



Ulrike Lübbert, Katrin Junge, Susanne Weber

Mit Aktivpause zu mehr Fitness: Wichtiger Baustein des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die Aktivpause zählt sowohl in der betrieblichen Gesundheitsförderung als auch im betrieblichen Gesundheitsmanagement zu den Maßnahmen, denen ein hoher wirtschaftlicher Nutzen nachgewiesen werden kann. Wir zeigen Ihnen Beispiele aus der Praxis und geben Handlungshilfen für die Einführung im Unternehmen.

Wer schon einmal an einer Aktivpause teilgenommen hat, kennt den Spaßfaktor, den die einfachen Bewegungen einer Aktivpause vermitteln. Die Ausschüttung von Glückshormonen durch die Bewegungen wirkt sich positiv auf die physische und psychische Gesundheit aus.

So erwähnt Bernhard Badura (B. Badura, W. Ritter, M. Scherf: Betriebliches Gesundheitsmanagement, S. 121, Ed. Sigma, 1999), dass bereits 1989 ein Unternehmen in den USA in einer besonders belasteten Arbeitsgruppe täglich eine fünfminütige Arbeitsplatzgymnastik einführt. In dieser Gruppe reduzierte sich der Krankenstand deutlich.

Ein ähnlich positives Ergebnis zeigt die Auswertung einer Aktivpause am Standort Weiherhammer der Pilkington Deutschland AG. Nach Aussage der Leiterin dieses Projektes, Susanne Weber, wurden bei Vergleichsmessungen

mit der MediMouse® deutliche Verbesserungen im Bereich der Wirbelsäulenbeweglichkeit festgestellt. In der Wissenschaftliche Gerätebau Dr. Ing. Herbert Knauer GmbH (KNAUER) in Berlin wurde die Aktivpause Anfang 2010 von externen Beratern, der ergophys Ulrike Lübbert und Katrin Junge GbR eingeführt. Seitdem gehört sie für die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter zum täglichen Arbeitsalltag. An diesem Beispiel zeigt sich, dass die Aktivpause auch in der betrieblichen Gesundheitsförderung in einem mittelständischen Unternehmen ihren Stellenwert hat und begeistert und kontinuierlich weitergeführt wird.

Die Aktivpause hat ihren besonderen und auch messbaren Wert, wenn sie, wie im Werk Weiherhammer der Pilkington Deutschland AG, Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements wird. Erfolgskontrollen zur Überprüfung der Wirksamkeit der Aktivpausen ergaben eine deutliche Verringerung der Arbeitsunfähigkeits-Tage. Nach Aussage der Geschäftsleitung konnten die Fehlzeiten im Werk Weiherhammer in den letzten vier Jahren von durchschnittlich 4,3 % auf aktuell 2,9 % verringert werden. Durch diese Verbesserung konnten die Kosten für die Trainingsaufwendungen mehr als kompensiert werden.

Aktivpause – eine verhaltenspräventive Maßnahme

Die Aktivpause ist eine verhaltenspräventive Maßnahme im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Es handelt sich um eine tägliche, zehnminütige Bewegungspause während der Arbeitszeit, um gewohnte und ggf. belastende Arbeitshaltungen zu verlassen. Durch ausgewählte Bewegungen und Übungen werden die beanspruchten Körperbereiche entlastet und präventiv Schäden vermieden. Die Übungen sind einfach aufgebaut, leicht nachvollziehbar und können in Berufskleidung ausgeführt werden. Die Sinnhaftigkeit von Bewegungskonzepten zeigt sich immer in einer Verbesserung der physischen Leistungsfähigkeit, der Beweglichkeit und Koordination. Wenn nachhaltiges konsequentes Trainieren in den Alltag zyklisch eingebettet wird, steigt entsprechend proportional die Leistungsfähigkeit der Teilnehmer.

Grundsätzliche Vorgehensweise zur Einführung der Aktivpause

Bei der Planung und Durchführung des Projektes sollte vor allem die Nachhaltigkeit im Vordergrund stehen. Die Aktivpause soll als körperlicher Ausgleich während der Arbeit für alle Mitarbeiter eingeführt werden. Anschließend soll die Aktivpause selbstständig im Unternehmen weitergeführt werden. Um dies zu gewährleisten, ist es grundsätzlich wichtig, folgende Voraussetzungen zu beachten:

- ▶ Einbindung der Führungskräfte (Führungskräfte als Vorbilder/Teilnehmer gewinnen)
- ▶ Motivation der Teilnehmer innerhalb jeder Projektphase
- ▶ Schulung von Multiplikatoren
- ▶ Anfangs regelmäßige Begleitung der Aktivpause durch qualifizierte Trainer
- ▶ Supervisionstermine zur Kontrolle
- ▶ Begleitung und Weiterbildung der Multiplikatoren
- ▶ Evaluation mit Hilfe verschiedener Analysewerkzeuge

Die Aktivpause bei der Wissenschaftlichen Gerätebau Dr. Ing. Herbert Knauer GmbH, Berlin

Beim mittelständischen Familienunternehmen KNAUER (105 Mitarbeiter) war der Hauptgrund für die Einführung der Aktivpause, neue Bewegungsaktivitäten anzubieten. KNAUER entwickelt, produziert und vertreibt weltweit Labormessgeräte. Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind für die Mitarbeiter fester Bestandteil des

Arbeitsalltags und sind für die Geschäftsführung selbstverständlich. Sport, Rückenschule, Grippeimpfungen und Massagen werden bei KNAUER regelmäßig angeboten. Die Wertschätzung der Mitarbeiter gehört seit der Gründung des Unternehmens vor fast 50 Jahren zur Erfolgsstrategie des Familienbetriebes.

Für die Geschäftsführung der Dr. Ing. Herbert Knauer GmbH, Berlin, stand von Anfang an fest, dass die Aktivpause ein Instrument ist, das zur Firmenphilosophie passt und zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter dient. Die Idee von körperlicher Bewegung und gleichzeitig der Möglichkeit gruppeninterne Kommunikation zu schaffen, gefiel der Geschäftsführung. Die Einführung der Aktivpause sollte sich unkompliziert in den Firmenalltag einfügen und ohne finanziellen Aufwand nach einer Einführungsphase weitergeführt werden. Besucher dürfen auch an der Aktivpause teilnehmen und sind bislang immer positiv überrascht und gerne dabei. KNAUER sieht sich als Vorreiter und regt gern zur Nachahmung an.

▶ Ablauf der Aktivpause bei KNAUER

Da auch die Geschäftsführung auf eine nachhaltige Implementierung der Aktivpause in die Unternehmenskultur Wert legt, erfolgte deren Einführung nach den Regeln der oben beschriebenen grundsätzlichen Vorgehensweise. Ein externes Beratungsunternehmen, ergophys – Ulrike Lübbert und Katrin Junge GbR, wurde beauftragt, die Aktivpause einzuführen. Um zu gewährleisten, dass die Aktivpause im Unternehmen von den Mitarbeitern wahrgenommen wurde, fand zunächst eine Auftaktveranstaltung für alle Mitarbeiter statt. Informativ Bausteine wechselten sich mit aktiven Bausteinen ab. Schon bei dieser ersten Veranstaltung wurde Bewegung in den Mittelpunkt der Maßnahme gestellt; die Mitarbeiter wurden über Beweggründe, Inhalte, Ziele und Umsetzung der Aktivpause informiert. Die anschließende Einführungsphase und Begleitung der Aktivpause erfolgte über 3 Monate durch qualifizierte Trainer von ergophys. Im dritten Monat wurde die Präsenz der Trainer deutlich reduziert.

Um die Aktivpause im Unternehmen zu selbstständigen, schulte ergophys Multiplikatoren. In den ersten beiden Wochen hatten sich Mitarbeiter herauskristallisiert, die besonders sportlich und bewegungsfreudig sind. Dieses Potenzial wurde genutzt, um



i Die Autorin

Ulrike Lübbert ist Physiotherapeutin und Gründerin von ergophys, Ulrike Lübbert und Katrin Junge GbR. Sie berät Unternehmen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements, erstellt funktionelle Arbeitsplatzanalysen mit verhaltenspräventivem Ansatz und nachhaltigen Lösungen, und führt bedarfsorientierte evaluierte Maßnahmen wie Erlebniseminare, Workshops und Aktivpausen durch.

pro Gruppe zwei bis drei Personen als Multiplikatoren zu trainieren, um auch im Urlaubs- oder Krankheitsfall zu gewährleisten, dass die Aktivpause weiterläuft. Multiplikatoren erhielten durch die Schulung ausreichendes Basiswissen über den Körper, Bewegung und Gesundheit, um mit Sicherheit die Übungen in der Gruppe anleiten zu können. Es wurde theoretisches Hintergrundwissen vermittelt, aber auch praktisch geübt. Die Multiplikatoren erhielten Informationen zu den einzelnen Übungen und Hinweise zu verschiedenen Möglichkeiten, die Aktivpause durchzuführen. Die Schulung fand während der Arbeitszeit statt.



Abb. 1: Die Aktivpause bei der Pilkington AG, Werk Weiherhammer, gehört seit ihrer Einführung zum betrieblichen Alltag.



Abb. 2: Die Idee, körperliche Bewegung und gruppeninterne Kommunikation verbinden zu können, gefiel der Geschäftsführung der Dr. Ing Herbert KNAUER GmbH.

Etwa drei Monate nach Abschluss der Einführungsphase erfolgte ein Termin zur Supervision der Aktivpause. Es wurde der Ablauf der Aktivpause, die Anleitung und Durchführung durch die Multiplikatoren überprüft.

Für den Erfolg der Aktivpause bei KNAUER spricht die ununterbrochene Fortsetzung mit gleichbleibenden Teilnehmerzahlen über die Dauer von inzwischen über einem Jahr. Geschäftsführer Dr. Alexander Bünz und Alexandra Knauer hatten aufgrund ihrer Überzeugung vom hohen Nutzen der Aktivpause die Aktivpausenzeit von Beginn an als bezahlte Arbeitszeit und nicht als Pausenzeit eingeführt.

Die Aktivpause bei der Pilkington Deutschland AG, Werk Weiherhammer

Gesunde Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource eines Unternehmens. Aufgrund des demografischen Wandels hat sich das Durchschnittsalter der Belegschaft bei der Pilkington Deutschland AG in den letzten Jahren deutlich erhöht. Die Unternehmensleitung entschloss sich deshalb, dieser Entwicklung – auch vor dem Hintergrund der Anhebung des Rentenalters auf 67 Jahre – mit einer konsequenten und nachhaltigen Gesundheitsförderung zu begegnen. Verschiedene Konzepte wurden erarbeitet, um die Mitarbeiter auf die längere Lebensarbeitszeit vorzubereiten. Die Aktivpause wurde zum Kernstück des betrieblichen Gesundheitsprogramms „Pilkington Aktiv“.

► Einrichtung eines Steuerungskreis Gesundheit

Die Pilkington Deutschland AG setzte damit die Prioritäten deutlich anders als das Unternehmen KNAUER in Berlin. Das Pilotprojekt startete am Standort des Unternehmens in Weiherhammer. Als Erstes wurde dort ein Steuerungskreis Gesundheit gebildet, der aus der Arbeitnehmervertretung, der Sicherheitsfachkraft, Mitarbeitern aus dem Betrieb, dem Personalleiter, der Arbeitsmedizinerin, dem Vertreter der Betriebskrankenkasse sowie der externen Beraterin Susanne Weber von ergo-impuls besteht. Bei Bedarf werden zusätzliche Personen eingeladen. Der Steuerungskreis ist Motor des betrieblichen Gesundheitsmanagements und stellt somit die Entwicklung und Realisierung von Maßnahmen sicher. Der Arbeitskreis trifft sich ca. alle 2 Monate für 4 – 6 Stunden.

Erfolgsfaktoren für die Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Betriebliches Gesundheitsmanagement kann nur funktionieren, wenn die Geschäftsleitung und alle Führungskräfte hinter diesem Programm stehen und ihre Vorbildfunktion wahrnehmen. Das Konzept muss einen effizienten Nutzen für die Gesundheit der Mitarbeiter darstellen, wirtschaftlich vertretbar sein und nachhaltig in den Arbeitsalltag integriert werden können.

Erfolgsfaktoren für die...

► Analyse vor Einführung der Aktivpause

Zu Beginn wurde eine Ist-Analyse des Krankheitsbildes der Mitarbeiter durch die Betriebskrankenkasse erstellt. Muskel- und Skeletterkrankungen standen an erster Stelle, gefolgt von Herz-/Kreislaufkrankungen und psychischen Erkrankungen.

Verschiedene Ziele von kurzfristig – über mittel- bis langfristig wurden definiert und entsprechende Programme zur Zielerreichung ausgearbeitet.

► Aktivpause als Schwerpunkt im ganzheitlichen Gesundheitskonzept „Pilkington Aktiv“

Der Steuerungskreis Gesundheit entwickelte im Juni 2006 im Werk Weiherhammer das Konzept „Pilkington Aktiv“ entsprechend der Analyse mit folgenden 3 Schwerpunkten:

1. Das „Herzstück“ des Programms „Pilkington Aktiv“ ist die Aktivpause. In der Aktivpause werden während der Arbeitszeit täglich 10 Minuten Dehn- und Entlastungsübungen von allen Mitarbeitern durchgeführt.
2. Evaluierung aller Arbeitsplätze im Betrieb durch ergo-impuls mit Unterstützung von Vorgesetzten, Mitarbeitern und Sicherheitsfachkraft. Gemeinsam mit den Mitarbeitern werden die Arbeitsabläufe hinsichtlich Ergonomie und Optimierung untersucht.
3. Rückenschule für alle Mitarbeiter bezogen auf die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes. In dieser Rückenschule geht es um die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung für den eigenen Körper und Maßnahmen zur Vorbeugung von Langzeitschäden.

► Ablauf der Aktivpause bei der Pilkington Deutschland AG

Bei Pilkington treffen sich die Mitarbeiter zu einer festgelegten Zeit an einem zentralen Ort in der Nähe ihres Arbeitsplatzes und führen die Aktivpause durch. Mitarbeiter fungieren dabei als „Trainer“ und leiten ihre Kollegen bei den Übungen an. Susanne Weber schult diese Mitarbeiter einmal jährlich bei „Train the Trainer“-Workshops, um ihre Kenntnisse weiterzuentwickeln und sie bei ihrer Rolle als „Multiplikatoren“ des Gesundheitsprogramms zu unterstützen.

Die Übungen in der Aktivpause wurden von Susanne Weber entwickelt und berücksichtigen die speziellen Anforderungen der unterschiedlichen Arbeitsplätze. Die tägliche Aktivpause ist mittlerweile zu einem festen Bestandteil des Arbeitsalltags geworden. Diese zehn Minuten für körperliche Aktivität bieten außerdem die Möglichkeit, für eine kurze

Zeit den stressigen Arbeitsalltag zu verlassen und in einer lockeren, fröhlichen Atmosphäre im Kollegenkreis etwas Entspannung zu finden. Das steigert die Motivation des Teams. Führungskräfte aus anderen Bereichen, die zufällig während der Aktivpause vorbeikommen, nehmen spontan daran teil, agieren somit als Vorbild und erhöhen die Akzeptanz des Programms.

Zusätzlich zu den Einsätzen von Susanne Weber kommen einmal pro Woche externe Trainerinnen in das Werk, um die Gruppen in der Aktivpause zu begleiten, die richtige Ausführung der Übungen zu überprüfen und neue Übungen vorzustellen. Der Einsatz und die Ausbildung der Trainer werden von ergo-impuls koordiniert.

► Wirksamkeitskontrolle der Aktivpause bei der Pilkington Deutschland AG, Werk Weiherhammer

Es wurden Erfolgskontrollen zur Überprüfung der Wirksamkeit der Aktivpausen eingeführt. Zu Beginn und am Ende einer Pilotphase wird bei allen Mitarbeitern die Beweglichkeit der Wirbelsäule mit Hilfe der MediMouse® von idiag gemessen. Es zeigte sich, dass sich die Beweglichkeit der Wirbelsäule bei allen Beschäftigten in den ersten 6 Monaten durch die 10 Minuten Aktivpause wesentlich verbessert hat. Außerdem führte ergo-impuls Mitarbeiterbefragungen zu Beginn und am Ende der Pilotphase durch, mit dem Ziel, die Beschäftigten nach ihren Arbeitsbedingungen und den gesundheitlichen Beschwerden zu fragen. Die Ergebnisse sprechen für sich. So waren 85 % der Befragten mit dem Programm zufrieden. Die Beschwerden der Mitarbeiter wurden deutlich geringer. Besonders positiv wurde von den Mitarbeitern bewertet, dass durch das betriebliche Gesundheitsprogramm eine verbesserte Wahrnehmung und damit Sensibilisierung des eigenen Verhaltens stattfand (75%). Die Wirbelsäulenbeweglichkeit konnte bei 61% der Befragten verbessert werden, bei 51% verringerten sich die Beschwerden im Schulter-Nacken-Bereich und bei 42% im Rückenbereich.

Nach Aussage der Geschäftsleitung verkürzten sich die Fehlzeiten im Werk Weiherhammer in den letzten 4 Jahren von durchschnittlich 4,3 % auf aktuell 2,9 %. Die Ausgaben für die Aktivpause haben sich finanziell bezahlt gemacht: die Kosten konnten kompensiert werden und ein positives Fazit gezogen werden.



i Die Autorin

Katrin Junge ist Dipl.-Ing. für Architektur, Physiotherapeutin und Gründerin von ergophys, Ulrike Lübbert und Katrin Junge GbR. Ihre Tätigkeitsfelder sind die Beratung von Unternehmen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements, ergonomisch-physiotherapeutische und räumlich-architektonische Arbeitsplatzanalysen, Erstellung von Lösungs- und Maßnahmenplänen, Durchführung von Seminaren, Workshops und Aktivpausen.



i Die Autorin

Susanne Weber, ist Physiotherapeutin und Gründerin und Geschäftsführung von ergo-impuls. Sie berät und unterstützt seit über 15 Jahren Betriebe und Firmen mit praxisorientierten Workshops für Mitarbeiter und Führungskräfte. Dazu entwickelt sie verschiedene nachhaltige Konzepte, die auf mehr Ergonomie, Prävention und Verhaltenprävention am Arbeitsplatz abzielen. Zugleich führt sie Zukunftsorientierte Arbeitsplatzanalysen und -beratungen durch.

► Einführung der Aktivpause an weiteren Pilkington-Standorten in Deutschland

Aktivpausen wurden problemlos auch an anderen Pilkington-Standorten in Deutschland eingeführt. Was 2006 im Werk Weiherhammer begann, wurde 2007 auf das Werk Gladbeck und 2008 auf die Standorte in Gelsenkirchen und Bochum übertragen. Insgesamt wurden bis zum heutigen Tag 657 Mitarbeiter in das Projekt eingebunden.

Erfolgsfaktoren und Nachhaltigkeit der Aktivpause

Um die Aktivpause zum erfolgreichen Baustein der betrieblichen Gesundheitsförderung zu machen, sollten folgende Erfolgsfaktoren beachtet werden:

- Es sollte ein festes jährliches Budget für die Durchführung der Aktivpause bereitgestellt werden.
- Regelmäßig sollte ein Workshop „Train the Trainer“ für die Aktivpausen-Trainer bzw. Multiplikatoren zur Qualitätssicherung und Erweiterung und Vertiefung des Übungsprogramms stattfinden.
- Die Aktivpause sollte während der Arbeitszeit stattfinden.

- Die Mitarbeiter sollten für die Teilnahme an der Aktivpause freigestellt werden.
- Die Geschäftsführung, der Betriebsrat, der Betriebsarzt, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die externen Berater sollten über den Verlauf der Aktivpause im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements informiert werden, um gegebenenfalls Veränderungen vornehmen zu können.

Die Aktivpause hat als Baustein in der betrieblichen Gesundheitsförderung für die Pilkington Deutschland AG als auch für die Wissenschaftliche Gerätebau Dr. Ing. Herbert Knauer GmbH (Berlin) ihren einzigartigen Stellenwert zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter.

Der Erfolg der Aktivpause ist daran abzulesen, dass sich beispielsweise die Fehlzeiten im Pilkington-Werk in Weiherhammer deutlich reduziert haben und sie bei KNAUER weiterhin auf niedrigerem Niveau liegen.

Kontakt

ergo-impuls
Susanne Weber
Sudetenstr. 16
93161 Sinzing
Fax: 0941 3996373
Mobil: 0172 2627565
E-Mail: info@ergo-impuls.eu
www.ergo-impuls.eu

ergophys GbR
Ulrike Lübbert u. Katrin Junge
Sven-Hedin-Str. 17
14163 Berlin
Telefon: 030 80 10 87 45
Fax: 030 80 10 87 83
Mobil: 0170 210 83 96
E-Mail: info@ergophys.de
www.ergophys.de

Der Klassiker



Arbeitssicherheit – aber richtig

Dr. Günter Lehder führt in der nunmehr 12. Auflage des Standardwerks anschaulich in die wesentlichen Fragestellungen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ein. Leicht verständlich, übersichtlich und stets praxisorientiert vermittelt er die teils äußerst komplexe Materie.

Kompaktwissen – für Einsteiger & Profis

Neben der Geschichte und den Grundlagen der Arbeitssicherheit – also Termini, Definitionen und betriebliche/ außerbetriebliche Arbeitssicherheitsorganisation – stehen die nationalen und europäischen Rechtsgrundlagen sowie die Gefährdungsbeurteilung als Grundlage des Tätigwerdens im Fokus. Inhalt ist ferner der Abbau typischer arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen und Belastungen, die faktorenspezifisch betrachtet werden, und vieles mehr.

So hilft dieses Werk allen in der Praxis Tätigen – Arbeitgebern, Führungskräften, Fachkräften für Arbeitssicherheit –, aber auch Auszubildenden in den Studienrichtungen, sich in der betrieblichen Praxis schnell und effizient zu informieren.

Weitere Informationen:

 www.ESV.info/978-3-503-13005-4

Taschenbuch Arbeitssicherheit

Von Dr.-Ing. habil. Dr. h.c. Günter Lehder, Em. Universitätsprofessor für Sicherheitstechnik/Arbeitssicherheit an der Bergischen Universität - Wuppertal
Begründet von Dr.-Ing. Reinald Skiba, Em. Universitätsprofessor für Sicherheitstechnik/Produktion an der Bergischen Universität - Wuppertal
12., neu bearbeitete Auflage 2011, 637 Seiten
€ (D) 29,80, Staffelpreis ab 10 Exemplaren € (D) 28,60 je Exemplar, ab 25 Exemplaren € (D) 27,- je Exemplar, ab 50 Exemplaren € (D) 25,80 je Exemplar
ISBN 978-3-503-13005-4



ERICH SCHMIDT VERLAG
Auf Wissen vertrauen

Bestellungen bitte an den Buchhandel oder: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG · Genthiner Str. 30 G · 10785 Berlin
Tel. 030/25 00 85-265 · Fax 030/25 00 85-275 · ESV@ESVmedien.de · www.ESV.info