

Hans Dieter Kempf

Rückengesundheit im Betrieb

Interventionsmöglichkeiten des Rückenschullehrers



Maßnahmen zur Verbesserung der Rückengesundheit am Arbeitsplatz richten sich auf eine:

- Optimierung des menschlichen Verhaltens und der individuellen Ressourcen (*Verhaltensprävention*),
- Optimierung der Arbeitsbedingungen und damit Vermeidung, Beseitigung oder Reduzierung arbeitsplatzabhängiger Risikofaktoren (*Verhältnisprävention*),
- Optimierung der Unternehmens-, Führungs- und Gesundheitskultur (*kulturelle Prävention*).

Entsprechende Interventionen sind infolgedessen technischer, administrativer oder personeller Art und können sowohl unimodal wie auch multimodal angeboten werden.

Interventionen im Überblick

Technische Interventionen beschäftigen sich mit der Gestaltung und Anordnung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsmittel und der Arbeitsumgebung sowie Maßnahmen zur Reduktion physikalischer Risikofaktoren, wie z.B. die:

- Optimierung und Einstellung der Stühle und Tische, Maschinen,
- Anzeigeeinstrumente, Werkzeugdesign, Tastaturen, Stellteile, Hilfsmitteln wie Stützgürtel und Tragehilfen.



- Klima, Beleuchtung, Lärm,
- Dämpfungssysteme gegen Vibrationen, z.B. Schuhe, Fußbodenbeläge.

Administrative Interventionen beziehen sich auf Arbeitsabläufe, -organisation oder Arbeitsstrukturen:

- Rotationspläne, Pausenregelung, Verbesserung des Betriebsklimas, Erhöhung der Handlungsspielräume, Aufgabentransparenz, Verbesserung der Unternehmenskommunikation, Abbau autoritären Führungsstils, Personalentwicklung

Personelle Interventionen umfassen tätigkeitsbezogene Trainings- und Schulungsmaßnahmen, z.B.:

- Schulung rückenfreundlicher Verhaltensweisen (günstigen Hebeteknik, dynamisches Sitzen oder Stehen, Haltungswechsel),
- Schulung zur optimalen individuellen Einstellung des Arbeitsplatzes,
- Einsatz von Hilfsmitteln, z.B. Tragehilfen,
- Ausgleichs- und Trainingsprogramme am Arbeitsplatz.

Wir sehen hierbei, dass Maßnahmen der Verhältnisprävention, z.B. Anschaffung eines neuen Stuhles, immer auch einhergehen mit den Maßnahmen der Verhaltensprävention, d.h. wie wird der Stuhl individuell günstig eingestellt und wie wird er genutzt? Die Planung und Durchführung der Maßnahmen am Arbeitsplatz, insbesondere der Überprüfung vorhandener Arbeitsplätze, Arbeitstätigkeiten oder Arbeitsabläufe, finden im Unternehmen immer in Abstimmung mit den zuständigen Personen (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsärztin/der Betriebsarzt, Betriebsrat, Unternehmensleitung etc.) statt.

Rückenschullehrer und technische Interventionen

Die *optimale Gestaltung* der physikalischen Umgebungsbedingungen soll *Zwangshaltungen, monotone Belastungsmuster, Vibrationen* oder *Manipulation* schwerer Lasten am Arbeitsplatz vermeiden oder reduzieren.

Die Interventionsmöglichkeiten des Rückenschullehrers sind hier daher beispielsweise die:

- Beobachtung und Analyse von Arbeitstätigkeiten und Arbeitsbelastungen,
- Beratung hinsichtlich ergonomischem Mobiliar und Hilfsmitteln,



- Beratung hinsichtlich rückenfreundlicher Bewegungs- und Verhaltensweisen (s.a. Kempf 2010).

Es gibt derzeit widersprüchlichen Ergebnisse über die Wirksamkeit von Modifikationen in der Arbeitsplatzumgebung bezüglich der Prävention von Rückenschmerzen (Lühmann et al. 2006). Deshalb reagieren die entsprechenden Leitlinien mit Empfehlungen eher zurückhaltend (Burton et al. 2004). Amik et al. (2003) konnten zeigen, dass Arbeitnehmer, die einen einstellbaren Stuhl in Kombination mit einem Büroprogramm erhielten, ihre Beschwerden über den Arbeitstag reduzieren konnten. Die Einführung von *höhenverstellbaren Arbeitstischen* und *Hebehilfen* führte bei repetitiven Arbeitstätigkeiten an industriellen Arbeitsplätzen ebenfalls zur Reduzierung der Rückenschmerzen (Marras et al. 2000).

Rückenschullehrer und administrative Intervention

Ziel der *arbeitsorganisatorischen Maßnahmen* ist eine *Reduzierung körperlicher Belastungen* (z. B. durch Pausen bei Überkopparbeit), eine *Aktivierung der Stoffwechsels* bei monotonen oder einseitigen Tätigkeiten (z.B. durch Belastungs- oder Haltungswechsel) und eine *Verminderung psychosozialer Belastungen* bzw. eine *Erhöhung der*

Arbeitszufriedenheit durch:

- Regelmäßige Wechsel der Arbeitsaufgabe bzw. des Arbeitsplatzes („job rotation“),
- Eine Arbeitserweiterung durch Zusammenlegen gleichartiger Tätigkeiten („job enlargement“),
- Eine Arbeitsanreicherung durch Hinzufügen verschiedenartiger Tätigkeiten („job enrichment“) oder die teilautonome Gruppenarbeit,
- Eine entsprechende Pausenregelung,
- Die Förderung des Betriebsklimas (Gratifikationssysteme, flache Hierarchien),
- Eine gesundheitsbewusste Unternehmenskultur.

Etwa dreiviertel aller Unternehmen in Deutschland halten diese Maßnahmen für sinnvoll und 61% der am Bildschirm Beschäftigten geben an, dass ihre Arbeit durch andere Tätigkeiten unterbrochen ist (BMAS 2008). Der Rückenschullehrer kann in diesem Interventionsfeld durch Information, durch Arbeitszirkel oder durch die Förderung des Klimas (Kurse, Seminare und sonstige Veranstaltungen) positiv einwirken.

Rückenschullehrer und personelle Intervention

Zur Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen und zur Verbesserung der körperlichen Ressourcen können



Rückenschullehrer folgende *personelle Interventionsmöglichkeiten* nutzen:

- Die *Vermittlung von Informationen* (Hintergrund- und Effektwissen zu rückenfreundlichen Hebetechiken, dynamischen Sitzen etc.),
- Das Erarbeiten und Üben *individueller Haltungs- und Bewegungsmuster* (Handlungs- und Effektwissen - Idealhaltung, Haltungsvariationen am Arbeitsplatz),
- Rücken- bzw. Ganzkörpertraining,
- Ausgleichsgymnastik,
- Ausgleichsbewegung und körperliche Aktivität, bzw. auch Erholung und Entspannung in der Freizeit,
- Verhaltenstherapeutische Inhalte (Lühmann et al. 2006).

Die Vermittlung von Wissen, z.B. über Wirbelsäulen-anatomie, Hebetechiken und rückergerecht Verhalten, in theoretischen Unterrichtseinheiten hat wahrscheinlich keinen Einfluss auf die Häufigkeit von Rückenschmerz-episoden, Fehltagen oder Schmerzstärke am Arbeitsplatz (Lühmann et al. 2006), ebenso wie z.B. ein reines Hebe-training oder die Einführung in die richtige Hebetechnik keine Effekte auf die Prävention von Rückenschmerzen zu haben scheint (Martimo et al. 2008). Rund 50 % der Menschen, die *Informationen zu gesundheitsgerechtem Verhalten* erhalten haben, halten sich entweder nur manchmal oder sogar praktisch nie an die Empfehlungen. Die Gründe dafür liegen überwiegend an einer fatalistischen Einstellung, am Termindruck am Arbeitsplatz oder daran dass sich die Teilnehmer nicht mehr genau erinnern (BMAS 2008).

Intensive körperliche Trainingsprogramme und sog. *Arbeitstrainingsprogramme* mit berufsassoziierten Tätigkeiten („work hardening“) sind hinsichtlich einer Senkung der Arbeitsunfähigkeitstage wirksamer als die normale Versorgung (Airaksinen et al. 2006, Schonstein et al. 2008, Schaafsma et al. 2010). Für *Ausgleichsgymnastik, bzw. Bewegungs- und Trainingsprogramme* am Arbeitsplatz liegen Wirksamkeitsnachweise hinsichtlich einer Reduzierung von Rückenschmerzen und einer Verbesserung der Funktionsfähigkeit vor (Bigos et al. 2009, Bell u. Bennett 2009).

Ausblick

Die *Maßnahmen zur Rückengesundheit* (Rückenschule bzw. Rückengymnastik) gehören in Unternehmen neben der betrieblichen Sportgruppe zu den am häufigsten an-

gebotenen Programmen und werden als das wichtigste Angebot aller Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) bewertet (Zok 2009).

Multidisziplinäre Programme, die Übungs- und Trainingsprogramme, Schulungsmaßnahmen mit ergonomischen und verhaltenstherapeutischen Inhalten und eine Anpassung der Arbeitsbedingungen/-umgebung beinhalten, zeigen positive Ergebnisse, besonders bei Personen mit starker körperlicher Belastung oder mit Rückenschmerzen (Lühmann et al. 2006, Karjalainen et al. 2004, Tveito et al. 2004, Burton et al. 2004).

Die Summe der Maßnahmen ist mehr als die bloße Addition der einzelnen Maßnahmen. Möglicherweise steht dahinter, dass das Lernen nach dem Pestalozzischen Prinzip „Mit Herz, Hand und Hirn“ erfolgt und die Menschen die Interventionen ganzheitlich mit allen Sinnen erleben. Effekt-, Handlungs- Hintergrunds- und Transferwissen wird gekoppelt mit Erleben, Wahrnehmen und Erfühlen. Dafür spricht auch, dass Programme dann erfolgreicher sind, wenn sich die Teilnehmer engagieren können (z. B. Verhaltenstraining vs. Instruktionen, Broschüren, Videos; Burkle et al. 2006).

Die neue Versorgungsleitlinie Kreuzschmerz empfiehlt deshalb zur Prävention von Kreuzschmerz konsequenterweise auch die Maßnahmen am Arbeitsplatz (ergonomische Gestaltung, Verhaltensprävention, Förderung der Arbeitsplatzzufriedenheit).

Fazit:

Zur Prävention von Rückenschmerzen und zur Förderung der Rückengesundheit am Arbeitsplatz eignet sich die Kombination von Verhaltens- und Verhältnisprävention am besten. Darüber hinaus gilt es, eine gesundheitsbewusste Unternehmenskultur aufzubauen bzw. zu fördern.

Literaturhinweise beim Verfasser erhältlich.

Kontaktadresse

Hans-Dieter Kempf
 Karlsruher Rückenschule
 Hirschstraße 158, 76137 Karlsruhe
 E-Mail: hans@dierueckenschule.de
 Internet: www.dierueckenschule.de