeit darauf zurückgreifen können.

Dass Helmut Waldhuber dieses System entwickelt hat, ist kein Zufall: "Den Anstoß bekam ich schon sehr früh. Mein Bruder ist geistig behindert und in seiner Koordination eingeschränkt. Er war häufig auf meine Hilfe angewiesen, was in mir den Wunsch auslöste, anderen zu helfen, ihre

Situation zu verbessern. Gleichzeitig war der von meinen Eltern vermittelte Leitsatz: Du musst dich zurückhalten und klein machen, damit sich dein Bruder nicht schlecht fühlt. Das bewirkte, dass ich meine eigenen Talente nicht entwickeln konnte und mich oft minderwertig fühlte. Da ich dies unbewusst auch nach außen ausstrahlte, war ich besonders in der Schule Mobbing ausgesetzt. Das brachte mich schließlich dazu, die Welt zu bereisen. Eine lange Reise, rund um die Welt und gleichzeitig in mein Inneres, begann."

"Hilf mir, es selbst zu tun!" (Maria Montessori)

Vielen Menschen fällt es nicht leicht, Hilfe anzunehmen. Sie glauben, alles allein schaffen zu müssen. Andere wieder neigen dazu zu erwarten, dass jemand anderes alles für sie tut. Beide Extreme sind nicht zielführend. Wenn man verstanden hat, dass die Änderung aus einem selbst kommen muss, kann man auch Hilfe annehmen, die einem den Weg weist. Helmut Waldhuber hat eine fundierte Ausbildung als Yoga-Lehrer und Personal Trainer, die ihn befähigt, seine Klienten abzuholen, wo sie gerade stehen, und dorthin zu führen, wo sie hinwollen.

Helmut Waldhuber vermittelt sein Konzept bevorzugt im One-to-One-Training, betreut aber auch Gruppen, die dann nicht nur von den persönlichen körperlichen Effekten profitieren, sondern auch als Team wachsen und erfolgreicher werden.

Am Beginn jedes Trainingsprozesses, gleichgültig ob es um eine Person oder eine Gruppe geht, steht eine genaue Analyse des Ist-Zustandes des/der Klienten. Helmut Waldhuber empfiehlt allen Neukunden, ihren Gesundheitszustand im Rahmen eines Belastungs-EKGs und einer Bioimpedanzmessung abklären zu lassen. Mit den Ausgangsdaten wie Körperfettanteil, Zustand des Metabolismus, Leistungsfähigkeit von Herz und Atmung usw. kann dann ein perfekt abgestimmtes Programm zusammengestellt werden.

Ein weiterer entscheidender Punkt zu Beginn des Trainings ist die Frage nach der Motivation und den Zielen der Klienten. Ein solch umfassendes Programm zur nachhaltigen Änderung des Lebensstils kann nur Erfolg haben, wenn sich die betroffene Person über ihre Wünsche und Ziele im

Klaren ist. Viele wollen "ein paar Kilo abnehmen" oder "fitter werden". Das ist bestimmt ein guter Anfang, aber um dauerhaft einen gesünderen Lebensstil zu erreichen, müssen die Ziele exakter formuliert und in passende Teilziele unterteilt werden. Helmut Waldhuber gelingt es unter Einbeziehung von Mentalprozessen, seine Klienten dazu zu bringen, ihre Vorstellungen und Wünsche genau zu definieren, zu visualisieren und damit die Voraussetzung zu schaffen, sie auch zu erreichen und die Resultate zu behalten.

Er selbst hatte bei einer Firmenweihnachtsfeier seine "Erleuchtung". Umgeben von Menschen, die sich bis zum Umfallen betrinken und sich dann ihren Frust über den Job oder anderes von der Seele lallen, wird ihm schlagartig bewusst, dass er, wie die meisten von uns, (vermeintliche) Sicherheit über die Selbstverwirklichung gestellt hat. Was seine Eltern und Großeltern ihm vorgelebt haben, durchlebt auch er immer und immer wieder: Nur nicht zu sehr auffallen! Einen sicheren Job haben! Dankbar sein für alles, was man bekommt! … Doch dabei bleibt man selbst auf der Strecke, das eigene "Glück" wird unwichtig. Und mit welchem Ergebnis? Gefangen im Hamsterrad spult man sein Leben ab, vertröstet sich selbst immer auf später, bis es irgendwann dann zu spät ist.

In dieser Situation hat Helmut Waldhuber erkannt: Du brauchst einen gesunden Körper, damit sich in ihm ein gesunder Geist entfalten kann, der dir eine gesunde, glückliche Seele ermöglicht! So entstand das Warrior X Trainingssystem, aufgebaut auf den drei Säulen: Körper, Geist und Seele.

Gleichgültig, welche individuellen Ziele jemand hat, so haben die meisten doch eine Wunschvorstellung gemeinsam: Jeder Mensch möchte ein aktives und erfolgreiches Leben führen. Dazu muss man gesund sein, man muss sich in seinem Körper wohlfühlen. Man muss über Methoden verfügen, sich in schwierigen Phasen und Situationen zu motivieren und seinen Weg konsequent zu verfolgen. Man muss über die Kraft und Energie verfügen, für seine Ziele zu kämpfen. Man muss über das Selbstbewusstsein und die mentale Stärke verfügen, sich von Hindernissen und Rückschlägen nicht aus der Bahn werfen zu lassen.

Um jedem die Mittel dafür aufzeigen zu können, arbeitet Helmut Waldhuber mit allen drei Säulen.

Der Körper wird trainiert, um über die physische Kraft und Energie zu verfügen.

Der Geist wird trainiert, um über die mentale und psychische Kraft und Energie zu verfügen.

Die Seele wird trainiert, um bei all dem über die innere Gelassenheit und das Selbstvertrauen zu verfügen.

BODY – Der Körper

Ziel des körperlichen Trainings ist es, die Skelettmuskulatur zu kräftigen, die Gelenke zu mobilisieren und die Wirbelsäule beweglich zu halten bzw. wieder zu machen. Die Wirbelsäule ist die Lebensader unseres Körpers. Eine gesunde, bewegliche, geschmeidige und durch kräftige Muskulatur gestützte und geschützte Wirbelsäule muss daher unser Ziel sein, um ein aktives und erfolgreiches Leben führen zu können.

Helmut Waldhuber vereint in seinem Programm Elemente aus funktionellem Training, Yoga und Einflüsse aus Tanz und Kampfsportarten. Daraus wurde ein System entwickelt, das sehr individuell an persönliche Bedürfnisse angepasst werden kann. Je nach körperlichen Voraussetzungen, Vorerfahrungen und Wunschzielen wird ein Trainingsplan entwickelt, der HIIT (Hochintensives Intervalltraining), Yoga-Asanas, Kräftigungs- und Mobilisierungsübungen, Koordinations- und Gleichgewichtstraining sowie Ausdauer- und Kraftausdauereinheiten beinhaltet. Da die Übungen vorwiegend aus funktionellen Bewegungsabläufen bestehen und daher weder Geräte noch spezielles Equipment erfordern, sind sie nach entsprechender Anleitung auch in den Büroalltag zu integrieren.





Dass dieses System funktioniert, zeigt etwa das Beispiel einer Klientin von Helmut Waldhuber, die mit Warrior X nicht nur 20 kg abnehmen konnte, sie hält dieses Gewicht nun auch schon seit mehr als einem Jahr. Ihr metabolisches Alter sank in nur neun Monaten um 30 Jahre und liegt nun etwa 15 Jahre unter ihrem biologischen Alter. Durch das umfassende System konnte sie ihren Lebensstil nachhaltig verändern und lebt nun gesünder und fitter und damit zufriedener und glücklicher als je zuvor.

MIND - Der Geist

Ein wesentlicher Punkt bei einer nachhaltigen Lebensstiländerung ist die mentale Einstellung. Spitzensportler trainieren ihre Körper nach individuellen Trainingsplänen, hinter denen die besten Sportwissenschaftler der Zeit stehen. Alle wissen genau, was sie tun und was sie können. Und dennoch gibt es immer wieder jene, die "alles" gewinnen, die sogar noch mit Fehlern oder unter ungünstigen Umständen schneller, weiter, besser sind als ihre Konkurrenten. Was also macht deren Dominanz aus? Es ist die mentale Stärke.

Visualisierungen des Wettkampfsprunges, des Laufs, der Übung erzeugen im Athleten die feste Überzeugung, es zu schaffen, und das kann er dann auch tatsächlich umsetzen. Diese Fähigkeit haben aber nicht nur Spitzensportler, auch jeder "normale" Mensch kann lernen, seinen Geist wirkungsvoll zu steuern und die mentale Kraft zielgerichtet einzusetzen.

Eines der beeindruckendsten Beispiele der letzten Jahre aus dem Bereich Spitzensport ist sicherlich der Schifahrer Marcel Hirscher. Ohne Zweifel verfügt Hirscher über großes Talent und der frühe Beginn und die Förderung durch seine Eltern in der Jugend haben sicherlich auch dazu beigetragen, dass er zu einer konstanten Leistung auf höchstem Niveau fähig ist. Was ihn aber abseits dessen von seinen Konkurrenten abhebt, ist sein Trainingsplan. Neben dem nötigen Techniktraining setzt er auf große Abwechslung. So arbeitet er etwa mit Crossfit-Trainern, die ihm abgesehen von körperlichen Übungen auch zeigen, dass jemand besser sein kann als er.

"Der Crossfit-Typ hat mich zerstört. Der war im speziellen Bereich viel besser als ich. Das war 200% Motivation für mich zu sehen, dass da einer besser ist als ich, obwohl ich so professionell trainiere."

Das sagt Marcel Hirscher auf die Frage nach seinem Training. Er betont auch, dass er relativ wenig mit schweren Gewichten arbeite, vielmehr mit dem eigenen Körpergewicht und Kleingeräten.

Ähnlich, natürlich auf anderem Level, arbeitet Helmut Waldhuber mit seinen Klienten. Beim funktionellen Training werden Widerstandsbänder oder kleine Hanteln und Kettlebells benutzt. Schlingentrainer lassen sich allerorts einsetzen und bieten einerseits die Möglichkeit, dem Trainierenden die Übungen zu erleichtern, andererseits den Schwierigkeitsgrad zu erhöhen, wenn das eigene Körpergewicht nicht mehr ausreicht, um entsprechende Trainingsreize zu setzen.

Eine weitere Parallele zu Marcel Hirschers Erfolgsrezept weist das Warrior X Trainingssystem im mentalen Bereich auf. Immer wieder betont Hirscher, dass es das Wichtigste sei, Ziele vor Augen zu haben. Auch Helmut Waldhuber legt größten Wert darauf, dass seine Klienten ihre Ziele klar formulieren und visualisieren.

Er verwendet in seinem Trainingssystem mentale Techniken, zum Beispiel aus dem Neurolinguistischen Programmieren, die seine Klientinnen und Klienten nicht nur befähigen, aus dem körperlichen Training den optimalen Nutzen zu ziehen, sondern sie auch mit Methoden ausstatten, ihren Lebensstil nachhaltig zu verändern und die neuen Verhaltensmuster zu manifestieren.

ii https://www.cdc.gov/nchs/nhanes/index.htm

Neurolinguistisches Programmieren (NLP) wurde von Richard Bandler und John Grinder entwickelt, nachdem sie erkannt hatten, dass höchst erfolgreiche Menschen ähnliche Kommunikationsmuster und Strategien verwendeten, was sie zu ihrem Erfolg erst befähigt. Sie filterten diese Elemente heraus und erschufen daraus unter Einbeziehung bestimmter Techniken führender Therapeuten Programme und Prozesse, die für jeden Menschen und in kurzer Zeit auffällige Änderungen bewirken können. Kurz gesagt:

Ändere deine Gedanken, ändere deine Sprache, dadurch ändern sich deine Emotionen und deine Resultate!

Dass diese mentalen Prozesse funktionieren, ist nicht nur durch zahlreiche Studien belegt, sondern für jederfrau und jedermann selbst erfahrbar. Immer wieder berichten Menschen davon, dass nur eine einzige Durchführung einer bestimmten Technik deutliche Änderungen in ihnen hervorgerufen hat. Außerdem erlernt man damit Wege, auch andere "Probleme", abseits der Gesundheit und Fitness, rasch und einfach zu entschärfen. Eine bevorzugte Methode im Warrior X – Konzept ist die Zielbildvisualisierung, durch die Helmut Waldhuber seine Klientinnen und Klienten dazu bringt, ihre Wunschvorstellungen so klar vor ihrem inneren Auge entstehen zu lassen, dass ihr Körper praktisch keine andere Wahl mehr hat, als sich in diese Richtung zu entwickeln.





BREATH AND SOUL - Atmung und Seele

Der Atem wird auch oft als Hauch der Seele bezeichnet. Und die Seele ist die Kraftquelle, die uns die nötige Arbeit an Körper und Geist durchhalten lässt. Deshalb verwendet Helmut Waldhuber Atemtechniken in jedem Teilbereich des Trainings. Der Atem ist das lebenspendende Feuer, das Körper und Geist unterstützt und in Einklang bringt. Der Mensch kommt etwa 3 Wochen ohne Essen aus, etwa 3 Tage ohne Wasser, aber nur 3 Minuten ohne Sauerstoff. Also ist es die Atmung, die ihn zunächst am Leben erhält und ihm die Kraft gibt, sich um seine anderen Bedürfnisse zu kümmern. Umso wichtiger ist es, an der Qualität der Atmung zu arbeiten, denn diese bestimmt die Qualität des Lebens, weshalb Atemübungen, Atemkontrolle und bewusste Atemsteuerung zu den grundlegenden Elementen von WARRIOR X gehören.

Kontrolle und Lenkung der Atmung, Kontrolle und Lenkung der Gedanken geben Kraft und Energie, die man für die gesundheitsfördernde Körperarbeit nutzen kann.

Bei den körperlichen Übungen dient die richtige Atemtechnik hauptsächlich dazu, die Wirbelsäule und Muskulatur zu kräftigen und schützen. Die Stützmuskulatur wird stärker, Verspannungen werden gelöst, Problemzonen können identifiziert und gezielt bearbeitet werden. Helmut Waldhuber selbst litt jahrelang unter Rückenschmerzen, die teilweise sogar nur noch mit Morphininjektionen behandelt werden konnten. In einer Zeit seines Lebens, in der er vorwiegend sitzenden Tätigkeiten nachkam und als Lichtplaner und -designer viele Stunden vor dem Computer sitzend zubrachte, konnte er die durchaus erfüllende Arbeit nur bedingt genießen, da er immer heftigere Schmerzen entwickelte. Erst durch richtiges Atmen bei den richtigen Übungen gelang es ihm, die Probleme vollständig zu beseitigen, daher schwört er aus Überzeugung auf diese Techniken. Seine Konzentrationsfähigkeit nahm wieder zu. doch erfuhr er in dieser Zeit einige Rückschläge, die sich sofort wieder in Rückenschmerzen manifestierten. Das brachte ihn schließlich dazu, sich selbst zum Yogalehrer ausbilden zu lassen, um tiefer in die Techniken einzutauchen. Der erste Schritt zu seiner heutigen Tätigkeit war getan.

Nun verwendet er für seine Klienten verschiedenste Atemübungen aus dem Yoga. Die Wirkungen dieses jahrtausendealten Bewegungskonzepts, das neben Körperübungen und Atmung noch andere Teilbereiche wie etwa Meditation kennt, gelten heute als wissenschaftlich nachgewiesen. Und man muss kein spiritueller Guru sein, um die Techniken zu erlernen und davon zu profitieren.

Die Atemübungen haben auf den Körper vielfältige Auswirkungen. Zunächst geht es darum, die Kontrolle über die Atmung zu erlangen, dann beginnt man, durch verschiedene Methoden, den Atem bewusst zu steuern. Manche Übungen beleben, erfrischen, revitalisieren, andere regen den Stoffwechsel und damit auch die Fettverbrennung an, wieder andere können den Körper kühlen oder erwärmen. Das Lungenvolumen wird erhöht, die Atmung damit effizienter und energiesparender, was Kraftreserven für anderes freimacht.





Auch das beste und am meisten erprobte Trainingssystem ist immer nur so gut wie der, der es durchführt. Daher achtet Helmut Waldhuber ganz besonders auf die korrekte Ausführung der Körperübungen im Einklang mit der richtigen Atmung, auf Achtsamkeit und Kontrolle und auf die Qualität der Gedanken beim Setzen der Ziele. Durch das oftmalige Wiederholen der Übungen, in der betreuten Trainingseinheit, im Online-Kurs oder eigenständig nach Trainingsplan, werden die Abläufe gefestigt, die Techniken konditioniert und der Lebensstil somit nachhaltig zum Besseren verändert.

Man erlernt die Elemente am besten in einem förderlichen Umfeld, wie es etwa eine Gesundheitswoche, ein Retreat bietet. Man verinnerlicht in

diesen intensiven Tagen bereits einige Methoden und kann unmittelbar und rasch Resultate feststellen. Helmut Waldhuber ist vom Effekt seiner transformativen Retreats überzeugt, was auch Kundenfeedbacks belegen. Eine Teilnehmerin des Retreats im Herbst 2018 hat seither nicht nur 10 kg abgenommen, sie ist viel aktiver, neugierig auf Neues und auch mutig genug, es auszuprobieren. Um sich neuen Input zu holen und schon Bekanntes aufzufrischen und zu wiederholen, hat sie auch am Retreat im April 2019 teilgenommen und erlebte den besonderen Effekt erneut. Manche Übungen, die sie im Herbst noch gar nicht oder nur sehr mangelhaft durchführen konnte, waren diesmal kein Problem mehr. Techniken, mit denen sie beim ersten Mal scheinbar nichts anfangen konnte, fielen ihr nun viel leichter, und sie stellte fest, dass sie trotz der ursprünglich empfundenen Wirkungslosigkeit doch Auswirkungen gehabt hatten, da die mentalen Übungen ins Unterbewusstsein eindringen, selbst wenn das Bewusstsein dies nicht merkt. Schon vor Ende dieser Woche war sie sicher, dass sie bei einem der nächsten Retreats wieder dabei sein möchte.

Ein Retreat bietet das ideale Umfeld, um dem Leben eine neue Wendung zu geben. Innerhalb einer Gruppe von Gleichgesinnten kann man unbeschwerte Tage genießen, fernab von den Sorgen oder Alltagsproblemen zu Hause. Die Teilnehmer widmen sich eine Woche lang nur sich selbst, den eigenen Bedürfnissen, den persönlichen Wünschen und Zielen. Sie gewinnen so neue Perspektiven, die ihnen auch später daheim und im Job helfen, mit ihren Aufgaben besser zurande zu kommen. Für Teilnehmer, die auch sonst schon regelmäßig Sport betreiben, zum Yoga gehen oder sich gesund ernähren, sind die unmittelbaren, kurzfristigen Auswirkungen vielleicht nicht so offensichtlich, aber sie werden langfristig eine Änderung an sich und in sich bemerken, die ihr Leben bereichert. Wie viel intensiver sind da dann erst die Effekte für jemanden, der das Retreat tatsächlich als Kick-off, als Start für einen gesünderen Lebenswandel nützen möchte! Der geschützte Rahmen, die herrliche Naturkulisse am Meer oder in den Bergen, die professionelle Betreuung, die präzisen und einfühlsamen Anleitungen der Trainer und Coaches, der Austausch mit Gleichgesinnten, das Finden neuer Freunde, das Erfahren neuer Methoden und Wege, das Erleben von Gemeinschaft und das Erzielen von Erfolgen geben genau den Input und die erforderliche Sicherheit, die man braucht, um sein Leben nachhaltig und langfristig zu verändern.

Nicht zuletzt ist eine solch intensive Woche eine ideale Möglichkeit, den Teamgeist zu stärken. Es ist auch möglich, ein Retreat exklusiv für die Mitarbeiter einer Firma zu buchen. Man lernt seine Arbeitskollegen in Situationen kennen, die nichts mit dem Job zu tun haben. Das gegenseitige Verständnis steigt, die gemeinsamen Erfahrungen und Erfolge schweißen zusammen. Gruppendynamische Prozesse können auch in den Arbeitsalltag mitgenommen werden und erhöhen so die Produktivität und den kreativen Output. Die Benefits für den Einzelnen sind offensichtlich, die Vorteile für die Firma ergeben sich logisch.

Wer sein persönliches GLÜCK als sein wichtigstes Ziel definiert, wer das persönliche Glück seiner Mitarbeiter wichtig nimmt, wird auf vielfältigste Weise davon profitieren.

Die Psychologin Sonja Lyubomirsky fasst die Resultate vielfältiger Studien so zusammen:

- Glückliche Menschen sind optimistisch, da sie sich aktiv auf das Positive fokussieren.
- 2. Glückliche Menschen vergleichen sich nur mit sich selbst und nicht mit anderen, das steigert das **Selbstbewusstsein** und erhöht die Selbstwahrnehmung.
- 3. Glückliche Menschen sind **hilfsbereit** und daher bessere Teamplayer.
- 4. Glückliche Menschen pflegen ihre **Beziehungen** im privaten und beruflichen Bereich, da sie in der Reflexion ihrer Mitmenschen ihr eigenes Glück empfinden.
- 5. Glückliche Menschen akzeptieren auftretenden Probleme und Hindernisse und sehen sie als **Herausforderung**.
- 6. Glückliche Menschen **vergeben** anderen und vor allem sich selbst. Sie können mit Vergangenem abschließen und sich auf die Zukunft konzentrieren.
- 7. Glückliche Menschen sind in der Lage, **Momente des Flows** zu erzeugen, das bedeutet, ganz im Augenblick aufzugehen.
- 8. Glückliche Menschen sind **fähig zu genießen** und verzichten daher darauf, unnötigen Dingen nachzujagen. Das reduziert den subjektiv empfundenen Stress.

- 9. Glückliche Menschen haben klare **Ziele** und verfolgen diese. Dabei steht im Fokus, wie sich ihre Persönlichkeit auf dem Weg dorthin entwickelt.
- 10. Glückliche Menschen glauben an einen **größeren Zusammenhang**, man kann es Gott, Universum, Energie oder sonst wie nennen. Das Bewusstsein für ein großes Ganzes lässt eigene Befindlichkeiten, die zu mangelndem Wohlbefinden führen könnten, kleiner und unwichtiger werden.

Glückliche Menschen kümmern sich um ihren Körper, denn sie haben erkannt, dass ein gesunder Körper die Grundvoraussetzung für mentale, emotionale und spirituelle Leistungsfähigkeit ist.

Glückliche Menschen sind dankbar auch für die kleinen Dinge im Leben und empfinden dadurch ihr Glück intensiver und häufiger.

Glückliche, zufriedene Mitarbeiter sind produktiver, kreativer und selbstbewusster. Fitte und gesunde Mitarbeiter sind verlässlicher, ausdauernder und belastbarer. Stressreiche Zeiten werden von ihnen leichter bewältigt, sie verfügen über Techniken, hemmenden Stress und einschränkende Muster eigenständig zu durchbrechen und so effizienter und gleichzeitig zufriedener ihren Aufgaben nachzukommen.

Wer ist glücklich? Wer Gesundheit, Zufriedenheit und Bildung in sich vereinigt. (Thales von Milet)

Glaube an dein Glück, so wirst du es erlangen. (Ali ibn Abu-Talib)

Jeder hat sein eigen Glück unter den Händen, wie der Künstler die rohe Materie, die er zu einer Gestalt umbilden will. Aber es ist mit dieser Kunst wie mit allen; nur die Fähigkeit dazu wird uns angeboren, sie will gelernt und sorgfältig ausgeübt sein. (Johann Wolfgang von Goethe)

Die meisten Menschen sind so glücklich, wie sie es sich selbst vorgenommen haben. (Abraham Lincoln)

iii https://www.zeit.de/karriere/beruf/2012-10/sitzen-gesundheit-arbeit/

Glück ist kein Geschenk der Götter, sondern die Frucht innerer Einstellung. (Erich Fromm)

Das Glück des Lebens besteht nicht darin, wenig oder keine Schwierigkeiten zu haben, sondern sie alle siegreich und glorreich zu überwinden. (Carl Hilty)

Glücklich ist nicht, wer anderen so vorkommt, sondern wer sich selbst dafür hält. (Seneca)

Gesundheitsförderung durch Alltagsbewegung

Von Mag.ª Miriam Biritz-Wagenbichler

Welchen Wert erfüllt Alltagsbewegung, wenn es um Prävention und Gesundheitsvorsorge geht?

Um diese Frage zu beantworten, müssen wir zuerst einen Blick hinter die Kulissen werfen und eine klare Situationsanalyse machen. Es gilt aufzuzeigen, welche Einflüsse in der heutigen Zeit auf die Arbeitswelt und in weiterer Folge auf die Gesundheit der Menschen wirken.

Bei Betrachtung von österreichischen Unternehmen, zeigt sich sehr klar, dass der Schwerpunkt in der heutigen Arbeitswelt in sitzenden, inaktiven und geistigen Tätigkeiten liegt. Der Körper wird, in Bezug auf Bewegung, weniger gefordert und erhält somit niedrige Belastungsreize für Herz-Kreislauf- und Muskelaktivität. Zusätzlich steigt die Belastung durch Stress, Druck und der Anforderung zu schnellem Handeln übermäßig an.

Dieser Wandlungsprozess, der schon einige Jahrzehnte stattfindet, wird zunehmend durch die neuen Technologien angetrieben und fordert somit ein Umdenken in Bezug auf Gesundheitsförderungskonzepte mit dem Schwerpunkt Bewegung.

Damit dieses Umdenken möglich ist, gilt es die heutigen Arbeitsbedingungen, die auf den Körper wirken, mit praktikablen Methoden in Abgleich zu bringen und somit einer negativen Gesundheitsentwicklung entgegenzusteuern.

Dass die Wirkung von geringen körperlichen Anforderungen auf den Körper sich schnell in Form von Abbauprozessen zeigt, ist unumstritten. Denn der Körper ist grundsätzlich ein reagierendes System, und hat die Fähigkeit sich den vorherrschenden Anforderungen anzupassen. Egal ob überschwellige oder unterschwellige Reize gesetzt werden, der Körper adaptiert seine Funktionen, um das notwendige Maß an Funktionalität für diese Reize zu ermöglichen. Wird also der Körper unterschwellig

belastet, reduziert er seine Möglichkeiten und baut Funktionalität ab. Dies kann in Form von verringerter Muskelmasse, geringerer Flexibilität des Gewebes, verringertem Blutfluss und in weiterer Folge verringerte Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit sein. Dies wiederum begünstigt die Entstehung von sogenannten Zivilisationserkrankungen, wie Ablagerungen in den Gefäßen, Bluthochdruck, Entstehung von Diabetes Mellitus II, Demenz und vielem mehr.

Der positive Aspekt dieses Regulationssystems, wiederum, ist, dass bei umgekehrter Reizversorgung, also von überschwelligen Reizen, der Körper ebenfalls reagiert. Aufbauprozesse werden angekurbelt und wirken den Zivilisationserkrankungen entgegen. Beispiele sind hier Muskelmassenzunahme, bessere Funktionalität des Herz-Kreislauf-Systems, bessere Sensitivität der insulinproduzierenden Zellen, Vernetzung der Nervenzellen bis ins hohe Alter und somit einer gesundheitsförderlichen Wirkung.

Diese Mechanismen gilt es, in Bezug auf gesundheitsförderliche Maßnahmen in Unternehmen, ins Kalkül zu ziehen und mit den Möglichkeiten der Arbeitswelt in Einklang zu bringen.

Auch Studien und Literatur weisen auf die gesundheitsbeeinträchtigenden Folgen des Arbeitsprozesses hin. Besonders das lange Sitzen wurde mehr und mehr in den Fokus der Wissenschaft gestellt.

Hierzu gibt es Studien aus dem Feld der Sportwissenschaft, die belegen, dass eine überwiegend sitzende Tätigkeit, in Kombination mit einem geringen Bewegungsverhalten, sich negativ auf unsere Herz-Kreislauf-Gesundheit, Krebs und Sterblichkeit auswirken kann. Es wird empfohlen, dass Dauersitzen mehrmals am Tag zu unterbrechen und durch zusätzliche Bewegung, die nicht unbedingt mit Sport gleichzusetzen ist, zu ergänzen.

Eine weitere beobachtbare Folge, in Bezug auf die sitzende Tätigkeit, ist die Problematik von Muskelverspannungen bis hin zu Schmerzen. Dass man bei diesem Thema nicht nur die Folgen auf die Muskeln allein, sondern auch die Wirkung auf die Faszien in Betracht ziehen muss, tut dem weiteren Vorgehen keinen Abbruch. Letztendlich gilt es, die Zwangshaltung auf Dauer zu unterbrechen und einem sukzessivem Spannungs-

aufbau des Muskel-Faszien-Systems entgegenzuwirken. Unser Körper braucht immer wieder eine Pause, was bedeutet, dass starre Haltungen, egal ob richtig oder falsch, zu einem übermäßigem Spannungsaufbau führen.

Deshalb kann man nie wirklich von einer richtigen oder einer falschen Haltung sprechen, sondern nur von einer aktiven und einer starren Haltung. Auch eine aufrechte und lange Körperlinie kann zu einer starren und somit falschen Haltung werden, wenn diese Position nicht immer wieder unterbrochen wird. Somit zeigt sich schon, dass die gesundheitsförderliche Haltung diejenige ist, die uns in Bewegung hält. Die klare Aufgabenstellung ist: Verändere ständig deine Haltung und bleibe in Bewegung.

Die dritte gesundheitsförderliche Komponente in einem sinnvollen Präventionskonzept findet sich im psychischen Bereich. Einerseits gilt es den Faktor Stress auszugleichen, damit erhöhter Arbeitsdruck und die Folgen von Stress keine Chance haben. Andererseits ist es notwendig, den hohen geistigen Anforderungen gerecht zu werden, in dem man die geistige Leistung mittels sinnvoller Übungen verbessert. Zu den geistigen Anforderungen gehören flexibles Denken, Aufmerksamkeit und Konzentration, die durch sogenanntes Braintraining gefördert und gefordert werden können.

Ob der Mensch den psychischen Anforderungen gewachsen ist, oder nicht, hängt von seiner Fähigkeit zur Resilienz ab. Resilienz bedeutet die Fähigkeit, mit hohen Anforderungen adäquat und gut umzugehen, damit es zu keiner Überforderung des Menschen kommt und die Gesundheit aufrechterhalten werden kann.

Somit ist es die Aufgabe jedes Einzelnen, der die Fähigkeit der Resilienz verbessern möchte, dass er erstens, sinnvolle und aktive Pausen in den Arbeitsprozess einbaut, und zweitens, mittels bestimmter Bewegungsprogramme des Braintrainings seine Fähigkeit des Gehirns trainiert.

Diese aktiven Pausen können sowohl in Form von Achtsamkeitsübungen, über Atemtraining, über Mobilisationsübungen bis hin zu Bewegungen für das Herz-Kreislaufsystem sein.

Wenn es um das Braintraining geht, dann sollten Übungen gewählt werden, die die Koordinationsfähigkeit in Verbindung mit Herz-Kreislaufaktivierungen fordern. Die Schwierigkeitsstufe des Koordinationstrainings sollte aber so gewählt werden, dass die Übungen mit hoher Anstrengung und Aufmerksamkeit gerade noch, beziehungsweise, gerade nicht mehr bewältigt werden können. Der Reiz an den Denkprozess muss so hoch sein, dass eine Vernetzung der Nervenzellen stimuliert wird. Dementsprechend wirken unterschwellige Reize, in Form von einfachen Koordinationsübungen, nicht im Sinne eines Braintrainings.

Und nun gilt es mit dem Wissen, um die Arbeitsanforderungen und deren Effekt auf den Körper, ein sinnvolles und praktikables Konzept zu erstellen.

Denn jedes Bewegungsprogramm muss in den Arbeitsprozess hineinpassen und den Arbeitsplatzbedingungen gerecht werden. Meine Empfehlung geht immer dahin, dass man die Menschen dort abholen sollte, wo sie sind. Das bedeutet, dass ich mir genau die Bedingungen ansehe, und dem entsprechend das richtige Maß, beziehungsweise auch die passende Form der Bewegung auswähle, damit eine umsetzbare Lösung möglich ist.

Was bedeutet dies nun?

In meiner Arbeit mit Unternehmen und deren MitarbeiterInnen begegnet mir immer wieder die Thematik, dass Bewegung am Arbeitsplatz nicht als selbstverständlich angesehen wird, sondern eher als störend oder unpassend. Auch, wenn die Führungsebene die Bewegungsberatung initiiert, wird doch immer die Befürchtungen der Mitarbeiter-Innen laut, dass Bewegung am Arbeitsplatz als Zeitverschwendung und Ineffektivität gewertet wird.

Dementsprechend gilt es nicht nur eine klare Kommunikationslinie für Bewegung im Arbeitsprozess, sondern auch ein positives Vorleben im Unternehmen zu ermöglichen. Diese Verantwortung liegt auf alle Fälle bei der Führung des Unternehmens.

Damit begleitend dazu ein praktikables Bewegungsprogramm möglich ist, habe ich mich auf den Schwerpunkt der Alltagsbewegung konzentriert. Das Konzept vermittelt, dass mit kleinen und zeitsparenden effektiven Übungen Bewegung in den Alltag passt und auch gelebt werden kann.

Und deshalb möchte ich jetzt einen Auszug aus meinem Programm vorstellen.

Bevor wir aber starten geht es um eine grundlegende dynamische Ausrichtung der Körperhaltung, damit eine korrekte Ausführung der Übungen von Beginn an gewährleistet ist.

Dynamische Haltung:



Stelle dich hüftgelenksbreit hin. Strecke die Knie nicht durch, sondern nimm Spannung aus der Kniekehle. Dann konzentriere dich auf 6 Punkte an den Fußsohlen – Großzehe Fußballen rechts wie links. Kleinzehe Fußballen rechts wie links, Ferse rechts wie links. Verlagere dein Körpergewicht gleichmäßig auf alle 6 Punkte. Jetzt konzentriere dich auf den Bereich zwischen Hüfte und unteren Rippenbogen. Diesen Bereich ziehe mit einer aktiven Körperspannung in die Länge. Hebe aber dabei das Brustbein nicht an. Der Brustkorb bleibt entspannt zum Atmen. Die Schultern hängen locker hinunter. Den Nacken zieh in die Länge, in dem du den

Bereich Halswirbelsäule zu Hinterkopf lang machst. Dann solltest du einen leichten Druck hinter dem Kehlkopf spüren. Jetzt solltest du dich aufrechter und länger als zu Beginn spüren. Dann hast du die richtige dynamische Haltung.



Die gleiche Anweisung gilt auch in Bezug auf die sitzende Aufrichtung des Körpers. Nur hier stehen die Füße, Knie und Hüfte in einer Linie mit einer Sitzposition vorne an der Stuhlkante. Und von da an beginnt die Aufrichtung wieder im Bereich Hüfte-Rippenbogen und weiter nach oben bis zum Halswirbelsäulen-Kopf-Bereich.

Der Hintergrund des Konzeptes liegt darin, den Körper im Verlauf des gesamten Tages positiv zu beeinflussen und die Belastungen eines sitzenden Arbeitstages auszugleichen.

Wir starten am Morgen des Tages, damit Körper und Kopf aus dem Schlafmodus kommen und fit für den Arbeitsprozess werden können.

Am Morgen:

Die erste Übung nennt sich Schwert-Spiegel-Koordinationsübung und aktiviert sowohl Herz-Kreislauf, als auch die gesamte Körpermuskulatur (von Kopf über Hand bis Fuß) und regt zusätzlich die geistigen Prozesse an.

Schwert-Spiegel-Koordinationsübung:









Ausgangsposition: Dynamische Haltung stehend (siehe Beschreibung dynamische Haltung)

Ausführung: Gehe in eine leichte Kniebeuge und führe dabei die rechte Hand zum linken Knie. Mache dabei eine Faust in der rechten Hand und folge mit deinem Blick der rechten Hand. Der rechte Arm ist gestreckt. Du imitierst eine Bewegung als würdest du ein Schwert greifen. (Innenrotation, Adduktion, Extension des Schultergelenks). Beim Hochkommen führe den rechten Arm nach oben mit dem Ellenbogen auf Schulterhöhe und neunzig Gradwinkel im Ellenbogengelenk. Öffne dabei die rechte Hand maximal und richte die Handfläche zur dir. Der Blick folgt deiner Hand und du schaust auf die Handfläche als wäre sie ein Spiegel. (Außenrotation, Abduktion, Flexion des Schultergelenks).

Führe dieselbe Bewegung mit der linken Hand bzw. Arm aus.

Danach mache die Bewegung gleichzeitig mit rechter und linker Hand, wobei hier der rechte Arm vor dem linken Arm gekreuzt sein soll. Der Blick ist nach vorne gerichtet.

Darauf beginnst du wieder mit der linken Hand, auf die die rechte Handbewegung folgt und dann wieder die beidarmige Ausführung. Nun aber ist der linke Arm vor dem rechten Arm gekreuzt.

Die Abfolge ist immer abwechselnd. Rechter Arm – linker Arm – beide Arme (rechter Arm vor linkem Arm gekreuzt) – linker Arm – rechter Arm – beide Arme (linker Arm vor rechtem Arm gekreuzt) – rechter Arm – linker Arm – beide Arme ...

Möchtest du dem ganze eine zusätzliche Schwierigkeitsstufe geben kannst du die Übung mit Ausfallschritten rückwärts oder vorwärts kombinieren. Wenn der rechte Arm sich bewegt, macht das rechte Bein einen Ausfallschritt nach hinten. Genau das gleiche gilt für links. Bei der beidarmigen Bewegung bleiben wir in der normalen beidbeinigen Kniebeuge.

Ziel der Übung:

Der Sinn der Schwert-Spiegel-Koordinationsübung liegt darin, dass zum einen der Kreislauf aktiviert wird und damit wichtige Hormone für die Hirnleistung vermehrt ausgeschüttet werden. Zum anderen wird der Körper in Muskel- und Faszienketten mobilisiert und geschmeidig gemacht. Schulterverspannungen soll durch dreidimensionale funktionelle Bewegungen im Schultergelenk entgegengesteuert werden. Und zuletzt wird auch der Denkprozess angeregt, indem diverse koordinative Fähigkeiten geschult werden.

Was sollst du spüren?

Du solltest dich nachher erwärmt, lockerer und auch wacher fühlen.

Diagonale Gleichgewichtsübung:









Ausgangsposition: Dynamische Haltung stehend (siehe Beschreibung dynamische Haltung). Neige deinen Oberkörper leicht nach vorne und halte die Länge im Oberkörper. Ein Arm ist seitlich am Körper. Der zweite Arm ist nach unten gerichtet und das diagonale Bein leicht angehoben.

Ausführung: Führe Arm und diagonales Bein nach oben hoch und zieh dich nochmals mehr in die Länge, sodass du ein Hohlkreuz vermeidest. Dann führe beides wieder in die Ausgangsposition hinunter. Führe die Bewegung zuerst in der einen Diagonalen aus und dann erste konzentriere dich auf die zweite Diagonale. Bevor du aber mit der zweiten Diagonalen beginnst, richte dich wieder dynamisch aus und erzeuge wieder eine optimale Länge im Körper.

Ziel der Übung:

Die Übung trainiert die tiefe Muskulatur für einen optimalen Schutz und eine gute Stütze der Gelenke. Besonders wird die Haltearbeit der tiefen

Gesäßmuskulatur (musculus glutaeus medius) zur Stütze der Hüfte und der tiefen Wirbelsäulenmuskulatur für eine aufrechte Haltung trainiert. Dynamisch werden die oberflächlichen Schulter- und Gesäßmuskeln aktiviert, damit Verspannungen und Muskelschwäche keine Chance haben.

Was sollst du spüren?

Du solltest dich aufgerichtet und lang fühlen. Auch die Gesäß-, Rückenund Schultermuskulatur der arbeitenden Diagonalen sollte spürbar sein. Und zusätzlich spürst du das Gesäß des Standbeines, welches statische Haltearbeit erbringen muss.

Im Büro:

Jetzt geht es um effektive Übungen, die schnell und unkompliziert in den Arbeitsprozess integrierbar sind. So haben Ausreden keine Chance.

Roll down sitzend





Ausgangsposition: dynamische Haltung im sitzen (siehe Beschreibung dynamische Haltung)

Ausführung: Führe die Ellenbögen maximal zusammen und rolle dich ganz nach vorne unten ein. Atme dabei tief aus. Dann rolle dich wieder hoch und komm in eine Überstreckung der Brustwirbelsäule. Öffne dabei die Ellenbögen maximal und führe sie sogar nach hinten. Brustbein und Blick nach oben. Atme dabei ein. Und beginne wieder mit dem Einrollen.

Führe diese Bewegung mehrmals durch, soweit es dir guttut. Wenn du das Gefühl einer übermäßigen und unangenehmen Spannung hast, dann mache die Bewegung zuerst kleiner und steigere dich erst mit fortlaufender Übungsfolge in eine weitere und größere Bewegung.

Ziel der Übung:

Die Übung mobilisiert und aktiviert die Rückenstrecker von der Hüfte bis zum Kopf und auch den Schultergürtel, vorne wie hinten, im Sinne des FRM (full range of motion). In Verbindung mit einer tiefen und gleichmäßigen Atmung wird das Zwerchfell, der quadratische Lendenmuskel und alle weiteren Atemhilfsmuskeln in das Training integriert. Somit kann positiv auf alle Verspannungs- und Schmerzproblematiken, die Rücken und Nacken betreffen, eingewirkt werden.

Was sollst du spüren?

Nach der Übung sollst du eine Leichtigkeit in der Atmung und im gesamten Oberkörper spüren. Es kann auch, aufgrund der vermehrten Sauerstoffabgabe bzw. -aufnahme zu einem möglicherweise leichten Schwindelgefühl kommen, welches aber nicht bedenklich, sondern eher förderlich ist.

Die Übung soll aber im Wohlfühlbereich wirken. Von einem Ignorieren der Körpersignale wird abgeraten, denn so wirkt das Training psychologisch kontraproduktiv.

Dehnung Hüftbeuger



Ausgangsposition: dynamische Haltung im stehen (siehe Beschreibung dynamische Haltung)

Ausführung: Hebe ein Bein nach hinten an und fasse das Sprunggelenk mit der gleichseitigen Hand. Erhöhe nun die Dehnung, indem du mit der Hand den Fuß noch mehr Richtung Gesäß und gleichzeitig aktiv das Knie des angehobenen Beins nach hinten schiebst. Damit du noch mehr Dehnung in den Hüftbeuger bekommst, zieh dich mehr in die Länge und schiebe die Hüfte der gleichen Seite etwas mehr nach vorne.

Halte die Position über 60 Sekunden.

Ziel der Übung:

Der Sinn der Übung ist, der Zwangshaltung im Sitzen entgegenzuwirken und die Spannung der Muskulatur wieder zu mindern. Die hüftbeugende Muskulatur ist beim Sitzen in einer fixierten Position und die Muskulatur ist in ihrer Beweglichkeit eingeschränkt. Mit dem Dehnen öffnen wir die Beugung und gehen in die Gegenbewegung der Streckung.

Was sollst du spüren?

Während der Dehnung solltest du die Spannung im vorderen Oberschenkel und vermehrt oben im Hüftbereich spüren. Nach dem Dehnen solltest du eine gewisse Entspannung der Beinmuskulatur spüren.

Um das Konzept abzurunden gehen wir jetzt weiter zum Tagesende.

Am Abend:

Den Spruch, wie man sich bettet so liegt man, möchte ich gerne ergänzen. Mein Ansatz ist, wie man sich bettet so liegt man und so steht man

wieder am nächsten Tag auf. Der Gedanke dahinter ist, dass jede Spannung im Körper, die im Laufe des Tages aufgebaut wird, nicht unbedingt im Schlaf aufgelöst wird. Diese Spannung reduziert sich vielleicht, aber bleibt trotzdem latent vorhanden. Dementsprechend ist die Ausgangsbasis für den neuen Tag nicht entspannt, sondern latent gespannt. Dies könnte einen chronischen Verspannungsaufbau begünstigen.

Damit der Spannungsaufbau keine Chance hat, hilft es vor dem Schlafengehen den Körper wieder zur Ruhe zu bringen und mit Mobilisationsübungen zu lockern.

Roll down stehend









Ausgangsposition: dynamische Haltung (siehe Beschreibung dynamische Haltung stehend)

Ausführung: Rolle zuerst 4x die Halswirbelsäule ein und wieder auf. Dann rolle 4x Halswirbelsäule und Brustwirbelsäule ein und wieder auf.

Dann rolle 4x Halswirbelsäule, Brustwirbelsäule und Lendenwirbelsäule ein und wieder auf. Achte dabei bitte darauf, dass die Hüfte noch nicht klappt, sondern aufrecht bleibt. Dann rolle komplett hinunter und wieder hoch. Achte besonders beim Aufrollen auf eine sukzessive und langsame Aufrollbewegung. Kopf bleibt immer hängen und ist beim Aufrollen erst als letztes dran.

Atme dabei ruhig und gleichmäßig ein und aus. Die Atmung unterstützt zusätzlich die Entspannungsfähigkeit und die Effizienz der Übung. Merkst du an bestimmten Stellen eine vermehrte Spannung, so halte kurz inne und gehe erst mit dem nächsten Ausatmen weiter in der Bewegung.

Ziel der Übung:

Das Ziel ist die Reduktion von Verspannung und Schmerzen in der Rückenund Nackenmuskulatur. Zusätzlich steigern wir die Beweglichkeit der gesamten rückwärtigen Körperlinie (Faszien, wie Muskeln). Durch die vermehrte Atmung wird die Entspannung ebenfalls positiv beeinflusst.

Was sollst du spüren?

Mehr Leichtigkeit im Rücken- und Nackenbereich und eine bessere Atmung. Eine entspanntere Haltung.

Angel Arms liegend









Ausgangsposition: Lege dich auf den Rücken und stelle deine Beine auf. Füße, Knie und Hüfte bilden eine Linie und der Oberkörper wird in die Länge gezogen. Schultern aktiv weg von den Ohren und Nacken in die Länge ziehen. Atmung ruhig und gleichmäßig.

Ausführung: Führe beide Arme gleichzeitig in einem Bogen zur Decke hoch und dann über Kopf. Achte darauf, dass die Schultern weg von den Ohren gezogen bleiben. Dann führe die Arme seitlich entlang des Bodens wieder zurück zur Ausgangsposition. Bewege deine Arme mehrmals nur in die eine Richtung. Dann wechsle die Richtung und führe die Arme zuerst seitlich entlang des Bodens über Kopf. Und dann in einem Bogen über die Decke zurück zur Ausgangsposition. Auch diese Richtung führe mehrmals durch. Die Bewegung soll langsam und achtsam durchgeführt werden. Die Atmung soll mit der Bewegung kombiniert und langsam erfolgen. Es kann beim Über-Kopf-Führen ausgeatmet werden und beim Zurück-Führen eingeatmet werden. Oder man führt

die Bewegung noch langsamer durch, sodass man die Bewegung in vier Phasen einteilt und in jeder Phase eine Atemphase (ein- oder ausatmen) umsetzt.

Ziel der Übung:

Mit der Übung wollen wir den gesamten Schultergürtel und die Muskeln um den Brustkorb durchbewegen und entspannen. Die Atmung soll die gesamte Gemütslage verbessern und den Stress reduzieren.

Was sollst du spüren?

Nach der Übung solltest du eine gewisse Leichtigkeit im Schulter- und im Schultergürtelbereich spüren. Zusätzlich soll die Atmung leichter und entspannter und dein Wohlbefinden gesteigert sein.

Das wäre nun ein mögliches Trainingskonzept für den Alltag, in dem kurze und zeitsparende Übungen, welche nur jeweils 5–10 Minuten benötigen, sinnvoll und abgerundet in den Tagesablauf hineinpassen. Zusammenfassend kann man sagen, dass der Schwerpunkt der täglichen Reize dahin geht, dass typische Nebenwirkungen des sitzenden Alltags vermieden, beziehungsweise ausgeglichen werden können. Der Schwerpunkt dieses Programms liegt definitiv in der Vermeidung von Nacken- und Rückenverspannungen und einer Reduktion des Stresslevels.

Jedoch sind im Konzept der Alltagsbewegung der Wahl der Belastungsreize und der Bewegungsinhalte keine Grenzen gesetzt, soweit das Konzept für den Klienten umsetzbar ist.

Und hier sind wir schon bei der kritischen Betrachtung eines Alltagsprogrammes. Denn zum Schluss möchte ich die Diskussion zu den Grenzen von Alltagsbewegung anregen. Wo sind nun diese Grenzen?

Alltagsbewegung ersetzt nicht den Sport. Denn der Körper braucht für die Steigerung seiner Leistungsfähigkeit definitiv höhere und längere Belastungen, damit alle Körperprozesse zur Leistungssteigerung ausreichend gefordert werden. Zusätzlich kommen hier Methoden und Trainingsmittel zur Anwendung, die in einem Arbeitsalltag kaum Platz haben.

Alltagsbewegung kann nur in geringem Maße einen sinnvollen Beitrag zur Gewichtsreduktion liefern, denn man benötigt oftmals mehr Energieverbrauch, als Alltagsbewegung im Arbeitsleben, schon aus zeitlicher Sicht, möglich macht.

Alltagsbewegung kann ebenfalls nur in geringem Maße an einer Verbesserung der Körperform beteiligt sein, denn auch für einen sinnvollen Aufbau der Muskulatur braucht es intensive Belastungsreize, die wieder mit den sanitären Möglichkeiten im Unternehmen in Verbindung stehen.

Alltagsbewegung im Arbeitsprozess ist limitiert durch die zur Verfügung stehende Zeit, die vorherrschende Unternehmensphilosophie und -kultur, die Möglichkeit der Unterbrechung der Arbeitsprozesse, die Möglichkeit der Körperpflege, die räumlichen Bedingungen und vielem mehr. Die Wahl der passenden Inhalte eines solchen Programms ist oftmals schwierig und auch in vielen Belangen suboptimal.

Jedoch gilt es nicht zu vergessen, dass Alltagsbewegung ein Mittel zur Gesundheitsförderung und somit ein Entgegenhalten der gesundheitsschädlichen Nebenwirkungen von Inaktivität ist.

Und so sollte das Konzept der Alltagsbewegung auch gesehen werden, denn das ist auch das ausschlaggebende Kriterium für Alltagsbewegung.

Vermeidung von Schmerzen und Verspannungen – Steigerung der Resilienz – Vorbeugung von Zivilisationserkrankungen.

Bist du noch nicht ganz überzeugt, dann probiere meine Tipps für Alltagsbewegung aus und mache deine eigenen Erfahrungen. Denn nur, wer Praxis und Theorie in Einklang bringt, punktet im Sinne der Gesundheitsförderung.

Das Office-Training nach der BOSS-Methode®

Mit der BOSS FITNESS-App zu mehr Fitness im Büro!

Von Sylvia Oberauer, LL.B., Personal-/Fitness- & Rückentrainerin

Können Sie sich noch an Ihren ersten Schultag erinnern? Sie waren vielleicht voller Vorfreude und waren ganz gespannt, was jetzt passieren wird. Oder sie waren ängstlich, nervös oder wollten gleich wieder den Rückweg antreten? Bei mir war es so, dass ich mich wahnsinnig darauf gefreut habe.

Die erste Schultasche, Stifte in allen Farben, Hefte, Bücher … genial! Etwas ganz Neues kommt auf mich zu.

Aus heutiger Sicht eine noch immer wunderschöne Erinnerung. Doch jetzt kommt ein ABER! Was ich damals noch nicht geahnt hatte und mir nicht bewusst war: Das Zeitalter des Dauersitzens war angebrochen!

Es war jener Zeitpunkt, ab dem ich der Spezies Vielsitzer Schritt für Schritt nähergekommen bin. Mein einst kindlicher Körper – voller Elan und Energie – "durfte" sich immer mehr unserer heute so lieb gewonnen Haltung anpassen: der Sitzhaltung.

Dass mir das Thema Sitzen bzw. Inaktivität einmal so sehr am Herzen liegt, dass sich daraus ein Startup entwickelt, hätte mir eigentlich bereits bei meinem ersten Bürojob klar werden können. Die Frage, die mich seit meinem ersten Arbeitstag verfolgt: Wie hält man das aus? Über 40 Stunden die Woche ruhig hinter einem PC sitzen und die exzessivste Bewegung findet dabei auf der Tastatur statt. Tippen nach dem 10-Fingersystem. Wow! Den Weltmeistertitel in Fingerakrobatik und im Sitzmarathon habe ich zwar nie angestrebt, aber was soll's: Den hol ich mir!

Eine große Herausforderung stand mir also bevor. Wie schaffe ich es, mich ausreichend zu bewegen und alles unter einen Hut zu bringen? Denn auch die Zeiten mit verpflichtenden Sporteinheiten während der Schulzeit waren nun endgültig vorbei. Also wie wär's mit Sport vor der Arbeit? Tolle Idee, aber für einen Anti-Frühaufsteher wie mich, war das nicht die beste Alternative. Somit gab es nur eine Lösung für mich: So oft wie mög-

lich nach der Arbeit zum Beispiel in's Fitnesscenter zu eilen, um meinem Körper die nötige sportliche Dosis zu verabreichen. Die Spagatchallenge zwischen Arbeit, berufsbegleitendem Studium, sich mit Freunden treffen, Zeit zum Lesen, Philosophieren und Entspannen hatte begonnen.

Damals war mir einfach noch nicht bewusst, dass es für mein Problem eine sehr naheliegende Lösung gibt: Bewegung untertags – im Büro – direkt am Schreibtisch. Nachdem es zu dieser Zeit aber weder das kollektive Bewusstsein dafür gab (übrigens bis heute noch nicht wirklich), noch eine praktikable Lösung, wäre ich auch nie darauf gekommen. Außerdem: Wie hätte ich das bewerkstelligen sollen? Hätte ich mir einen eigenen Trainingsplan machen und ihn täglich alleine "abarbeiten" sollen? Auch das App-Zeitalter war damals noch Zukunftsmusik und eine digitale Lösung somit gar nicht denkbar. Die eigenartigen Blicke von meinen damaligen Kollegen und Vorgesetzten kann ich mir wunderbar vorstellen.

Heute werde ich als Personaltrainerin laufend damit konfrontiert, dass ich Menschen trainiere, die ähnliches erleben. Ihnen fehlt die Bewegung im Alltag und die Zeit für 3–4 Sporteinheiten die Woche. Nur heute habe ich eine bessere Nachricht für alle. Denn mit der Lösung von BOSS FITNESS – mehr dazu später – kann man seinen Körper ab sofort auch im Arbeitsalltag entsprechend fordern und ihm das Wichtigste schenken – nämlich Bewegung untertags. Der Ausspruch "No excuses!" stimmt also mehr denn je.

Das extrem viele Sitzen ist aber nicht nur mein persönliches Problem, sondern ein gesellschaftliches Phänomen. Wir sitzen fast den ganzen Tag und Bewegung vor anderen uns peinlich. Ob im Büro, in Meetings, im Auto, in den Öffis, beim Essen, vor dem Fernseher, usw. usf. Wir suchen Ausgleich nach der Arbeit im Fitnesscenter, bei Outdoor-Aktivitäten, in Wellness-Oasen, bei Shiatsu-Behandlungen oder Masseuren. Und Eines bleibt dabei massiv auf der Strecke: Die Bewegung untertags. Zahlreiche Studien bestätigen, wie wichtig regelmäßige Bewegung über den Tag verteilt ist. Daher habe ich beschlossen, meiner Vision zu folgen und ein Unternehmen zu gründen, das sich dem Thema "Fitness im Büro" ganzheitlich widmet und die Bürowelt zum Positiven verändert: BOSS FITNESS.

Denn Bewegung vor oder nach der Arbeit kann nicht der Weisheit letzter Schluss sein!

Meine Mission als Office Gamechanger

Es liegt mir sehr am Herzen, dass sich die Menschen im Büro wieder besser fühlen. Sie haben täglich so viele Herausforderungen: Der Umgang mit Druck, Stress, Erwartungen, etc. Oft sind es aber auch nur die von außen betrachtet einfachen Dinge, wie das rechtzeitige Aufstehen, sich für die Arbeit fertig machen, die Kinder in die Schule bringen, sich mit mehr oder weniger netten Kollegen auseinanderzusetzen. Büroarbeit wird nicht umsonst mit Spitzensport verglichen. Man muss in der Regel 5 Tage die Woche über viele Stunden hinweg funktionieren und das über Jahrzehnte!

Und dabei vergessen wir viel zu sehr auf unseren Körper. So ist auch das Motto "Be the boss of your body!" entstanden. Denn jeder ist sein eigener Boss. Wer nicht auf sich und seinen Körper hört und ihn nicht gut behandelt, wird früher oder später die Rechnung dafür präsentiert bekommen. Also schauen wir auf unseren Körper, denn er ist unser Kapital – im besten Sinne des Wortes!

Die BOSS-Methode[®] – ein Ergebnis intensiver Recherchen

Die Grundfrage, die sich stellte, war: Was benötigt es heutzutage, um mit den Anforderungen des Büroalltags (noch) besser umgehen zu können?

Ziemlich schnell war klar, dass es einer Lösung bedarf, die den Umgang mit unserem Körper und unseren Emotionen in den Mittelpunkt stellt.

Und nachdem nicht jeder Angestellte einen eigenen Coach rund um die Uhr an seiner Seite haben kann, war klar, dass es hierfür eine digitale Lösung geben muss, die einfach, effizient, leistbar und jederzeit verfügbar ist. Dazu mehr nach Ausführung der BOSS-Methode[©].







Mit Hilfe der BOSS-Methode® hat man neben Softyoga- und Stretching-Workouts auch Zugang zu Übungen für emotionale Notfälle. Ob es sich dabei um eine abgewandelte Form von Schattenboxen handelt oder eine Übung, die einen zum Lächeln bringt. Es geht darum, seinen Ärger und emotionalen Stress nicht runterzuschlucken, sondern mit Hilfe von unterstützenden Übungen künftig besser damit umzugehen. Achtsamkeit und Entspannung stehen hier im Fokus.

Denn Emotionen werden im Business-Umfeld kaum direkt ausgelebt. Sie sind aber vorhanden und müssen entsprechend kanalisiert werden, um sich wieder auf wichtigere Dinge konzentrieren zu können.

Wer die Übungen von BOSS FITNESS regelmäßig durchführt, lernt mehr auf seinen Körper und seine Bedürfnisse zu achten. Das führt zu Gelassenheit und einem besseren Leben. Und wer sich besser fühlt, ist automatisch auch produktiver.

Die Übungen der BOSS-Methode® stammen zwar hauptsächlich aus den genannten Disziplinen, gehen aber auch darüber hinaus.

Die einzelnen Bereiche im Detail

BOXING

Übungen zum Abreagieren

Büroarbeit kann manchmal ziemlich aufreibend sein. Mit den richtigen Übungen kommt man wieder schneller zur Ruhe.

Was viele vergessen: Büroarbeit ist wie Hochleistungssport und eine der größten Herausforderungen liegt in der Begegnung mit Menschen und deren Emotionen. Damit umzugehen muss bewusst gemacht, gelernt und trainiert werden. BOSS FITNESS unterstützt dabei mit sogenannten Notfallübungen.

SOFTYOGA

Sanfte Yogaübungen

Man muss kein Bewegungskünstler oder Schlangenmensch sein. Alles was man können muss: Atmen und ein paar Sekunden still sein. Richtige und bewusste Atmung hat einen massiven Einfluss auf unser Wohlbefinden! Daher sind sanfte Yogaübungen während des Tages entscheidend für mehr Achtsamkeit, Konzentration und Leistungsfähigkeit. Namasté!

STRETCHING

Dehnungsübungen

Verspannungen haben verschiedene Ursachen (muskulär, stressbedingt, etc.) und wirken sich nicht nur negativ auf unseren Körper, sondern auch auf unseren Geist aus. Daher ist es wichtig, seinen Körper geschmeidig zu halten.

Mit den richtigen Übungen wird man beweglicher, entspannter und kann sich wieder auf die wesentlichen Dinge konzentrieren. Damit das besser gelingt, liefert BOSS FITNESS täglich passende Übungen.

Da die Übungen auch sehr stark auf unsere Rückengesundheit abzielen, hier ein kurzer Auszug zum Thema "Rücken":

Die 7 wichtigsten Punkten für einen gesunden Rücken:

- · Nr. 1: Regelmäßige Bewegungspausen!
- Muskulatur stärken
- Ausdauertraining
- · Entspannung und Regeneration
- · Schonend Heben und Tragen
- · Regelmäßiger Haltungswechsel
- · Richtig sitzen (aktiv-dynamisch)

Was uns oft gar nicht bewusst ist: Wir verbringen teilweise bis zu 14 Stunden am Tag mit Sitzen! Hinzu kommen noch rund 8 Stunden Schlaf. Das macht dann ganze 22 Stunden körperliche Inaktivität am Tag!

Die ZEIT ONLINE beschreibt die damit einhergehende Problematik sehr treffend (Lydia Krüger, "Wer länger sitzt, ist früher tot", www.zeit.de/arbeit/2019-03/bueroarbeit-sitzen-arbeitsplatz-auswirkungen-gesundheitbewegung, 8.7.2019):

"Das Problem: Der menschliche Körper ist dafür nicht gebaut. Gehen, Laufen und Rennen waren die Hauptbeschäftigungen unserer Vorfahren. Sie waren eigentlich immer auf den Beinen, um zu jagen, Früchte zu sammeln oder um Acker und Vieh zu versorgen. Zwei Millionen Jahre dauerte es, bis die menschliche Spezies, der Homo sapiens, ihren heutigen Entwicklungsstand erreichte. Den Homo sedens, den sitzenden Menschen, gibt es hingegen erst seit der industriellen Revolution und der Erfindung neuer Fortbewegungsmittel, also seit nicht einmal 300 Jahren. Auf die moderne Lebensweise konnte sich unser Organismus in der kurzen Zeitspanne nicht einstellen. Sobald wir uns hinsetzen, geht der Körper in einen Stand-by-Modus über. Die elektrische Aktivität in den Beinmuskeln schaltet sich ab. Fettverbrennende Enzyme gehen zurück, der Blutzucker steigt und wir verbrauchen nur noch eine (ja, eine!) Kalorie pro Minute. Mit anderen Worten: Sitzen macht fett."

Diese Erkenntnisse verdeutlichen, wie wichtig es ist, hier gegenzusteuern.

Eine zeitgemäße Lösung, die möglichst vielen Menschen gleichzeitig hilft, ist das zielgerichtete Office-Training mit dem digitalen Personaltraining von BOSS FITNESS.

WIE FUNKTIONIERT DAS OFFICE-TRAINING?

Über die **BOSS FITNESS-App** werden alle Mitarbeiter täglich am PC bzw. Handy daran erinnert, wann wieder Zeit für Bewegung ist. Per Anleitungsvideo werden in rund 5 Minuten am Tag Übungen direkt am Schreibtisch gemacht. Die Übungen dauern ca. 1 Minute, sind für alle ohne akute Beschwerden am Bewegungsapparat geeignet und sind 100% bürotauglich.

Was haben Unternehmen und Mitarbeiter vom Office-Training?

Unternehmen, die Wert auf Mitarbeitergesundheit legen, haben mit dem präventiven Office-Training von BOSS FITNESS eine ideale Möglichkeit, Mitarbeiter im Alltag zu unterstützen und zu entlasten. Die Vorteile:

- Zufriedenere und gesündere Mitarbeiter: Eine Leistungsspirale entsteht!
- Burnout-Prävention: Druck und Stress werden aus dem Alltag rausgenommen
- Meilenstein für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich Digital Health
- Positive Vermarktung bei der Mitarbeitergewinnung
- BOSS FITNESS spart Zeit und ist effektiv

Was haben die Mitarbeiter davon?

- Ein präventives Training gegen Stress, Rückenbeschwerden und Verspannungen
- Mit 5 Minuten Training am Tag ist das Wichtigste für den Körper erledigt
- Auch wenn man keine Zeit für Trainings nach der Arbeit hat, kann man ab sofort mit noch besserem Gewissen nach Hause gehen
- Man hat immer passende Übungen parat, auch für emotional angespannte Situationen

Mit der BOSS-Methode® bringen Unternehmen also wieder mehr Bewegung in den Alltag und setzen damit eine **Leistungsspirale** in Gang. Man wird dabei nicht nur fitter, sondern fühlt sich auch wohler und hat (wieder) mehr Spaß, was sich positiv auf das Betriebsklima auswirkt.

Kurz gesagt: Ein innovatives Programm, das für mehr Fitness im Büro, weniger Fehlzeiten, mehr Produktivität und ein besseres Betriebsklima sorgt.

Warum ist BOSS FITNESS so vielversprechend?

Es ist einfach, nachhaltig und ganzheitlich. Mit dem auf den Büroalltag zugeschnittenen Online-Fitness-Programm kommt das Fitnesscenter direkt an den Schreibtisch.

Warum einfach? Die Übungen kommen frei Haus – direkt an den Schreibtisch. Alles was man können muss: Auf das Anleitungsvideo klicken und mitmachen. Dh, man muss weder nachdenken, welche passenden Übungen man machen könnte, noch muss man sich selbst einen Wecker stellen. Einfacher wird es nicht! Ein eindeutiger Vorteil der Digitalisierung. Digital Health matters!

Warum nachhaltig? Mitarbeiter werden oft auf teure Seminare geschickt. Bei BOSS FITNESS hat der Mitarbeiter jeden Tag mehrfach "Bewegungs-Touchpoints". Das ist nachhaltiger und die Wahrscheinlichkeit sich zu bewegen ist bedeutend höher, als nach vereinzelten Seminaren.

Warum ganzheitlich? Die BOSS-Methode® beschäftigt sich mit Körper und Geist. BOSS FITNESS achtet auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter und der Arbeitgeber.

Betriebliche Gesundheitsförderung

BOSS FITNESS ist ein wichtiger Baustein im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Es schließt die Lücke von zu wenig Bewegung im Alltag und zielt sowohl auf die Verhaltens- als auch auf die Verhältnisebene ab. Vor allem die Themen Unternehmenskultur, Betriebsklima

und Führungsverhalten können durch das Office-Training eine Wandlung erleben.

Wichtig, wie bei allen Changeprozessen, ist es, sich und allen anderen etwas Zeit zu geben. Denn jede Veränderung braucht Zeit. Wie ein Muskel: Je regelmäßiger man trainiert, desto schneller stellen sich die Erfolge ein!

Nur so kann die Denke "Ich soll mich am Arbeitsplatz bewegen? Das ist doch peinlich!" bald der Vergangenheit angehören. Denn unser Körper braucht Bewegung wie die Luft zum Atmen. Und: Es ist das Normalste der Welt.

Exkurs "Sitzen ist das neue Rauchen": Ein gesellschaftliches Phänomen

Am vielen Sitzen kommt man in unserer Gesellschaft nur schwer vorbei. Und immer mehr Menschen gehören der Spezies Vielsitzer an, was fatale Auswirkungen auf den gesamten Bewegungsapparat hat. Viel Sitzen fördert Krankheiten und Beschwerden wie beispielsweise Rückenschmerzen, Muskelabbau, chronische Kopfschmerzen, Bluthochdruck oder Diabetes Typ 2. Selbstverständlich hat Sitzen auch einen wesentlichen Einfluss auf das Gewicht. Übergewicht ist in unseren Breitengraden sowohl bei Erwachsenen als auch bei Jugendlichen leider sehr weit verbreitet.

Welche Auswirkungen all das auf unser Gesundheitssystem, aber auch die betriebliche Produktivität hat, Stichwort Krankenstände, kann man sich gut ausmalen. Aber wie kommt es eigentlich zum Vergleich "Sitzen ist das neue Rauchen"? Ganz einfach: Sitzen hat eine ähnlich verheerende Wirkung wie Tabakkonsum.

Als Vielsitzer ist es daher besonders wichtig, sich mit dem Thema näher zu befassen, da es starke Auswirkungen auf das eigene Wohlbefinden hat. Wer den ganzen Tag stundenlang falsch sitzt, kann sich nach der Arbeit noch so auspowern – der Körper kann es einfach nicht mehr wieder gut machen. Vor allem wenn man keine 20 mehr ist, kommen nach und nach erste Abnützungserscheinungen ans Tageslicht, wie zum Beispiel Rückenschmerzen oder Verspannungen.

Beim Thema Fitness im Büro gibt es in Österreich noch viel zu tun!

Alleine wenn man sich einige der unzähligen Studien im Gesundheitsbereich ansieht, kann ein Handlungsbedarf nicht geleugnet werden.

"Über 50% der Österreicher bewegen sich nie oder nur ganz selten!", so das Spectra Marktforschungsinstitut, Spectra Lauf- und Sportstudie 2017.

Die Österreichische Ärztezeitung Nr. 6 vom 25.03.2018 schreibt: "Durch körperliche Inaktivität entstehen dem Gesundheitswesen direkte Kosten in der Höhe von bis zu 1,9 Milliarden Euro – vor allem durch die Behandlung von Diabetes mellitus Typ 2 und Rückenleiden." Noch drastischer die letzte Zahl des ehemaligen Sportministers bei der Nationalratssitzung vom 17.4.2018: "Die Kosten durch Inaktivität belaufen sich in Österreich auf 2,5 Mrd. Euro."

Auch die derzeit oft kursierenden Schlagzeilen "Das viele Sitzen macht uns krank!", "Wir sitzen uns zu Tode!", oder "Ich habe Rücken!" sollten uns zu denken geben.

Und weil ich folgende Aussage so wichtig finde, möchte ich an dieser Stelle Dr. James A. Levine, Wissenschaftler an der Mayo Clinic, Arizona, Experte der Sitz- und Inaktivitätsforschung zitieren: "Unsere Körper haben sich über Millionen Jahre entwickelt, um eine Sache zu tun: Bewegung!"

Lassen Sie uns daher das Arbeitsleben noch besser machen und achten wir wieder mehr auf unseren Körper: Wir brauchen ihn! Mens sana in corpore sano. Zu deutsch: Ein gesunder Geist in einem gesunden Körper.

Hier noch 3 äußerst effektive Tipps für alle Schreibtischtäter

Regelmäßig Aufstehen

Bringen Sie Ihren Kreislauf in Schwung, damit Ihr Stoffwechsel wieder in Gang kommt und Sie mehr Energie haben. Jede Stunde zumindest 1 Mal aufstehen und 2–3 Minuten gehen bringt mehr, als wir uns vorstellen

können. Das gelingt ganz einfach, indem Sie Ihr Glas Wasser regelmäßig in der Küche auffüllen, statt sich eine große Wasserflasche auf den Schreibtisch zu stellen.

Meetings im Stehen abhalten

Besprechungen müssen nicht immer im Sitzen stattfinden! Nebenbei verbrennen Sie auch noch zusätzlich Kalorien – ganz ohne Anstrengung.

Kleine Umwege machen

Überbringen Sie Nachrichten für Ihre Kollegen so oft wie möglich persönlich. Ihr Körper wird es Ihnen langfristig danken und die Beziehung zu Ihren Kollegen können Sie so nebenbei auch noch positiv beeinflussen!

Abschließende Worte des ehemaligen Präsidenten der Bundes Sport Organisation



BM a.D. Rudolf Hundstorfer (ehemaliger Präsident BSO)

In Österreich leisten über 15.000 Sportvereine einen wichtigen Beitrag für die Bewegung und soziale Integration von Menschen. Unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft und gesellschaftlichem Status bieten sie ihren mehr als 2,1 Millionen Mitgliedern die Möglichkeit mit Gleichgesinnten ihre Sportart unter fachlicher Expertise auszuüben.

Dass Sport und Bewegung einen enormen gesellschaftlichen, gesundheitlichen und wirtschaftlichen Nutzen haben, unterstrichen wir bereits mit unserer Initiative zur "Tägliche Turnstunde", die eine Gesetzesänderung und mehr Sport und Bewegung in Österreichs Schulen zur Folge hatte.

Sport und Bewegung sorgen in Österreich für eine jährliche Wertschöpfung von 18 Milliarden Euro, werden aber weiterhin viel zu oft unterschätzt und vernachlässigt! Immerhin spart körperliche Aktivität dem Staat jedes Jahr bis zu 530 Mio. Euro (0,2% des BIP) – und hierbei sind bereits durch Sport entstandene Unfallkosten berücksichtigt!

Könnte die Anzahl der Menschen die sich ausreichend bewegen um nur 10% gesteigert werden, wären Einsparungen bis zu weiteren 117 Mio. Euro möglich – würde sich die gesamte Bevölkerung regelmäßig bewegen sogar 1,15 Mrd. Euro!

"Sport ist generell ein völlig unterschätzter Wirtschaftsfaktor. Er gibt fast 300.000 Menschen einen Arbeitsplatz und ist für 5,75% der Wertschöpfung, das sind 18 Milliarden Euro und das sechsfache der Leistung der Landwirtschaft, verantwortlich. Doch auch Betriebe, die in anderen Branchen tätig sind, können durch Sport profieren. Betriebssport ist

eine gute Möglichkeit die gesundheitlichen, wirtschaftlichen und sozialen Vorteile von Sport für ein Unternehmen zu nutzen", streicht Rudolf Hundstorfer, Präsident der Österreichischen Bundes-Sportorganisation hervor.

Neben dem Sportverein, der selbstorganisierten sportlichen Betätigung in der Freizeit sowie in der Schule kommt auch dem Arbeitsplatz eine immer wichtiger werdende Rolle zu.

Möglichkeiten für Bewegung und Sport im Rahmen des beruflichen Alltags bedeuten langfristig mehr körperliche und geistige Gesundheit und zugleich weniger Krankenstandstage. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, Bewegungsangebote einfach und kostengünstig im beruflichen Umfeld umzusetzen. Diese fördern zudem das innerbetriebliche Klima und bringen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Ziel der WHO-Empfehlung von wöchentlich 150 Minuten Bewegung näher.

Der Österreichische Betriebssport Verband (ÖBSV) als außerordentliches Mitglied der Österreichischen Bundes-Sportorganisation (BSO) unterstütz u.a. auch die Europäische Woche des Sports, welche die BSO in Österreich koordiniert. Die Europäische Woche des Sports ist eine Initiative der Europäischen Kommission zur Förderung von Sport und Bewegung. Das übergreifende Kampagnen-Thema "#BeActive" soll alle Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Fitnessstatus und sonstigen Voraussetzungen, ermutigen, während der Kampagnen-Woche aktiv zu sein und darüber hinaus das ganze Jahr über aktiv zu bleiben. Die Bewegung wurde 2015 ins Leben gerufen und bewegt mittlerweile Menschen in 35 Ländern. Im Rahmen dieser Initiative entwickelten die BSO und der ÖBSV bereits in den vergangenen Jahren gemeinsame Konzepte für mehr Bewegung am Arbeitsplatz, um diese in Pilotprojekten auszutesten und im Setting Arbeitswelt zu implementieren. Auch im heurigen Jahr werden Österreichs Unternehmen in der Europäischen Woche des Sports fit gemacht um gemeinsam gemäß dem Kampagnen Thema #BeActive einen aktiven Arbeitsplatz anzubieten.

"Mit Initiativen wie "Workplace on Tour" mit dem Betriebssport Verband versuchen wir, möglichst viele Menschen für Sport und Bewegung zu begeistern. Auch neben dem Setting Arbeitsplatz bieten Österreichs Sportorganisation zahlreiche Bewegungsmöglichkeiten zum Ausprobieren, wie am Tag des Sports am 21. September in Wien, bei einem der unzähligen Angebote der 15.000 Sportvereine in Österreich und während der Europäischen Woche des Sports – vom 23. bis 30. September – bei rund 2.000 #BeActive Schnupperangeboten bei ASKÖ-, ASVÖ- und SPORTUNION-Vereinen. Damit gehen diese zahlreichen Initiativen nahtlos ineinander über. Bewegung ist die beste Vorsorge, fit und gesund zu bleiben.", so Rudolf Hundstorfer, Präsident der Österreichischen Bundes-Sportorganisation.

Quellenverzeichnis/Literatur:

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Angel, B., Chahrour, M., Halbwachs, C. & Peinhaupt, C. (2013). Nationaler Aktionsplan Bewegung. NAP.b.Wien.

Bauman, Z. (1995). Zeit des Recycling. das Vermeiden des Festgelegt-Seins. Fitness als Ziel. Psychologie und Gesellschaftskritik. 19(2/3). 7-24.

Beck, F. (2014). Sport macht Schlau. Goldegg Verlag. Berlin.

Behavioural Insights Team (2013). Applying behavioural insights to charitable giving. London: Cabinet Office.

Behavioural Insights Team (2014). EAST: Four simple ways to apply behavioural insights. London: Cabinet Office.

Bettinger, E. P.; Long, B. T.; Oreopoulos, P.; Sanbonmatsu, L. (2012). The role of application assistance and information in college decisions: Results from the H&R block FAFSA experiment. The Quarterly Journal of Economics, 127, 1205-1242.

Brunnet R. (2011). Foucaults Beitrag zur Analyse der neuen Kultur von Gesundheit, In: Anhorn, R.; Bettinger, F.; Stehr, J. Foucaults Machtanalytik und Soziale Arbeit. Eine kritische Einführung und Bestandsaufnahme. VS Verlag für Sozialwissenschaften. 169-184. Wiesbaden.

Cacioppo, J.; Fowler T.; James H.; Christakis, N. A. (2009). Alone in the crowd. the structure and spread of loneliness in a large social network. In: Journal of personality and social psychology 97 (6), 977–991.

Coyle, Caitlin E.; Dugan, Elizabeth (2012). Social isolation, Ioneliness and health among older adults. In: Journal of aging and health 24 (8), 1346–1363.

Eichmann, H.; Saupe, B. (2014). Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Follow-up-Studie. Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des Sozialministeriums. Verl. des ÖGB. Sozialpolitische Studienreihe. 15. Wien.

Eisenberger, N.; Lieberman, M.; Williams, K. (2003). Does rejection hurt? An FMRI study of social exclusion. In: Science. New York, N.Y. 302 (5643), 290–292.

Eisenberger, N.; Taylor, S.; Gable, S.; Hilmert, C. J.; Lieberman, M. D. (2007). Neural pathways link social support to attenuated neuroendocrine stress responses. In: NeuroImage 35 (4). 1601–1612.

Feistritzer G. et al. (2017). Bewegungs-Monitoring. Bevölkerungsbefragung 2017. Studienbericht erstellt durch das Institut für Sozialforschung GmbH im Auftrag des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport. Wien.

Huber, G. (2014). Ist Sitzen eine tödliche Aktivität? B & G. 30(01), 13-16. Haug Verlag.

Kim, J.; Candido, C.; Thomas, L.; Dear, R. (2016). Desk ownership in the workplace. The effect of non-territorial working on employee workplace satisfaction, perceived productivity and health. In: Building and Environment 103, 203–214.

Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen. Gesundheit durch Bewegung fördern. Empfehlungen für Wissenschaft und Praxis. LIGA. Fokus 12.

Lessenich, S. (2008). Der neosoziale Umbau des Sozialstaats, In: DIE ZEIT. 14.08.08. 34.

Lessenich, S. (2008). Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus. transcript. Bielefeld.

Lovasi, G. S.; Grady, S.; Rundle, A. (2011). Steps forward: Review and recommendations for research on walkability, physical activity and cardiovascular health. Public Health Reviews, 33, 484-506.

Macedonia, M. (2018). Beweg dich! Und dein Gehirn sagt Danke. Wie wir schlauer werden, besser denken und uns vor Demenz schützen. Brandstätter.

marketagent.com (05/2019). Betriebliche Gesundheitsförderung. Studie durchgeführt im Auftrag von HERALIC.Concepts I SPORTS.Selection.

Mueller N.; Rojas-Rueda D.; Cole-Hunter T.; de Nazelle A.; Dons E.; Gerike R.; Götschi T.; Int Panis L.; Kahlmeier S.; Nieuwenhuijsen M. (2015). Health impact assessment of active transportation: A systematic review. Prev Med, 76, 103-14.

O'Donnell, M. P. (2005). A simple framework to describe what works best: Improving awareness, enhancing motivation, building skills, and providing opportunity. American Journal of Health Promotion, 20, 1-11.

Pimlott, N. (2018). The ministry of loneliness. In: Canadian family physician Medecin de famille canadien 64 (3), 166.

Pinquart, M.; Duberstein, P. R. (2010). Associations of social networks with cancer mortality. a meta-analysis. In: Critical reviews in oncology/hematology 75 (2), 122–137.

Promberger, M.; Dolan, P.;Marteau, T. M. (2012). "Pay them if it works": Discrete choice experiments on the acceptability of financial incentives to change health related behaviour. Social Science & Medicine, 75, 2509-2514.

Richardson, C.; Hodges, P.; Hides, J. (2009). Segmentale Stabilisation im LWS- und Beckenbereich. Urban&Fischer. München.

Schorb, F. (2008). Adipositas in Form gebracht. Vier Problemwahrnehmungen. In: Schmidt-Semisch. H.; Schorb, F. Kreuzzug gegen Fette. VS-Verlag. Wiesbaden.

Sherwood, N. E.; Jeffery, R. W. (2000). The behavioral determinants of exercise: Implications for physical activity interventions. Annual Review of Nutrition, 20, 21-44.

Slomka, G.; Schleip, R.; Freiwald, J. (2014). Faszien in Bewegung. Meyer&Meyer Verlag. Aachen.

Spitzer, M. (2018). Einsamkeit. Die unerkannte Krankheit. schmerzhaft, ansteckend, tödlich. Droemer. München.

Thaler, R. H.; Sunstein, C. R. (2009). Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness. London: Penguin Books.

Valtorta, N. K.; Kanaan, M.; Gilbody, S.; Ronzi, S.; Hanratty, B. (2016). Loneliness and social isolation as risk factors for coronary heart disease and stroke: systematic review and meta-analysis of longitudinal observational studies. In: Heart (British Cardiac Society) 102 (13). 1009–1016.

Wunsch, K.; Müller, J.; Mothes, H.; Schöndube, A.; Hartmann, N.; Fuchs, R. (2015). Stressregulation und Sport. Abstractband zur 47. Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Sportpsychologie (asp) vom 14.-16. Mai 2015 in Freiburg. Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft. Feldhaus.

WEITERFÜHRENDE ONLINE-LITERATUR

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (2001). Qualitätsmanagement in Gesundheitsförderung und Prävention. Grundsätze, Methoden und Anforderungen. Band 15. In: https://www.researchgate.net/profile/Guenter_Ollenschlaeger/publication/235349343_Von_der_Qualitatskontrolle_zum_Total_Quality_Management/links/09e415112b49bc2763000000.pdf#page=20.

Derks D.; Bakker A. B. (2010). The Impact of E-mail Communication on Organizational Life. In: Cyberpsychology. Journal of Psychosocial Research on Cyberspace (4/1). In: https://cyberpsychology.eu/article/view/4233/3277. 11.05.2019.

Doiber M., Wegener S., Raffler C., Juschten M., Hackl R., Schmid J., Meschik M. (2019). Active2work – Arbeits- und Mobilitätzeit neu gedacht. Projekt gefördert vom BMVIT im Rahmen der 9.Ausschreibung des Programms "Mobilität der Zukunft". Wien 2019. In: https://www.active2work.tbwrknowledge.org/

Faller, G. (2016). Lehrbuch betriebliche Gesundheitsförderung. 3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Hogrefe Verlag, Bern. In: http://www.ciando.com/img/books/extract/3456955693_lp.pdf.

Gröben, F.; Wenninger, S. (2005). Betriebliche Gesundheitsförderung im öffentlichen Dienst. Ergebnisse einer Wiederholungsbefragung von Führungskräften in Hessen und Thüringen. Institut für Sport und Sportwissenschaft an der Universität Karlsruhe (TH). In: https://www.infolinegesundheitsfoerderung.de/fileadmin/infoline/Dokumente/projekte_des_arbeitskreises/umfrage_oed_2005.pdf.

Kreis, J.; Bödeker, W. (2003). Gesundheitlicher und ökonomischer Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention. Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz. Initiative Gesundheit & Arbeit. BKK Bundesverband. 1. Auflage. In: http://bgm-eup.de/wp-content/uploads/2012/11/IGA-Report3.pdf.

Lohmann-Haislah, A.; Schütte, M. (2013). Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund. In: http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf?__blob=publicationFile&v=5. 07.05.2019.

Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union (2007). In: http://www.bg-elim.de/files/bg_elim/pdf/Luxemburger_Deklaration.pdf.

Statista GmbH (2016). Umfrage zu gewünschten Bewegungsangeboten vom Arbeitgeber in Deutschland 2016. In: https://de.statista.com.

Tomschy R.; Herry M.; Sammer G.; Klementschitz R.; Riegler S.; Follmer R.; Gruschwitz D.; Josef F.; Gensasz S.; Kirnbauer R.; Spiegel T. (2016). Österreich unterwegs 2013/2014. Ergebnisbericht zur österreichweiten Mobilitätserhebung "Österreich unterwegs 2013/2014", im Auftrag von: Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Autobahnen - und Schnellstraßen- Finanzierungs-Aktiengesellschaft, Österreichische Bundesbahnen Infrastruktur AG, Amt der Burgenländischen Landesregierung, Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, Amt der Steiermärkischen Landesregierung und Amt der Tiroler Landesregierung. Herausgeber: Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Wien, 2016. In: www.bmvit.gv.at/verkehr/gesamtverkehr/statistik/oesterreich_unterwegs/

WHO (Hrsg.) (2018). Austria Physical Activity Factsheet 2018. http://www.euro.who.int/en/countries/austria/data-and-statistics/austria.

WKO Statistik (2017). Ein-Personen-Unternehmen (EPU)¹ 2017. EPU-Anteil nach Bundesländern (EinzelunternehmerInnen, GmbH). In: http://wko.at/statistik/EPU/EFGmbH_EPU-Anteil_Bld.pdf. 07.05.2019.

ÖKB (2014). Betriebliche Gesundheitsförderung. Offensive Mittelstand (Hrsg.). In: https://www.offensive-mittelstand.de/fileadmin/user_upload/pdf/factsheets/C_150_2014_10_B.pdf.

WEITERFÜHRENDE LINKS

https://www.pbrc.edu/research-and-faculty/

https://www.cdc.gov/nchs/nhanes/index.htm

https://www.zeit.de/karriere/beruf/2012-10/sitzen-gesundheit-arbeit/

https://4yourfitness.com/blog/marcel-hirscher-training

https://redbull.com/at-de/theredbulletin/marcel-hirscher-training-leistungssteigerung

https://pinterest.at/pin/440930619746920305/

https://karrierebibel.de/betriebssport/

https://www.askcharlie.de/blog/sebastian-stuehmer-betriebssport/

https://www.arc-gesundheitsmobil.de/leistungen/betriebssport/

https://blog.otto-office.com/betriebssport-fitness-und-teambuilding

https://www.barmer.de/arbeitgeber/service-beratung/arbeit-gesundheitworklifebalance/bewegung/betriebssport-140884

https://firmensport.at

www.klimaaktiv.at/mobilitaet.html

https://www.klimaaktiv.at/mobilitaet/mobilitaetsmanagem/betriebe.html

www.klimabuendnis.at/betriebe

http://fgoe.org/medien/Reihe%20Wissen

http://fgoe.org/medien/Brosch%C3%BCren%2C%20Folder%2C%20Plakate

Mit freundlicher Unterstützung von:

Bundesministerium Öffentlicher Dienst und Sport







