

Die FIT-Beratung

# Motivierende Gesundheitsgespräche in Betrieben



<b>Vorwort</b>	Seite	3
<b>Die FIT-Beratung – Motivierende Gesundheitsgespräche</b>		4
Ziele und Konzept der FIT-Beratung		4
Gesundheitsmanagement im Betrieb		6
<b>Methoden und Modelle der FIT-Beratung</b>		8
Das Transtheoretische Modell der Verhaltensänderungen		8
Das Motivierende Interview		10
Das ABC-Modell nach Ellis		14
Das Stressmodell nach Lazarus		16
<b>Relevante Gesundheitsinformationen</b>		18
Informationen zum Thema Ernährung		18
Informationen zum Thema Bewegung		22
Informationen zum Thema Rauchen		26
Informationen zu psychomentalen Belastungen am Arbeitsplatz		30
Informationen zu Stress und Entspannung		34
<b>Das Beratungsgespräch</b>		38
Eingangs- und Orientierungsphase		38
Die Beratung		39
<b>Anhang</b>		44
Das Gesundheitsprofil		44
Fragebogen		49
Exkurs: Betriebliches Gesundheitsmanagement		55

Das Wissen über gesunde und ungesunde Verhaltensweisen führt nicht automatisch zur Verhaltensänderung. Warum sonst bewegen sich viele Menschen zu wenig, ernähren sich ungesund, rauchen und trinken zuviel und belasten ihren Körper zu stark – physisch und psychisch. Es ist die individuelle Motivation und Bewertung, die entscheidend ist.

Viele Kurse, Maßnahmen und auch umfangreiche (betriebliche) Gesundheitsprogramme wären daher wesentlich effektiver wenn die individuelle Motivationslage jedes einzelnen betrachtet und entscheidend erhöht werden würde.

Mit den Motivierenden Gesundheitsgesprächen im Betrieb (FIT-Beratung) wurde ein Beratungsansatz zur Unterstützung des individuellen gesundheitlichen Verhaltens von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt. Die FIT-Beratung stellt ein handlungsorientiertes Angebot für alle sozialen, psycho-sozialen und gesundheitlichen Fragestellungen, mit denen sich Beschäftigte auseinandersetzen, dar. Der Beratungsansatz kann in ein bestehendes betriebliches Gesundheitsmanagements integriert, aber auch als alleinige verhaltensbezogene Intervention eingesetzt werden.

Der vorliegende Leitfaden beschreibt den Beratungsansatz und die mögliche Integration in einen betrieblichen Kontext. Wesentliche Voraussetzung zur Umsetzung der FIT-Beratung ist allerdings eine solide Beratungserfahrung. Dem entsprechend richtet sich der Leitfaden in erster Linie an diesen Personenkreis und verzichtet darauf im Detail auf die grundlegenden Standards von Beratung einzugehen. Er dient aber auch als Arbeitshilfe, Impulsgeber für Mitarbeitergespräche und Nachschlagewerk für die tägliche Praxis. In diesem Kontext sind die besonderen Beratungsmethoden und -grundsätze der motivierenden Gesundheitsberatung zentraler Bestandteil der vorliegenden Praxishilfe.

Sollten Sie keine oder nur wenig Beratungserfahrungen haben, bieten die Autoren dieses Gesprächsansatzes eine dreitägige Qualifizierungsschulung an. Bei Interesse erhalten Sie weitere Informationen unter (beratung@ipg-uni-essen.de)

Unser Ziel ist, Sie mit dieser Praxishilfe als Berater zu unterstützen und Ihnen eine etwas andere Form der Thematisierung von Gesundheitsbelastungen im Betrieb aufzeigen. In den meisten Fällen kann eine Beratung, wie hier im Sinne einer Kurzintervention vorgestellt mit zwei bis drei Beratungsterminen, entscheidend motivieren, sensibilisieren und den Anstoß für eine Verhaltensänderung geben. Daher kann die Beratung als Ausgangspunkt für weitere Kurse, Schulungen oder Seminare eingesetzt werden. Dass das Beratungskonzept in dieser Form Erfolge zeigt, konnte inzwischen in verschiedenen Evaluationen nachgewiesen werden.<sup>1</sup>

Der Leitfaden gliedert sich in 5 Abschnitte. Wir empfehlen Ihnen, insbesondere die Abschnitte „Ziele und Konzept der FIT-Beratung“, die zugrundeliegenden „Methoden und Modelle“ sowie die Einleitung zu den Gesundheitsinformationen zu beachten, da hier die Philosophie des Beratungsansatzes besonders verdeutlicht wird. Sie finden in den einzelnen Abschnitten sowie im fünften Abschnitt „Das Beratungsgespräch“ beispielhafte Formulierungsvorschläge für die verschiedenen Phasen des Beratungsgesprächs bzw. die Thematisierung einzelner Belastungen, die Sie bei Ihrer Tätigkeit unterstützen sollen.

Zum Schluss bleibt uns noch Ihnen viel Spaß beim Lesen dieser Praxishilfe und viel Erfolg bei der Beratung zu wünschen.

*Monique Wewel  
Dr. Carsten Stephan*

<sup>1</sup> Hanewinkel, R. et al.: Die FIT-Beratung – Motivierende Gesundheitsgespräche bei Arbeitslosen – Ergebnisbericht, Essen, 2004.

## Ziele und Konzept der FIT-Beratung

### Die Ziele der FIT-Beratung

Erfahrungen aus der betrieblichen Gesundheitsförderung zeigen, dass das Wissen über Gesunderhaltung und Vorbeugung allein oftmals nicht direkt in entsprechendes gesundheitsförderndes Verhalten umgesetzt werden kann. Obgleich ihnen oftmals Informationen über gesunde Lebens- oder gesundheitsgerechte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz bekannt sind, fällt es vielen Menschen aus ganz unterschiedlichen Gründen schwer, sich daran zu halten. Vielfach stecken Mitarbeiter in einer Zwickmühle: Sie wollen etwas verändern, aber gleichzeitig sind sie in den eigenen Verhaltensweisen „gefangen“.

Natürlich gibt es Vor- und Nachteile, sich zu verändern ebenso wie es Vor- und Nachteile gibt, alles so zu lassen, wie bisher. Man weiß nicht, wie man sich entscheiden soll. Man ist hin- und hergerissen und dieser innere Konflikt kann auf Dauer sehr anstrengend sein. Die FIT-Beratung fokussiert genau diese Problematik, indem Ambivalenzen bewusst gemacht und im gemeinsamen Gespräch mit dem Mitarbei-

ter individuelle Handlungslösungen erarbeitet werden, die langfristig angelegt sind.

Bei dem FIT-Konzept handelt es sich um eine präventive Kurzintervention, die drei Ziele verfolgt:

- (a) Prävention gesundheitsschädigender Verhaltensweisen,
- (b) Gesundheitsförderung,
- (c) Stärkung persönlicher Ressourcen zur Bewältigung persönlicher wie beruflicher Anforderungen.

Die FIT-Beratung ist eine Intervention zur Prävention gesundheitsschädigender Verhaltensweisen, zur Gesundheitsförderung sowie zur Stärkung persönlicher Ressourcen, die die individuellen Motivationslage der die Beratung aufsuchenden berücksichtigt.

Die FIT-Beratung ist im Bereich der Verhaltensprävention anzuordnen, das heißt, sie zielt auf eine Veränderung des Verhaltens einer Person ab.

### Das Konzept der „FIT-Beratung“

Bei der FIT-Beratung handelt es sich um ein einstündiges Beratungsgespräch. Unmittelbar vor dem Beratungsgespräch erhalten die Beratung aufsuchenden Mitarbeiter einen Fragebogen zu gesundheitsbezogenen Verhalten, d. h. dem individuellen Lebensstil mit den Schwerpunkten Bewegung, Ernährung, Rauchen und Stressbelastung am Arbeitsplatz sowie zu konkreten Änderungswünschen und präferierten Beratungsbereichen. Im Anschluss an das Ausfüllen des Fragebogens wird ein Gespräch auf Grundlage der Fragebogenergebnisse durchgeführt.

Das Gespräch folgt den Prinzipien des „Motivationalen Interviews“ (13).

Das Motivationale Interview ist zugleich ein klientenzentrierter und direkter Behandlungs- und Beratungsstil. Grundgedanke des Motivationalen Interviews ist, dass der Mitarbeiter selbstverantwortlich über Verhaltensänderungen entscheidet und diese ggf. einleitet. Auf eine „Pädagogik des erhobenen Zeigefingers“ wird gänzlich verzichtet.

Ab Seite 10 in diesem Heft wird das Motivierende Interview genauer dargestellt.

Die zu beratenden Mitarbeiter erhalten im Gespräch ein auf Basis des Fragebogens individuell erstelltes Gesundheitsprofil, welches der persönlichen Rückmeldung zu dem Gesundheitsverhalten der Mitarbeiter dient.

In dem Profil werden die persönlichen Werte des Mitarbeiters für die Bereiche Bewegung, Ernährung, Rauchen und Stress eingetragen. Des Weiteren enthält das Profil für diese Bereiche Referenz- sowie Empfehlungswerte.

In der Intervention werden Diskrepanzen zwischen dem eigenen Verhalten und einem gesunden Lebensstil aufgezeigt. Ein Vergleich der individuell erhobenen Informationen mit den Referenzwerten bzw. objektiven Werten, die ein gesundheitsbewusstes Verhalten widerspiegeln, sollen Diskrepanzen zwischen dem eigenen potentiell gesundheitsschädlichen Verhaltensstil und dem wünschenswerten Verhalten deutlich machen. Möglichkeiten der Verhaltensänderungen werden erarbeitet, die Entscheidung für eine Verhaltensänderung liegt aber ausschließlich beim Mitarbeiter selbst.

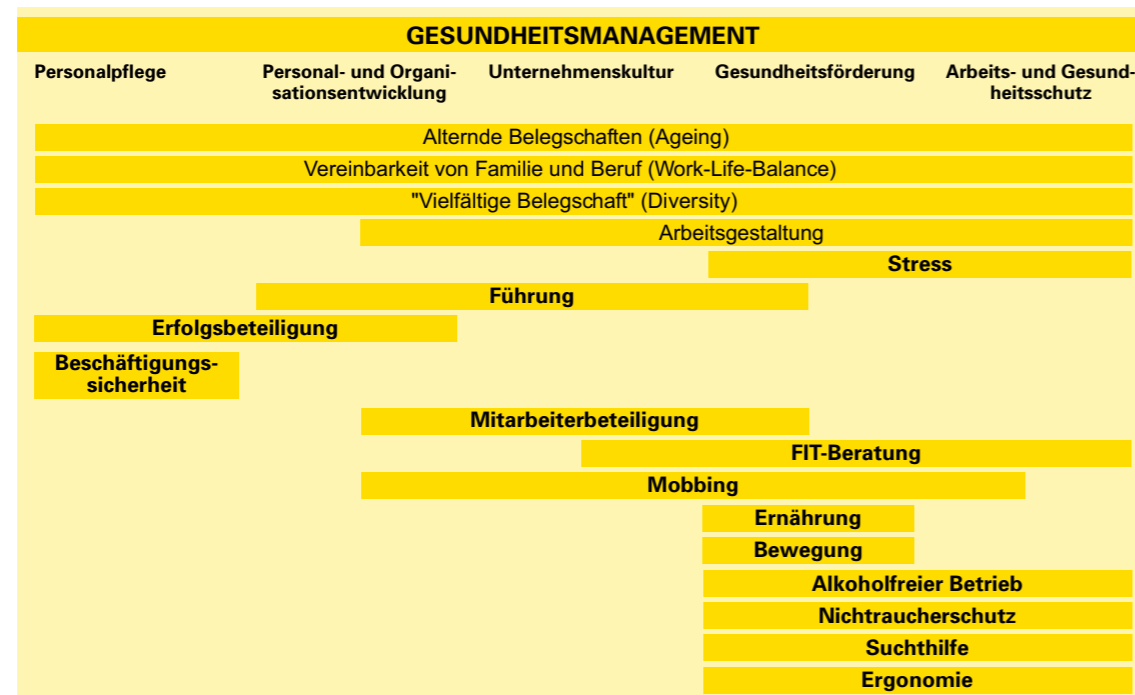
Bei Bedarf wird ein weiterer Gesprächstermin und ggf. Zielvereinbarungen („Hausaufgaben“) vereinbart.

Die FIT-Beratung basiert auf den Prinzipien des „Motivationalen Interviews“. Sie besteht aus einem Beratungsgespräch zu verschiedenen gesundheitsrelevanten Themen (Ernährung, Bewegung, Rauchen und Entspannung / Stress). Die Teilnehmer erhalten ein individuelles Gesundheitsprofil.

## Die FIT-Beratung im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die FIT-Beratung stellt einen verhaltensorientierten individuellen Beratungs- und Interventionsansatz dar, der insbesondere darauf abzielt die Motivation zur Verhaltensänderung aufzubauen. Eine zielgerichtete Integration der FIT-Beratung in ein konzeptionell angelegtes ganzheitliches Gesundheitsmanagement kann dieses entscheidend unterstützen und die Erfolge wesentlich erhöhen.

Ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement (siehe auch im Anhang dieser Broschüre: Exkurs Betriebliches Gesundheitsmanagement) integriert die Bereiche Personalpflege, Personal- und Organisationsentwicklung, Unternehmenskultur, Gesundheitsförderung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz miteinander (siehe Abbildung)



In Anlehnung an: Mißler, Stephan 2004. In Auf dem Weg zum gesunden Unternehmen. BKK Bundesverband (Hrsg)

Es umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz, welches in der Regel durch eine Verknüpfung verschiedener Ansätze erreicht wird:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
- Förderung der aktiven Mitarbeiterbeteiligung
- Stärkung persönlicher Kompetenzen.

Die FIT-Beratung setzt als personenzentrierter Ansatz im Aufbau von Veränderungsmotivation und in der Stärkung der eigenen Kompetenzen an. Daher kann sie insbesondere in den verschiedenen Themenfeldern der Bereiche

Gesundheitsförderung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz fördernd eingesetzt werden. Im einzelnen unterstützt die FIT-Beratung folgende Phasen:

- Bedarfsanalyse von gesundheitsfördernden und -stärkenden Maßnahmen
- Stärkung von weiterführenden verhaltensorientierten Maßnahmen der Gesundheitsförderung
- Unterstützung von Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Kriterien für den Berater

- Beratungserfahrung
- Qualifizierung in der Methodik der FIT-Beratung
- Unabhängigkeit – Mögliche Rollenkon-

flikte, die zwischen Berater und Teilnehmer bestehen können, sollten ausgeschlossen werden.

- Vertrauen – Der Berater sollte zur Verschwiegenheit verpflichtet sein und nur mit Absprache des zu Beratenden die Belastungen an beispielsweise das unternehmerische Steuerungsgremium für Gesundheitsförderung weitergeben

Externer Berater oder interner Berater Aufgrund der größeren Unabhängigkeit und Distanzierungsfähigkeit wird ein externer Berater empfohlen. Dieser genießt erfahrungsgemäß ein größeres Vertrauen und den Beschäftigten.

Die FIT-Beratung fokussiert (ungesunde) Verhaltensweisen, die vom Beschäftigten als veränderungswürdig, mindestens aber als störend wahrgenommen werden. Dazu gehören insbesondere Verhaltensweisen aus den Themenfeldern Ernährung, Bewegung, Rauchen, Stress, Arbeitsbelastung, die auch in betrieblichen Gesundheitsmanagementprogrammen im Vordergrund stehen.

Da die FIT-Beratung im wesentlichen darauf abzielt die Motivationslage zur Verhaltensänderung zu erhöhen sowie erste Veränderungen herbeizuführen, kann sie als Bedarfsanalyse für weiterführende Maßnahmen und Kurse genutzt werden. Die in der Beratung formulierte Bereitschaft zur Verhaltensänderung wird durch anschließend stattfindende Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements direkt „in Angriff“ genommen.

Daraus resultierend kann die oftmals sehr hohe „drop-out-Quote“ von themenbezogenen Gesundheitskursen verringert werden sowie die Akzeptanz von Maßnahmen aufgrund der Bedarfsorientierung erhöht werden.

### Tipps für die Beratung

Gehen Sie immer unvoreingenommen in die Beratungen und versuchen die beschriebenen Belastungen aus Sicht des Beschäftigten zu betrachten. Gerade im betrieblichen Zusammenhang werden häufig Belastungen beschrieben, die sich auf die Arbeitsorganisation und die -abläufe, den/ die Vorgesetzten oder aus erster Sicht unabänderbare Verhältnisse beziehen. Wichtig ist hier, mit den Beschäftigten individuelle (realistische) Lösungsansätze

Zudem kann die Beratung genutzt werden um allgemeine Arbeitsbelastungen in einzelnen Arbeitsbereichen eines Unternehmens/ einer Organisation zu identifizieren. Dazu werden die in den einzelnen Beratungsgesprächen beschriebenen Arbeitsbelastungen zusammen getragen und anonymisiert ausgewertet. Gegenüber einer Mitarbeiterbefragung, die normalerweise dafür eingesetzt wird, bietet der Beratungsansatz den Vorteil, dass individuell erlebte Belastungen genauer beschrieben und Lösungsansätze mit formuliert werden.

Wichtig: Die Beratung kann hier nur Hinweise geben. Im Vordergrund der Beratung steht nach wie vor die individuelle Motivationslage des zu Beratenden. Daher ist es auch möglich, dass real vorhandene Arbeitsbelastungen aufgrund der unterschiedlichen persönlichen Bewertung und Erlebbarkeit nicht von allen Beschäftigten eines Arbeitsbereiches formuliert werden.

sätze und Bewältigungsstrategien zu entwickeln.

Tauchen gleiche Belastungen in mehreren Beratungen auf, kann dies an das für das betriebliche Gesundheitsmanagement verantwortliche Gremium weiter gegeben werden. Es ist unbedingt darauf zu achten, dass eine Weitergabe mit den jeweils betroffenen Beschäftigten besprochen wird und das eine Identifizierung dieser Personen nicht möglich ist.



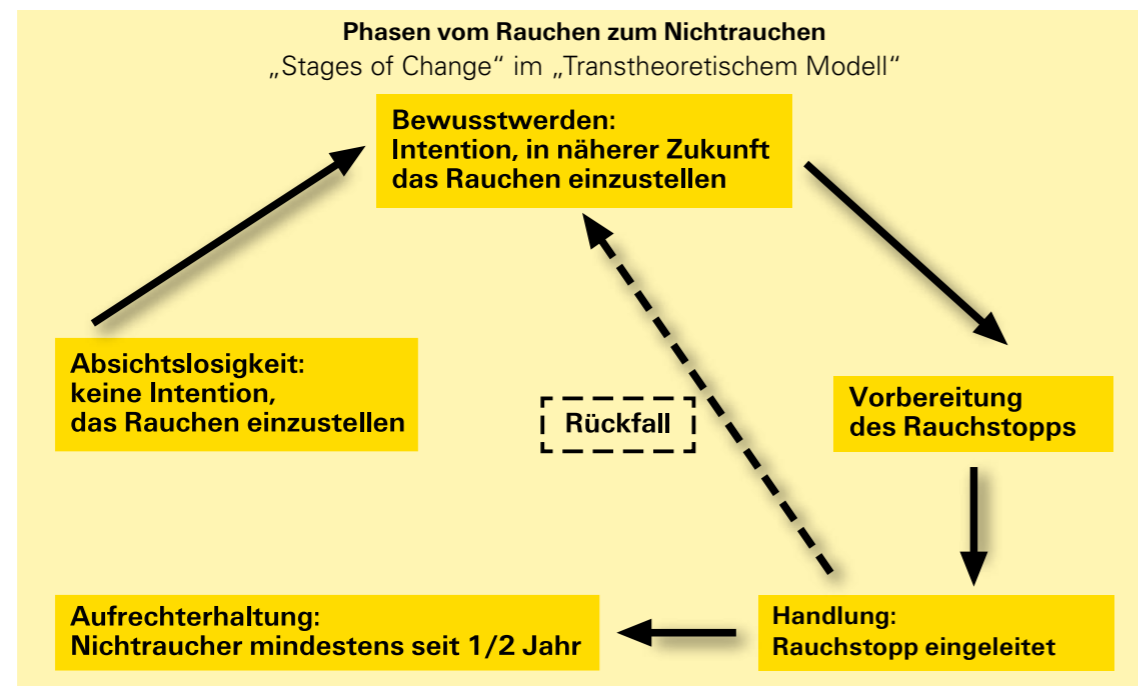
## Methoden und Modelle der FIT-Beratung

### Das Transtheoretische Modell der Verhaltensänderungen (TTM)

Das TTM ist ein von der Arbeitsgruppe von Prochaska und DiClemente in den 80er-Jahren entwickelter Ansatz zur Beschreibung und Erklärung von Prozessen, die zur Änderung von Verhalten und der Umsetzung von Verhaltensabsichten beitragen. Historisch gesehen wurde es bei der Analyse der psychologischen Vorgänge während der Raucherentwöhnung entwickelt. Zwischenzeitlich ist es auf viele weitere, meist gesundheitsbezogene Verhaltensweisen (Diät, Sport etc.) übertragen worden. Transtheoretisch heißt das Modell, da die konzipierten Veränderungsprozesse aus verschiedenen theoretischen Ansätzen entlehnt wurden.

Verhaltensänderungen werden in folgende Stufen oder Stadien unterteilt:

- Absichtslosigkeit (precontemplation): Keine Intention, das Verhalten in der nächsten Zeit zu verändern
- Absichtsbildung (contemplation): Es wird erwogen, das Verhalten
- Vorbereitung (preparation): Erste Schritte zur Veränderung werden eingeleitet, die Verhaltensänderung wird in zeitnaher Zukunft angestrebt
- Handlung (action): Das angestrebte Verhalten wird (seit weniger als 6 Monaten) gezeigt
- Aufrechterhaltung (maintenance): Das angestrebte Verhalten wird (seit mehr als 6 Monaten) beibehalten



In Anlehnung an BMJ 2004; 328: 338-339

Am Beispiel „Rauchen“ wird in der Abbildung das Prinzip des TTM illustriert.

Bei den Stufen wird nicht von einem linearen „Abarbeiten“ bzw. Durchlaufen der Stufen ausgegangen, sondern ein „Rückfall“ auf niedrigere Stufen ist durchaus möglich.

Es wird angenommen, dass je nach Stadium, in dem sich die Person befindet, unterschiedliche Strategien und Prozesse hilfreich bzw. wirksam sind. So geht es in den frühen Stadien eher um eine Motivationsbildung und die Steigerung eines Problembewusstseins, in späteren Phasen eher um Handlungsanweisungen wie die Mobilisierung von Unterstützung. Es gilt daher, die richtige Strategie zum richtigen Zeitpunkt zu finden bzw. zu bieten.

Das TTM hat auf Grund seiner intuitiven Eingängigkeit sehr schnell eine weite Verbreitung in Forschung und Anwendung erfahren.

In der FIT-Beratung geht es nicht um eine Operationalisierung der einzelnen Stufen, sondern um eine grobe Einschätzung der derzeitigen Motivation über die Frage: „Wie wichtig ist es Ihnen, Ihr Verhalten zu ändern?“

### Tipps für die Beratung

Orientieren Sie Ihre Beratung am Status der Veränderungsbereitschaft. Personen, die gerne rauchen, werden Sie beispielsweise nicht dazu bringen, innerhalb der nächsten Wochen das Rauchen aufzugeben. Arbeiten Sie Ambivalenzen im Verhalten heraus und gehen Sie kleine Schritte. Fragen Sie, was passieren müsste, dass die Person ihr Verhalten ändern würde.



### Das Motivierende Interview

Die Berücksichtigung der individuellen Lebenslage einer Person und auch ihrer individuellen Motivation zur Verhaltensänderung ist eine wichtige Voraussetzung, um Effekte hinsichtlich einer gesundheitsbezogenen Verhaltensänderung erzielen zu können.

Die FIT-Beratung basiert daher auf der Methode der motivierenden Gesundheitsgespräche („Motivational Interviewing“ (MI)). Der Ansatz des MI ist von Miller und Rollnick (1991) entwickelt worden und mittlerweile international weit verbreitet.

Das MI unterscheidet sich von anderen Interventionsstilen, weil es klientenorientiert und direktiv ist. Es handelt sich dabei nicht nur um eine Gesprächstechnik, sondern um einen Kommunikationsstil. Er zielt auf die Förderung der Veränderungsbereitschaft „unentschlüsselter Personen“ ab. Es wird dabei davon ausgegangen, dass Menschen in der Regel nicht unmotiviert, sondern ambivalent in Bezug auf eine mögliche Veränderung sind. Dementsprechend vollzieht sich die Motivationsarbeit entlang der Exploration und Reduzierung von Ambivalenzen des Mitarbeiters.

Der Ablauf des MI umfasst zwei Phasen, von denen die erste Phase dem Aufbau von Änderungsbereitschaft gewidmet ist und die zweite Phase der Erarbeitung und Vereinbarung persönlich verbindlicher Ziele und Wege dient, die in einem Änderungsplan konkretisiert werden sollen. Ausgehend von einer individualisierten, sachlichen Rückmeldung, die dem Mitarbeiter in Bezug auf sein eigenes Verhalten gegeben

wird, z. B. zu seinem derzeitigen Bewegungsverhalten im Vergleich zum allgemein empfohlenen Bewegungsverhalten, werden mit dem Klienten gemeinsam Ambivalenzen und „hinderliche Gedanken“ in Bezug auf eine Verhaltensänderung identifiziert und hinterfragt.

Die Entscheidung zur Änderung des Verhaltens (und damit die Verantwortung) liegen aber grundsätzlich beim Klienten selbst.

Wichtige Voraussetzung für den Berater ist ein empathischer und authentischer Beratungsstil. Das bedeutet auch, dass der Berater nicht die Rolle des „Richters“ einnimmt, der den moralischen Zeigefinger erhebt und dem Mitarbeiter gegenüber doziert, wie dieser sein Leben richtig gestalten sollte.

Ein zentrales Merkmal dieser Gesprächsform ist der Verzicht auf ein konfrontatives Vorgehen: Ambivalenz des Mitarbeiters wird nicht als Widerstand, mangelnde Einsicht oder unzureichender Leidensdruck abgewertet und diagnostische Etikettierungen werden vermieden.

Seit Ende der 80er-Jahre wurden überwiegend in den angelsächsischen Ländern Studien zur Wirksamkeit des MI, insbesondere zur Sekundärprävention und Behandlung des Alkoholmissbrauchs und der -abhängigkeit durchgeführt. Mittlerweile ist das Indikationsspektrum erheblich erweitert worden und der Ansatz wird in verschiedensten Bereichen zur Gesundheitsförderung und Prävention gesundheitsschädigender Verhaltensweisen eingesetzt.

### Die Kernprinzipien des Motivierenden Interviews

#### Prinzip 1:

##### Sich in den anderen hineinversetzen (Empathie)

Einfühlerndes Verhalten ist eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Gesprächsführung. Menschen gehen das Risiko einer Veränderung ihres Verhaltens leichter ein, wenn sie so angenommen werden, wie sie sind.

„Verstehen“ und „Akzeptieren“ muss dabei keinesfalls bedeuten, dass Sie den Ansichten des Mitarbeiters zustimmen.

#### Prinzip 2:

##### Widersprüche aufzeigen: Entdecken und Abwägen von Vor- und Nachteilen des derzeitigen Verhaltens sowie einer möglichen Verhaltensänderung

Mit dem Mitarbeiter kann erarbeitet werden, wie sein Verhalten mit möglichen Zielen und Werten in Konflikt steht. Dazu eignet sich besonders die Kosten-Nutzen-Rechnung (siehe dazu auch den Abschnitt „Handwerkszeug für die motivierende Gesprächsführung“ auf den folgenden Seiten).

#### Prinzip 3:

##### Mit Widerstand verständnisvoll umgehen

Widerstand ist nicht als Problem Ihres Klienten zu sehen, sondern als ein Problem, das Sie mit Ihrem Gesprächspartner haben.

Widerstand tritt dann auf, wenn wir unseren Gesprächspartner gegen seinen Willen zu etwas zwingen wollen.

Sollte Widerstand auftreten, muss das eigene Vorgehen überdacht und das Gesprächsverhalten ggf. geändert werden.

#### Prinzip 4:

##### Selbstwirksamkeit und Veränderungszuversicht Ihres Gesprächspartners stärken

Die Zuversicht eines Menschen, dass er sein Verhalten ändern kann, ist entscheidend dafür, ob er auch wirklich versucht, es zu ändern.

Ziel ist es, diese Zuversicht beim Mitarbeiter zu stärken. Beispielsweise über die Bezugnahmen auf frühere erfolgreiche Verhaltensänderungen.

#### Prinzip 5:

##### Gemeinsame Vereinbarung von Veränderungszielen

Im Alltag ein neues Verhalten zu üben, hilft dabei, es zu festigen. Lassen Sie Ihren Gesprächspartner selbst entscheiden, was er an neuen Verhaltensweisen und Veränderungen ausprobieren möchte, und ermuntern Sie ihn, diese im Alltag auszuprobieren.

Das Motivierende Interview wird durch die folgenden Prinzipien charakterisiert:

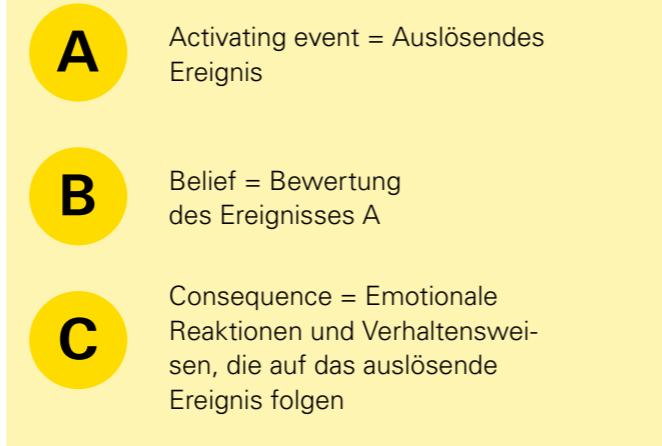
- Empathie zeigen
- Widersprüche aufzeigen
- Wortgefechte vermeiden und
- Nachgiebig auf Widerstand reagieren
- Selbstwirksamkeit erhöhen (Wie kann ich Situation X auch ohne Alkohol, Rauchen oder Essanfälle bewältigen?)



**Das ABC-Modell nach Ellis**

Das ABC-Modell des menschlichen Handelns wurde von Albert Ellis (\*1913), einem amerikanischen Psychotherapeuten, entwickelt. Hinter der Abkürzung ABC verbergen sich die zentralen Annahmen des Modells, die aus dem Englischen folgendermaßen übersetzt werden:

Das ABC-Modell besagt, dass emotionale Reaktionen bzw. Verhaltensweisen (C) nicht direkt durch ein auslösende Ereignis selbst (A), sondern durch die Art der Bewertung (B) verursacht werden.



Unter „Art der Bewertung“ unterscheidet Ellis verschiedene Bewertungsmöglichkeiten (B), die er in irrationale und rationale Bewertungen einteilt.

Als irrationale Bewertungen bezeichnet man Bewertungen mit starken negativen Konsequenzen. Damit ist gemeint, dass es sich um Bewertungen handelt, die weder hilfreich noch zielführend sind, sondern eher selbstschädigend, da sie zu unangemessenen Emotionen und Verhaltensweisen (z. B. starke Ängste, Depressionen, Abhängigkeiten) führen können. Irrationale Bewertungen werden als zentral für die Entstehung psychischer (emotionaler und Verhaltens) Störungen angesehen.

Im Gegensatz dazu stehen die rationalen Bewertungen. Hierunter sind sowohl positive als auch negative Emotionen und Verhaltensweisen zu verstehen. Rational bewerten bedeutet demnach nicht um jeden Preis positiv zu denken, es geht vielmehr um angemessene Bewertungen. Diese Art der Bewertung unterstützt Menschen, die selbst gewählten Ziele zu erreichen, diese sind dem entsprechend zielführend und hilfreich.

In der Beratung ist es nicht notwendig, die Ursachen für mögliche irrationale Bewertungen ausfindig zu machen. Vielmehr ist das Ziel, den Mitarbeiter dabei zu unterstützen, eine rationale Einstellung zu seiner Situation zu finden, die ihm einen angemessenen Umgang mit Problemen ermöglicht und nicht selbstschädigend ist.

Da es sich bei dem ABC-Modell um ein sehr eingängiges Konzept handelt, kann die Theorie anhand von Beispielen erläutert werden, die dem Mitarbeiter die Wichtigkeit der eigenen Bewertungen (B) in Bezug auf das Verhalten und die Gefühle verdeutlichen.

Anhand des Beispiels auf der nächsten Seite kann sehr schnell der Unterschied zwischen rationalen und irrationalen Bewertungen aufgezeigt werden.

**Tipps für die Beratung**

Erarbeiten Sie die folgenden Beispiele gemeinsam mit dem Mitarbeiter. Fragen Sie nach eigenen Erlebnissen und ermutigen Sie den zu Beratenden unter Umständen neue Bewertungen vorzunehmen. Verdeutlichen Sie dem Mitarbeiter, dass, auch wenn das auslösende Ereignis nicht vermieden werden konnte, die psychische Belastung entscheidend von der Bewertung abhängt.

A (Activating event)	B (Belief) Beispiel für irrationale Bewertungen	Mögliche C (Consequence)
Ein Ehemann bringt Blumen für seine Frau mit nach Hause.	„Er hat mich zwar noch nie betrogen, aber irgendwann verlässt er mich sowieso. Er bringt mir Blumen mit, weil er mich verlassen will.“	Verhaltensebene: z. B. abwehrendes Verhalten, Anschuldigungen Gefühlsebene: Eifersucht, Verletzungen
A (Activating event)	B (Belief) Beispiel für rationale Bewertungen	Mögliche C (Consequence)
Ein Ehemann bringt Blumen für seine Frau mit nach Hause.	„Er liebt mich und will mir eine Freude machen.“	Verhaltensebene: z. B. Sie umarmt ihn Gefühlsebene: Freude

*In Anlehnung an Heribert Unland, Wir gewöhnen uns das Rauchen ab. DGVT-Verlag, Materialie Nr. 28; 1995.*

Nachdem das Modell anhand dieser exemplarischen Situationen erklärt wurde, kann das Modell auch auf andere Bereiche übertragen werden, wie Rauchen, Herausforderungen

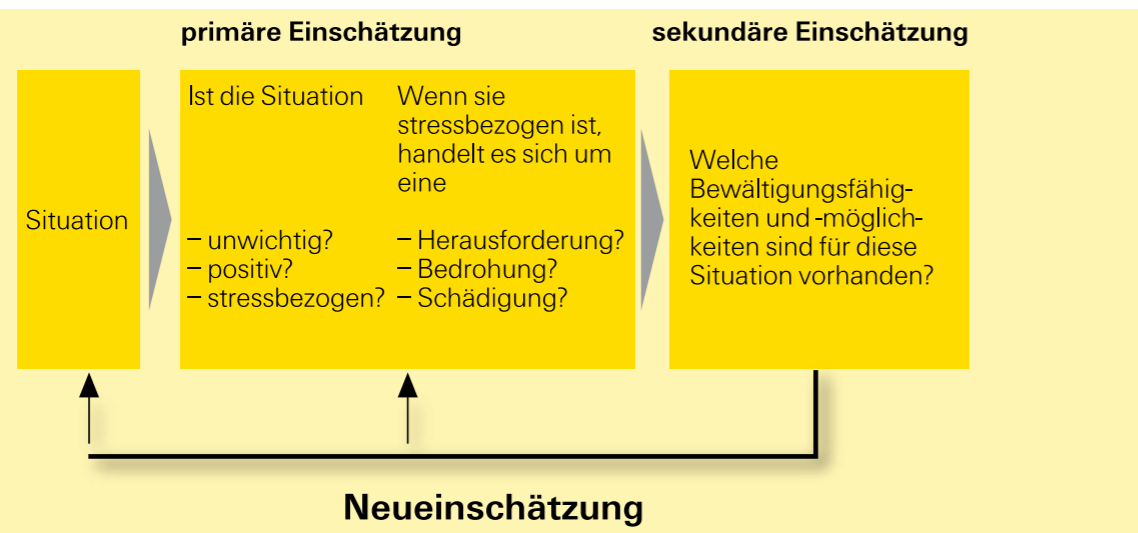
im beruflichen wie im privaten Bereich oder erforderliche Verhaltensänderungen infolge drohender Erkrankungen.



**Das Stressmodell nach Lazarus**

Nach Lazarus entsteht Stress, wenn ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen an eine Person und deren wahrgenommenen

Bewältigungsmöglichkeiten herrscht. Ähnlich wie bei dem ABC-Modell von Ellis spielt die Bewertung einer Situation eine zentrale Rolle, ob eine Person Stress empfindet.



**Der Bewertungsprozess läuft folgendermaßen ab:**

**Primäre Einschätzung:**

Grundsätzlich kann ein Ereignis als irrelevant (keine Auswirkungen auf das Wohlbefinden), positiv (positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden) oder als relevant (Stress verursachend) eingeschätzt werden.

Sofern es sich um ein „relevantes“ Ereignis handelt, erfolgt eine weitere Einteilung, die folgendermaßen charakterisiert werden kann:

Die leichteste Form eines stressreichen Ereignisses ist die „Herausforderung“. In diesem Fall steht man vor einer Aufgabe, die zwar schwierig, jedoch nicht unlösbar erscheint. In der nächsten Stufe, der „Bedrohung“, wird die Situation so eingeschätzt, dass Schaden oder Verlust bevorsteht. Die höchste Stressstufe ist die Einschätzung einer Situation als „Verlust“ oder „Schaden“. Diese Einschätzung bezieht sich auf bereits eingetretene Erlebnisse wie z. B. den Tod einer nahe stehenden Person oder das Nichterreichen eines Zieles.

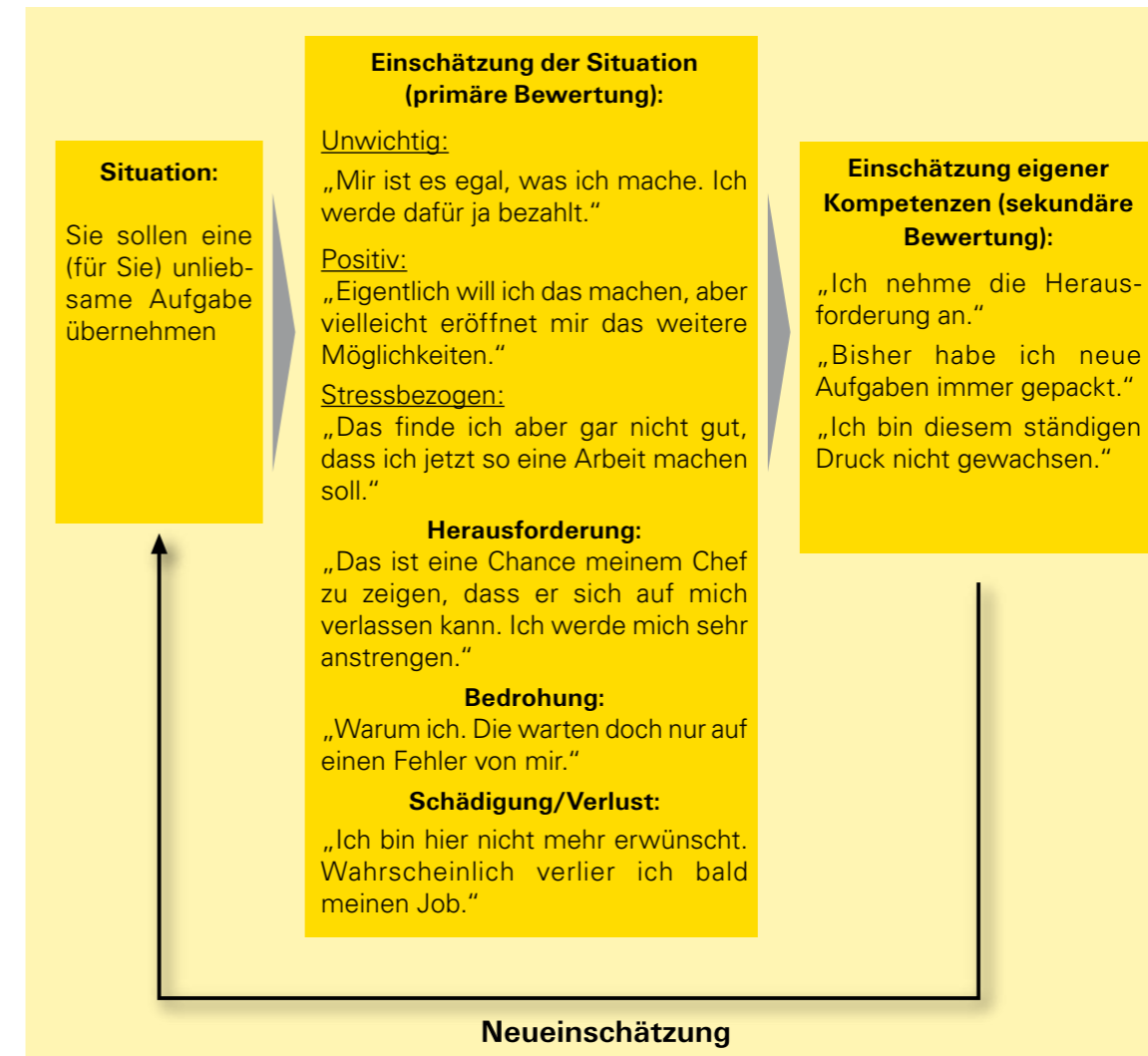
**Sekundäre Einschätzung:**

Diese zweite Bewertung bezieht sich auf die Ressourcen und Möglichkeiten, die zur Bewältigung der Stresssituation zur Verfügung stehen. Unter Ressourcen versteht man alle Eigenschaften, Merkmale, Fähigkeiten, soziale und materielle Bedingungen, die eine Person potentiell in die Lage versetzen, die Anforderung der Situation zu meistern. Bedeutsame Ressourcen sind z. B. ein klares Selbstkonzept („was kann ich, was muss ich noch lernen, wie lerne ich am besten“), eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung oder das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Ebenfalls stellen kommunikative Kompetenzen eine bedeutende Ressource da, um z. B. um Hilfe oder Erläuterung zu bitten.

Die primäre und sekundäre Einschätzung laufen nahezu zeitgleich ab. Aufgrund von neuen Hinweisen aus der Umgebung, neuen eigenen Überlegungen und Bewältigungsmöglichkeiten und vor allem der Einschätzung, die Stresssituation bewältigen zu können, kann es zu Neueinschätzungen kommen. Diese können jederzeit eine Änderung der primären oder sekundären Bewertung bewirken.

**Bewertungsprozess**

Anhand des folgenden Beispiels kann das Modell verdeutlicht werden:



**Tipps für die Beratung**

Wenn Sie über bedrohliche oder belastende Situationen sprechen, fokussieren Sie auf die Bewertung. Fragen Sie, warum keine andere Bewertung stattgefunden hat, und beleuchten Sie, ob andere Bewertungen

möglich sind bzw. erarbeiten Sie mit dem Mitarbeiter, was nötig wäre, um die Situation anders bewerten zu können. Auch das ABC-Modell nach Ellis kann an dieser Stelle eingesetzt werden.

## Relevante Gesundheitsinformationen

In diesem Kapitel erhalten Sie wichtige Gesundheitsinformationen zu den Themen Bewegung, Ernährung, Rauchen, psychomentalen Belastungen am Arbeitsplatz sowie Stress und Entspannung. In Ergänzung zu der Beratung in diesen klassischen Gesundheitsbereichen sind die Präventionskurse und Gesundheitsangebote der gesetzlichen Krankenkassen zur Vertiefung einzelner Themenbereiche zu empfehlen.

### Informationen zum Thema Ernährung

Ein wichtiger Aspekt zur Erhaltung der Gesundheit und des Wohlbefindens ist eine ausgewogene und abwechslungsreiche Ernährung, denn diese gewährleistet eine Nährstoffversorgung, die der Organismus benötigt, um gesund und leistungsfähig zu bleiben. Aufgrund von zu kalorienreicher und fettreicher Ernährung in Kombination mit einer bewegungsarmen Lebensweise ist in den westlichen Ländern allerdings Übergewicht zu einem zunehmenden Gesundheitsproblem geworden. So gelten in Deutschland laut DGE-Ernährungsbericht 2004 mittlerweile 65% der Männer und 55% der Frauen als übergewichtig. Da Übergewicht die Entstehung von Bluthochdruck, Diabetes und Fettstoffwechselstörungen begünstigt, tragen die Betroffenen ein erhöhtes gesundheitliches Risikopotential für Herz-Kreislauf-, Stoffwechsel- und Skeletterkrankungen.

Mit festen Grenzwerten wird zur Definition von Übergewicht und Adipositas der sogenannte Body-Mass-Index (BMI = kg/m<sup>2</sup>) eingesetzt. Ab einem BMI von 25 liegt Übergewicht und ab einem BMI von 30 Adipositas vor. Als normalgewichtig gilt man mit einem BMI von 20 – 25.

Auf der anderen Seite gibt es in Deutschland viele Personen, die zu wenig essen, untergewichtig oder krankhaft mangelernährt sind. So gelten 2,3% der Bevölkerung mit einem Body-Mass-Index von weniger als 18,5 als untergewichtig. Das entspricht rund 1,9 Millionen Menschen. Besonders häufig von Untergewicht betroffen sind dabei Senioren und Jugendliche.

### Was beinhaltet eine ausgewogene Ernährung?

In einer ausgewogenen Ernährung gibt es im Prinzip nur wenige „Grundregeln“: Wenig Fett und Zucker, viel frisches Obst, viel Gemüse und Salat, wenig Fleisch und viele Getreide- wie Milchprodukte.

Mit anderen Worten: In einer ausgewogenen Ernährung werden keine Verbote für bestimmte Nahrungsmittel ausgesprochen, sondern viel entscheidender der Anteil der jeweiligen Lebensmittel hervorgehoben. Im folgenden erhalten Sie einen Überblick zu den einzelnen Lebensmittelgruppen.

### Brot, Getreideflocken, Reis, Nudeln und Kartoffeln

Brot, Getreideprodukte und Kartoffeln sind die Basis einer vollwertigen Ernährung, denn sie liefern jede Menge wichtige Nährstoffe, sind aber in der Regel sehr fettarm. Insbesondere die in dieser Lebensmittelgruppe enthaltenen Kohlenhydrate sind für den menschlichen Körper, bzw. für dessen Gehirn- und Muskelarbeit, der wichtigste Energielieferant. Da Kohlenhydrate nur in geringem Maße vom menschlichen Körper gespeichert werden können, sollten diese Lebensmittel in der täglichen Ernährung einen festen Platz einnehmen.

■ Empfehlenswert sind bei den Getreideprodukten die Vollkornprodukte (Vollkornbrot, -brötchen, Haferflocken, Naturreis etc.), da sie viele gesunde Vitamine, Mineralstoffe und Spurenelemente enthalten. Der hohe Gehalt an Ballaststoffen in Vollkornprodukten führt zudem zu einer guten Verdauung und Senkung des Cholesterinspiegels sowie zu einer länger anhaltenden Sättigung, als zum Beispiel nach Weißbrot oder Schokolade. Nach deren Verzehr sinkt die Leistungskurve schnell wieder ab und man bekommt wieder Hunger. Zudem sind in Weißmehl Produkten durch die Verarbeitung die meisten Mineralstoffe und Spurenelemente zerstört worden oder verloren gegangen.

### Obst und Gemüse

Gemüse, Obst, sowie Salat, Rohkost und Hülsenfrüchte sind der Inbegriff einer gesunden Ernährung. Sie liefern neben Ballaststoffen reichlich Vitamine, Mineralstoffe und sekundäre Pflanzenstoffe und sind darüber hinaus (bis auf wenige Ausnahmen) kalorien- und fettarm. Aufgrund ihrer „gesunden“ Inhaltsstoffe ist der Verzehr von Obst und Gemüse daher – wie viele wissenschaftliche Studien nachgewiesen haben – bestens zur Vorbeugung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen geeignet.

Bevorzugt werden sollten frische, saisonale Sorten. Aber auch Tiefkühlprodukte sind meist „gehaltvoller“ als ihr Ruf, da durch die heutigen schonenden Methoden der Konservierungsverfahren die Nährstoffe weitestgehend erhalten bleiben. Obstkonserven sind aufgrund ihres meist hohen zusätzlichen Zuckergehaltes nur bedingt empfehlenswert. Wenn, sollte auf ungezuckerte oder nur leicht gezuckerte Produkte zurückgegriffen werden.

### Fleisch, Wurstwaren und Fisch

Tierische Lebensmittel sollten nur in Maßen, d.h. nicht jeden Tag verzehrt werden, da die darin enthaltenen tierischen Fette bei übermäßigem Verzehr gesundheitlich negative Auswirkungen haben. Auf der anderen Seite liefern Fleisch und Wurstwaren viele wichtige Vitamine, Mineralstoffe (z.B. Eisen) und Eiweiß. Grundsätzlich sollte der Fleischanteil geringer sein als der Fischanteil.

Bei Fleisch und Wurstwaren sollte auf magere Sorten zurückgegriffen werden (z.B. Geflügel (ohne Haut) und Putenbrust sowie gekochter und geräucherter Schinken, Lachsschinken, Geflügelwurst oder Aspik-Aufschnitt).

Bei Fisch ist insbesondere Seefisch wie z.B. Schellfisch, Seelachs, Kabeljau, Makrele, Hering, Tunfisch oder Rotbarsch sehr wertvoll.

### Pausen einlegen!

Das natürliche Sättigungsgefühl stellt sich erst nach 15-20 Min. ein. Aus diesem Grund ist es empfehlenswert, während des Essens ab und zu kleine Pausen einzulegen und das Besteck beiseite zu legen – denn erst auf diese Weise merkt man, wann man tatsächlich satt ist

**Milch und Milchprodukte**

Diese Lebensmittelprodukte versorgen den Körper mit einer Vielzahl von Nährstoffen: Angefangen von Calcium und Eiweißen über Kalium und Magnesium bis hin zu verschiedenen Vitaminen. Gerade Calcium ist unentbehrlich für den Aufbau und den Erhalt der Knochen und Zähne.

Milch und Milchprodukte wie Joghurt, Quark und Käse können täglich auf dem Speiseplan stehen. Milch-Mixgetränke aus Milch, Buttermilch oder Kefir mit püriertem Obst sind dabei eine gesunde und abwechslungsreiche Alternative.

**Fette und Öle**

Fette und Öle sind nicht, wie früher oftmals angenommen, ausschließlich schädlich für den menschlichen Organismus. Im Gegenteil: Fette sind – in der richtigen Menge – unentbehrlich für den Körper, da sie unter anderem als langfristiger Energiespeicher dienen. Sie sind Träger der Vitamine A, D, E, K sowie Lieferanten von Fettsäuren und werden als Bausubstanz für Körperzellen benötigt.

In der Auswahl der Fette muss aber unterschieden werden:

- Besonders zu empfehlen sind Oliven-, Raps-, Maiskeim-, Walnuss- oder Sonnenblumenöl, da sie höhere Anteile an einfachen und mehrfach ungesättigten Fettsäuren aufweisen, die die Cholesterinwerte nicht erhöhen.
- Tierische Fette enthalten dagegen in erster Linie gesättigte Fettsäuren, die sich bei zu großen Mengen negativ auf den Blutfett- und Cholesterinspiegel auswirken. Versteckte tierische Fette findet man u. a. in Wurst und Käse.
- Zu beachten ist jedoch, dass sowohl tierische als auch pflanzliche Fette eine große

Kalorienmenge aufweisen und daher bei übermäßigem Verzehr Übergewicht verursachen können. Daher sollte sich der Verzehr von Speiseölen, Streich- und Zubereitungsfett auf etwa 2 Esslöffel am Tag beschränken.

**Süßigkeiten**

Lebensmittel wie Eis, Schokolade und Kekse sind für eine ausgewogene gesunde Ernährung nicht erforderlich. Doch dieses muss im Umkehrschluss nicht bedeuten, dass diese deswegen auch grundsätzlich vom Speisezettel gestrichen werden müssen. Vielmehr sollte man mit ihnen sparsam umgehen und sie bewusst genießen, denn vor allem Süßes enthält neben Zucker eine große Menge an Fett.

**Getränke**

Neben der Energieaufnahme ist für den Organismus ein ausreichender Flüssigkeitshaushalt unerlässlich. Die Flüssigkeit ist für die Aufrechterhaltung aller Körperfunktionen sowie als Transport- und Lösungsmittel von großer Bedeutung. Die empfohlene Menge, die durch Getränke aufgenommen werden sollte, liegt bei 1,5 – 2,0 Liter pro Tag.

Bei anstrengender körperlicher Tätigkeit, z. B. Sport sollte aufgrund des Flüssigkeitsverlustes (u. a. in Form von Schweiß) die Flüssigkeitszufuhr entsprechend erhöht werden.

Ideal sind Leitungs- oder Mineralwasser, Fruchtsaftchorlen, Kräuter- und Früchtetees. Milch gehört wegen seines hohen Nährstoffgehalts nicht dazu. Darüber hinaus sind Cola, Limonaden und unverdünnte Fruchtsäfte aufgrund ihres hohen Zucker- und damit Kaloriengehaltes zum Durstlöschen nur bedingt geeignet. Alkoholische Getränke sollten nur in Maßen zu sich genommen werden.

**Tipps für die Beratung****Verboten Sie keine Nahrungsmittel!**

In einer ausgewogenen gesunden Ernährung sind auch die „kleine Sünden“, wie Schokolade oder Kuchen, Bratwurst oder Hamburger erlaubt. Verbote wirken eher kontraproduktiv. Zudem besteht vielmehr die Gefahr des ungezügelt Heißhunger, als wenn man sich die „Sünden“ zugesteht. Und wer kann schon Schokolade & Co. widerstehen? Schokolade macht schließlich glücklich...

**Empfehlen Sie, sich beim Essen Zeit zu nehmen!**

Essen ist nicht nur Nahrungsaufnahme, sondern auch Genuss – daher sollte man hin und wieder ganz in Ruhe und in einer gemütlichen Atmosphäre essen sowie den Fernseher ausschalten, um sich nicht ablenken zu lassen...

**Empfehlen Sie Variationen.**

Die Lebensmittelvielfalt in unseren Supermärkten ist riesengroß und wird durch das Angebot der Märkte sowie der zahlreichen asiatischen oder arabischen Lebensmittelgeschäfte noch um ein Vielfaches erweitert. Diese vielen verschiedenen Obst-, Gemüse-, Fisch-, Fleisch- und Kräutersorten sollte man sich in keinem Fall entgehen lassen und daher von Zeit zu Zeit mal neue Lebensmittel probieren...

**Beachten Sie:**

Werden Mahlzeiten ganz ausgelassen oder verschieben sich wesentlich, so kann das ein Hinweis auf eine versetzte Tagesstruktur sein.





## Informationen zum Thema Bewegung

Bewegung, Spiel und Sport leisten in jedem Alter einen positiven Beitrag zur Förderung der Lebensqualität. Denn regelmäßige körperliche Aktivität verbessert und erhält nicht nur die rein körperlichen Fähigkeiten wie Ausdauer, Kraft, Koordination und Beweglichkeit, sondern schafft darüber hinaus auch soziale Kontakte und fördert eine ausgeglichene Stimmungslage sowie eine positive Lebenseinstellung.

### Motivationen rund um den Freizeitsport:

Sport, Kommunikation, Kooperation, Freude, Kreativität, Solidarität, Fitness, Geselligkeit, soziale Integration, Partnerschaft



Wer sportlich aktiv ist, muss Initiative ergreifen, sich mit anderen Menschen arrangieren und wird so auch in anderen Lebensbereichen initiativ. Darüber hinaus entstehen in Sportgruppen Gemeinschaften, die bereits für sich ein kleines soziales Netz bilden, das auch außerhalb des Sports in schwierigen Zeiten zum Tragen kommen kann. Aus diesem Grund hat für viele Sportlerinnen und Sportler das gesellige Miteinander einen genauso wichtigen Stellenwert wie die sportliche Betätigung an sich.

Und dennoch: Trotz der vielfältigen positiven Auswirkungen von körperlicher Aktivität und trotz der enormen Vielfalt an Bewegungs- und Sportangeboten gehen viel zu wenige Menschen einer regelmäßigen körperlichen Aktivität nach. Vor allem die vielen „Errungenschaften“ der modernen, technisierten Industriegesellschaften tragen dazu bei, dass die Mehrzahl sich weder im Beruf noch in der Freizeit ausreichend körperlich belastet – mit spürbaren negativen Konsequenzen für die Gesundheit. So steigt beispielsweise das Risiko von Stoffwechsel- und Herz-Kreislaufkrankungen (Herzinfarkt, Schlaganfall, Diabetes mellitus etc.) durch verminderte Leistungsfähigkeit des Herz-Kreislauf-Systems sowie das Risiko für Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems (Rückenerkrankungen etc.) durch einseitige – Belastungen im Alltag.

### Bewegung in den Alltag einbauen!

Seinen allgemeinen Fitnesszustand kann man bereits durch ein erhöhtes Aktivitätsniveau im Alltag verbessern.

- kurze Wege mit dem Fahrrad oder zu Fuß zurücklegen anstatt mit dem Auto;
- einige Stockwerke über eine Treppe „überwinden“ anstatt über den Fahrstuhl;
- auf dem Weg in die Stadt mal eine Bus- oder Bahnstation früher aussteigen;
- abends noch mal „eben eine Runde gehen“..

Körperliche Aktivität lässt sich nicht ersetzen. Da insbesondere den beiden körperlichen Fähigkeiten Ausdauer und Kraft eine vorbeugende Funktion bezüglich Herz-Kreislaufkrankungen sowie der Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems zugeschrieben werden, werden in diesem Kapitel schwerpunktmäßig diese zwei Themen behandelt.

### Ausdauer & Ausdauertraining

Die Ausdauer ist charakterisiert durch die Fähigkeit, eine bestimmte Belastung über einen möglichst langen Zeitraum „durchhalten“ zu können. Beim „richtigen“ Ausdauertraining – d.h. im angemessenen Intensitätsbereich („laufen ohne zu schnaufen“) – wird nicht nur der gesamte Stoffwechsel und das Herz-Kreislauf-System trainiert, sondern nebenbei auch das Immunsystem gestärkt sowie bei ausgewogener Ernährung die Gewichtsreduzierung unterstützt.

### Positive Aspekte eines Ausdauertrainings

- Erhöhung der körperlichen Leistungsfähigkeit
- Präventive Wirkung auf das Herz-Kreislauf-System
- Ökonomisierung der Herz-Kreislauf-funktionen (durch die Vergrößerung des Schlagvolumens und daraus folgender Senkung der Herzfrequenz arbeitet das Herz bei Ausdauertrainierten ökonomischer)
- Verbesserung des (Fett-) Stoffwechsels bzw. Steigerung der Fettverbrennung, da aktive Menschen deutlich mehr Fett verbrennen – selbst noch, wenn sie die Beine im Sessel hoch legen
- Senkung des Blutzuckerspiegels
- Verbesserung der Blutfettwerte (LDL ↓, HDL ↑)
- Senkung des Blutdrucks
- Vorbeugung von Osteoporose
- Stärkung der Muskeln, Sehnen und Bänder
- Stimulierung des Immunsystems
- Gewichtsabnahme in Verbindung mit einer ausgewogenen Ernährung
- Erhöhung des Wohlbefindens

Voraussetzung für die Erzielung dieser positiven Aspekte des Ausdauertrainings (siehe Kasten), ist ein Training im sogenannten aeroben Bereich (mit Sauerstoff) – das bedeutet ein Training bei relativ niedriger Belastung und daraus folgender niedriger Pulsfrequenz. Walking, Jogging oder Radfahren sind Beispiele für eine aerobe Belastung. Während dieser gewinnen die Muskeln aus den Nährstoffen (Kohlenhydrate, Fette, Eiweiße) mit Hilfe von Sauerstoff ihre benötigte „Arbeitsenergie“. Wird die Belastung und damit auch die Pulsfrequenz zu hoch, z.B. bei einem Sprint, „schaltet“ der Organismus dagegen auf den alleinigen Abbau von Kohlenhydraten (Glukose, Glykogen, Fructose) um.



Die Konsequenzen sind die Bildung von Milchsäure (und damit eine Übersäuerung der Muskulatur), schnellere Atmung und folglich der Einbruch der Leistung. Sportler, die in diesem hohen Bereich trainieren, können zwar ihre sportliche Leistung verbessern, sie haben aber keinen direkten gesundheitsrelevanten Nutzen bzgl. einer Verbesserung der Herz-Kreislauf-tätigkeit.

Generell wird ein zusätzlicher Kalorienverbrauch von ca. 2500 Kalorien pro Woche empfohlen. Dies entspricht in etwa: 3 Std. Walken, 2 ½ Std. Joggen oder Schwimmen, 4 Std. Badminton sowie 12 Std. langsam Radfahren pro Woche..

EMPFEHLENSWERTE SPORTARTEN für ein Ausdauertraining:		
Laufen*	<b>Schwimmen</b>	Skilanglauf
<b>Walking*</b>	Radfahren	<b>Aquajogging</b>
Nordic-Walking*	<b>Inline-Skating</b>	Aerobic

*\*Wiederbeginner bzw. Neueinsteiger schließen sich am besten den Lauftreffs oder Walkingtreffs der örtlichen Vereine an, da die ausgebildeten Lauftreffeiter die Personen optimal einführen.*

**Was ist eigentlich Muskelkater?**

Lange Zeit wurde angenommen, Muskelkater sei eine Übersäuerung des Muskels durch Milchsäure (Laktat, das Salz der Milchsäure, wird bei besonders hohen körperlichen Belastungen produziert). Eine Theorie, die nie bewiesen wurde.

Heute geht man davon aus, dass durch ungewohnte Belastungen oder Überlastung kleinste, nur unter dem Mikroskop zu erkennende Risse im Muskelgewebe entstehen. Diese kleinen Entzündungen führen zu einer Anschwellung des Muskels, die wiederum den typischen Dehnungsschmerz bewirken.

**Krafttraining**

Im Vordergrund des Krafttrainings steht nicht das Erreichen der maximalen Muskelkraft, sondern vielmehr die Muskelleistungen der Haltemuskulatur des Rumpfes sowie der Muskulatur der oberen und unteren Extremitäten gezielt zu verbessern.

Krafttraining kann sehr vielfältig und abwechslungsreich sein. Man kann es im Fitness-Studio an fest installierten Krafttrainingsgeräten durchführen, aber auch zu Hause mit freien Hanteln oder mit Hilfe von gymnastischen Übungen. Für die allgemeine Prävention von Rücken- und Skeletterkrankungen reicht eine Gymnastik und ein leichtes Krafttraining zu Hause unter Einsatz des eigenen Körpergewichts oder mit Hilfe von kleinen Trainingsgeräten wie Theraband, Kleinhanteln etc. völlig aus. Schon alltägliche Bewegungen wie das Recken und Strecken zwischendurch aktivieren den Muskelapparat und beugen Muskel-Skelett-Erkrankungen vor.

**Tipps für das Krafttraining:**

- Empfehlenswert ist das sogenannte Intervalltraining: Dabei wird die Intensität so gewählt, dass die Übungen jeweils mit ca. 3-4 Serien zu je 15 Wiederholungen durchgeführt werden können (langsam steigern).
- Ruhig atmen – Pressatmung vermeiden
- Vor dem Training leicht aufwärmen (Seilchenspringen, Laufen auf der Stelle)
- Zwischen den Intervallen und Sätzen ausreichend Pause machen – vorteilhaft sind auch sogenannte aktive Pausen (leichtes Dehnen)
- Zum Trainingsende: intensives Stretching

- Mindestens 2mal die Woche etwa 10- 20 Minuten trainieren, z. B. nach dem Aufstehen – bringt gleichzeitig den Kreislauf in Schwung!
- Das Training sollte zunächst nur unter fachgerechter Anleitung erfolgen – hier lernt man die Übungen rückengerecht durchzuführen Später ist das selbständige Training zu Hause ohne Probleme möglich
- Training der Ausdauer nicht vergessen, denn Grundlage für ein gutes Krafttraining ist die Ausdauer

**Tipps für die Beratung**

- Die Motivation zum Sport treiben aufzubringen, ist der schwerste Schritt. Empfehlen Sie gemeinsam Sport zu treiben. Ob feste Lauftreffs, Vereine oder Sport mit Freunden. Wer sich verabredet, sagt nicht mehr so leicht ab.
- Empfehlen Sie realistische Ziele. Man darf am Anfang nicht zu viel erwarten, damit nicht gleich der Frust einsetzt. Auch ist man nicht jeden Tag gleich gut drauf, dementsprechend ist es völlig in Ordnung, die Bewegungszeiten mal zu verkürzen – und natürlich auch zu verlängern. Der Körper braucht zudem Pausen um sich zu regenerieren und den Trainingserfolg zu sichern. Empfehlen Sie maximal alle zwei bis drei Tage die Ausdauer zu trainieren.
- Weisen Sie auf die Bedeutung des Aufwärmens hin um Verletzungen zu vermeiden. Auch am Ende des Trainings empfiehlt sich ein leichtes Dehnen der beanspruchten Muskulatur.

- Fragen Sie immer nach Vorerkrankungen wie z. B. einem Bandscheibenvorfall oder Sportverletzungen. Gehen Sie hier kein Risiko ein und empfehlen einen Arztbesuch oder nur unter fachgerechter Anleitung zu trainieren. Ab einem Alter von 40 Jahren sollte vor Trainingsbeginn generell mit dem Hausarzt Rücksprache gehalten werden.
- Einige Ihrer Gesprächspartner haben sicherlich kein Interesse sofort Sport zu treiben. Empfehlen sie kurze Strecken mit dem Fahrrad zu erledigen, mal eine Busstation früher auszusteigen, oder mal die Treppen anstatt den Fahrstuhl zu nehmen. Eine gute Faustformel ist 3000 Schritte täglich mehr zu gehen.
- Empfehlen Sie gerade Anfängern das Kontrollieren der Herzfrequenz z. B. mit einer Pulsuhr. Zur Berechnung des Richtwertes kann folgende Faustformel genutzt werden: 180 minus Lebensalter. Lassen Sie Anfänger ein Tempo wählen, bei dem sie sich noch unterhalten können („laufen ohne zu schnaufen“).

**Informationen zum Thema Rauchen**

Tabakrauch enthält etwa 4000 chemische Substanzen. Die wesentlichen giftigen Inhaltsstoffe sind Blausäure, Formaldehyd, Arsen, Blei und Teer und – weitaus bekannter – Nikotin und Kohlenmonoxid.

Über 70 krebserregende Substanzen (Karzinogene) sind im Tabakrauch enthalten.

Pro Jahr sterben in Deutschland ca. 140.000 Menschen an den Folgen des Rauchens (ca. 380 pro Tag). Jede Zigarette verkürzt das Leben eines Rauchers um ungefähr 11 Minuten.

Es ist mittlerweile bekannt, dass Raucher ein deutlich höheres Risiko als Nichtraucher für verschiedenste Erkrankungen haben:

- Krebserkrankungen von Mundhöhle, Kehlkopf, Speiseröhre, Nieren, Blase, Darm, Lunge
- Arterienverkalkung und Durchblutungsstörungen in den Gliedmaßen („Raucherbein“) Herzkranzgefäßen (Herzinfarkt) und Hirngefäßen (Schlaganfall)
- Magen- und Zwölffingerdarmgeschwüre
- Lungenentzündung, Bronchitis, Lungenemphysem (Erweiterung der Lungenbläschen)

Darüber hinaus führt Rauchen in der Schwangerschaft u. a. zu einem geringeren Geburtsgewicht und erhöht das Risiko für den plötzlichen Kindstod dramatisch.

Die Tabakabhängigkeit wird von der WHO als Suchtkrankheit eingestuft. Rauchen und Passivrauchen führen zu einer Vielzahl schwerwiegender Erkrankungen.

**Wirkung von Tabak und Nikotin**

Nikotin ist der Hauptwirkstoff in der Zigarette bzw. im Tabak, der maßgeblich für die Entstehung der Abhängigkeit verantwortlich ist.

Nikotin erreicht über die Lunge und den Blutkreislauf in weniger als zehn (!) Sekunden das

Gehirn. Dort setzt es verschiedenste chemische Systeme in Bewegung und bewirkt Veränderungen im gesamten Körper (u. a. Beschleunigung der Herzrate, Anstieg des Blutdrucks, Hauttemperatur in den Händen nimmt ab).

Je nach Ausgangszustand des Körpers kann Nikotin anregend oder beruhigend wirken.

**Was versteht man unter Nikotinabhängigkeit?**

Für die Diagnose einer Nikotinabhängigkeit müssen nach der Definition der Weltgesundheitsorganisation mindestens drei der folgenden Merkmale mindestens einen Monat lang oder innerhalb von 12 Monaten wiederholt auftreten:

- starkes Verlangen oder eine Art Zwang, Nikotin zu konsumieren
- Verminderte Kontrolle über den Nikotingebrauch, d. h. über den Beginn, die Beendigung oder die Menge des Konsums (z. B. mehr oder länger geraucht als geplant, erfolglose Aufhörversuche, anhaltender Wunsch, Konsum zu verändern)
- körperliche Entzugssymptome, wenn weniger oder gar nicht mehr geraucht wird (s. u.)
- Entwicklung einer sog. Toleranz gegenüber Nikotin: Im Lauf der Zeit müssen für die gleiche Wirkung größere Mengen Nikotin konsumiert werden oder es tritt bei Konsum derselben Menge eine deutlich geringere Wirkung auf
- Einengung auf das Thema Nikotinkonsum (z. B. Aufgabe oder Vernachlässigung anderer Interessen, großer Zeitaufwand, Kettenrauchen)
- Weiterräumen trotz eindeutig schädlicher Folgen (z. B. körperliche Erkrankung)

Nikotinabhängig im Sinne der Kriterien sind etwa 30 bis 50% derjenigen, die aktuell rauchen. Andere Schätzungen gehen sogar von 70-80% aus, das wären 13 bis 15 Mio. Menschen in Deutschland.

Ein Großteil der Raucher hat den Wunsch, mit dem Rauchen aufzuhören, fürchtet jedoch häufig die Entzugsserscheinungen und berichtet außerdem, dass ihnen ausreichende Bewältigungsstrategien fehlen, um mit „schwierigen“ Situationen, in denen sonst geraucht wird, umzugehen.

Viele denken auch „jetzt rauche ich schon so lange, da kann mir das auch nicht mehr helfen, wenn ich aufhöre“.

Das stimmt nicht. Mit dem Rauchen aufzuhören lohnt sich immer und der Körper fängt bereits nach kurzer Zeit an, sich zu erholen.

Der Körper eines durchschnittlichen Rauchers erlebt nach dem Aufhören Folgendes:

<b>Zwanzig Minuten</b>	nach der letzten Zigarette erreichen der Blutdruck und die Temperatur von Händen und Füßen wieder einen Normalwert.
<b>Acht Stunden</b>	danach fällt der Kohlenmonoxidgehalt des Blutes wieder auf einen Normalwert.
<b>Einen Tag</b>	nach der letzten Zigarette wird das Herzinfarktrisiko kleiner.
<b>Zwei Tage</b>	danach kann man wieder besser riechen und schmecken.
<b>Zwei Wochen bis drei Monate</b>	danach verbessert sich die Durchblutung und die Lungenkapazität erhöht sich um bis zu 30%.
<b>Ein bis neun Monate</b>	nach der letzten Zigarette verringern sich Husten, Müdigkeit und Kurzatmigkeit, und die Lunge gewinnt ihre normale Funktionsfähigkeit zurück.
<b>Ein Jahr</b>	danach ist das Risiko für Erkrankungen der Herzkranzgefäße nur noch halb so groß wie bei Rauchern.



**Entzugsserscheinungen**

Im Laufe der Zeit gewöhnt sich der Körper eines Rauchers an das Nikotin. Wenn dann ein Raucher seinen Nikotinkonsum reduziert oder ganz einstellt, so können Entzugssymptome auftreten.

Entzugssymptome können innerhalb weniger Stunden nach dem Aufhören beginnen, haben in der Regel nach zwei Tagen ihren Höhepunkt. Die meisten dauern maximal vier Wochen.

**Entzugsserscheinungen**

Symptom	Dauer	Auftreten (%)
Schlafstörungen	< 1 Woche	25
Konzentrationsprobleme	< 2 Woche	60
Schmächter (Craving)	< 2 Wochen	70
Reizbarkeit oder Aggression	< 4 Wochen	50
Depression	< 4 Wochen	60
Rastlosigkeit	< 4 Wochen	60
Gesteigerter Appetit	< 10 Wochen	70

aus BMJ, 328, S. 277 – 29; 2004.

Entzugssymptome sind zwar nicht vermeidbar, gehen aber auch vorüber. Machen Sie an dieser Stelle Mut. Heben Sie das Positive heraus. Der Weg zur Unabhängigkeit – eine echte Leistung! Die Entzugssymptome gehen vorbei, die Unabhängigkeit bleibt.

Es gibt viele Angebote zur Rauchentwöhnung und manchmal ist es schwierig, sich in dieser Fülle zurechtzufinden.

Im Folgenden sind daher die wichtigsten Methoden aufgeführt.

**Aufhörmethoden  
Verhaltenstherapie**

Die verhaltenstherapeutischen Verfahren basieren auf der Annahme, dass Rauchen ein gelerntes Verhalten ist. Dementsprechend ist neben der Vermittlung von Informationen und der Steigerung der Motivation das Ziel, dem Raucher konkrete kognitive und verhaltensorientierte Techniken zu vermitteln, um das gelernte Rauchverhalten durch andere – nicht schädliche – Verhaltensweisen zu ersetzen.

Elemente der Therapie sind Verhaltensbeobachtung, kognitive Umstrukturierung, Selbstkontrolltechniken, Verstärkung neu gelernter Verhaltensmuster, die Förderung sozialer Fertigkeiten sowie Problemlösefertigkeiten zum Umgang mit schwierigen Situationen. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Rückfallprophylaxe, das heißt, dass der Raucher lernt, auch nach einem kurzfristigen Rückfall (einem so genannten „Ausrutscher“) einen erneuten Anlauf zur Abstinenz anzugehen. Die therapeutischen Angebote können sowohl im Einzelkontakt als auch in der Gruppe umgesetzt werden. Mit der Intensität steigt auch die Wirksamkeit der verhaltenstherapeutischen Interventionen.

**Medikamentöse Therapie**

In Deutschland sind zwei grundsätzlich verschiedene medikamentöse Verfahren in der Tabakentwöhnungsbehandlung zugelassen: Die Nikotinsubstitution und die Therapie mit Bupropion (Zyban®). Generell gilt, dass die medikamentöse Unterstützung des Rauchstopps nur dann sinnvoll ist, wenn die Motivation zur Beendigung des Tabakkonsums gegeben ist und gleichzeitig eine Auseinandersetzung mit

den Rauchgewohnheiten stattfindet. Je stärker die körperliche Abhängigkeit vom Nikotin ausgeprägt ist, desto eher macht die pharmakologische Behandlung Sinn.

Im deutschen Handel sind das Nikotinpflaster, -kaugummi und -lutschtablette verfügbar, die zudem aus der Verschreibungspflicht entlassen sind. Die Wirksamkeit der Nikotinersatzpräparate wurde in mehr als 110 methodisch anspruchsvollen Studien überprüft und bestätigt.

Bei Bupropion (Zyban®) ist zudem im Einzelfall das Nebenwirkungsprofil zu beachten. Dieses reicht von Schlafstörungen und Mundtrockenheit über Kopfschmerz und Schwindel bis hin zu einem erhöhten Risiko für epileptische Anfälle. Aufgrund dieser Nebenwirkungen sollte eine gewissenhafte Abschätzung des Nutzens und des Risikos der Behandlung mit Bupropion erfolgen. Bupropion ist verschreibungspflichtig.

**Kombination von Verhaltenstherapie und medikamentöser Therapie**

Eine oftmals effektive Methode zur Entwöhnung kombiniert Pharmakotherapie mit verhaltenstherapeutisch ausgerichteten Angeboten. Diese zwei Komponenten tragen ungefähr zum selben Anteil zu einer erfolgreichen Entwöhnung bei und berücksichtigen sowohl die psychische als auch die physiologische Abhängigkeit bei Rauchern.

**Weitere Verfahren**

Zur Wirksamkeit der Akupunktur gibt es mehrere Untersuchungen, die im Vergleich zu Kontrollbedingungen keinen signifikanten Unterschiede aufwiesen. Die Effekte der Hypnose sind in einer halbjährigen Nachuntersuchung nicht größer als in einer unbehandelten Kontrollgruppe. Daher spricht sich auch die Arzneimittelkommission der deutschen Ärzteschaft gegen den Einsatz der Hypnose als Raucherentwöhnungsmaßnahme aus.

**Tipps für die Beratung**

- Bei der Rückmeldung zum Abhängigkeitsgrad (ermittelt über den Fagerström-Test; siehe auch Gesundheitsprofil) ist deutlich zu machen, dass es sich hierbei um die Einschätzung der körperlichen Abhängigkeit handelt und Abhängigkeit darüber hinaus auch eine psychische Komponente beinhaltet.
  - Bei einer starken körperlichen Abhängigkeit sollte der Hinweis gegeben werden, dass bei einer Entwöhnung Nikotinersatzpräparate für eine gewisse Zeit sinnvoll sein könnten.
  - Bei der Erklärung der Abhängigkeit sollte erläutert werden, dass es sich um ein gelerntes Verhalten handelt, das auch wieder „verlernt“ werden kann bzw. durch ein „neu gelerntes“ Verhalten ausgetauscht werden kann. Das macht vielen Rauchern Mut und sie fühlen sich ihrem Schicksal als Raucher häufig nicht mehr so ausgeliefert.
  - Zunächst könnte es für die Teilnehmer interessant sein, ihr Rauchverhalten einmal zu beobachten, so brauchen sie nicht gleich mit dem Rauchen aufzuhören, sondern können ohne Druck einfach mal ihr „eigener Detektiv“ sein (Hinleitung zur Zielvereinbarung).
  - Viele Raucher befürchten Entzugssymptome. Hier ist es hilfreich, darüber aufzuklären, dass diese bei ungefähr 75% aller Raucher auftreten können und in der Regel maximal vier Wochen andauern (aber natürlich bei fast niemandem die gesamte Palette).
- Hilfreich ist auch, den Raucher darauf vorzubereiten, dass er zwischen dem ersten und dritten Tag in der Regel den Höhepunkt der Entzugsscheinungen hat.

### Informationen zu psychomentalen Belastungen am Arbeitsplatz

In den letzten Jahrzehnten fand in den westlichen Ländern ein rasanter Wandel von Industrie- zu Informationsgesellschaften statt. Diese Entwicklung ist auch für die Arbeitnehmer in deutschen Betrieben deutlich spürbar. Während sich die physischen Belastungen infolge von körperlicher Schwerstarbeit oder Lärm durch den Einsatz von Maschinen und verbesserte Arbeitsschutzmaßnahmen verringerten, stiegen gleichzeitig die Anforderungen im Bereich der psychosozialen und psychomentalen Belastungen.

Als Ursachen für die gestiegenen Stressbelastungen werden auf der betrieblichen Ebene vor allem die zunehmende Arbeitsverdichtung und ein erhöhter Wettbewerbsdruck angegeben, aber auch die explosionsartige Entwicklung und Verbreitung informationsverarbeitender Technologien, die viele Menschen überfordert.

Ein weiterer entscheidender Faktor ist die Veränderung der Erwerbstätigenstruktur. Hier sind vor allem die soziodemographischen Veränderungen, die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und der Anstieg des durchschnittlichen Bildungsniveaus zu berücksichtigen.

#### Psychomentale Belastungen

Der rasche Strukturwandel führt zu ständig wandelnden Arbeitsverhältnissen. Bedingt durch zusätzliche Einflussfaktoren wie

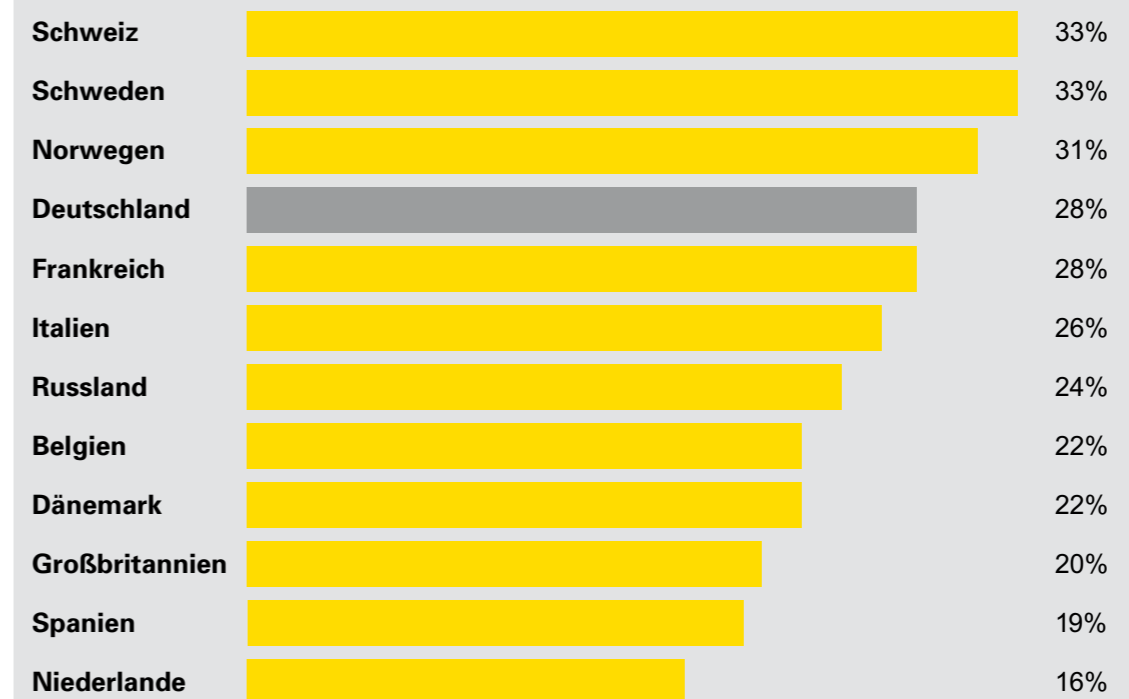
- wechselnde Arbeitsplätze,
- befristete Arbeitsverträge und
- die Angst vor Arbeitsplatzverlust,

wächst die Planungsunsicherheit, was viele Menschen zusätzlich belastet. Der Abbau von Arbeitsplätzen verschärft den Konkurrenzkampf unter den Mitarbeitern und die beeinträchtigt die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. Gestiegen sind zudem die Erwartungen an den Arbeitnehmer. Von ihm wird erwartet, dass er flexibel und kompetent ist, regelmäßig an Fortbildungen teilnimmt und sich weiter entwickeln will, um mit der technisch-globalen Entwicklung Schritt zu halten, was ebenfalls zur Belastung führen kann.

In der Arbeitspsychologie werden im allgemeinen folgende Stressoren der Arbeitswelt unterschieden (vgl. Mohr und Udris, 1997):

- Aufgabenbezogene Stressoren: Unterforderung, Überforderung, Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsablaufs
- Physikalische Stressoren: Lärm, Schmutz, Hitze, Staub
- Zeitliche Stressoren: Nacht- und Schichtarbeit, Zeitdruck
- Soziale und arbeitsorganisatorische Stressoren: Fehlende soziale Unterstützung, Mobbing, Rollenkonflikte, Vorgesetztenverhalten.

### Stress am Arbeitsplatz im europäischen Vergleich



Quelle: Kelly Services 2005; Grafik BKK Bundesverband

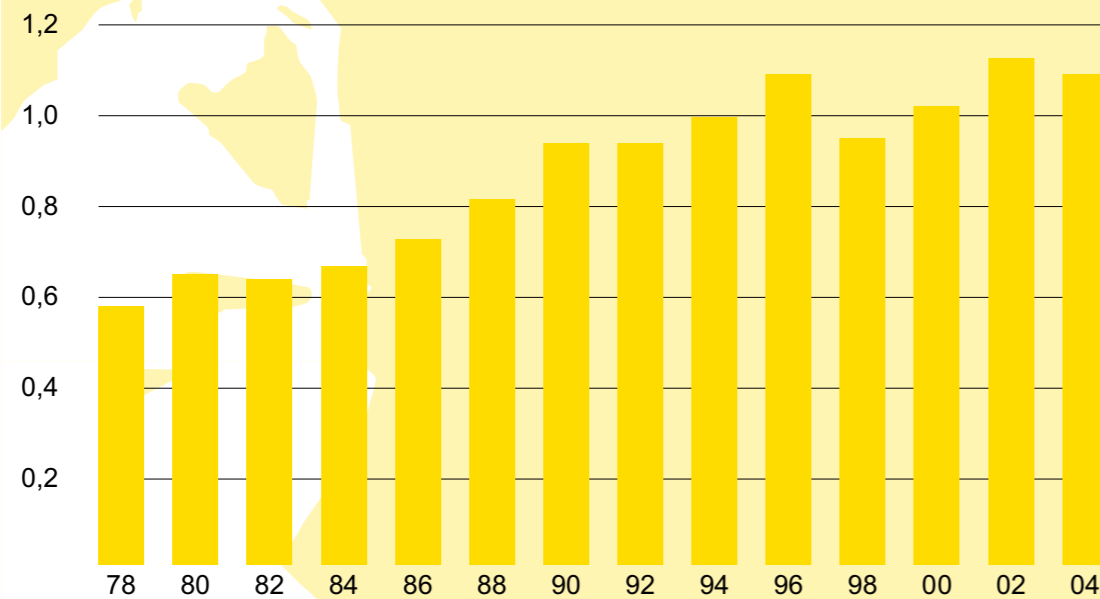
Wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird, leiden knapp ein Drittel der Deutschen (28 %) unter Stress am Arbeitsplatz. Damit liegen sie knapp über dem europäischen Durchschnitt.

Wird nach Ursachen gefragt, fühlen sich rund zwei Drittel der Beschäftigten durch Hektik, Termindruck und ein zu hohes Arbeitstempo „ein wenig“ oder „stark“ belastet. Rund ein Viertel der Befragten äußert, dass Leistungsdruck und Erfolgszwang ein starker Stressfaktor am Arbeitsplatz sei.



## Entwicklung der psychischen Erkrankungen:

Arbeitsunfähigkeit wegen psychischer Erkrankungen der beschäftigten Pflichtmitglieder



Quelle: BKK Bundesverband

Psychische Belastungsfaktoren spiegeln sich inzwischen auch in den Krankheitsstatistiken der Krankenkassen wider: Während der Krankenstand seit einigen Jahren sinkt, sind aus den Ergebnissen der Krankheitsartenstatistik deutliche Morbiditätsentwicklungen erkennbar, die belegen, dass psychische Erkrankungen zunehmen.

In der Regel werden zwei Ansätze zur Erklärung dieser Entwicklung herangezogen:

- die Belastungen haben sich geändert bzw. sind gestiegen oder
- die allgemeine Wahrnehmung und Bewertung von Erkrankungen hat sich verändert, d. h. heute werden bestimmte Symptome als Ausdruck von Stress angesehen, die früher eher körperlichen Ursachen oder messbaren Umgebungseinflüssen zugeordnet wurden.

### Work life balance

Neben der Frage der Belastungen am Arbeitsplatz, hat sich in den letzten Jahren in der Gesundheitspsychologie zunehmend auch die Frage nach Ressourcen durchgesetzt. Zu den wichtigsten Ressourcen zählen u. a. Handlungs- und Entscheidungsspielräume oder die soziale Unterstützung durch die Familie, Nachbarschaft, Arbeitskollegen und Vorgesetzte. Wesentlich in diesem Zusammenhang ist die Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie, die sog. Work-Life-Balance.

In diesem Zusammenhang wird oft auf gestörte Beziehungen zwischen Arbeit und Familie hingewiesen. Belastende Arbeitsbedingungen begünstigen Stress in der Partnerschaft und Familie. Stress im partnerschaftlichen und familiären Zusammenhang hat seinerseits Rückwirkungen auf die Arbeit. Forschungen belegen diesbezüglich, dass Fehlzeiten, die Tatsache, häufig zu spät zur Arbeit zu kommen und ungenügende Arbeitsleistungen im direkten Zusammenhang mit Anforderungen aus der Familie stehen. Hohe Fluktuationsraten oder die Absicht, den Job zu wechseln, sind dagegen eher die Folge arbeitsbedingter Belastungen für Partnerschaft und Familie. Anhaltende Unvereinbarkeiten zwischen den Lebensbereichen Arbeit und Familie und Partnerschaft begünstigen mangelndes Wohlbefinden, körperliche Beeinträchtigungen sowie vermehrte Abhängigkeit von Zigaretten und Alkohol. (Badura/ Vetter 2003, S. 13).

Diese veränderte Situation konfrontiert auch Arbeitgeber mit neuen Aufgaben. Obwohl gesunde und motivierte Mitarbeiter eine zentrale Voraussetzung sind, um als Unternehmen wettbewerbsfähig zu bleiben, wird in den Bereich der Gesundheitsförderung bislang eher wenig investiert, bzw. beschränken sich Maßnahmen auf den klassischen Arbeitsschutz und

ggf. einzelne verhaltenspräventive Interventionen. Die betriebliche Gesundheitsförderung stellt ein inzwischen vielfach bewährtes Verfahren dar, um sich umfassend und ganzheitlich für die gesundheitlichen Belange der Arbeitenden aktiv einzusetzen. Ausfallzeiten und nicht genutzte Leistungspotentiale - verursacht durch innerer Kündigung, Ängste, Hilflosigkeit, Mobbing und Burnout - können so reduzieren werden.

#### Exkurs Mobbing:

Obwohl feindselige Interaktionen am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen nicht neu sind, wurde dem Thema Mobbing in den letzten Jahren zunehmend Beachtung geschenkt.

Angaben zur Häufigkeit von Mobbingfällen schwanken, je nach Definition, zwischen 1,2% und 10,1%. Inzwischen existiert der erste „Mobbing-Report“, in dem repräsentative Daten für Deutschland erhoben wurden. In diesem wird eine Mobbing-Quote von 2,7% angegeben. Das bedeutet, dass knapp 3 von 100 Beschäftigten unter Mobbing leiden, also mehr als 800.000 Arbeitnehmer in Deutschland von dem Problem betroffen sind (Meschkutat, Stackelbeck & Langenhoff, 2002). Mobbing betrifft dabei nicht nur eine einzelne Person, sondern auch das Team oder die Arbeitsgruppe. Zudem ergeben sich für den Betrieb Kosten durch Fehlzeiten, verringerte Produktivität und Qualitätseinbußen.

Die FIT-Beratung ist ein ideales Instrument, um mögliche Konflikt- und Belastungssituationen aufzudecken. Derartige Gespräche erfordern Vertrauen und eine offene Kommunikationskultur.

### Tipps für die Beratung

Um Zugang dazu zu bekommen, ob Arbeitsanforderungen in Relation zu Ressourcen des Arbeitnehmers in einem gesunden Verhältnis stehen, muss die Beratung in vertrauensvoller Atmosphäre stattfinden. Machen Sie als Berater deutlich, dass das Gespräch dazu dient, mögliche Belastungen aufzudecken und Lösungen im Sinne des Beschäftigten zu finden.

Rollenkonflikte, die durch die unterschiedlichen „eigentlichen“ Rollen bedingt sein können, sollten ausgeschlossen werden und

der Berater möglichst der Schweigepflicht unterliegen.

Stellen Sie Fragen zur Arbeitstransparenz im Betrieb: bestehen klare Aufgaben- und Kompetenzabgrenzungen? Thematisieren Sie die Arbeitszeiten: Regelmäßige Pausen? Sind die zeitlichen Ressourcen zur Bewältigung der erwarteten Leistungen ausreichend?

Ist es möglich, den Arbeitnehmer mehr in die Arbeitsplanung einzubinden: Fragen Sie nach Vorschlägen für innovative Arbeitszeitmodelle? Verbesserungsvorschläge aus Sicht des Arbeitnehmers?

### Informationen zu Stress und Entspannung

Der Begriff Stress hat in den letzten Jahrzehnten eine immense Popularität erfahren. Es gibt kaum einen Bereich im alltäglichen Leben, der nicht mit „Stress“ in Verbindung gebracht wird. Zur Abgrenzung von der meist wenig differenzierten umgangssprachlichen Verwendung des Begriffs Stress scheint vorab eine kurze Begriffsbestimmung sinnvoll:

**Stressor:** Unter diesem Terminus werden Stress auslösende Bedingungen und Situationen verstanden.

**Stressreaktion:** Von Stressoren abzugrenzen sind die in der betroffenen Person ablaufenden Prozesse der Stressreaktion.

Diese beiden Bestandteile konstituieren zusammen das, was üblicherweise mit dem Begriff Stress bezeichnet wird.

Unter dem Begriff Stress fasst man Stressoren und Stressreaktion zusammen.

Als Stressoren werden alle situativen Anforderungsbedingungen bezeichnet, in deren Folge es zur Auslösung einer Stressreaktion kommt. Beispiele für Stressoren sind

- physikalische Stressoren (z. B. Lärm)
- Leistungsstressoren (z. B. Prüfungen)
- soziale Stressoren (z. B. Konflikte)
- körperliche Stressoren (z. B. Verletzung)

Inwieweit eine bestimmte Situation als Stressor einzuordnen ist, ist im Grunde erst im Nachhinein auf Grund der erfolgten Reaktion zu beurteilen. Häufige Kennzeichen für Stressoren sind Merkmale wie

- Neuigkeit,
- geringe Kontrollierbarkeit und Vorhersehbarkeit,
- Mehrdeutigkeit und geringe Transparenz.

### Stressreaktionen

Unter dem Begriff **Stressreaktion** werden alle Prozesse zusammengefasst, die bei einer Person in Reaktion auf einen Stressor in Gang gesetzt werden. Die Stressreaktion kann – wie andere Reaktionen auch – auf verschiedenen Ebenen beschrieben werden:

#### ■ Körperliche Stressreaktion:

Die körperlichen Veränderungen führen insgesamt zu einer körperlichen Aktivierung und Freisetzung von Energie (z. B. Steigerung der Frequenz des Herzschlags und des Blutdrucks, Erweiterung der Bronchien, schnellere Atmung, verstärkte Durchblutung der Skelettmuskulatur, erhöhte Muskelspannung, Herabsetzung der Verdauungstätigkeit, des Immunsystems und der sexuellen Funktionen). Durch die körperliche Stressreaktion wird der menschliche Organismus für die Auseinandersetzung mit einer akuten Herausforderung schnell auf eine Reaktion, Flucht oder einen Angriff vorbereitet, während eher regenerative Funktionen (Verdauung, Fortpflanzung) herunter gefahren werden.

An der Stressreaktion sind diverse Systeme des Organismus beteiligt, wie das zentrale Nervensystem, das vegetative Nervensystem und das Hormonsystem.

#### ■ Verhaltensbezogene Stressreaktion:

Das offene, d. h. beobachtbare Verhalten von Personen in einer belastenden Situation umfasst z. B. hastiges und ungeduldiges Verhalten, Betäubungsverhalten, unkoordiniertes Arbeitsverhalten oder konfliktreichen Umgang mit anderen Personen.

#### ■ Kognitiv-emotionale Stressreaktion:

Als intrapsychische – nicht von außen beobachtbare – Vorgänge werden häufig durch Stressoren folgende Gedanken und Gefühle ausgelöst: innere Unruhe, Nervosität, Unzufriedenheit, Ärger, Versagensangst, Hilflosigkeit, Selbstvorwürfe, Grübeln oder Denkblockaden.

Zwischen den verschiedenen Reaktionsebenen gibt es Wechselwirkungen, sodass es zu einer Aufschaukelung und Verstärkung der Stressreaktion kommen kann. Umgekehrt können durch eine günstige Beeinflussung einer Ebene auch Stressreaktionen auf anderen Ebenen gedämpft werden (z. B. kann sich der Abbau der körperlichen Stressreaktion durch Sport auch günstig auf die kognitiv-emotionale Ebene auswirken).

Die durch einen Stressor ausgelöste körperliche Aktivierung ist nicht per se gesundheitsschädlich. Das Gegenteil ist der Fall. Der Nestor der Stressforschung, Hans Selye, hat es wie folgt formuliert: „Stress ist die Würze des Lebens“. Kurzfristige Aktivierung, abgelöst von Phasen der Entspannung gehört ähnlich zum Leben dazu wie der Rhythmus von Schlaf und Wachsein oder Ein- und Ausatmen. Aktivierung kann auch leistungssteigernd und motivierend erlebt werden. In diesem Fall spricht man auch von **Eustress** (in Abgrenzung vom als belastend erlebten so genannten **Distress**). Ein gesundheitliches Risiko ergibt sich nicht aus der bloßen kurzfristigen Aktivierung. Stressreaktionen können jedoch gesundheitsschädlich werden, wenn

- körperliche Erregung nicht abgebaut werden kann,
- Zeit für Entspannung und Erholung fehlen, das Immunsystem durch länger andauernde Belastungen geschwächt wird oder
- als verhaltensbezogene Stressreaktion gesundheitliches Risikoverhalten gezeigt wird (z. B. Alkoholkonsum, Rauchen).

Allgemein gilt, dass langandauernde und sehr häufige Stresssituationen ein gesundheitliches Risiko darstellen.

Stress und körperliche Stressreaktionen sind nicht per se schädlich. Eine Gesundheitsgefährdung kann jedoch bei lang andauernder Belastung und fehlender Möglichkeit zu Erholung resultieren.

## Stressbewältigung

Diesen negativen Auswirkungen von Stress kann man auf verschiedenen Wegen begegnen:

### ■ problemorientierte Bewältigung:

Hierunter werden Bewältigungsversuche zusammengefasst, die auf eine Veränderung der Umwelt – sprich der Stressoren – abzielen oder auf die Änderung eigener Merkmale. Als Beispiele sind zu nennen: Delegation von Aufgaben, Zeitplanung, eigenen Perfektionismus hinterfragen, Fortbildungen besuchen, persönliche Prioritäten definieren.

### ■ reaktionsorientierte Bewältigung:

Hier setzt man an der Stressreaktion an und zielt auf eine Veränderung unangenehmer Emotionen oder des physischen Anspannungszustands ab. Beispiele sind Ablenkung, Sport, „Dampf ablassen“ oder der Einsatz von Entspannungsübungen. Sport eignet sich z. B. sehr gut, da durch die körperliche Aktivität die während der Stressreaktion ausgeschütteten Hormone wieder abgebaut werden.

Stressbewältigungsprogramme setzen an beiden Bewältigungsformen an. Ein wichtiger Bestandteil ist die Vermittlung von Entspannungstechniken. In Stresssituationen hilft Entspannung, die Situation als weniger bedrohlich einzuschätzen. Darüber hinaus hilft Entspannung bei der Emotionsregulation, reduziert auch die körperlichen Begleiterscheinungen von Stress und hilft somit, die gesundheitsschädigende Wirkung von Stress zu vermeiden.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sich zu entspannen – z. B. Musik hören, spazieren gehen, ein Nickerchen machen, ein Bad nehmen. Entspannung ist also etwas sehr Individuelles. Körperlich gesehen ist Entspannung ein Zustand ähnlich dem unmittelbar vor dem Einschlafen: Die Muskeln sind schlaff und gelockert, die Atmung ist ruhig und tief und der Herzschlag verlangsamt sich. Das Gleichgewicht zwischen Anspannung und Entspannung ist dringend notwendig für unsere physische und psychische Gesundheit.

Bei Entspannungsübungen handelt es sich um eine bewusste Entspannung, die über die gewöhnliche Entspannung hinausgeht und erlernt werden kann. Durch Entspannungsübungen wird eingeübt, die Außenreize bewusst beiseite zu schieben, um innerlich zur Ruhe zu kommen. Dabei sollten Entspannungsübungen nicht auf das bloße Erlernen einer Technik reduziert werden, deren Ziel im Sinne des Einsatzes eines Werkzeugs nur in einer „Abschaltung“ körperlicher Anspannung besteht. Es gibt verschiedene Entspannungstechniken, z. B. Autogenes Training, Atemübungen oder die Progressive Muskelentspannung.

Die **Progressive Muskelentspannung** ist ein weit verbreitetes Entspannungsverfahren, das sich als wirksam bei verschiedenen körperlichen und psychischen Störungen erwiesen hat. Ausgehend von der Grundannahme, dass sich Erregung und Anspannung in einer Zunahme der Muskelspannung manifestiert, wird im Umkehrschluss mit dem Verfahren angestrebt, über eine systematische An- und Entspannung einzelner Muskelpartien eine fortschreitende – progressive – körperliche und geistige Entspannung erreicht werden. Begleitend soll die Sensibilität für die Wahrnehmung muskulärer Anspannungen erhöht werden.

Das vergleichsweise einfache Grundprinzip der Progressiven Muskelentspannung ist der Wechsel zwischen der kontrollierten und

selbst gesteuerten An- und Entspannung einzelner Muskelgruppen. Hierzu werden einzelne Körperteile zunächst angespannt, die Anspannung wird für einige Sekunden gehalten und dann mit dem Ausatmen wieder gelöst und entspannt. Dabei soll gezielt auf die Empfindungen und Unterschiede von An- und Entspannung geachtet werden. Diesem Grundprinzip folgend werden alle Muskelpartien des Körpers nacheinander angespannt und entspannt. Im weiteren Verlauf des Trainings können einzelne Muskelgruppen zusammengefasst werden.

Die Progressive Muskelentspannung ist ein leicht zu erlernendes Entspannungsverfahren, das sich als wirksam im klinischen und präventiven Kontext erwiesen hat.

## Tipps für die Beratung

Es ist oft hilfreich, nicht nur Stressoren und Stressreaktionen genau zu erfragen (Was löst Stress aus? Wie reagiere ich bei Stress? Woran merke ich, dass ich gestresst bin?), sondern auch Bewältigungsformen (Können Sie etwas am zugrunde liegenden Problem verändern? Ist es möglich, die Belastung und Anspannung zu verringern – was tut Ihnen dann gut?).

Ein wenig förderlicher Umgang mit Stress (z. B. hoher Tabakkonsum zum Abschalten) kann zunächst als aktuell nachvollziehbare Reaktion der Person angesehen werden. Man sollte dieses Verhalten dann jedoch als Ausgangspunkt für ein weiteres Gespräch im Sinne der motivierenden Gesprächsführung nutzen (Abwägen der Vor- und Nachteile dieses Verhaltens, mögliche Alternativen, Bezug auf die Bewältigung anderer kritischer Situationen zur Stärkung der Veränderungszuversicht).

## Das Beratungsgespräch

Im Mittelpunkt der FIT-Beratung steht weniger die Vermittlung von Informationen zu den klassischen Gesundheitsthemen wie Ernährung oder Bewegung, vielmehr soll die individuelle Lebenslage des zu Beratenden und seine jeweilige Motivation zur Verhaltensänderung Berücksichtigung finden. Die Veränderungsbereitschaft stellt dabei eine zentrale Voraussetzung für einen gesünderen Umgang

mit Belastungen dar. Im hier vorgeschlagenen Beratungsansatz wird daher die Diskrepanz zwischen dem eigenen Verhalten und einem gesunden Lebensstil aufgezeigt.

Im Folgenden wird der Ablauf des Beratungsgesprächs dargestellt. Sie finden in diesem Kapitel viele praktische Hinweise zur Thematisierung einzelner Belastungen und zur Förderung der individuellen Motivation.

### Ablauf der Beratung:

#### Eingangs- und Orientierungsphase

(sollte möglichst nicht länger als 5-7 Minuten dauern, allerdings sollten die Teilnehmer „warm“ sein, bevor sie den Fragebogen ausfüllen)

#### Wichtig:

- Offener, aufmunternder und freundlicher Blickkontakt zu dem Teilnehmer
- freundlich sein
- einfache Wortwahl

#### Beispiele für die

#### Begrüßung/warming-up:

„Guten Tag Frau/ Herr XY, mein Name ist xy, herzlich willkommen! Schön, dass Sie da sind./ Sind Sie gut hergekommen? / Kommen Sie direkt von der Arbeit? / Haben Sie jetzt Feierabend? / Kann ich Ihnen etwas zu trinken anbieten? etc.“

#### Erläuterung der Beratung:

„Wir haben jetzt ... Minuten Zeit für unser Gespräch. Sie haben die Gelegenheit, interessante Aspekte über sich und ihre Gesundheit zu erfahren. Sie erhalten dazu ein ganz individuelles Profil zu verschiedenen Bereichen wie Bewegung, Ernährung oder ... und die Möglichkeit zu den Bereichen weitergehende Informationen zu bekommen.“

*Vielleicht haben Sie auch schon mal was von „Work Life Balance“, der Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem, gehört. Die Anforderungen an Arbeitnehmer verändern sich ja seit einigen Jahren und berühren zunehmend das Privatleben.*

*Es kann also in diesem Gespräch auch um berufliche Belastungen gehen, die Auswirkungen auf das Privatleben haben.*

*Wir möchten Sie dabei unterstützen, möglichst gesund zu bleiben und zwar nicht nur körperlich, sondern auch seelisch. Haben Sie dazu Fragen?“*

#### Ausgabe des Fragebogens

„Zu Beginn biete ich Ihnen an, für Sie ein Gesundheitsprofil zu den klassischen Gesundheitsbereichen Bewegung, Ernährung und Rauchen zu erstellen. Dazu haben wir einen Fragebogen erarbeitet, der sich in die einzelnen Bereiche gliedert: Es gibt jeweils einen Fragekomplex zu Ernährung, Bewegung und Rauchen. Wenn Sie damit einverstanden sind, dann möchte ich Sie jetzt bitten, zunächst den Fragebogen auszufüllen. Alternative: oder ist es Ihnen lieber, wenn wir ihn zusammen ausfüllen? Nach dem Ausfüllen gehen wir diesen gemeinsam durch und erstellen Ihr persönliches Profil. Selbstverständlich werden keine Ihrer Angaben hier erfasst. Sie können gleich sowohl den Fragebogen als auch das Gesundheitsprofil mit nach Hause nehmen.“

### Die Beratung

Nachdem der Mitarbeiter den Fragebogen ausgefüllt hat, wertet der Berater diesen gemeinsam mit dem Mitarbeiter aus und trägt die jeweiligen Werte bei den verschiedenen Bereichen im Gesundheitsprofil ein. Eine detaillierte Anleitung zur Vermittlung der Ergebnisse in den verschiedenen Bereichen, Bewegung, Ernährung und Rauchen folgt im Abschnitt „Das Gesundheitsprofil“ auf S. 44.

Weitergehende Informationen zu den einzelnen Gesundheitsthemen finden Sie im Gesundheitsteil dieser Praxishilfe.

#### Einführung in das Gesundheitsprofil

„Was Sie hier sehen, ist Ihr individueller Profilbogen, da werde ich links Ihre Werte zu den verschiedenen Bereichen eintragen und rechts finden Sie zu jedem Thema einige Hinweise und Informationen. Den Bogen bekommen Sie nachher natürlich auch mit nach Hause.“

#### Rückmeldung zu den verschiedenen Bereichen

Vorgehensweise bei Themen, in denen keine oder geringe Veränderungszuversicht angegeben wird

„Einerseits geben Sie an, dass Sie Verhalten xy gerne ändern möchten / dass es Ihnen nicht unwichtig ist, ihr Verhalten zu ändern. Wie würden Sie sich denn gerne verhalten?“

Andererseits schreiben Sie, dass Sie sich nicht so sicher sind, dass wirklich zu schaffen. Wie kommen Sie darauf? Lassen Sie mich auch fragen, was sind denn die guten Seiten an dem Verhalten und was ist nicht so gut? Gab es denn schon mal eine Zeit, zu der das anders war, zu der Sie weniger geraucht / sich mehr bewegt etc. haben? Wie war damals Ihre Lebenssituation. Was haben Sie da anders gemacht? Welche Rahmenbedingungen

waren und sind für Sie wichtig, um Ihr Verhalten zu verändern? Wichtig: Jede, auch noch so kleine Ressource muss hier sofort bestärkt werden. Sie sagen, Sie schaffen es nicht, Ihr Verhalten zu ändern, und dabei haben Sie mir gerade richtig gute Strategien aufgezählt.

Gibt es denn jetzt Zeiten, wo es Ihnen vielleicht einmal leichter fällt, an einem Tag weniger zu rauchen, sich mehr zu bewegen etc. Was ist an diesen Tagen anders?

Was glauben Sie, müsste passieren, damit Sie mehr Zuversicht hätten, damit Sie Ihr Verhalten so ändern, wie Sie es gerne würden? / damit es Ihnen leichter fiele, Ihr Verhalten zu ändern?“

#### Hinweis: Hier könnte der Übergang zum ABC-Modell von Ellis vollzogen werden, wenn es passend und sinnvoll erscheint

„Die Art, wie wir über uns und auch unsere Möglichkeiten, z.B. ein Verhalten zu ändern, denken, hat einen großen Einfluss auf unser tatsächliches Verhalten. Ich kenne das z.B. gut von mir selbst, wenn ich mir vor einer Prüfung eingeredet habe: „Oh Gott, gleich fällt dir bestimmt nichts mehr ein“, dann hatte ich auch tatsächlich ein black-out. Kennen Sie so etwas auch? Unsere Gedanken und Gefühle haben einen großen Einfluss auf unser Verhalten.“

Das will ich Ihnen mal an einem Beispiel zeigen. Stellen Sie sich z.B. mal vor, ein Ehemann kommt nach Hause und bringt einen Blumenstrauß mit.“ (hier das Beispiel aufmalen [siehe Kapitel „Das ABC-Modell nach Ellis“) und mit Teilnehmer zusammen erarbeiten und dann den Begriff der „sich selbst erfüllenden Prophezeiung“ erklären).

#### Vorgehensweise bei Themen, in denen Veränderungszuversicht und Motivation angegeben wird

„Ressourcenorientiert arbeiten und verstärken, verstärken, verstärken: Sie denken, dass Sie ihr Verhalten ändern sollten (mehr



bewegen, öfter abschalten, mehr Zeit für sich nehmen, aufhören zu rauchen etc.) *und sind auch zuversichtlich, es zu schaffen. Was haben Sie schon gemacht? Was fällt Ihnen noch ein* (Brainstorming). *Was brauchen Sie noch an Informationen? Was könnte der letzte Anstoß für Sie sein? Ich finde das wirklich beeindruckend, wie Sie das machen.* ““

#### Vorgehensweise bei Themen, in denen keine Veränderungsmotivation angegeben wird

““ *Sie können sich im Moment auch gar nicht vorstellen, weniger zu rauchen, sich mehr zu bewegen, öfter abzuschalten etc. Diese Verhaltensweisen sind ziemlich wichtig für Sie. Was macht diese Sachen so wichtig für Sie? Wo sind die guten Seiten daran?* ““

Hier wäre das Lazarus Stressmodell ein guter Baustein, den man psychoedukativ einbringen könnte.

(z. B. könnte jetzt kommen: „Wenn ich rauche/ Fernsehen schauen, dann kann ich mich besser entspannen“. „Wenn ich esse, dann fühle ich mich nicht mehr so leer“).

““ *Gibt es auch Seiten, die nicht so gut sind?/ Was müsste passieren, damit es für Sie wichtiger wäre, Ihr Verhalten zu ändern?* ““

#### Vorgehensweise, wenn der Gesprächspartner aufgeschlossen ist

““ *Und ist das immer gleich oder gibt es Tage, wo Sie auch mal weniger rauchen/ sich mehr bewegen oder besser abschalten können? Was ist an diesen Tagen anders? Können Sie sich vorstellen, etwas Anderes auszuprobieren* ““

#### Wenn Widerstand auftritt

Es ist allein Ihre Entscheidung, ob und wann Sie etwas ändern. Ich stehe Ihnen als Unterstützung dabei zur Verfügung, das Sie gerne als Angebot wahrnehmen können, um eine Entscheidung für sich zu treffen.

#### Wichtiger Hinweis für das Gespräch

Der Berater muss den Mitarbeiter in seiner Lebenssituation und mit seinen Bewältigungsfertigkeiten zu jedem Zeitpunkt ernst nehmen.

#### Beispiel:

Die Person erzählt, dass sie sich nach der Arbeit direkt auf die Couch setzt und bis tief in die Nacht Fernsehen schaut. Hier nicht sagen, „*Sie könnten aber auch besseres mit Ihrer Zeit machen. Wenn Sie sich mit Freunden treffen oder mal joggen gehen ist ihr Leben auch abwechslungsreicher*“. Hier sollte man zunächst wertschätzen, z. B.: „*Ja, klar, wenn man einen stressigen Tag hat, ist es sicher zunächst entspannender, sich auszuruhen und verständlich, wenn man sich schwer motivieren kann noch etwas zu unternehmen. Fernsehen kann dann ja auch ganz gut ablenken*“. Dann langsam auf den Punkt kommen: „*Und, wenn Sie mal darüber nachdenken, sind Sie zufrieden mit Ihrer Feierabendgestaltung*“?. Es ist wahrscheinlich, dass die Person in einem solchen Fall sagen würde „*Naja, ich würde schon ab und zu gerne was anderes machen, aber wenn ich dann mal sitze...*“. Da kann der Berater wieder ansetzen: „*Das heißt, Sie sitzen eher vor dem Fernseher, weil Sie sich in dem Moment nicht mehr motivieren können. Ist das so? Haben Sie Vorstellungen darüber, was Sie motivieren würde, nicht jeden Abend zu Hause zu sitzen*“ „*War das schon immer so bzw. war es einmal anders?*“ ...

#### Wichtig: Immer wieder wertschätzen

Zum Beispiel: „*Das eigene Verhalten zu verändern fällt vielen Menschen schwer und ist oft ein langfristiger Prozess, in dem man sich immer wieder motivieren muss. Gerade den gewohnten Tagesablauf zu verändern, braucht seine Zeit...*“

#### Beispiel 2:

Die Person erzählt, dass sie mit dem Umfang der betrieblichen Aufgaben oft überfordert ist und nicht weiß, was sie/er wann machen soll. Hier nicht sagen: „*Sie müssen Ihre Arbeit besser organisieren, dann schaffen Sie das schon*“. Sondern zunächst wertschätzen, z. B. „*Das kann ich verstehen, die Anforderungen sind oft sehr hoch geworden*.“ (hier eigenes Wissen über den Betrieb nutzen). Dann langsam auf den Punkt kommen: „*Ist das denn immer so?*“

In einem solchen Fall könnte die Person dann sagen: „*Nein, es gibt auch ruhigere Zeiten*.“  
Möglichkeiten des Beraters: Versuchen Sie Unterschiede zwischen den Belastungszeiten herauszufinden und Möglichkeiten zu erarbeiten, wie die Person eigenständig die Belastung reduzieren kann. Sofern es sinnvoll erscheint bzw. für Veränderungen notwendig und hilfreich ist, den Vorgesetzten mit einzubeziehen, sollten Sie den Mitarbeiter ermutigen die Thematik direkt mit dem Vorgesetzten anzusprechen.

**Ausklingen des Gespräches****Zusammenfassung**

„Wir sind fast am Ende des Gespräches angekommen. Wie geht es Ihnen? Sie können/ sollten all die Dinge, die wir besprochen haben, wohl erst einmal in Ruhe „sacken“ lassen.“

Darf ich noch mal kurz zusammenfassen, was wir bisher besprochen haben? Unterbrechen Sie mich bitte, wenn Sie etwas ergänzen möchten. Einerseits... andererseits...“

**Zielvereinbarung / Neuer Termin**

Je nach dem, wie weit Sie mit der Beratung gekommen sind, bieten sich weitere Termine an.

„Wie wollen wir jetzt weitermachen? Hätten Sie Lust, zu unserem nächsten Termin Ihr Verhalten einmal etwas genauer unter die Lupe zu nehmen / vielleicht Strategie x oder y einmal auszuprobieren? Ich bin gespannt, was Sie beim nächsten Mal zu berichten haben.“

**Oder**

„Wenn Sie das heutige Gespräch noch vertiefen möchten, können wir jetzt gerne einen weiteren Termin ausmachen oder Sie rufen einfach an. Meine Zeiten sind xy.“

**Oder / und**

„Sind Sie an weiteren Informationen zu Thema xy interessiert? Darf ich Ihnen einige Informationen mitgeben?“

**So könnten weitere Gespräche aussehen****Begrüßung:**

„Guten Tag Herr/Frau xy! Schön, Sie wiederzusehen. Wie ist es Ihnen in der Zwischenzeit ergangen?“

**Anknüpfung zum ersten Gespräch**

„Haben Sie noch Fragen oder Anmerkungen zu unserem letzten Gespräch?“ Oder: „Wir haben in unserem letzten Gespräch über Ernährung/Rauchen etc. gesprochen.“ Evtl. auf die Zielvereinbarung zu sprechen kommen: *Wie ging es Ihnen damit?*

**Gesprächsinhalte und -methode**

In einem zweiten Gespräch können die Gesprächsinhalte weiter vertieft werden. Die Themen unterscheiden sich nicht vom Erstgespräch: *Ressourcen stärken, Wertschätzen, Zusammenfassungen, Stärken in den Vordergrund stellen etc.*

**Abschluss**

Zusammenfassung und Rückmeldung der Person zum Gespräch und entweder erneute Terminvereinbarung (mit/ohne Zielvereinbarung) oder Verabschiedung.



## Anhang

## Das Gesundheitsprofil

## Ihr persönliches Gesundheitsprofil

Ihr Gesundheitsprofil	Tipps und Informationen
<b>Ernährung</b>	
Sie haben einen Body-Mass-Index von _____ In den Kategorien des BMI bedeutet das, dass Sie unter- / normal- / übergewichtig sind.	Ob Sie unter- über- oder normalgewichtig sind, wird über den sogenannten (Body-Mass-Index) BMI berechnet. Dabei wird Ihr Körpergewicht ins Verhältnis zu Ihrer Körpergröße gebracht. Der BMI ist ein ungefähres Maß.
<b>Bewegung</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ausdauer</b> Sie bewegen sich _____ mal wöchentlich für mindestens 30 Minuten.</li> <li><b>Muskeltraining/ Gymnastik</b> Muskeltraining/Gymnastik In der Woche trainieren Sie _____ mal.</li> </ul>	<p>Es wird ein zusätzlicher wöchentlicher Kalorienverbrauch von 2000-3000 Kilokalorien empfohlen. Das entspricht in etwa einer Ausdauerbelastung von mind. 30 Minuten an 3 Tagen in der Woche. Darüber hinaus sollten sich täglich anbietende Bewegungsmöglichkeiten (Treppe steigen, Fahrrad fahren etc.) genutzt werden. Durch Spielsportarten wird darüber hinaus die Koordination verbessert.</p> <p>Es wird ein Muskeltraining von 10-20 Minuten 2mal pro Woche empfohlen. Dieses beinhaltet neben dem Krafttraining auch das Dehnen und ein Training der Koordination. Der Einsatz des eigenen Körpergewichts reicht für das Muskeltraining zumeist völlig aus. Darüber hinaus können kleine Trainingsgeräte wie Theraband, Kleinhanteln, etc. eingesetzt werden.</p>
<b>Rauchen</b>	
Sie sind _____ körperlich abhängig.	<p>Wussten Sie schon?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Statistisch gesehen verkürzt jede Zigarette Ihre Lebenserwartung um 11 Minuten.</li> <li>– Zwei Drittel aller Erwachsenen möchten mit dem Rauchen aufhören.</li> <li>– Die allermeisten Raucher benötigen einige Versuche, um es dauerhaft zu schaffen.</li> <li>– Das Rauchen aufzugeben lohnt sich in jedem Lebensalter. Auch weniger zu rauchen ist ein Schritt in die richtige Richtung.</li> </ul>
<b>Stressbelastung am Arbeitsplatz</b>	
In Bezug auf die Stressbelastung geben Sie an, in _____ Themenbereichen sehr unzufrieden zu sein.	<p>Wußten Sie schon? Knapp ein Drittel der Deutschen (28 %) leidet unter Stress am Arbeitsplatz. Gemeint ist hier der so genannte Disstress, da Stress nicht allgemein schädlich sein muss. Fühlt man sich stressreichen Situationen nicht gewachsen und ist solchen Situationen häufig oder lang andauernd ausgesetzt, dann steigt das Risiko krank zu werden.</p> <p>In der FIT-Beratung geht es darum schädliche Stresssituationen zu identifizieren und Möglichkeiten des Umgangs damit zu finden, um die Gesundheitsgefährdung so gering wie möglich zu halten. Wichtig ist dabei natürlich immer die Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsverhältnisse.</p>

Das Gesundheitsprofil umfasst die Bereiche Bewegung, Ernährung, Rauchen und Stressbelastung (am Arbeitsplatz).

Im folgenden erhalten Sie alle notwendigen Informationen zum Ausfüllen des Gesundheitsprofils.

**Ernährung**

In diesem Bereich wird der BMI berechnet. Die Formel zur Berechnung ist folgendermaßen:

**Gewicht in Kilogramm/Körpergröße (m)<sup>2</sup>**

**Kategorisierung im Profil:**

Der BMI wird in Grade eingeteilt:

Untergewichtig:	Weniger als 18,5
Normal:	18,5-24,5
Grad I Übergewichtig:	zwischen 25 und 30
Grad II Adipositas:	30 – 40
Grad III schwere Adipositas:	über 40

**Hinweise zur Rückmeldung:**

„Sie haben auf dem Fragebogen Ihr Gewicht und Ihre Größe eingegeben, mit diesen Maßen können wir Ihren sogenannten BMI berechnen. (BMI kurz erklären) Ihr BMI von \_\_\_\_\_ hat ergeben, dass Sie (normal, unter- übergewichtig) \_\_\_\_\_ sind.“

Sportliche Personen können durch den Muskelaufbau einen BMI um 25 herum haben. Bei diesen Personen liegt kein Übergewicht vor.

Die Grade II und III sind behandlungsbedürftig, da ein erhöhtes Risiko für Diabetes und Herzerkrankungen besteht – insbesondere im Zusammenhang mit Rauchen und

erhöhtem Alkoholkonsum. Allerdings sollten sich die Berater hier auf die Empfehlung, einen Arzt zu besuchen, beschränken. Ziel ist es, herauszufinden, ob es andere krankheitsbezogene Gründe für das Übergewicht gibt (das gilt im übrigen auch für Untergewicht).

Ein Hinweis für Frauen: Übergewicht sollte nicht während der Schwangerschaft oder der Stillzeit reduziert werden.

Werte von kleiner 16 geben einen Hinweis auf ein kritisches Untergewicht (wobei selbstverständlich nicht aufgrund eines geringen BMI automatisch auf eine Anorexia nervosa -Magersucht- geschlossen werden darf).





## Bewegung

In diesem Bereich wird die Häufigkeit sportlicher Aktivitäten ermittelt.

Allgemein wird empfohlen, sich 3x wöchentlich

für ca. 30 Min. zu bewegen und darüber hinaus mindestens 2x pro Woche etwa 10 Minuten die Muskeln zu trainieren.

### Hinweise zur Rückmeldung

„Sie haben angegeben, dass Sie sich \_\_\_\_\_ mal in der Woche bewegen. Was meinen Sie, was so die empfohlene Zeit für Bewegung ist?“

Weitere mögliche Fragen: „Hatten Sie dieses Ergebnis erwartet?“ Oder positive Rückmeldung: „Sie bewegen sich genau in dem Bereich, der empfohlen wird“

oder „Super, Sie bewegen sich sogar noch mehr.“

Dieser Bereich eignet sich hervorragend, um auf die Vorteile des Sports auf die Stimmung hinzuweisen:

„Bewegung ist nicht nur gut für die körperliche Gesundheit – das wissen wir ja eigentlich alle ziemlich genau..., eine Menge von Untersuchungen haben gezeigt, dass Sport nachweislich die Stimmung bei den Menschen steigern kann. Bewegung ist also richtig gut für die Seele. Gibt es irgendeine Art von Bewegung, die Sie gerne machen würden?“



## Rauchen

In diesem Bereich wird die körperliche Abhängigkeit durch den Berater ermittelt und rückgemeldet. Hinzugezogen wird dazu die Kurzform des Tests auf körperliche Abhängigkeit von Dr. Karl-Olov Fagerström.

Hierzu werden die Punkte aus den folgenden zwei Fragen zusammengezählt:

- a. Wie viele Zigaretten rauchen Sie am Tag
- |                   |            |
|-------------------|------------|
| bis 10 Zigaretten | = 0 Punkte |
| 11-20             | = 1 Punkt  |
| 21-30             | = 2 Punkte |
| mehr als 30       | = 3 Punkte |

- b. Wann rauchen Sie die erste Zigarette am Tag
- |                               |            |
|-------------------------------|------------|
| Innerhalb von 5 Minuten       | = 3 Punkte |
| Innerhalb einer halben Stunde | = 2 Punkte |
| Innerhalb einer Stunde        | = 1 Punkt  |
| Nach einer Stunde             | = 0 Punkte |

**Maximal sind 6 Punkte, minimal 0 Punkte möglich.**

### Kategorisierung im Profil:

Geringe körperliche Abhängigkeit:

0-1 Punkte

Mittlere körperliche Abhängigkeit:

2-3 Punkte

Starke körperliche Abhängigkeit:

4-6 Punkte

### Hinweise zur Rückmeldung

„Sie rauchen ca. \_\_\_\_\_ Zigaretten und morgens \_\_\_\_\_. Anhand dieser Werte kann man davon ausgehen, dass sie eine \_\_\_\_\_ körperliche Abhängigkeit haben. Hätten Sie mit diesem Ergebnis gerechnet? / Haben Sie schon mal versucht, sich das Rauchen abzugewöhnen / Wie? / Was macht Ihnen am meisten Sorge, wenn Sie daran denken, mit

dem Rauchen aufzuhören?“ In der Regel werden Sorgen geäußert, die typisch sind, z. B. Angst vor Entzugssymptomen, schon oft ohne Erfolg versucht, kann sich nicht anders entspannen etc. „Ja, das ist eine Angst / ein Grund, die/ den viele Raucher äußern. Das Gute mit der körperlichen Abhängigkeit ist, dass sie schon nach kurzer Zeit vorbei ist.“





## Stressbelastung

In diesem Fragebogenabschnitt wird die Zufriedenheit mit spezifischen Arbeitsanforderungen und -situationen ermittelt. In der FIT-Beratung hat sich herausgestellt, dass eine Unzufriedenheit mit bestimmten Situationen

### Hinweise zur Rückmeldung:

„Sie haben auf dem Fragebogen angegeben, dass es Ihnen besonders wichtig ist, Veränderungen in dem Bereich X (hier den jeweiligen Bereich nennen) zu erzielen. Können Sie mir zunächst sagen, worum es hier genau geht?“

### Wichtig:

In der Fit-Beratung geht es darum, den eigenen Handlungsspielraum unter den gegebenen „Verhältnissen im Betrieb“ so zu nutzen, dass gesundheitliche Belastungen möglichst verringert werden. Einseitige Schuldzuweisungen an Vorgesetzte, Kollegen etc. sollten vermie-

nicht unbedingt auch eine Belastung darstellen muss. Im persönlichen Gespräch gilt es also die angekreuzten Bereiche tiefergehend zu thematisieren.

Hier gilt es die wichtigsten W-Fragen zu beantworten:

- (seit) wann tritt die Belastung auf?
- welche typischen Situationen können beschrieben werden?
- wer ist beteiligt?
- welche Versuche wurden bislang unternommen, um die Situation zu verändern?

den werden. Wenn Sie als Berater jedoch feststellen, dass die Arbeitsverhältnisse „krank machen“, empfiehlt es sich eine andere Instanz (in der Regel den Betriebsrat) hinzuzuziehen, um im Optimalfall die Verhältnisse zu ändern. Die Beteiligung einer anderen Instanz muss mit dem Teilnehmer vorher besprochen werden.



1 Fragebogen in Anlehnung an: Europäische Informationszentrum (EIZ) beim BKK Bundesverband, Essen (2003)

## Fragebogen

### Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?

- ausgezeichnet       sehr gut       gut  
 weniger gut       schlecht

### Im Vergleich zum vergangenen Jahr, wie würden Sie Ihren derzeitigen Gesundheitszustand beschreiben?

- derzeit viel besser       derzeit etwas besser       etwa wie vor einem Jahr  
 derzeit etwas schlechter       derzeit viel schlechter

### Haben Sie die Möglichkeit, sich mit Problemen an jemanden in Ihrem sozialen Umfeld zu wenden?

- Ja   
 Nein

### Fühlen Sie sich von Ihrem sozialen Umfeld mit Ihren Problemen verstanden?

- Ja   
 Nein

### Erhalten Sie in Ihrem sozialen Umfeld generelle alltägliche Unterstützung?

- Ja   
 Nein

### Haben sich im Laufe Ihrer Erwerbslosigkeit Ihre sozialen Kontakte verschlechtert?

- Ja   
 Nein

**Ernährung**

Wie groß sind Sie?  cm

Wie viel wiegen Sie?  kg

**Wie häufig nehmen Sie folgende Mahlzeiten zu sich?**

	täglich	mehrmals pro Woche	seltener	nie
Frühstück	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittagessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abendessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zwischenmahlzeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Wie oft essen Sie folgende Lebensmittel?**

	mehrmals täglich	täglich	2-3 mal die Woche	wöchentlich	seltener oder nie
Gemüse oder Salate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Süßigkeiten oder Kuchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wurst bzw. Fleisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cola oder Limo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Müsli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pommes, Würstchen oder Hamburger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Wie viel trinken Sie etwa an nicht koffeinhaltigen Getränken (keine Cola, Kaffee oder schwarzer Tee) am Tag? (ohne Alkohol)**

- halber Liter
- ein Liter
- eineinhalb Liter
- zwei Liter
- zweieinhalb Liter oder mehr

**Was möchten Sie verändern?**

Ich möchte gerne ...

	Trifft nicht zu	Trifft zu
... gesünder essen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Normalgewicht erreichen/ halten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Wie wichtig ist es für Sie, Ihr Essverhalten zu ändern?**

- überhaupt nicht wichtig
- wichtig
- sehr wichtig

**Wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie Ihr Essverhalten ändern?**

- überhaupt nicht zuversichtlich
- zuversichtlich
- sehr zuversichtlich
- Ich möchte nichts verändern.

**Bewegung**

**Wie oft bewegen Sie sich für mindestens 30 Minuten am Stück (zügiges spazieren gehen, Joggen, Fahrrad fahren, Schwimmen)**

- 3-7mal die Woche
- 1-2mal die Woche
- seltener

**Wie oft in der Woche machen Sie Gymnastik oder trainieren Ihre Muskeln?**

- 2-7mal die Woche
- 1mal die Woche
- seltener

**Wie oft üben Sie Sportsportarten (Fußball, Squash, Badminton) aus?**

- 2-7mal die Woche
- 1mal die Woche
- seltener

**Was möchten Sie verändern?**

Ich möchte gerne ...

	Trifft nicht zu	Trifft zu
... mich in meinem Alltag mehr bewegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... regelmäßig Sport ausüben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Wie wichtig ist es für Sie, Ihr Bewegungsverhalten zu ändern?**
 überhaupt nicht wichtig       wichtig       sehr wichtig
**Wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie Ihr Bewegungsverhalten ändern?**
 überhaupt nicht wichtig       zuversichtlich       sehr zuversichtlich  
 Ich möchte nichts verändern
**Rauchen**

Bitte kreuzen Sie an, was für Sie zutrifft:

Ich bin Raucher

Ich bin Ex-Raucher

Ich bin Nichtraucher

Wenn Sie Nichtraucher oder Ex-Raucher sind,  
dann gehen Sie bitte direkt zum Abschnitt „Arbeitszufriedenheit“.

**Wenn Sie Raucher sind, rauchen Sie täglich?**

Ja

Nein

**Wie viele Zigaretten rauchen Sie pro Tag?** Stück**Wie bald, nachdem Sie aufwachen, rauchen Sie Ihre erste Zigarette?**

Innerhalb von 5 Minuten

Innerhalb einer halben Stunde

Innerhalb einer Stunde

Nach einer Stunde

**Haben Sie schon einmal ernsthaft versucht, das Rauchen ganz aufzugeben?**

Ja

Nein

**Wenn ja:**

Wie häufig haben Sie ernsthaft versucht aufzuhören?  Male

Wie lange waren Sie maximal rauchfrei?  Wochen

Monate

Jahre

**Was möchten Sie verändern?**

	Trifft nicht zu	Trifft zu
... nicht mehr rauchen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... weniger rauchen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Wie wichtig ist es für Sie, Ihr Rauchverhalten zu ändern?**
 überhaupt nicht wichtig       wichtig       sehr wichtig
**Wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie Ihr Rauchverhalten ändern?**
 überhaupt nicht zuversichtlich       zuversichtlich       sehr zuversichtlich  
 Ich möchte nichts verändern.

**Arbeitszufriedenheit**

Im Grossen und Ganzen bin ich...	Sehr zufrieden	Zufrieden	Unzufrieden	Sehr unzufrieden
mit meiner Arbeitsumgebung und mit meinen physischen Arbeitsbedingungen (z. B. Beleuchtung, Hintergrundgeräusche, Arbeit mit dem Computer, ständig sitzen, usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit dem Einfluss, den ich auf die Erledigung meiner Arbeit habe (z. B. Einfluss auf die Arbeitsgeschwindigkeit/Arbeitsumfang, Umsetzung eigener Ideen, Beteiligung an Entscheidungen usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit dem Umfang von Unterstützung, Anerkennung und Würdigung meiner Arbeit (z. B. Unterstützung in schwierigen Situationen von Führungskräften und Kollegen, Anerkennung und Würdigung von Führungskräften und Kollegen usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit meinem Arbeitsumfang und der dafür zur Verfügung stehenden Zeit (z. B. Zeitdruck, unübliche Arbeitszeiten, Überstunden, Arbeiten ohne Pausen usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit meinen Arbeitsaufgaben und deren Organisation (komplizierte Aufgaben, unterschiedliche Aufgaben parallel, Störungen, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, Anforderung, schnelle Entscheidungen zu treffen usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit meinem arbeitsplatzbedingten Gesundheitszustand (z. B. Verspannungen im Nacken und in den Schultern, Kopfschmerzen, Stress, Erschöpfung, Nervosität usw.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**In welchem der angesprochenen Themen ist Ihnen eine Veränderung am wichtigsten?**

**Wie zuversichtlich sind Sie, dass in diesem Feld Veränderungen möglich sind?**

- überhaupt nicht zuversichtlich   
  zuversichtlich   
  sehr zuversichtlich  
 Ich möchte nichts verändern.

**Exkurs:**

**Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Aus Sicht der Beschäftigten zeigt in Zeiten von Globalisierung und Technologisierung der Unternehmensalltag oft ein verändertes Gesicht. Zunehmende Arbeitsverdichtung, stärkere Kundenorientierung, neue Arbeitsformen, Personalabbau, neue unsichere Beschäftigungsverhältnisse (z. B. Tele- und Leiharbeit) tragen dazu bei, dass Mitarbeiter heute nicht nur anders gefordert, sondern auch stärker belastet sind. Europaweit fühlen sich bereits 60 % der Beschäftigten durch ihre Arbeit gesundheitlich beeinträchtigt. An Stelle der körperlichen Belastungen treten nun vorrangig psychosoziale und psychomentele Belastungen. Chronische Krankheiten nehmen auch schon bei jüngeren Altersgruppen – zu. Phänomene wie Stress, Burnout, Konflikte und Mobbing werden weiter an Bedeutung gewinnen. Allein der Anteil der psychischen Erkrankungen an den Krankheitstagen hat sich seit 1990 verdoppelt. Sie sind inzwischen die vierthäufigste Ursache für Fehltag. Aber natürlich spielen bei den Ursachen für Zivilisationserkrankungen auch die Aspekte falsche Ernährung, mangelnde körperliche Bewegung oder Alkohol- und Nikotinkonsum eine große Rolle.

Der Ansatz, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen und die Gesundheit im Unternehmen zu verbessern, ist nicht neu. Bereits in den 80er Jahren entwickelte sich auf Grundlage eines gewandelten Gesundheitsverständnisses eine neue Strategie. Seit der Ottawa-Charta der WHO (1986) setzte Gesundheit als Ziel neue Maßstäbe sowohl für das physische als auch für das psychische Wohlbefinden und die Lebensqualität.

In der Konsequenz hieß es für die Betriebe beispielsweise, sich vermehrt mit der Frage „Was erhält Menschen gesund?“ zu beschäftigen, anstatt sich ausschließlich auf die „Krankmacher“, die Risiken und Gesundheitsgefahren, zu konzentrieren.

Gesundheitsförderung war jetzt nicht mehr allein Reparatur und Kompensation von gesundheitlichen Schäden. Die „gesunde Arbeit“ mit

Orientierungspfeilern wie Sinnhaftigkeit und Ganzheitlichkeit der Arbeit, Anforderungsvielfalt, Kooperation und Kommunikation, Handlungsspielraum, Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, Anerkennung und Vergütung von Leistung, soziale Unterstützung und partizipative gesundheitsgerechte Führung wies den Weg. BGF setzte sich zum Ziel, aktiv und vorausschauend die Potenziale und Ressourcen im Unternehmen zu nutzen, Arbeitsbedingungen zu verbessern und das Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen positiv zu beeinflussen. Somit geht dieser Ansatz weit über den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus und nimmt das komplexe Zusammenspiel aller Faktoren im Unternehmen ins Blickfeld, die die Gesundheit der Mitarbeiter und damit letztlich den Erfolg des Unternehmens beeinflussen.

„BGF beruht auf einer fach- und berufsübergreifenden Zusammenarbeit und kann nur dann erfolgreich sein, wenn alle Schlüsselpersonen dazu beitragen. BGF kann ihr Ziel „gesunde Mitarbeiter in gesunden Unternehmen“ erreichen, wenn sie sich an folgenden Leitlinien orientiert:

1. Die gesamte Belegschaft muss einbezogen werden (Partizipation).
2. BGF muss bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt werden (Integration).
3. Alle Maßnahmen und Programme müssen systematisch durchgeführt werden: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse (Projektmanagement).
4. BGF beinhaltet sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen. Sie verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit dem des Ausbaus von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen (Ganzheitlichkeit).“

**Luxemburger Deklaration**



**Der Weg zum gesunden Unternehmen**

Betriebliches Gesundheitsmanagement setzt ganz bewusst auf ein systematisches Vorgehen, bei dem die Zieldefinition von zentraler Bedeutung ist. Aktionismus oder Agieren nach dem „Gießkannenprinzip“ können somit vermieden werden, was nicht nur Ressourcen spart, sondern auch den Erfolg sichert. Im betrieblichen Gesundheitsmanagement stehen, je nach Ausgangssituation und Thematik, eine Vielzahl von Instrumenten zur Verfügung. Jedes Unternehmen muss dabei seinen individuellen Weg zur Lösung der Problemstellungen gehen. Bei allen Maßnahmen sollte jedoch qualitätssichernd nach den Kernprozessen Analyse, Planung, Umsetzung und Evaluation vorgegangen werden.

Das zentrale Element der betrieblichen Gesundheitsförderung ist der Arbeitskreis Gesundheit. Dieser dient als Steuerungsgruppe für alle Entscheidungen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. In diesem Gremium sitzen daher die betrieblichen AkteurInnen, ExpertInnen und externen Partner in Sachen Gesundheit an einem Tisch, die über Entscheidungs-, Mitbestimmungs- und Fachkompetenzen in gesundheitsrelevanten Fragen verfügen.

Für die Bestandsaufnahme wie auch die Umsetzung stehen Instrumente zur Verfügung, die jeweils ob der unternehmensspezifischen Sinnhaftigkeit geprüft werden sollten.

Eine Auswahl an möglichen Instrumenten bietet nachstehende Tabelle:

Von der Analyse ...	...zur Intervention
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeitsplatzanalysen: z. B. Tätigkeits- und Qualifikationsanalysen (incl. Potenzialanalyse), Gefährdungsanalysen, Belastungs-/Beanspruchungsanalysen</li> <li>■ Medizinische Untersuchungen, incl. Screenings (z. B. Blutdruck, Gewicht)</li> <li>■ Daten- und Dokumentenanalyse (z. B. Arbeitsunfähigkeitsanalyse, Analyse des Unfallgeschehens, Fehlzeiten-, Fluktuationsanalysen)</li> <li>■ Expertenbefragung</li> <li>■ Mitarbeiterbefragung</li> <li>■ Gesundheitsbericht</li> <li>■ Gesundheitszirkel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbeits(platz)gestaltung mit Arbeitsorganisation</li> <li>■ Personalbedarfsermittlung und Personalplanung (Personalauswahl und -einsatz)</li> <li>■ Mitarbeiterentwicklung (besonders Führungskräfteentwicklung) mit Entwicklungs- und Laufbahnplanung</li> <li>■ Qualifizierungsmaßnahmen (Aus-, Fort- und Weiterbildung bezogen auf Fach-, Methoden-, Sozialkompetenz)</li> <li>■ <b>FIT-BERATUNG</b></li> <li>■ Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen</li> <li>■ Personalbeurteilung mit Entlohnungs-, Belohnungs- und Anreizsystemen</li> <li>■ Qualitäts- und Gesundheitszirkel</li> <li>■ Gesundheits- und Sozialberatung</li> <li>■ (Ergonomische) Arbeitsplatzprogramme</li> <li>■ Coaching, Mentoring, Supervision, Mediation</li> </ul>

Quelle: in Anlehnung an BKK Bundesverband (Hrsg.): Auf dem Weg zum gesunden Unternehmen

Im modernen betrieblichen Gesundheitsmanagement werden Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsplätze, zur Schaffung unterstützender Rahmenbedingungen und zur Stärkung der Gesundheitskompetenzen der Organisation und seiner Beschäftigten gezielt kombiniert.

Die Fit-Beratung stellt dabei ein Instrument zur Stärkung der Gesundheitskompetenzen aber auch zur Identifikation bzw. genaueren Beschreibung der Arbeitsbelastungen dar.

Herausgeber:  
BKK Bundesverband  
Kronprinzenstraße 6, 45128 Essen  
www.bkk.de

Basis der vorliegenden Arbeitshilfe ist die Broschüre:  
Motivierende Gesundheitsgespräche für Arbeitslose (November 2005)  
Konzept und Text: Dr. Gudrun Wiborg<sup>1</sup>, Dr. Carsten Stephan<sup>2</sup>, Monique Wewel<sup>2</sup>,  
PD Dr. Reiner Hanewinkel<sup>1</sup>, Marijke Brouwer<sup>2</sup>, Barbara Isensee<sup>1</sup>

Konzeptionelle Überarbeitung: Monique Wewel<sup>2</sup>, Dr. Carsten Stephan<sup>2</sup>

Gestaltung: Typografischer Betrieb Lehmann GmbH, Essen  
Druck: Heining + Müller GmbH, Mülheim a. d. Ruhr

Stand: Januar 2007  
BKK® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken  
des BKK Bundesverbandes

<sup>1</sup> Institut für Therapie- und Gesundheitsforschung (IFT-Nord)

<sup>2</sup> Institut für Prävention und Gesundheitsförderung an der Universität Duisburg-Essen

