

LESEPROBE



Fernlehrgang

»Von der Verhaltens- zur Verhältnisprävention«





Liebe Schulungsinteressierte,

nachfolgend habe ich Ihnen Auszüge unseres staatlich zugelassenen Lehrgangs

„Von der Verhaltens- zur Verhältnisprävention“

zusammengestellt.

Der Lehrgang erstreckt sich über einen Zeitraum von vier Monaten (inkl. Prüfung) und beinhaltet nach jedem Lehrgangskapitel Lernkontrollen zur Einschätzung der geforderten Lernleistungen. Auf Wunsch können Sie den Lehrgang auch im Intensiv Modus absolvieren (Lernphase von vier Wochen).

Es handelt sich um einen Fernlehrgang, ohne Präsenzzeiten.

Der Arbeitsaufwand für die gesamte Studienzeit beträgt circa 47 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten.

Nach bestandener Prüfung, die Sie übrigens auch zu Hause absolvieren, erhalten Sie das AGR-Zertifikat mit der Zusatzqualifikation als

„Expertin bzw. Experte für Ergonomie und Rückengesundheit“



Für Fragen stehe ich Ihnen gern persönlich zur Verfügung.
Rufen Sie mich an oder schreiben Sie mir eine [E-Mail](#).

Herzliche Grüße und viel Spaß beim Lesen

Christina Scheil



Christina Scheil
Schulung Ärzte & Therapeuten

Aktion Gesunder Rücken e. V.
Stader Straße 6
27432 Bremervörde - Deutschland
Telefon: +49 4761 926358319
Telefax: +49 4761 926358 810
E-Mail: Christina.Scheil@agr-ev.de
Internet: www.agr-ev.de

Unverkäufliche Leseprobe aus:

Fernlehrgang „**Von der Verhaltens- zur Verhältnisprävention**“

Auflage 10, 2025

Alle Rechte vorbehalten. Die Verwendung von Text und Bildern, auch auszugsweise, ist ohne schriftliche Zustimmung der Aktion Gesunder Rücken e. V. urheberrechtswidrig und strafbar. Dies gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Übersetzung oder die Verwendung in elektronischen Systemen.

© Aktion Gesunder Rücken e. V., Bremervörde

Das gesamte Inhaltsverzeichnis finden Sie hier:

[**Inhaltsverzeichnis**](#)

Sollten wir Ihr Interesse geweckt haben, geht's hier zur Anmeldung:

[**Anmeldung**](#)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	13
----------------	-----------

1. Einführung	16
----------------------	-----------

1.1 Die Idee der AGR	16
1.2 Das Konzept der AGR	16
1.3 Der Nutzen des Lehrgangs	17
1.4 Fachkunde	17
1.5 Referenzen	18
1.6 Wegweiser	20

2. Ablauf und Organisation des Fernlehrgangs	22
---	-----------

2.1 Ziele	22
2.2 Inhalte	22
2.2.1 Verhaltensprävention	22
2.2.2 Verhältnisprävention	22
2.3 Durchführungsmodalitäten des Fernlehrgangs	22
2.3.1 Selbststudium	22
2.3.2 Schriftliche Prüfung	23
2.4 Das AGR-Zertifikat	23
2.5 Qualifikationsvoraussetzungen für den Fernlehrgang	23
2.6 Leistungen der AGR für die Teilnehmenden	24

3. Hintergrundwissen	28
-----------------------------	-----------

3.1 Prävention von unspezifischen Rückenschmerzen	28
3.2 Von der KdR (Konföderation der deutschen Rückenschulen) zum BdR-Netzwerk Rückengesundheit	31
3.2.1 Ziele der »Präventiven Rückenschule«	32
3.2.2 Inhalte der »Präventiven Rückenschule« unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisprävention	32
3.3 Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt	33
3.3.1 Ziele und Einführung in das Thema	33
3.3.2 Vokabular zu psychischen Belastungen	35
3.3.3 Diagnosegruppen	37
3.3.4 Ursachen für psychische Belastungen	38
3.3.5 Steuerungsinstrumente zur Prävention psychischer Belastungen	38

3.3.6 Rechtliche Grundlagen zur psychischen Belastung	39
3.3.7 Zur Wechselwirkung zwischen physischen und psychischen Belastungen	39
3.3.8 Konsequenzen für Experten für Ergonomie und Rückengesundheit	41
3.3.9 Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen	42
3.3.10 Nützliche Links	44

4. Schwerpunktthema: Sitzen 46

4.1 Sitzen als Belastung	46
4.1.1 Beeinträchtigung der Gesundheit durch monotones Sitzen	46
4.1.2 Lernkontrolle	47
4.2 Das aufrecht-dynamische Sitzen	47
4.2.1 Das aufrechte Sitzen	47
4.2.2 Das dynamische Sitzen	48
4.2.3 Der Einsatz von Hilfsmitteln im Sitzen und im Liegen	49
4.2.4 Die Sitzauflage zur Unterstützung des dynamischen Sitzens	49
4.2.5 Die Bedeutung	49
4.2.6 Das Anforderungsprofil	50
4.2.7 Lernkontrolle	51
4.3 Die Polstergarnitur	52
4.3.1 Die Bedeutung	52
4.3.2 Das Anforderungsprofil	52
4.3.3 Zusammenfassung der Anforderungen	53
4.3.4 Lernkontrolle	54
4.4 Der Relaxsessel	55
4.4.1 Was bei einer Sitzprobe zu beachten ist	55
4.4.2 Das Anforderungsprofil	55
4.4.3 Lernkontrolle	56
4.5 Der Aufstehsessel	57
4.5.1 Das Anforderungsprofil	57
4.5.2 Das Anforderungsprofil Kindertherapiestuhl	58
4.5.3 Lernkontrolle	59
4.6 Aktiv-Sitzmöbel	60
4.6.1 Die Bedeutung	60
4.6.2 Das Anforderungsprofil	60
4.6.3 Ergänzendes Anforderungsprofil	60
4.6.4 Richtige Einstellung der Aktiv-Sitzmöbel	61
4.6.5 Aktiv-Sitzmöbel für Kinder	62
4.6.6 Das Anforderungsprofil	62
4.6.7 Lernkontrolle	63
4.7 Der Mehrzweckstuhl	64
4.7.1 Die Bedeutung	64

4.7.2 Das Anforderungsprofil	64
4.7.3 Lernkontrolle	65
4.8 Der Gamingstuhl	66
4.8.1 Die Bedeutung	66
4.8.2 Das Anforderungsprofil	66
4.8.3 Lernkontrolle	67

5. Schwerpunktthema: Mobilität 70

5.1 Das rückenfreundliche Fahrrad	70
5.1.1 Radfahren – die gesundheitsförderliche Aktivität	70
5.1.2 Das Anforderungsprofil	71
5.1.3 Zusätzliches Anforderungsprofil	73
5.2 Der Fahrradgriff	74
5.2.1 Die Bedeutung	74
5.2.2 Das Anforderungsprofil	74
5.3 Die Fahrradpedale	75
5.3.1 Die Bedeutung	75
5.3.2 Das Anforderungsprofil	75
5.4 Der Fahrradsattel	76
5.4.1 Die Bedeutung	76
5.4.2 Das Anforderungsprofil	76
5.5 Der Fahrradrückspiegel	77
5.5.1 Die Bedeutung	77
5.5.2 Das Anforderungsprofil	77
5.6 Die Fahrrad-Einstellhilfe	78
5.6.1 Die Bedeutung	78
5.6.2 Bike fitting Scanner im Fachhandel	78
5.6.3 Das Anforderungsprofil	78
5.6.4 Fitting Box	78
5.6.5 Das Anforderungsprofil	79
5.6.6 RichtigRadfahren.de	79
5.6.7 Das Anforderungsprofil	79
5.7 Der Fahrradricksack	80
5.7.1 Die Bedeutung	80
5.7.2 Das Anforderungsprofil	81
5.7.3 Lernkontrolle	82
5.8 Der Pkw-Sitz/Sitz im leichten Nutzfahrzeug	84
5.8.1 Die Bedeutung	84
5.8.2 Das Anforderungsprofil	84
5.8.3 Die richtige Einstellung des Pkw-Sitzes	87
5.8.4 Lernkontrolle	89

5.9 Der Sitz für mobile Arbeitsmaschinen	90
5.9.1 Die Bedeutung	90
5.9.2 Das Anforderungsprofil	90
5.9.3 Lernkontrolle	92
5.10 Der Auto-Kindersitz	93
5.10.1 Die Bedeutung	93
5.10.2 Das Anforderungsprofil	94
5.10.3 Richtige Einstellung des Auto-Kindersitzes	95
5.10.4 Lernkontrolle	97
5.11 Der Reha-Autositz für Kinder, Jugendliche und Erwachsene	98
5.11.1 Die Bedeutung	98
5.11.2 Das Anforderungsprofil	98
5.11.3 Lernkontrolle	99
5.12 Das Autositz-Massagesystem	100
5.12.1 Die Bedeutung	100
5.12.2 Das Anforderungsprofil	101
5.12.3 Lernkontrolle	102

6. Schwerpunktthema: Stehen und Gehen

104

6.1 Stehen – Belastungen und Chancen	104
6.1.1 Beeinträchtigung der Gesundheit durch monotones Stehen	104
6.1.2 Tipps zur Entlastung monotoner Stehhaltungen	104
6.1.3 Lernkontrolle	105
6.1.4 Das fußgerechte Schuhwerk	106
6.1.5 Das Anforderungsprofil	106
6.1.6 Lernkontrolle	108
6.2 Der Aktivschuh	109
6.2.1 Die Bedeutung	109
6.2.2 Das Anforderungsprofil	109
6.2.3 Lernkontrolle	110
6.3 Der Dämpfungsschuh	111
6.3.1 Die Bedeutung	111
6.3.2 Das Anforderungsprofil	111
6.3.3 Lernkontrolle	112
6.4 Die Clogs/Sandalen/Pantoletten	113
6.4.1 Die Bedeutung	113
6.4.2 Das Anforderungsprofil	113
6.4.3 Lernkontrolle	114
6.5 Der Kinderschuh	114
6.5.1 Die Bedeutung	114
6.5.2 Das Anforderungsprofil	115
6.5.3 Lernkontrolle	116

6.6 Der Sicherheitsschuh	117
6.6.1 Die Bedeutung	117
6.6.2 Das Anforderungsprofil	118
6.6.3 Lernkontrolle	119
6.7 Der Entlastungsschuh	120
6.7.1 Die Bedeutung	120
6.7.2 Das Anforderungsprofil	121
6.7.3 Lernkontrolle	122
6.8 Der Rollator	123
6.8.1 Die Bedeutung	123
6.8.2 Das Anforderungsprofil	124
6.8.3 Lernkontrolle	125
6.9 Die Steh- und Gehhilfe im klinischen Einsatz	126
6.9.1 Die Bedeutung	126
6.9.2 Das Anforderungsprofil	126
6.9.3 Lernkontrolle	128
6.10 Die Treppensteighilfe	128
6.10.1 Die Bedeutung	128
6.10.2 Das Anforderungsprofil	129
6.10.3 Lernkontrolle	129

7. Schwerpunktthema: Bücken und Heben

132

7.1 Bücken und Heben als Belastung	132
7.1.1 Beeinträchtigung der Gesundheit durch häufiges Bücken und Heben	132
7.1.2 Bandscheiben- und gelenkschonende Bück- und Hebetekniken	132
7.1.3 Die Lastenhandhabungsverordnung	134
7.1.4 Lernkontrolle	136
7.2 Der Hubtisch und das mobile Liftsystem	137
7.2.1 Die Bedeutung	137
7.2.2 Das Anforderungsprofil für den Hubtisch	137
7.2.3 Das Anforderungsprofil für das mobile Liftsystem	138
7.2.4 Lernkontrolle	139
7.3 Das Lastenhebesystem	140
7.3.1 Die Bedeutung	140
7.3.2 Unterschiedliche technische Lösungen für Lastenhebesysteme	140
7.3.3 Das Anforderungsprofil	140
7.3.4 Lernkontrolle	141
7.4 Das Exoskelette	142
7.4.1 Die Bedeutung	142
7.4.2 Das Anforderungsprofil	143
7.4.3 Lernkontrolle	144

8. Schwerpunktthema: Produkte für Heim und Garten

146

8.1 Die Arbeitsgeräte	146
8.1.1 Die Bedeutung	146
8.1.2 Das Anforderungsprofil	146
8.2 Der Elektrorasentrimmer	147
8.2.1 Die Bedeutung	147
8.2.2 Das Anforderungsprofil	147
8.2.3 Lernkontrolle	149
8.3 Die Elektroheckenschere	150
8.3.1 Die Bedeutung	150
8.3.2 Das Anforderungsprofil	150
8.3.3 Lernkontrolle	151
8.4 Der Rasentrimmer (Kabel oder Batterie)	152
8.4.1 Die Bedeutung	152
8.4.2 Das Anforderungsprofil	152
8.4.3 Lernkontrolle	153
8.5 Der Akku-Bohrschrauber	154
8.5.1 Die Bedeutung	154
8.5.2 Das Anforderungsprofil	154
8.5.3 Lernkontrolle	155
8.6 Der Schraubendreher	156
8.6.1 Die Bedeutung	156
8.6.2 Das Anforderungsprofil	156
8.6.3 Lernkontrolle	158
8.7 Die Zange	158
8.7.1 Die Bedeutung	158
8.7.2 Das Anforderungsprofil	159
8.7.3 Lernkontrolle	160
8.8 Der Werkzeugkoffer	160
8.8.1 Die Bedeutung	160
8.8.2 Anforderungskriterien	161
8.8.3 Lernkontrolle	162

9. Schwerpunktthema: Liegen

164

9.1 Das rückengerechte Bettsystem	164
9.1.1 Die Bedeutung	164
9.1.2 Das Anforderungsprofil	168
9.1.3 Die spezielle Matratze und Unterfederung – Airline-System	170
9.1.4 Empfehlungen zum Kauf eines Bettes	170
9.1.5 Lernkontrolle	171

9.2 Das Kopfkissen/Nackenstützkissen	172
9.2.1 Die Bedeutung	172
9.2.2 Das Anforderungsprofil	172
9.2.3 Empfehlungen zum Kauf eines Kopf-/Nackenstützkissens	172
9.2.4 Lernkontrolle	173
9.3 Die Bettdecke	173
9.3.1 Die Bedeutung	173
9.3.2 Das Anforderungsprofil	174
9.3.3 Lernkontrolle	174
9.4 Die Kinder-Matratze	175
9.4.1 Die Bedeutung	175
9.4.2 Das Anforderungsprofil	175
9.4.3 Die spezielle Kinder-Matratze – Airline-System	176
9.4.4 Lernkontrolle	176
9.5 Das Pflegebett	177
9.5.1 Die Bedeutung	177
9.5.2 Das Anforderungsprofil	180
9.5.3 Lernkontrolle	181

10. Schwerpunktthema: Ergonomie im Büro

184

10.1 Wandel der Büroarbeit	184
10.2 Der Stuhl für das Büro	185
10.2.1 Die Bedeutung	185
10.2.2 Unterschiedliche Typen von Bürostühlen	185
10.2.3 Der Standard-Bürostuhl	186
10.2.4 Das Anforderungsprofil	186
10.3 Der Aktiv-Bürostuhl	188
10.3.1 Das Anforderungsprofil	188
10.4 Der Aktiv-Stuhl	189
10.4.1 Das Anforderungsprofil	190
10.4.2 Lernkontrolle	191
10.5 Der höhenverstellbare Büroarbeitsstisch	193
10.5.1 Die Bedeutung	193
10.5.2 Das Anforderungsprofil	193
10.5.3 Lernkontrolle	194
10.6 Die Unterarmauflage	195
10.6.1 Die Bedeutung	195
10.6.2 Das Anforderungsprofil	195
10.6.3 Lernkontrolle	196
10.7 Die spezielle Bodenmatte – Bewegtes Stehen	196
10.7.1 Die Bedeutung	196

10.7.2 Das Anforderungsprofil	197
10.7.3 Lernkontrolle	197
10.8.1 Die Bedeutung	198
10.8.2 Das Anforderungsprofil	199
10.8.3 Lernkontrolle	199
10.9 Das Konzept für eine bewegungsfördernde und damit rückenfreundliche Gestaltung von Konferenz- und Meetingräumen	200
10.9.1 Zwei Lösungsansätze	200
10.9.2 Das Anforderungsprofil High Desk Chair	201
10.9.3 Das Anforderungsprofil Konferenztisch	202
10.9.4 Das Anforderungsprofil Mobile Stellwand	203
10.9.5 Das Anforderungsprofil Medienstation	203
10.9.6 Lernkontrolle	204
10.10 Das Konzept für einen rückenfreundlichen und bewegungsfördernden Bildschirmarbeitsplatz – Active Office	205
10.10.1 Kurzbeschreibung des Konzepts	205
10.10.2 Das Anforderungsprofil	206
10.10.3 Lernkontrolle	207
10.11 Das Eingabegerät	208
10.11.1 Das „Repetitive Strain Injury“ (RSI) als typisches Beschwerdebild im Zusammenhang mit Eingabegeräten	208
10.11.2 Lernkontrolle	212
10.11.3 Die Tastatur und ihre Bedeutung	213
10.11.4 Bautypen von Tastaturen	213
10.11.5 Das Anforderungsprofil	214
10.11.6 Lernkontrolle	216
10.11.7 Die Computermaus und ihre Bedeutung	217
10.11.8 Bautypen von Computermäusen	217
10.11.9 Das Anforderungsprofil	220
10.11.10 Lernkontrolle	221
10.12 Die Bürobeleuchtung	222
10.12.1 Die Bedeutung	222
10.12.2 Das Anforderungsprofil	222
10.12.3 Lernkontrolle	224

11. Schwerpunktthema: Arbeitsplatzkonzepte und Produkte im gewerblichen Umfeld

226

11.1 Der systemergonomische Ansatz	226
11.1.1 Einleitung	226
11.1.2 Besondere Anforderungen an gewerbliche Arbeitsplätze	226
11.1.3 Von der klassischen, produktspezifischen Ergonomie zur System-Ergonomie	227

11.1.4 Vorteile	228
11.2 Vorstellung der Einzelkomponenten	228
11.2.1 Die Bedeutung	228
11.2.2 Das Anforderungsprofil	229
11.3 Der Steh-Sitz für gewerbliche Arbeitsplätze	231
11.3.1 Die Bedeutung	231
11.3.2 Das Anforderungsprofil	231
11.4 Das Arbeitstischsystem für gewerbliche Arbeitsplätze	231
11.4.1 Die Bedeutung	231
11.4.2 Das Anforderungsprofil	232
11.5 Das Beleuchtungssystem für gewerbliche Arbeitsplätze	233
11.5.1 Die Bedeutung	233
11.5.2 Das Anforderungsprofil	234
11.5.3 Lernkontrolle	235
11.6 Die Lupenbrille	235
11.6.1 Die Bedeutung	235
11.6.2 Das Anforderungsprofil	235
11.6.3 Lernkontrolle	236
11.7 Das Palettenumreifungssystem	237
11.7.1 Die Bedeutung	237
11.7.2 Das Anforderungsprofil	237
11.7.3 Lernkontrolle	238

12. Schwerpunktthema: Produkte für Kinder und Jugendliche **240**

12.1 Sitz- und Schreibtischmöbel	240
12.1.1 Die Bedeutung	240
12.1.2 Das Anforderungsprofil	242
12.1.3 Lernkontrolle	246
12.2 Tragesysteme in Kindergarten, Schule und Universität	247
12.2.1 Die Bedeutung vom Schulranzen/Schulrucksack	247
12.2.2 Die Bedeutung eines Kindergarten- und Vorschulrucksacks	249
12.2.3 Die Bedeutung vom Studentenrucksack	249
12.2.4 Das Anforderungsprofil der Tragesysteme im allgemeinen	249
12.2.5 Lernkontrolle	253
12.3 Die rückengerechte Komforttrage für Babys	254
12.3.1 Anpassung an Kind und Träger	254
12.3.2 Das Anforderungsprofil	255
12.3.3 Lernkontrolle	257
12.4 Die rückengerechte Hüftsitztrage	257
12.4.1 Die Bedeutung	257
12.4.2 Das Anforderungsprofil	257

12.5 Der Kinderwagen und Buggy	259
12.5.1 Einführung zur Anschaffung eines Kinderwagens und Buggys	259
12.5.2 Das Anforderungsprofil	260
12.6 Die Babywippe	261
12.6.1 Die Bedeutung	261
12.6.2 Das Anforderungsprofil	262
12.6.3 Lernkontrolle	263

13. Schwerpunktthema: Sport- und Trainingsgeräte **266**

13.1 Die Gymnastikmatte	266
13.1.1 Die Bedeutung	266
13.1.2 Das Anforderungsprofil	266
13.1.3 Lernkontrolle	267
13.2 Der Bodenbelag für Functional Training	268
13.2.1 Die Bedeutung	268
13.2.2 Das Anforderungsprofil	268
13.2.3 Lernkontrolle	269
13.3 Übungsgeräte schaffen instabile Unterlagen	270
13.3.1 Die Bedeutung	270
13.3.2 Argumente für den Einsatz von instabilen Unterlagen in der Haltungs- und Bewegungsschulung	270
13.3.3 Anforderungskriterien	271
13.3.4 Lernkontrolle	272
13.4 Der Schwingstab – Sport- und Trainingsgerät für propriozeptives und rumpfstabilisierendes Training	272
13.4.1 Die Bedeutung	272
13.4.2 Einsatz und Wirkungen eines schwingenden Muskel-Trainingsgerätes	274
13.4.3 Das Anforderungsprofil	274
13.4.4 Lernkontrolle	275
13.5 Der Handtrainer mit Anleitung für das Stabilisationstraining	276
13.5.1 Einführung in das Thema	276
13.5.2 Das Anforderungsprofil	277
13.5.3 Lernkontrolle	277
13.6 Die flüssigkeitsgefüllte Trainings- und Therapieröhre	278
13.6.1 Einführung in das Thema	278
13.6.2 Das Anforderungsprofil	278
13.6.3 Lernkontrolle	279
13.7 Der Gymnastikball zur Unterstützung eines sensomotorischen Haltungs- und Bewegungstrainings	280
13.7.1 Die Bedeutung	280
13.7.2 Platzsicherheit des Gymnastikballs	280

13.7.3 Das Anforderungsprofil	280
13.7.4 Lernkontrolle	281
13.8 Der Gymnastikball mit besonderer elastischer Eigenschaft	282
13.8.1 Einführung in das Thema	282
13.8.2 Das Anforderungsprofil	282
13.8.3 Lernkontrolle	283
13.9 Der Pendelball – Variation des Gymnastikballs	283
13.9.1 Die Vorteile des Pendelballs	283
13.9.2 Das Anforderungsprofil	284
13.9.3 Lernkontrolle	284
13.10 Das Minitrampolin	285
13.10.1 Die Bedeutung	285
13.10.2 Das Anforderungsprofil	286
13.10.3 Lernkontrolle	287
13.11 Die Hilfsmittel für Faszientraining	288
13.11.1 Erläuterungen zum Faszientraining	288
13.11.2 Hilfsmittel zur Eigenmassage der Faszien	289
13.11.3 Das Anforderungsprofil	290
13.11.4 Lernkontrolle	290
13.12 Der Faszientrainer zur Triggerpunkt- und Faszienbehandlung in der betrieblichen Gesundheitsförderung	291
13.12.1 Erläuterungen zum Faszientrainer	291
13.12.2 Das Anforderungsprofil	292
13.12.3 Lernkontrolle	293
13.13 Die Vibrationsrolle	293
13.13.1 Die Bedeutung	293
13.13.2 Das Anforderungsprofil	294
13.13.3 Lernkontrolle	295
13.14 Das Online-Trainingsprogramm	296
13.14.1 Die Bedeutung	296
13.14.2 Das Anforderungsprofil	296
13.14.3 Lernkontrolle	297

14. Literatur **300**

14.1 Literatur-Ergänzung	301
14.2 Literatur-Ergänzung Büro-Ergonomie	302

15. Lösungen der Lernkontrollen **306**

Anhang 1 <i>Sitzen Sie rückenfreundlich?</i>	313
Anhang 2 <i>Rückenfreundlich Radfahren: So bleibst du gesund und fit!</i>	315
Anhang 3 <i>Sitzen Sie rückenfreundlich auf Ihrem Fahrrad?</i>	317
Anhang 4 <i>Autofahren ohne Rückenschmerzen: Die besten Tipps und Tricks</i>	319
Anhang 5 <i>Stehen Sie rückenfreundlich?</i>	323
Anhang 6 <i>Fußgymnastik</i>	325
Anhang 7 <i>Fachbeiträge zum Thema Fußgerechtes Schuhwerk / Fuß und Schuh aus orthopädischer Sicht</i>	329
Anhang 8 <i>Bücken Sie sich rückenfreundlich?</i>	337
Anhang 9 <i>Heben Sie Gegenstände rückenfreundlich?</i>	339
Anhang 10 <i>Zehn Tipps für das rückengerechte und gelenkschonende Heben und Tragen</i>	341
Anhang 11 <i>Liegen Sie rückengerecht in Ihrem Bett?</i>	343
Anhang 12 <i>Allgemeine Tipps und Hilfen für das rücken- und gelenkschonende Arbeiten in der Alten- und Krankenpflege</i>	345
Anhang 13 <i>Ergänzung zum Schwerpunktthema: Ergonomie im Büro</i>	355
Anhang 14 <i>Konzept für eine bewegungsfördernde und damit rückenfreundliche Gestaltung von Konferenz- und Meetingräumen</i>	383
Anhang 15 <i>Top Ten der Mattenübungen für Einsteiger</i>	387
Anhang 16 <i>Top Ten der Therabandgymnastik</i>	389
Anhang 17 <i>Top Ten der Turnstabgymnastik</i>	391

Vorwort

Liebe Lehrgangsteilnehmerin, lieber Lehrgangsteilnehmer,

Sie bieten im Rahmen des Gesundheitswesens Dienstleistungen an, die dazu beitragen, Rückenschmerzen zu verbessern beziehungsweise gar nicht erst entstehen zu lassen. Das ist eine sehr komplexe Aufgabenstellung, die eine interdisziplinäre Betrachtung zwingend erforderlich macht.

Allein die bisher in Medizin und Therapie überwiegend angewandte Verhaltensprävention muss durch unverzichtbare Begleitmaßnahmen der Verhältnisprävention ergänzt werden, da auf Dauer sonst kein Erfolg erzielt werden kann. Verhalten ist immer an ein Umfeld gebunden und wird von diesem beeinflusst. Lässt sich also empfohlenes, erlerntes Verhalten nicht umsetzen, weil das Umfeld, also die Gegenstände und Produkte nicht „stimmen“, so gerät es leicht in Vergessenheit.

Wissen ist Macht - Macht im Sinne von Können - und der Beweis für Können ist das Tun. Wer also mehr weiß, mehr kann und das auch umsetzt, beweist Kompetenz und gewinnt Vertrauen und Glaubwürdigkeit. Ihre Aufgabe ist es, weitere Gesundheitsressourcen

für Ihre Klienten zu schaffen. Das medizinische und therapeutische Fachwissen ist Ihnen geläufig. Deshalb ist das Ziel dieses Fernlehrgangs, Ihr Wissen auf einem speziellen Gebiet um einen zusätzlichen Bereich zu erweitern: Das Modul der Verhältnisprävention als weiteren Baustein Ihrer täglichen Arbeit.

Dabei geht es konkret um die ergonomischen Anforderungen an die normalen Alltagsprodukte und Nutzungsgegenstände des täglichen Wohn-, Arbeits- und Freizeitumfeldes - hier sowohl erstmalig im interdisziplinären Konsens definiert und zusammengefasst als auch durch entsprechende Studien in seiner Effektivität nachgewiesen.

Sie sollen als Ziel Ihren Klienten neben einer erfolgreichen Therapie, Empfehlungen für die Gestaltung eines rückengerechten Alltags geben können. Dazu soll dieser interdisziplinäre, aktuelle und verständlich aufbereitete Lehrgang dienen.

Sie steigern mithilfe dieses Lehrgangs also sowohl die Klientenzufriedenheit als auch die Qualität Ihrer Arbeit, weil Sie Ihre Kompetenzen erweitern.

Ihre AGR - Aktion Gesunder Rücken e. V.



Staatliche Zulassung

Der Fernlehrgang ist unter der Nummer 7192910 durch die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) zugelassen. Die ZFU ist die zuständige Behörde im Sinne des Gesetzes zum Schutz der Teilnehmer am Fernunterricht.

Für Sie als Teilnehmer bedeutet dies, dass der Fernlehrgang kontinuierlich nach den strengen staatlichen Kriterien geprüft wird. Dies gibt Ihnen die Sicherheit, eine qualitativ hochwertige Fortbildung zu absolvieren.



1. Einführung

1. Einführung

1.1 Die Idee der AGR

Weil die Ursachen von Rückenschmerzen vielschichtig sind, ist eine ganzheitliche, interdisziplinäre Betrachtungsweise des Problems geboten. Hierüber herrscht Einigkeit unter den Fachleuten. Ebenso vielschichtig wie die Ursachen von Rückenschmerzen müssen deshalb auch die Lösungsansätze sein. Dadurch wird eine Einbindung von industriellem Know-how in das interdisziplinäre Zusammenwirken nicht nur sinnvoll, sondern sogar unverzichtbar.

Diese Erkenntnis führte zur Gründung der Aktion Gesunder Rücken e. V., kurz AGR. Aus einer interdisziplinären Kooperation entwickelte sich seit Gründung der AGR ein umfassendes Integrationsangebot mit dem Ziel, fachliche Gesamtkompetenz zu stärken und damit dem »Volksleiden« Rückenschmerz wirksam entgegenzutreten. Für die Aufgabe der interdisziplinären Vernetzung stehen der AGR und ihren Partnern höchst professionelle Instrumentarien zur Verfügung. Über allem steht der Leitsatz »Viele Rückenschmerzen lassen sich vermeiden«.

Der Verein wird unterstützt und nutzt das Wissen der medizinischen Fachwelt ebenso wie das diverser kompetenter Industrieunternehmen. Speziell deren Forschungs- und Entwicklungsabteilungen verfügen über umfassende Kenntnisse im Bereich rückengerechter Alltagshilfen (Produkte), da sie sich seit Jahrzehnten intensiv mit dieser Thematik beschäftigen.

Die AGR arbeitet eng mit Ärzten, Therapeuten, Rückenschulen, Krankenkassen und Verbänden zusammen, um dem »Volksleiden« Rückenschmerz entgegenzutreten. Das daraus gewonnene Wissen beeinflusst und optimiert industrielle Produktneubeziehungsweise Weiterentwicklungen und dient gleichzeitig der neutralen Aufklärung von Patienten und Verbrauchern. Somit entstehen grundsätzliche, interdisziplinär erarbeitete Anforderungskriterien für rückengerechte Produkte. Die Erfüllung dieser Kriterien führt nach Prüfung durch medizinische und sportwissenschaftliche Experten zur Vergabe des AGR-Gütesiegels. So gekennzeichnete Hilfsmittel sind unbestritten präventiv wirksam und mitent-

»So werden geprüfte und für rückengerecht befundene Produkte gekennzeichnet«.



scheidend für eine erfolgreiche Therapie und Prävention.

Um jeglichen Missbrauch auszuschließen, unterliegt das Gütesiegel der AGR zudem strengen juristischen Anforderungen. So muss sich beispielsweise jeder Hersteller, dessen Produkt oder Produkte erfolgreich das Prüfungsverfahren durchlaufen haben, vertraglich verpflichten, das Gütesiegel ausschließlich diesem Produkt zuzuordnen. Dazu ist eine genaue Produktkennzeichnung erforderlich. Das Gütesiegel wird zudem nicht auf Dauer erteilt, sondern hat grundsätzlich eine zeitlich begrenzte Gültigkeit. Der Hersteller muss jede Produktveränderung konstruktiver Art der AGR melden. Bei »nicht unwesentlichen« Veränderungen ist eine Nachprüfung erforderlich, andernfalls verliert das Gütesiegel seine Gültigkeit. Das gilt ebenso, wenn neueste medizinisch wissenschaftliche Erkenntnisse die Anforderungen, die an ein Produkt gestellt werden, verändern oder beeinflussen. Zuwiderhandlungen seitens der Hersteller führen zu Vertragsstrafen und zum Entzug des Gütesiegels.

Vereinszweck ist die Förderung der Forschung über die Vermeidung von Rückenschmerzen und die Verbreitung der Erkenntnisse aus diesen Forschungsbestrebungen mit dem Ziel, damit einen Beitrag zur Bekämpfung des »Volksleidens« Rückenschmerz zu leisten.

(Quelle: § 2 der Satzung AGR e. V.)

1.2 Das Konzept der AGR

Hochspezialisierte Industriebetriebe verfügen über potente Entwicklungsabteilungen mit tiefgehendem Forschungswissen, dessen Ausmaß der medizinischen Fachwelt kaum bekannt ist und das vor allem

selten zur Verfügung steht. Andererseits formuliert die medizinische Fachwelt berechnete Ansprüche, die oftmals der Industrie überhaupt nicht zur Kenntnis gelangen. Dadurch findet kaum Kommunikation zwischen beiden »Welten« statt, obwohl sie voneinander profitieren sollten.

1.3 Der Nutzen des Lehrgangs

Sie ziehen den größten Nutzen aus dieser Weiterbildung, wenn Sie das neu erworbene Wissen angemessen in Ihrer täglichen Arbeit einsetzen. Dies geschieht dadurch, dass Sie Ihre Beratungsleistung automatisch mit dem Gelernten anreichern. Ihren Klienten bieten Sie dadurch einen Zusatznutzen, mit dem Sie sich von Mitbewerbern abgrenzen können. Der Nutzen kann auch ganz konkret durch die gesondert zu berechnende Zusatzleistung »Beratung rückengerechte Verhältnisprävention« erfolgen. Bieten Sie diese Dienstleistung Interessierten in Form von Vorträgen oder individuellen Präventionsberatungen an.



BEISPIEL | AKTIONSWOCHE: ERGONOMISCHE BÜRODREHSTÜHLE

In Ihrer Praxis, im Wartezimmer oder im Foyer stehen drei unterschiedliche Bürodrehstühle, die Sie sich für eine Woche vom örtlichen Fachhandel kostenlos zur Verfügung stellen lassen. Die Eigenschaften und Besonderheiten der Produktlösungen stellen Sie vergrößert auf mindestens DIN A3-Blättern bereit und hängen sie auf, sodass die Informationen ohne Lesebrille für alle leicht lesbar sind. Passend dazu gibt es ein Quiz. Dafür bereiten Sie auf DIN A5-Größe 3 Fragen zum »ergonomischen Stuhl« vor und stellen als Gewinn beispielsweise eine kostenlose Massage in Aussicht. Aus den richtigen Antworten werden 1 bis 3 Gewinner gezogen.

1.4 Fachkunde

Wenn Sie sich das Wissen aus dem Fernlehrgang aneignen, sind Sie in der Lage, fachkundig und zuverlässig zu beraten, denn Sie erhalten mit dem Zertifikat die fachliche Voraussetzung dafür. Dies ist eine Chance. Pflegen Sie deshalb Ihr einmal erworbenes Wissen.

Die Aufgabe:
Ursachen von Rückenproblemen
wirksam entgegentreten



Ein permanenter interdisziplinärer Wissensaustausch zwischen Industrie und medizinischer Fachwelt ist dafür unverzichtbar. Aber auch der Wissenstransfer zwischen unterschiedlichen medizinischen Fachrichtungen ist dringend geboten. Das Fundament dieses Lehrgangs ist somit die Vermittlung interdisziplinären Fachwissens. Die AGR fördert fachübergreifende Aktivitäten, Entwicklungen und Kompetenzzuwachs, sowohl in unterschiedlichen medizinischen Fachbereichen als auch im industriellen Sektor.

Das wird möglich durch die enge Zusammenarbeit mit Ärzten, Therapeuten, Rückenschulen, Krankenkassen und Verbänden. Auf diesem Feld ist die AGR seit Jahren tätig und verfügt über ausgezeichnete, zum Teil sehr intensive Kontakte. So ist zum Beispiel die aktive Mitarbeit der AGR in diversen medizinischen Fachverbänden bundesweit bekannt und dient diesem Ziel ebenso wie die intensiven Kontakte zu industriellen Forschungsabteilungen. Die Summe dieses multidisziplinären Wissens ist ein wertvoller Baustein für Ihre Arbeit und erweitert Ihre Möglichkeiten, sich für mehr Rückengesundheit einzusetzen.

BEDEUTUNG FÜR IHRE ARBEIT

Sie haben eine Zugriffsmöglichkeit auf interdisziplinäres Fachwissen und das daraus resultierende Dienstleistungsangebot der AGR. Sie können mit Ihrem Beitrag die Weiterentwicklung von rückengerechten Alltagshilfen für Patienten und Verbraucher beeinflussen. Gemeinsam mit Ihnen können wir Prävention und Therapie effektiv fördern!

1.5 Referenzen

Der Fernlehrgang »Von der Verhaltens- zur Verhältnisprävention« wurde von einem interdisziplinären Autorenteam verfasst. Hierzu zählen:

- » Ulrich Kuhnt, Leiter des Autorenteam
- » Anne-Marie Glowienka, Autorin

Ulrich Kuhnt



Seit 1990 leitet Ulrich Kuhnt als Sportpädagoge die Rückenschule Hannover. Mit seinem 20 Bewegungsfachkräfte umfassenden Referententeam veranstaltet er jährlich über 200 Rückenschulkurse in der Region Hannover und betreut derzeit bundesweit zahlreiche Betriebe und Behörden auf dem Gebiet der betrieblichen Gesundheitsförderung. Zu seinen wichtigsten Auftraggebern zählen die Unternehmen Deutsche Bank AG, Deutsche Post AG und Continental AG. Das weit verbreitete und praxiserprobte „Drei-Stufen-Modell“ der präventiven Rückenschule veröffentlichte Ulrich Kuhnt als Schulungsordner für den Bundesverband deutscher Rückenschulen (BdR) e. V. In diesem Verband ist er langjährig Vorstandsmitglied. Von Anfang an unterstützte Herr Kuhnt tatkräftig die erfolgreiche Entwicklung der „Neuen Rückenschule“ der „Konföderation der deutschen Rückenschulen“ (KddR). Durch seine Mitarbeit gelang der Konföderation 2006

das von den gesetzlichen Krankenkassen anerkannte Curriculum zur Fortbildung von Rückenschullehrern aufzustellen. 2011 erschien unter seiner Mitherausgeberschaft das KddR-Manual „Neue Rückenschule“ und das BdR-Manual „Rückengesundheit in der Arbeitswelt“. Beide Bücher erschienen im Elsevier-Verlag. Als Autor und Redaktionsmitglied für die Fachzeitschrift „Die Säule“ veröffentlichte er mehrere Artikel für die Praxis der Rückenschullehrer. Sein neuestes Buch „Das Rückenbuch für Faule“ veröffentlichte Ulrich Kuhnt 2022 im Trias-Verlag. Seit 2022 koordiniert er gemeinsam mit Günter Lehmann die Kommission zur Aktualisierung des BdR-Curriculums zur Fortbildung von Rückenschullehrern.

Die Verhältnisprävention ist für Herrn Kuhnt ein unverzichtbarer Baustein in allen Präventionsmaßnahmen zur Förderung der Rückengesundheit. Rückenschullehrer müssen nach seiner Ansicht kompetente Berater in der rückenspezifischen Verhältnisprävention sein, zum Beispiel zur Optimierung der Büro- und Homeofficeergonomie oder bei der Umsetzung der Lastenhandhabungsverordnung. Ebenso erwarten die Teilnehmenden in Rückenschulkursen individuelle Tipps und Hinweise für die ergonomische Gestaltung des persönlichen Umfelds, einschließlich Autositz, Bettsystem, Fahrrad und Schuhe.

Kontakt:

Ulrich Kuhnt | Rückenschule Hannover
Metzer Str. 33 | 30559 Hannover
kuhnt@ulrich-kuhnt.de
www.ulrich-kuhnt.de

Anne-Marie Glowienka



Anne-Marie Glowienka ist Geschäftsführerin der Firma hochForm-Gesundheits- und Demografiemanagement und seit 1995 selbstständig als Beraterin, Prozessbegleiterin, Trainerin und Coach bundesweit tätig. Sie ist Expertin für die Themen Betriebliches

Gesundheitsmanagement, gesunde und attraktive Arbeitswelten, Arbeitsbewältigungs-Coaching, Ergonomie, gesund führen und Resilienz. Zu diesen Themen bietet sie als autorisierte Prozessberaterin eine umfassende Beratung, Konzepterstellung und die Umsetzung von individuellen, maßgeschneiderten Lösungen bis hin zur Erfolgskontrolle für Unternehmen an. So hat sie u. a. auch eine Studie über Arbeitstätigkeiten und Belastungen von Erziehern, ein Buch und ein Kartenset zum Thema Gesund und fit im Home-& Office, sowie ein Konzept inklusive Handlungshilfen zum Thema Ausbildung von ErgoScouts veröffentlicht. Darüber hinaus ist Anne-Marie Glowienka selbst seit vielen Jahren AGR-Expertin für Ergonomie und Rückengesundheit.

Sie unterstützt die AGR bereits seit 2017 im Autorenteam mit fachlichem Input rund um das Thema „ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen“

und ist für die Prüfung der Lösungsbögen verantwortlich. Sie sorgt für die arbeitswissenschaftliche und arbeitsschutzrechtliche Korrektheit der Ausbildungsinhalte. Besonders liegt ihr die kontinuierliche Verbesserung der Ausbildung unter Einbeziehung der sich ständig verändernden Marktbedürfnisse und neuer gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse am Herzen. 2021 konnten wir Frau Glowienka zusätzlich auch als Referentin für unsere Online Seminare gewinnen. Diese Seminare sind stets gut besucht und erhalten von den Teilnehmern Bestnoten.

Kontakt:

Anne-Marie Glowienka | hochForm
Gesundheits- und Demografiemanagement
Jasminweg 23 | 27801 Dötlingen
info@annemarie-glowienka.de
www.annemarie-glowienka.de

Das Autorenteam wird von folgenden interdisziplinären Co-Autoren und fachlichen Beratern unterstützt:

Dr. phil. Dieter Breithecker



Sport- und Bewegungswissenschaftler, Experte für Verhältnis-/Verhaltensprävention, Gesunderhaltung, Ergonomie und Raum

Christian Terstappen



Physiotherapeut - PHYSIO TERSTAPPEN – Betriebliche Gesundheitsförderung, Ergonomie- und Physio-Coaching

Andreas Sperber



Physiotherapeut mit eigener Praxis im Schwarzwald. Schwerpunkt Manuelle Therapie, Gesundheitsförderung, Sportrehabilitation. Referent für Manuelle Therapie beim ZÄN (Zentralverband der Ärzte für Naturheilverfahren) und der DAEM (Deutsche Akademie für Ernährungsmedizin) im Bereich der Gesundheitsmotivation. Lehrkraft IHK im Bereich der Ergonomie.

Dr. phil. Heike Streicher



Sportwissenschaftlerin an der Sportwissenschaftliche Fakultät der Universität Leipzig im Institut für Gesundheitssport und Public Health

Martin Vierl



Medizinischer Experte

1.6 Wegweiser

„Diese Symbole werden Sie durch den Lehrgang begleiten und besondere Textstellen markieren“

Hier eine kurze Erklärung der Symbole:



Zusammenfassung

Zusammenfassung »Mindestanforderungen« oder »Auflistungen«



Wissen

Hintergrundwissen/Wissensvermittlung



Lernkontrolle

Lernkontrolle



Tipp

Empfehlung, Tipp



Beispiel

Beispiele, Umsetzung aus der Praxis



Wichtige Info

Wichtige Informationen zum Thema



Fazit

Fazit, Schlussbemerkung



2. Ablauf und Organisation des Fernlehrgangs

2. Ablauf und Organisation des Fernlehrgangs

2.1 Ziele

Sie werden

- » die wichtigsten Aspekte der Körperhaltungen Sitzen, Stehen und Liegen und der Körperbewegungen Aufstehen, Hinsetzen, Bücken, Heben, Tragen und Absetzen erfahren.
- » die Aussagen zur Verhaltensprävention auf die wichtigsten Aspekte der Verhältnisprävention übertragen können.
- » die Kriterien für rückengerechte Produkte aus den unterschiedlichen Lebensbereichen kennenlernen.
- » individuelle Beratungen zur Verhältnisprävention in den gesundheitsorientierten Angeboten durchführen können.
- » im Rahmen der „Arbeitsstättenverordnung“ und der „Lastenhandhabungsverordnung“ rückengerechte Produkte empfehlen können.

2.2 Inhalte

2.2.1 Verhaltensprävention

Zur Lehrgangskomponente Verhaltensprävention gehören folgende Inhalte:

- » Beschreibung der Körperhaltungen Sitzen, Stehen und Liegen und der Körperbewegungen Aufstehen, Hinsetzen und Bücken, Heben, Tragen und Absetzen
- » Hinweise zum rückenfreundlichen Bewegungsverhalten
- » Hinweise zur Förderung der allgemeinen, körperlichen Aktivität, wie zum Beispiel Radfahren und Gartenarbeit

- » Spezielle Gymnastikprogramme, zum Beispiel Fitballgymnastik
- » Fragebögen zur Lernkontrolle, zum Beispiel Fragebogen zum richtigen Heben und Tragen

2.2.2 Verhältnisprävention

Zur Lehrgangskomponente Verhältnisprävention gehören Beschreibungen und Anforderungsprofile rückengerechter Produkte mit den Schwerpunkten:

- » Sitzen im Alltag, zum Beispiel Autositz, Auto-Kindersitz, Relaxsessel
- » Sitz-/Steharbeitsplatz und Stehpult
- » fußgerechtes Schuhwerk
- » Sitz- und Schreibmöbel für Kinder und Jugendliche
- » Das rückengerechte Bettsystem
- » Rückenentlastung beim Bücken und Heben durch zum Beispiel Hubtische
- » Verbesserung der Ergonomie im Büro durch ergonomische Arbeitsmittel, wie zum Beispiel Bürostuhl, Tastatur, Maus
- » Verbesserung der Ergonomie am gewerblichen Arbeitsplatz durch ergonomische Arbeitsgeräte
- » diverse Muskel-Trainingsgeräte

2.3 Durchführungsmodalitäten des Fernlehrgangs

2.3.1 Selbststudium

Sie erhalten die schriftlichen Unterlagen komplett in einem Lehrgangsordner. Das Selbststudium dauert insgesamt drei Monate (auf Wunsch ist ein Intensiv Modus innerhalb von vier Wochen möglich). Die Lernkontrollen geben einen Hinweis auf die geforderten Prüfungsleistungen.



Auf eigenen Wunsch können Sie Ihre Lehrgangsunterlagen durch Informationen von Herstellern geprüfter Produkte vervollständigen (siehe „Zertifizierte Produkte mit dem AGR-Gütesiegel“ am Ende jeden Kapitels).

2.3.2 Schriftliche Prüfung

Nach dem ein- bzw. dreimonatigen Selbststudium erhalten Sie die Prüfungsunterlagen, bestehend aus ca. 20 Prüfungsfragen (Multiple Choice) und einer Fallstudie. Nach einer maximalen Bearbeitungszeit von vier Wochen senden Sie die von Ihnen persönlich ausgefüllten Unterlagen an die AGR zurück. Die Prüfung gilt als bestanden, wenn mindestens 75 Prozent der Fragen und die Fallbearbeitung korrekt gelöst wurden.

Eine eventuelle Nachprüfung ist einmalig möglich und kostet 30 Euro.

2.4 Das AGR-Zertifikat

Nach bestandener Prüfung erhalten Sie das bundesweit anerkannte AGR-Zertifikat mit der Qualifikation „Experte für Ergonomie und Rückengesundheit“. Die Prüfung erfolgt nicht extern – die Fragen werden zu Hause bearbeitet und an die AGR geschickt, wo der Fragenkatalog anschließend ausgewertet wird.

Das Zertifikat hat eine Gültigkeit von drei Jahren. Danach kann es durch eine erneute schriftliche Prüfung, durch die Teilnahme an einem AGR-Online

Seminar oder durch den Besuch eines AGR-anerkannten Workshops alle drei Jahre verlängert werden.

2.5 Qualifikationsvoraussetzungen für den Fernlehrgang

Für die Teilnahme am Fernlehrgang kommen Bewegungsfachkräfte mit einer staatlich anerkannten Ausbildung in Betracht, insbesondere

- » Sportwissenschaftler (Lehramt/Magister)
- » Diplom-Sportlehrer
- » Sport- und Gymnastiklehrer
- » Krankengymnasten, Physiotherapeuten
- » Ergotherapeuten
- » Masseur
- » Ärzte, Mediziner, Betriebsärzte
- » Diplom-Psychologen
- » Ergonomie-Fachkräfte, „bestellte“ Fachkräfte für Arbeitssicherheit

2.6 Leistungen der AGR für die Teilnehmenden

Während der Schulung

- » Sie erhalten von uns einen Fernlehrgang zum Thema „Von der Verhaltens- zur Verhältnisprävention“, einen Prüfungsbogen und die Auswertung.
- » Wir stellen Ihnen ergänzende Fachliteratur, wie „Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten, Physische und psychische Gefährdungen erkennen – gesünder arbeiten!“, den „Muntermacher“, „Gesundheitsrisiko Sitzen“ sowie „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung“ von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur Verfügung (z. T. als Print, aber auch als Download bzw. als PDF auf einem Datenträger).
- » Sie haben exklusiven Zugang zum geschützten Bereich unserer Internetseite www.agr-ev.de, nur für Experten für Ergonomie und Rückengesundheit. Dort finden Sie - nach eigener Registrierung - ausgewählte Presstexte und Bilddateien sowie hilfreiche Informationen und Materialien für Ihre Arbeit.

Nach bestandener Prüfung

- » Sie bekommen ein Zertifikat mit drei Jahren Gültigkeit.
- » Sie erhalten den Lehrgang als PDF auf einem Datenträger.
- » Sie erhalten das Logo „Experte/Expertin für Ergonomie und Rückengesundheit“ auf einem Datenträger zum Einsatz auf Ihrer Homepage, auf Briefbögen, Visitenkarten, Aufstellern, für das Praxisschild und vieles mehr.
- » Wir veröffentlichen Ihre Adresse auf der AGR-Internetseite unter www.agr-ev.de/experten.
- » Sie erhalten das AGR-Vortragsset kostenfrei auf einem Datenträger (Normalpreis 65 Euro).



- » Sie können unseren Presseservice nutzen (Datenträger mit Experten-Logos, Presstexten und weiteren Abbildungen und Texten zur Arbeit der AGR, Gütesiegel, Konzept „24-Stunden-Tag“).
- » Wir veröffentlichen Ihre Adresse in der darauffolgenden Ausgabe der AGR aktuell (Auflage je etwa 16.000). Gern stellen wir Ihnen auf Wunsch bis zu 20 Belegexemplare kostenlos zur Verfügung.

Ärzte

Ärzte erhalten außerdem eine Teilnahmebescheinigung mit dem Hinweis, dass die Schulung mit 47 Punkten von der Ärztekammer Niedersachsen anerkannt wird.

Besondere Vorteile für Bewegungsfachkräfte

- » Anerkennung durch das Berufskolleg Waldenburg zur Verlängerung der Rückenschul-Lizenz um drei Jahre.
- » Anerkennung durch den Bundesverband deutscher Rückenschulen (BdR) e. V. als Refresherkurs zur Verlängerung der Lizenz Rückenschullehrer um drei Jahre.
- » Empfehlung durch den Berufsverband für Orthopädie und Unfallchirurgie (BVOU) e. V. als sinnvolle ärztliche Fortbildung.
- » Anerkennung durch den Berufsverband staatlich geprüfter Gymnastiklehrerinnen und -lehrer e. V. (DGyMB) – Anrechnung für die Zertifizierungsmaßnahme „Berater für Gesundheitsmanagement in Betrieben“ (15 UE).

- » Empfehlung durch den DVE – Deutscher Verband Ergotherapie e. V. als sinnvolle Fortbildung für Ergotherapeuten.
- » Anerkennung zur Verlängerung der DVGS-Rückenschul-Lizenz um drei Jahre.
- » Anerkennung zur Verlängerung der Lizenz Rückenschullehrer des Forum Gesunder Rücken – besser leben e. V., sofern vorher bereits der „Refresherkurs“ des Forums belegt wurde.
- » Empfehlung durch den Bundesverband selbstständiger Physiotherapeuten – IFK e. V. als sinnvolle Fortbildung für Bewegungsfachkräfte.
- » Empfehlung durch den Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement e.V. (BBGM)
- » Anerkennung durch den Verband für Turnen und Freizeit, Hamburg (10 UE).
- » Anerkennung zur Verlängerung der Lizenz Rückenschullehrer nach den Richtlinien des KddR.
- » Anerkannte Fortbildung der Arbeitsgemeinschaft Prävention, Deutscher Verband für Physiotherapie (ZVK) e. V. zur Verlängerung der Lizenz Rückenschullehrer.
- » Anerkannt für den Weiterbildungsnachweis des Verbandes für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) mit 4 Punkten Arbeitsschutz und 4 Punkten Gesundheitsschutz.

Weitere Vorteile

- » Vermittlung von Kontakten zur Industrie für Vorträge und andere Veranstaltungen als Experte für Ergonomie und Rückengesundheit, siehe auch www.agr-ev.de/ergonomie-experten.
- » Informations- und Erfahrungsaustausch

Ihre persönliche Ansprechpartnerin



Christina Scheil ist im AGR-Team verantwortlich für die Betreuung der Teilnehmenden vor, während und nach der Schulung.

Sie ist bei allen Fragen rund um die Schulung Ihre persönliche Ansprechpartnerin.

Kontakt:

Christina Scheil | Aktion Gesunder Rücken e. V.
 Stader Str. 6 | 27432 Bremervörde
christina.scheil@agr-ev.de
www.agr-ev.de



3. Hintergrundwissen

3. Hintergrundwissen

3.1 Prävention von unspezifischen Rückenschmerzen

Häufigkeit und Verläufe

Unspezifische Rückenschmerzen – d. h. solche, bei denen sich kein unmittelbares organisches Korrelat als Beschwerdeauslöser identifizieren lässt – gehören zu den häufigsten Beschwerden in den Industrienationen. Internationalen Schätzungen zufolge, müssen etwa 85 Prozent aller chronischen Rückenschmerzen als unspezifisch eingeordnet werden. Bei Befragungen in der Bevölkerung hat man festgestellt, dass bis zu 80 Prozent aller Personen schon mindestens einmal in ihrem Leben unter Rückenschmerzen gelitten haben. Unter den Ursachen für Arbeitsunfähigkeiten und medizinische Rehabilitationsmaßnahmen nehmen Rückenschmerzen jeweils den ersten Rang ein, bei den Anlässen für vorzeitige Berentungen wegen Erwerbsunfähigkeit stehen sie an zweiter Stelle.

an Schulkindern und Heranwachsenden, dass das Problem Rückenschmerzen bereits unter Jugendlichen häufig ist und eine erhebliche Krankenkasse verursacht. Die Rückenschmerzhäufigkeit bei 20-jährigen wird mit 74 Prozent angegeben (vgl. KKH Kaufmännische Krankenkasse 2008).

Bei der Beschreibung des Verlaufs von Rückenschmerzen werden akute, chronische Schmerzen und rezidivierende Verläufe unterschieden. Akuter Rückenschmerz definiert den Rückenschmerz der nicht wiederkehrend oder chronisch ist und plötzlich auftritt. Patienten mit einer akuten Episode von Rückenschmerzen sind in über 90 Prozent der Fälle nach einigen Wochen wieder beschwerdefrei. Die Definition von »chronisch« ist weniger eindeutig. Am häufigsten wird zur Beschreibung der Chronizität ausschließlich die Zeitdauer (mehr als sechs Monate) der Beschwerden herangezogen. Als »rezidivierend« werden wiederkehrende Krankheitsverläufe bezeichnet. Hier wechseln sich Rückenschmerzepisoden und beschwerdefreie Intervalle ab, wobei die Dauer einer Schmerzepisode drei Monate nicht überschreitet. Nach Angaben des Robert Koch Instituts leiden in Deutschland jede vierte Frau und jeder sechste Mann an chronischen Rückenschmerzen (Robert Koch Institut GBE-Bericht 2015).



Risikofaktoren

Wenn sich auch für die unspezifischen Rückenschmerzen keine eindeutige Ursache ermitteln lässt, so konnte doch eine Reihe von Risikofaktoren identifiziert werden, die dazu beitragen, dass bei einem Teil der Betroffenen gelegentliche Rückenschmerzepisoden häufiger rezidivieren und im Endeffekt einen chronischen Verlauf nehmen. Bis in die 1980er Jahre wurde angenommen, dass die Hauptrisikofaktoren für Rückenprobleme unter den biomechanischen Einflussgrößen, wie Fehlbelastungen durch schweres Heben und Tragen, langes Sitzen oder »krumme« Haltung, zu suchen sind (Nachemson 1975). Neuere Forschungsergebnisse dagegen legen nahe, dass die Entstehung beziehungsweise Chronifizierung von Rückenschmerzen einem biopsychosozialen Modell folgt, in dem psychologische und soziale Faktoren eine eher noch größere Bedeutung zukommt als den biomechanischen Einflussgrößen (Waddell 2004).

Bis vor etwa 30 Jahren galten Rückenschmerzen vor allem als Problem der Erwachsenen – ausgelöst und verstärkt durch körperliche Belastungen am Arbeitsplatz und bei der Hausarbeit. Seit Mitte der 1980er Jahre zeigte jedoch eine Reihe von Untersuchungen

Risikofaktoren für Rückenschmerzen

Risikofaktoren wahrscheinlich

Risikofaktoren unwahrscheinlich

Soziale Einflussfaktoren

» Schichtzugehörigkeit: Zusammenhänge zwischen Ausfallzeiten am Arbeitsplatz wegen Rückenschmerzen und Zugehörigkeit zu niedrigem sozioökonomischem Schichtniveau	» Spezifischer kultureller Hintergrund wie Nationalität, Ethnizität oder Religionszugehörigkeit
» Ausbildungsniveau (geht in Schichtindex ein)	» familiärer und/oder sozialer Rückhalt (widersprüchliche Studienergebnisse)
	» Arbeitslosigkeit und Inanspruchnahme von Lohnersatzleistungen

Psychologische Einflussfaktoren

» Depression	» Intelligenz und Persönlichkeitsmerkmale (zum Beispiel »Schmerzpersönlichkeit«)
» Psychische Beeinträchtigung (»Distress«)	
» Furcht-Vermeidungsdenken, Katastrophisieren	
» Sexueller und körperlicher Missbrauch	

Individuelle biologische und verhaltensabhängige Merkmale

» Vorangegangene Episode von Rückenschmerzen	» Alter, Geschlecht, Körperlänge (widersprüchliche Studienergebnisse)
» Beeinträchtigende Komorbidität	
» Rauchen	

Arbeitsplatzbezogene Risikofaktoren

» Ganzkörpervibration	
-----------------------	--

» Bücken und Drehen	
» Material- und Klientenbewegung: Heben, Tragen, Schieben, Ziehen	
» Psychosoziale Arbeitsplatzbelastungen (Arbeitszufriedenheit, soziale Unterstützung am Arbeitsplatz)	

Physiologische Einflussgrößen: Muskelkraft, Haltung, Topographie

	» Körperliche Fitness (inkonsistente Ergebnisse) *
	» Rumpfmuskelstärke (inkonsistente Ergebnisse) *
	» Beweglichkeit der Wirbelsäule (inkonsistente Ergebnisse) *
	» Ausdauer der Rumpfmuskulatur (inkonsistente Ergebnisse) *
	» Sitzende Körperhaltung während der Berufsausübung

**Daten aus Querschnittstudien | Quelle: Weißbuch Prävention 2007/2008 – Beweglich? Muskel-Skelett-Erkrankungen – Ursachen, Risikofaktoren und präventive Ansätze*

Präventionsansätze

Angesichts der Häufigkeit, des Verlaufs und der Rolle der Risikofaktoren bei der Rückenschmerzchronifizierung wird deutlich, dass die klassischen Präventionskonzepte (Primär, Sekundär, Tertiärprävention) auf das Krankheitsbild »Rückenschmerz« kaum anwendbar sind.

Als Präventionsziele werden heute definiert:

- » Eine »Entmedikalisierung« von Rückenbeschwerden – d. h. die Vermittlung von Informationen, dass es sich bei unspezifischen Rückenbeschwerden in der Regel nicht um eine gefährliche Krankheit, sondern

um eine schmerzhafte, aber dennoch harmlose, selbstlimitierend verlaufende Befindlichkeitsstörung handelt, die meistens keiner speziellen medizinischen Versorgung bedarf.

- » Verhinderung von rezidivierenden und chronischen Verläufen. Hierzu werden Maßnahmen eingesetzt, die auf die Beseitigung der bekannten und beeinflussbaren Risikofaktoren (psychosoziale und körperliche Belastungen, vor allem am Arbeitsplatz) und Stärkung der körpereigenen Ressourcen (Ausdauer, Kraft, Beweglichkeit, koordinative Fähigkeiten und psychische Ausgeglichenheit) ausgerichtet sind.



FAZIT

Rückenschmerzen gehören nach wie vor zu den Gesundheitsproblemen mit gravierenden individuellen und sozioökonomischen Konsequenzen. Insbesondere der Anteil von Patienten mit chronischen Beschwerden hat einen hohen Leidensdruck und ist für den überwiegenden Teil der anfallenden Kosten verantwortlich. Moderne Präventionsansätze fokussieren daher weniger auf die Verhinderung von Rückenschmerzepisoden, sondern versuchen den Übergang von akuten Beschwerden in einem chronischen Verlauf zu unterbinden. Nach dem Konzept des biopsychosozialen Risikofaktorenmodells richten sich sowohl verhaltens- als auch verhältnispräventive Interventionen auf die Beseitigung von physischen, psychologischen und sozialen Risikofaktoren. Dabei kann insbesondere die Wirksamkeit von bewegungsbezogenen Maßnahmen und, bei bereits von Rückenschmerzen betroffenen Personen, von multidisziplinären Ansätzen mit wissenschaftlichen Studienergebnissen belegt werden.

3.2 Von der KddR (Konföderation der deutschen Rückenschulen) zum BdR-Netzwerk Rückengesundheit

Ausgangssituation

Ende der 1990er-Jahre stand die »Klassische Rückenschule« mit ihrer biomedizinischen Ausrichtung und der strengen Dichotomisierung von richtigem und falschem Haltungs- und Bewegungsverhalten in der Kritik. Kritisiert wurden vor allem die fehlende Wirksamkeitsnachweise, mangelnde Qualitätssicherung und die unzureichende Berücksichtigung biopsychosozialer und gesundheitspädagogischer Aspekte.

Vor diesem Hintergrund sahen die neun führenden deutschen Rückenschul- und Bewegungsfachverbände einen hohen Handlungsbedarf. Im Jahre 2004 wurde mit Unterstützung der Bertelsmann-Stiftung ein Kooperationsvertrag zwischen den Verbänden zur

gemeinsamen Weiterentwicklung der »Präventiven Rückenschulen« geschlossen und die Konföderation der deutschen Rückenschulen (KddR) gegründet. Die gemeinsame Aufgabe war die Vereinheitlichung von Zielen, Inhalten, Methoden und Zielgruppen sowie die Erarbeitung eines modular aufgebauten Konzepts für die Neue Rückenschule. Im Jahr 2006 veröffentlichte die (KddR) ein Curriculum für die Fortbildung von Rückenschullehrenden. In den folgenden acht Jahren erlangte das Curriculum bei den gesetzlichen Krankenkassen eine hohe Wertschätzung und die Verbände setzten ihre gemeinsamen Anstrengungen zur Qualitätssicherung konsequent fort. Ab 2018 sank in den Verbänden das allgemeine Interesse an der KddR. Diese Entwicklung wurde durch einschneidende Veränderungen in der Zentralen Prüfstelle Prävention (ZPP) beschleunigt. So forderte z. B. die ZPP für die Anbieterqualifikation im Handlungsfeld Bewegung nicht mehr die Verlängerung einer Rückenschullizenz. Während der Corona Pandemie traten mehrere Verbände (BBGS, IFK, VPT, DVGS, Physio Deutschland) aus der KddR aus. Im Jahre 2022 waren der BdR e. V., der DGymB und das Forum Gesunder Rücken – besser leben e. V. noch Mitgliedsverbände in der KddR.

Da mit dem Ausscheiden der anderen fünf Verbände, die von der KddR angestrebte Gründung und Weiterentwicklung des Netzwerkes Rückengesundheit nicht mehr möglich ist, hat sich der BdR dazu entschlossen, die Initiative für das Netzwerk zu übernehmen. Der BdR möchte die hohen finanziellen und personellen Investitionen in die KddR erhalten und lädt alle Experten auf dem Gebiet der Rückengesundheit zielorientiert zu einer konstruktiven Mitarbeit ein.

Unser gemeinsames Ziel:

Förderung der Rückengesundheit auf den verschiedensten Präventions- und Interventionsebenen. Dabei ist die Studienlage eindeutig: Multimodale Rückengesundheitskonzepte bilden die beste Grundlage für die gewünschte Wirksamkeit. Eine interprofessionelle Zusammenarbeit ist deswegen unerlässlich.

Die erste Maßnahme des BdR-Netzwerkes Rückengesundheit bestand in der Etablierung einer Curriculums Kommission zur Aktualisierung des KddR-Curriculums zur Fortbildung von Rückenschullehrern.

3.2.1 Ziele der »Präventiven Rückenschule«

Das allgemeine Anliegen und Vorhaben der Rückenschule ist die Förderung von Rückengesundheit und die Prävention von chronifizierten Rückenbeschwerden.

Definition

Rückengesundheit

Rückengesundheit ist, auf Basis des biopsychosozialen Modells des Rückenschmerzes, des Salutogenese-Modells und der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit ICF, dann gegeben, wenn Menschen möglichst wenig Rückenschmerzen haben beziehungsweise auftretende oder bestehende Rückenschmerzen sie in ihrer funktionalen Gesundheit nicht beeinträchtigen und sie in Bezug auf ihr Wissen, ihre Einstellung und ihre individuelle Handlungsfähigkeit zur Führung eines gesundheitsförderlichen aktiven Lebensstils befähigt sind.

Auf dieser Basis und in Anlehnung an die aktuellen Europäischen Leitlinien zur Prävention von Rückenschmerzen orientieren sich Zielsetzung und Inhalte an den für die Prävention formulierten Kernzielen bewegungsbezogener Gesundheitsprogramme (GKV 2006, Pfeifer 2004, Brehm & Sygusch 2003, Bös & Brehm 1998), wie die

- » Stärkung der physischen Gesundheitsressourcen
- » Stärkung der psychosozialen Gesundheitsressourcen
- » Verminderung von Risikofaktoren
- » Aufbau von und Bindung an gesundheitsorientierte Aktivität
- » Sensibilisierung für haltungs- und bewegungsförderliche Verhältnisse

Dieses die Verhältnisprävention betreffende Lernziel wird wie folgt beschrieben:

Erleben der Wirksamkeit

- » veränderter ergonomischer Bedingungen in Alltag, Freizeit und Beruf.
- » veränderter Haltungs- und Bewegungsformen.
- » von Transferleistungen in Freizeit, Alltag und Beruf (Steigerung von Handlungskompetenz) (KddR, 2006).

3.2.2 Inhalte der »Präventiven Rückenschule« unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisprävention

- » Körperwahrnehmung und Körpererfahrung
- » Training der motorischen Grundeigenschaften
- » Entspannung und Stressmanagement
- » Kleine Spiele/Spielformen und Parcours
- » Haltungs- und Bewegungsschulung
- » Wissensvermittlung und Information
- » Strategien zur Schmerzbewältigung
- » Verhältnisprävention
- » Einführung in die Arbeitsplatzergonomie, unter anderem Büroergonomie (zum Beispiel Bürostuhl, Bürotisch, Stehpult, Computermonitor, Tastatur, Mouse, Handballenaufgabe, Vorlagenhalter, Fußstütze, Beleuchtung)
- » Verhältnisprävention im Haushalt, wie zum Beispiel rückengesunde Küche oder Bügelstation
- » Sitzen im Auto, Anwendung und Nutzen von rückengesunden Autositzen

- » Sitzen auf dem Fahrrad, Kriterien für ein rückengesundes Fahrrad
- » Liegen im Bett, Kriterien für ein rückenfreundliches Bettsystem
- » Einsatz von Hebe- und Tragehilfen
- » fußgerechte Schuhe
- » Einsatz von Hilfsmitteln, zum Beispiel Keilkissen, LWS/Lordose-Kissen, Lagerungshilfen
- » Nutzen und Anwendung von Ruhemöbeln
- » Vorstellung von Life-Time-Sportarten
- » Gruppen- und Einzelgespräche
- » Evaluation

3.3 Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Arbeits- und Lebensbedingungen haben Auswirkung auf die physische und psychische Gesundheit. Physische und psychische beziehungsweise sozialpsychologische Faktoren wirken zusammen, wenn es um die Voraussetzungen für das eigene Wohlbefinden geht.

Sie lernen im Fernlehrgang, wie sich physiologische Verhältnisse durch Ihre Beratungsleistung verbessern lassen. Sicher und dauerhaft gesund zu arbeiten und zu leben, schließt psychisch gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen mit ein.

Um Ihnen einen ganzheitlichen Blick zu ermöglichen und auch Grenzen für die Beratungstätigkeit als Experten für Ergonomie und Rückengesundheit der Aktion Gesunder Rücken e. V. aufzuzeigen, bieten wir Ihnen dieses Modul zum Studium an. Das Modul ist nicht prüfungsrelevant.

3.3.1 Ziele und Einführung in das Thema

Die Information soll Sie als zukünftigen Experten für Ergonomie und Rückengesundheit befähigen, ganzheitlich auf mögliche Ursachen und Wirkungszusammenhänge bei der Entstehung von Rücken-Problemen zu schauen. Dieses Lernmodul vermittelt Ihnen wichtige Begriffe im Zusammenhang mit psychologischen Fragestellungen.

DEFINITION DES BEGRIFFS ERGONOMIE GEMÄSS TRBS 1151

Ergonomie umfasst die gesamte menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung, also sowohl physische, psychische als auch physikalische Bedingungen.

¹TRBS ist die Abkürzung für Technische Regel für Betriebssicherheit. Die hier zitierte Definition ist dem Blatt »Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch-Arbeitsmittel – Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem« entnommen (siehe auch www.agr-ev.de – Mein AGR).

BEISPIEL

Sie beraten an einem Bildschirmarbeitsplatz und stellen fest: Alle Arbeitsmittel werden nach den Prinzipien der Ergonomie angeordnet und die Körpermaße des hier arbeitenden Menschen berücksichtigt. Dennoch stimmt etwas nicht. Etwas, was sich auf den ersten Blick oder mit Messmitteln nicht nachweisen lässt: Die Organisation ist mangelhaft, weil ständig unter Zeitdruck gearbeitet wird. Ruhiges Arbeiten ist nur morgens bis 7 Uhr oder abends ab 17 Uhr möglich. Die lauten Gespräche der Kollegen im selben Raum lenken permanent von der eigenen Tätigkeit ab. Fehlende Konzentration führt zu Fehlern und Mehrarbeit, weil man etwas vergessen hat, zu Ärger und Frustration.

An diesem Beispiel wird deutlich: Wer bei einer Arbeitsplatzbegehung als Experte für Ergonomie und Rückengesundheit diese Einflussgrößen für gesunde Arbeit nicht mitbedenkt, wird möglicherweise falsche, auf jeden Fall unvollständige Rückschlüsse ziehen.



Tipp

Im ganzheitlichen Beraten für gesunde Arbeit dürfen Sie durchaus Fragen nach organisatorischen, kommunikativen oder sozialen Kriterien stellen. So, wie sie beispielsweise im Beobachtungsinterview des »Screening Gesundes Arbeiten« auch abgefragt werden.

Um Ihnen einen leichten Zugang zu den Aspekten psychischer Belastungen zu ermöglichen, dient eine Art »Steckbrief« als nützliche Moderationshilfe. Hiermit können Sie zumindest schlagwortartig auch Stressoren abfragen, die nicht unmittelbar sichtbar sind. Verdichtet sich die Wahrnehmung, dass im Bereich Organisation, Kommunikation und soziale Beziehungen Handlungsbedarf besteht, empfiehlt es sich – beispielsweise mit der Methode »Screening Gesundes Arbeiten« – detaillierter nachzufassen.

Lautet der Auftrag »Überprüfen und beraten Sie, dass meine Leute rückenfreundlich sitzen, stehen und sich bewegen können«, ist ein einfacher Steckbrief eine effiziente Methode, dem Auftraggeber einen ersten Eindruck mitzuteilen. Ziel des Steckbriefs ist auch, Ihre Arbeit vor Ort zu dokumentieren. Ihr Auftraggeber möchte wissen, was Sie wo getan haben. Ein übersichtlicher Vordruck für die Notizen, was Sie vor Ort gesehen haben, ist auch für eine spätere transparente Nachverfolgung von Verbesserungen – auch im Sinne des Qualitätsmanagements – sinnvoll.

METHODIK

Eine Beschreibung zum Umgang mit der Methode »Steckbrief für das Wohlbefinden« oder »Belastungs-Check für Bildschirmarbeit« finden Sie unter www.agr-ev.de /Mein AGR oder auf www.ergonomiecampus.de

Lösungen bei psychischen Belastungen

Erreichen wir bei der ergonomischen hardwarebezogenen Beratung zur Gestaltung des Arbeitsplatzes direkten Erfolg, so ist solch ein unmittelbarer Effekt bei fast allen organisatorischen, kommunikativen und sozialen Fragestellungen ausgeschlossen. Das macht es jedoch nur scheinbar schwierig, hier Lösungen zu finden. Seien Sie versichert: Lösungen für psychische Belastungen stecken immer im System selbst. Sie kosten selten viel Geld. Vielmehr geht es um Regeln der Zusammenarbeit, um den richtigen Ton, um bessere Prozessplanung.

Oftmals bedarf es einer neuen Vereinbarung unter den Kollegen, beispielsweise für eine stille Stunde, in der man nicht gestört wird. Oder an das Verwenden von Headsets, die zu leiserem und disziplinierterem Sprechen veranlassen – ideal für Gruppenbüros. Bei dauerhaft stressigen Zuständen oder Zeitdruck, der scheinbar billigend in Kauf genommen wird, stecken die Lösungen im Gesamtsystem. Da durch Zeitdruck auch mehr Fehler entstehen als ohne, haben alle etwas davon, zu schauen, an welcher Stelle sich Zeitdiebe eingeschlichen haben, die gemeinsam besprochen und behoben werden können. Dies kann sich auf eine optimalere Schichtplanung beziehen, auf das Respektieren von Frühaufstehern und Spätins-Bettgehern oder auf familiäre und verkehrstechnische Situationen.

Risiken & Nebenwirkungen in der Beratung

Ob Sie sich im Themenfeld psychische Belastungen intensiv einbringen, sich gemeinsam mit einem

Betriebsarzt, einer Fachkraft für Arbeitssicherheit oder mit zusätzlichen externen Spezialisten vertiefend anbieten, hängt von Ihrer eigenen Weiterqualifizierung und Befähigung und natürlich von den Wünschen des Betriebes ab. Wozu Sie auf jeden Fall verpflichtet sind, ist, zu notieren, wenn Ihnen zurückgemeldet wird, dass es nicht der Stuhl allein ist, der Rückenbeschwerden verursacht, sondern zum Beispiel die unregelmäßige Zuständigkeit, die zu Mehrarbeit und Missverständnissen führt. Dieses zu notieren (Dokumentation im Sinne §5 des Arbeitsschutzgesetzes) bedeutet für Sie nicht, dass Sie verpflichtet sind, eine fertige Lösung aus dem Ärmel zu schütteln. Anregungen hierzu erhalten Sie im Wissenspeicher des Leitfadens »Screening Gesundes Arbeiten«.



FAZIT

Erkennen und Notieren der möglichen Ursachen für psychische Belastungen sind wichtig. Das Beschreiten eines Problemlösungsweges sollten Sie als Experte für Ergonomie und Rückengesundheit anregen.

gemeint, was körperliche Auswirkungen hat, so beziehen sich psychische Faktoren sowohl auf körperliche Auswirkungen (Symptome) als auch auf mentale Auswirkungen als direkte Wirkung.

- » Im Blick psychischer Belastungen sind dabei Aspekte der gemeinsamen Kommunikation: »Stehen Ihnen rechtzeitig alle Informationen zur Verfügung?« oder »Wissen Sie vor Arbeitsbeginn, wie Ihr Auftrag lautet und was es zu tun gibt?«.
- » Auch soziale Beziehungen spielen eine wichtige Rolle: »Können Sie sich bei auftretenden Störungen unterstützen lassen?« oder »Ändern sich alle sechs Monate die Zusammensetzung Ihrer Arbeitsgruppe?«.
- » Organisatorische Aspekte sind ebenfalls wichtig: »Besteht die Arbeitsaufgabe aus Teiltätigkeiten, die sich alle 10 Minuten wiederholen?« oder »Können Sie Kurzpausen selbst planen und nehmen?«.

3.3.2 Vokabular zu psychischen Belastungen

Psychisch herausgefordert zu sein ist wichtig. Wir brauchen psychisch anspruchsvolle Aufgaben – einen äußeren mentalen Reiz –, um unsere physiologischen Veranlagungen zu fördern. Folgende Aussagen sind dabei von Bedeutung:

- » Der Mensch braucht die Auseinandersetzung mit psychisch anspruchsvollen Aufgaben, denn sie sind der Motor für die menschliche Entwicklung.
- » Jede Tätigkeit erfordert eine geistige und körperliche Anstrengung.
- » Im Arbeitsprozess ist der Arbeitgeber laut § 3 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz dafür verantwortlich, physische und psychische Gesundheit zu erhalten.
- » Wird unter physischer Gesundheit alles



FAZIT

Die Kommunikation, soziale Beziehungen und die Organisation entscheiden darüber, ob in einem Betrieb die Gesundheit positiv oder negativ beeinflusst wird. Das INQA-Verfahren »Screening gesundes Arbeiten (SGA) – Ermitteln von physischen und psychischen Risiken – Gesünder arbeiten« unterstützt den Experten für Ergonomie und Rückengesundheit bei der Anwendung dieser Erkenntnisse im Betrieb.

²INQA = Initiative Neue Qualität der Arbeit. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Berlin (BMAS)

Psychische Anforderungen können zu positiven oder negativen Beanspruchungsfolgen führen.

Langfristige psychische Beanspruchungen (körperliche, innere Wirkung) können **positive Auswirkungen** haben, zum Beispiel:

- » gute Leistungsfähigkeit
- » erhöhte Widerstandsfähigkeit des gesamten Organismus
- » Befriedigung
- » geistige Beweglichkeit
- » Flexibilität und Kreativität
- » lebenslanges Lernen
- » hohe Lebenserwartung
- » Vorbeugung vor frühzeitiger Altersdemenz

Langfristige psychische Beanspruchungen können **negative Auswirkungen** haben, zum Beispiel:

- » geringe Leistungsfähigkeit
- » Unzufriedenheit
- » geistige Unbeweglichkeit und Beharrungsvermögen
- » Angst vor Veränderung
- » niedrige Lebenserwartung
- » fehlendes Selbstwertgefühl
- » Altersdemenz

(Quelle: TU Dresden, Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie 2004)

Häufig verwendete Begriffe und deren Definition

Stress

Negativer Stress wird als emotionale und psychophysiologische Reaktion auf ungünstige und schädliche Aspekte der Arbeit gesehen. Stress ist ein

Zustand, der durch hohe Aktivierung gekennzeichnet ist. Hierbei entsteht das Gefühl, die (Qualität der) Arbeit nicht mehr zeitgerecht bewältigen zu können.

BEISPIEL

In einer Personalabteilung sollen innerhalb eines Tages 100 Antwortschreiben von einer Person erstellt und abgeschickt werden. Die betroffene Sachbearbeiterin ist neu und hat nur geringe Erfahrung im Umgang mit dem PC. Die Aufgabe scheint für sie nicht ausführbar zu sein und erzeugt Stress.

Positiver Stress wird als emotionale und psychophysiologische Reaktion auf günstige und förderliche Aspekte der Arbeit gesehen. Die hohe Aktivierung wird als Herausforderung erlebt, die sich gut oder gar spielend bewältigen lässt.

BEISPIEL

Ein Kandidat in einem Assessment, was für ihn – aus seiner Sicht – gut läuft.

Psychische Ermüdung

Psychische Ermüdung kennzeichnet den Zustand der Erschöpfung, der nach längerer Ausführung der Tätigkeit und oder auch ständiger erhöhter Aufgabenschwierigkeit entstehen kann. Der Reiz ist immer derselbe, die mentale und physische Anstrengung ist hoch.

BEISPIEL

Über einen 8-Schicht-Tag ständige hohe Aufmerksamkeit für informationshaltige, bilddarstellende Monitore aufwenden, ständige PC-Arbeit, wie z. B. in Leitständen, im Börsenbereich und beim Objektschutz.

Monotonie

Monotone oder einseitige Tätigkeiten versetzen den Menschen in einen Zustand der Langeweile. Der fehlende Reiz, der Wechsel zwischen belastenden und entlastenden Aufgaben führt zur Verminderung der Aufmerksamkeit. Durch diesen Mangel an äußeren Reizen werden Ermüdung, Apathie oder ein Dahin-

Dämmern (Dösen) ausgelöst. Monotonie ist jedoch ein flüchtiger Zustand, der automatisch nicht in eine Erkrankung mündet. Dieser Zustand wird sofort aufgelöst, sobald sich die Arbeitsaufgabe ändert, ein neuer (Aufmerksamkeits-)Reiz gesetzt wird.

BEISPIEL

Wiederholtes Einlegen von Bauteilen in einen Karton.

Psychische Sättigung

Psychische Sättigung kennzeichnet einen Zustand unlustbedingter Gereiztheit. Häufig ist dieser mit Ärger verbunden. Äußere Kennzeichen sind bekannt – vom verkniffenen, begrenzten Blick und der gerunzelten Stirn bis hin zum gebeugten, verspannten Nacken. Psychische Sättigung tritt auf, wenn die Arbeit keinem erkennbaren Ziel dient, also aus Sicht des Betroffenen sinnlos ist. Ebenso führen unüberbrückbare Unterschiede und Störungen zwischen der gewünschten Qualität einer Arbeitsaufgabe und den eigentlichen Zielen des Ausführenden zu Überdross und Unwillen.

BEISPIEL

Über längere Zeiträume hinweg ständig hohe Leistungserbringung, die keine Korrektur und Reflexion des eigenen Tuns ermöglichen.

Burn-out

Zustand, der charakterisiert ist durch wahrgenommene geistige, emotionale und/oder physische Erschöpfung, eine distanzierte Einstellung zur eigenen Arbeit und durch eine wahrgenommene reduzierte Leistungsfähigkeit, resultierend aus einer längerfristigen Exposition gegenüber psychischen Belastungen, die bereits kurzfristig zu beeinträchtigenden Effekten führt.

(Quelle: DIN SPEC 33418 zur Erläuterung der DIN EN ISO 10075-1:2000-11)

Das heißt, die Erschöpfung äußert sich in einem anhaltenden Gefühl der Überforderung. Dadurch ist nur schwer eine Entspannung oder Erholung möglich. Es kommt zur Unfähigkeit sich zu erholen, der Schlaf ist gestört. Distanziert sich ein Beschäftigter nach und nach von seiner Arbeitstätigkeit, so zeigt er sich

gefühllos, abgestumpft und zynisch. Bei fehlender Bewältigungsstrategie steigt gleichzeitig das Minderwertigkeitsgefühl und der Eindruck eines schwachen beruflichen Selbstwertes. Dies alles führt zu dem Gefühl ausgebrannt zu sein.

3.3.3 Diagnosegruppen

In der Diagnosegruppe »Krankheiten der Muskeln, des Skeletts und des Bindegewebes« verzeichnet die Gesundheitsberichtserstattung des Bundes immer noch den höchsten Anteil an Arbeitsunfähigkeitstagen (AU-Tage). Der Produktionsausfall im Zusammenhang mit Beschwerden des Muskel-Skelett-Systems, die hiermit verbundene Doppel- und Mehrfachbelastung noch tätiger Kolleginnen und Kollegen und das eigene persönliche Leid erfordern einen vertiefenden Blick auf die Ursachen.

Die Statistik der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bezieht sich auf Daten von 2020. Danach stehen Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes mit 23,4 Prozent immer noch an erster Stelle aller Diagnosegruppen. Gleichzeitig ist festzustellen, dass die Anzahl an Abwesenheitstagen aufgrund psychischer Krankheiten und Verhaltensstörungen steigt. In der Ausgabe 2020 »Arbeitswelt im Wandel« der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wird festgestellt: »Arbeitsunfähigkeit wegen psychischer Krankheiten und Verhaltensstörungen liegen bei 12,8 Prozent.«

Der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) führt dazu in seinem Jahresbericht 2008 aus: »Diese Ergebnisse werfen allerdings auch die Frage auf, ob es sich bei der deutlichen Abnahme der muskuloskelettale Erkrankungen und der massiven Zunahme der AU-Fälle in der Kategorie »Psychische und Verhaltensstörungen« (...) um ein Artefakt besonderer Art handelt: So ist einerseits vorstellbar, dass die Bereitschaft und Fähigkeit, eine psychische Störung als solche zu diagnostizieren, sich bei Ärztinnen und Ärzten verändert hat.

Dass es einen Zusammenhang zwischen psychischen Beanspruchungen und Rückenbeschwerden gibt, wurde mit einer repräsentativen Stichprobe vom vierten »European Work Conditions Survey« ermittelt.

Ein Ausschnitt aus den Zusammenhängen zwischen Stress und Muskuloskeletale Erkrankungen ist in der folgenden Abbildung dargestellt:

Angaben zu Stress	Rückenschmerzen	Muskelschmerzen
Kein Stress	» 11,2 Prozent	» 9,1 Prozent
Stress	» 71,1 Prozent	» 68,4 Prozent
Total	» 25,6 Prozent	» 23,8 Prozent

(Quelle: BDP-Bericht Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz 2008)



Wissen

3.3.4 Ursachen für psychische Belastungen

Im Bericht des BDP zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz aus dem Jahr 2008 werden zusammengefasst die nachfolgend genannten Schwerpunkte ermittelt.

Ursachen für psychische Belastungen mit negativen Beanspruchungsfolgen liegen beispielsweise in

- » flexiblen Arbeitszeiten ohne Möglichkeit der Mitwirkung an deren Festlegung. Dies geht einher mit fehlender Planbarkeit der persönlichen (Frei-)Zeit.

Weitere mögliche belastende Faktoren sind:

- » unsichere, sogenannte prekäre, Arbeitsverhältnisse
- » mangelnde Wertschätzung
- » defizitäres Führungsverhalten

Die gesundheitsrelevante Bedeutung der Unterstützung durch Vorgesetzte wird auch durch die Ergebnisse der vorstehend erwähnten vierten Studie »European Work Condition Survey« bestätigt. Es ist von großer Bedeutung, wie das berufliche Belohnungssystem auf außerordentliche Belastungen, wie zum Beispiel Mehrarbeit, reagiert. Ein Ungleichgewicht zwischen beruflicher Verausgabung und dem Gegenwert

in Form von Belohnung (ein erarbeiteter monetärer Mehrwert, Lob, Ehrung, etc.) führt zu Stressreaktionen, wie beispielsweise innere Kündigung, Frustration und Erschöpfung.

3.3.5 Steuerungsinstrumente zur Prävention psychischer Belastungen

Für den Experten für Ergonomie und Rückengesundheit ergeben sich im Zusammenhang mit Präventionsmaßnahmen in der Arbeitswelt Einflussmöglichkeiten auf die Vermittlung von fachkundigen Gesprächspartnern aus den Disziplinen Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie. Die entscheidenden Stellschrauben finden sich im Management, in der Organisation und in der Kommunikation eines Unternehmens. Sofortmaßnahmen im Bereich Ergonomie reichen nicht weit genug, um ganzheitliche Wirkung zu erzielen. Zur Prävention psychisch bedingter Erkrankungen bei der Arbeit zählen Maßnahmen der persönlichkeits- und gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung. Belastungen und Ressourcen müssen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen.

Die erfolgsversprechenden Elemente sind unter anderem:

- » Schaffen angemessener Arbeitsinhalte und Arbeitsmengen

- » Ermöglichen zeitlicher Handlungsspielräume
- » Anbieten von Möglichkeiten zur Qualifikation und Weiterentwicklung
- » Pflegen eines guten Betriebsklimas, beispielsweise auch durch vorbildliches Verhalten von Vorgesetzten
- » Festlegen eindeutiger Führungsstrukturen, Verbindlichkeiten und Befugnisse
- » Durchführen von Wirkungskontrollen und Maßnahmen durch Vorgesetzte

3.3.6 Rechtliche Grundlagen zur psychischen Belastung



Im Arbeitsumfeld gibt es allgemeine Anforderungen, die die Gesundheit der Beschäftigten ganzheitlich berücksichtigen. Nach dem Arbeitsschutzgesetz sind alle Anforderungen zu erfüllen, um sicheres und gesundes Arbeiten zu gewährleisten. Seit dem 1. Januar 2014 fordert das Arbeitsschutzgesetz gemäß §4 Absatz 1: »Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird. (...).«

Die Arbeitsstättenverordnung (Stand: 27.03.2024) wagt eine Präzisierung. Gemäß §3 ist die Gefährdung am Arbeitsplatz zu beurteilen. Bei der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber die physischen und psychischen Belastungen sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Die Betriebssicherheitsverordnung (Stand: 30.04.2019) fordert gemäß §3 Absatz 2, Satz 3: »In die Beurteilung sind alle Gefährdungen einzubeziehen, die bei der Verwendung von Arbeitsmitteln ausgehen, und zwar (...) 3. die physischen und psychischen Belastungen der Beschäftigten, die bei der Verwendung von Arbeitsmitteln auftreten, (...).«

Die Norm ISO 10075, Teil 1 beschäftigt sich mit Begrifflichkeiten und Zusammenhängen von psychischen Belastungen und Beanspruchungen.

Die Technischen Regeln für Betriebssicherheit (TRBS 1151) in der aktuellen Fassung von März 2025 gehen präzise auf die Wechselwirkung physischer, psychischer und physikalischer, also menschengerechter Arbeitsplatzgestaltung ein. Sie verknüpft die Anforderungen von Körper, Geist und Arbeitsumgebung miteinander. Deshalb finden Sie diese wichtigen Technischen Regeln auch als Download im exklusiven Expertenbereich unter [www.agr-ev.de /Mein AGR](http://www.agr-ev.de/MeinAGR).

3.3.7 Zur Wechselwirkung zwischen physischen und psychischen Belastungen

In der Praxis treten physische und psychische Belastungsfaktoren vielfach zusammen auf. Diese Faktoren wurden bei Untersuchungen der Ursachen von Muskel-Skelett-Beschwerden gleichzeitig erfasst. Über die statistische Kontrolle dieser Variablen hinaus empfehlen die Autoren auch Analysen der kombinierten Reaktionen auf physische und psychische Belastungsfaktoren.

(Quelle: SGA)

Mit diesem Untersuchungsansatz sollte sich die bislang wenig beachtete Frage klären lassen, in welcher Weise beide Einflussgrößen zusammenwirken. Kenntnisse hierüber dürften gerade im Rahmen von Maßnahmen der beruflichen Gesundheitsprävention von Bedeutung sein.

In einer im April 1999 begonnenen Untersuchung geht die Forschungsgruppe um Devereux auf die Risikofaktoren ein, die zu arbeitsbedingtem Stress und Muskel-Skelett-Erkrankungen führen: »Eine Exposition gegenüber den physischen und psychosozialen arbeitsbezogenen Risikofaktoren und deren potenzielle Wechselwirkung führt unter Umständen zu gewissen biologischen Reaktionen, die die Folgen der körperlichen Belastung verstärken können. Diese Stressreaktionen können die Fähigkeit der körpereigenen Abwehr- und Heilungskräfte, mit den Muskel-Skelett-Schädigungen fertig zu werden, einschränken, sodass die Erholung von der Arbeit länger dauern kann.«

Kommen jetzt noch psychosoziale Stressoren hinzu (z. B. fehlende Tätigkeitsspielräume, keine oder geringe soziale Unterstützung), führt dies bei entsprechenden Tätigkeiten einerseits zu muskulärer Beanspruchung und andererseits zu psychischer Überforderung oder auch zu Unterforderung. Dies kann sich durch ausgeprägte Risiken insbesondere für Herz-Kreislauf- und Muskel-Skelett-Erkrankungen äußern.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements spielt die Prävention eine wesentliche Rolle. Hier ist der Gesetzgeber gefordert, die Stärkung der Primärprävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung zu unterstützen. In diesem Zusammenhang wird davon ausgegangen, dass stets physische und psychische Belastungen auf den Menschen ein-

wirken (siehe Abb. 1). Insbesondere im Muskel-Skelett-Apparat auftretende chronische Schmerzen sind dabei als Folge von Fehlgestaltungen von Bedeutung. Die Tendenz geht deshalb zu einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung im Berufsfeld (Gesundheitsbericht des Bundes 1998).

In den vergangenen zwanzig Jahren sind bereits eine Anzahl von wissenschaftlichen Studien durchgeführt worden, die den möglichen Zusammenhang zwischen physischen und psychischen Mängeln in der Arbeitsgestaltung untersucht haben. Im weiteren Verlauf sollen an ausgewählten Untersuchungen der synergetische Effekt und die Ursache-Wirkungs-Beziehungen von physischen und psychischen Belastungsfaktoren auf die jeweiligen Beanspruchungsfolgen aufgezeigt werden.

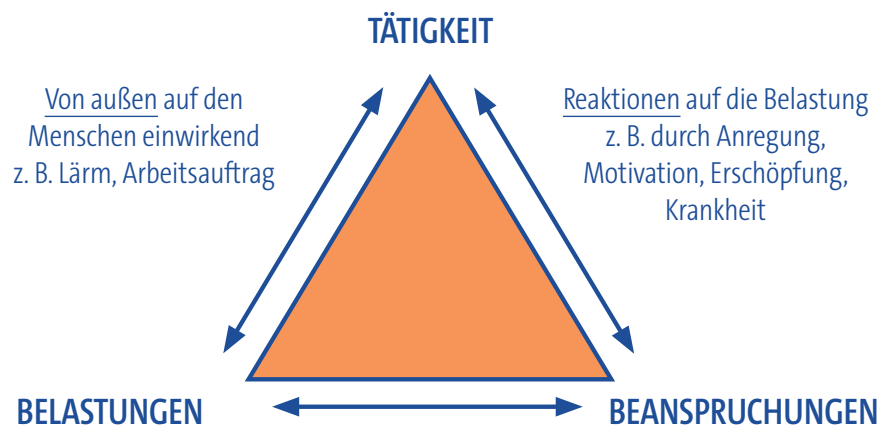


Abbildung 1: Wechselwirkung zwischen Tätigkeit-Belastungen-Beanspruchungen (Schmidt)

Cinderella-Modell

Beispielsweise haben die Arbeiten zum sogenannten Cinderella-Effekt gezeigt, dass es weniger die Intensität der Muskelanspannung bei statischer Arbeit ist, die zu Überforderungen führen kann (z. B. bei Bildschirmarbeitsplätzen), als vielmehr die fehlenden Entspannungs- und Kurzpausenmöglichkeiten ständig aktivierter Muskeln. Das ist ganz so wie bei Aschenputtel im Märchen, die täglich als Erste aufsteht und als Letzte zu Bett geht. Es werden zu Beginn einer Muskelaktivierung stets die gleichen motorischen Einheiten zuerst erregt und bei der Deaktivierung des Muskels zuletzt inaktiv. Also kann auf der einen Seite auch bei geringer Muskelkraft bei diesen motorischen

Einheiten eine Daueraktivität vorliegen, die auf längere Sicht zu einer Degeneration der Muskelfasern und in der Folge zu Muskelschmerzen führt (siehe Abb. 2).

Auf der anderen Seite kann es unabhängig von der Schwere der körperlichen Arbeit zur An- und Entspannung von Muskelfasern kommen (z. B. beim schweren Heben von Kisten). Dies kann psychische Ursachen, wie zum Beispiel erhöhten Zeitdruck, hohes andauerndes Arbeitspensum und geringe Rückmeldung durch den Vorgesetzten haben.

Dadurch wird ein ganz bestimmter Typ von Muskelfasern (slow switch), die eine geringe Reizschwelle haben, als erste aktiviert sowie deaktiviert. Dieser

Vorgang läuft als unbewusste Reaktion ab. Demzufolge ist die Schwere der Belastung der Muskeln nur ein Faktor bei der Entstehung von Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Der andere Faktor, der insbesondere die kleinen motorischen Einheiten betrifft, ist die Dauer der Belastung

und die damit einhergehende erhöhte Reizbarkeit dieser Muskelfasern. Dieser Faktor ist besonders bei sitzenden oder einseitig belastenden Tätigkeiten der bedeutendere (z. B. Bürotätigkeiten, Kassiertätigkeiten im Supermarkt, Industriearbeitsplätzen, ambulanten und stationärer Pflegedienst).

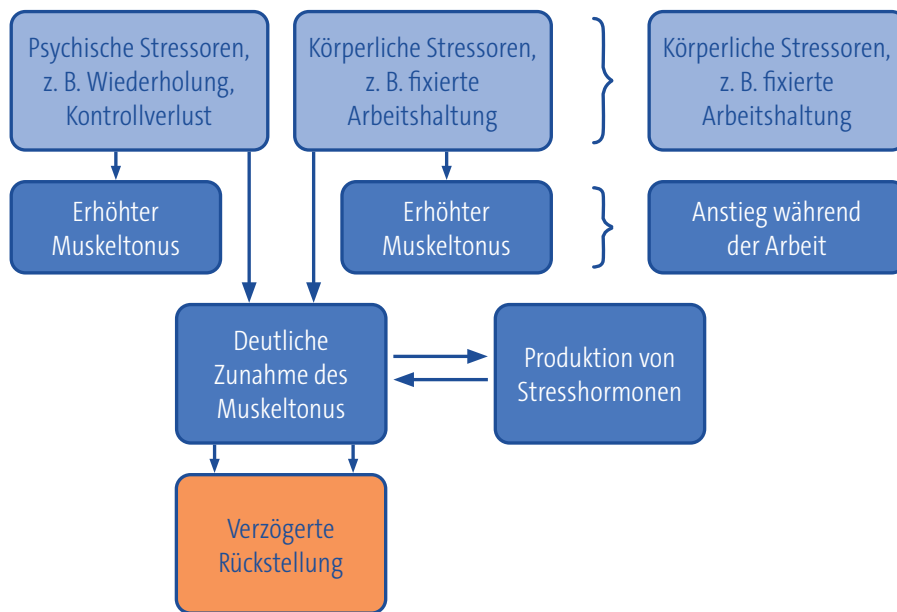


Abbildung 2: Cinderella-Modell (aus Pilotbericht – Erprobung einer Handlungshilfe zur Erfassung physischer und psychischer Belastungen; variiert zur IG-Metall-Konferenz 2008.)

3.3.8 Konsequenzen für Experten für Ergonomie und Rückengesundheit

Die Beratungen von Verhältnisexperten zielen darauf ab, rückenfreundliche Lebens- und Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Verhältnisexperten sind durchaus in der Lage, Unternehmer bei der Ermittlung von physischen und psychischen Faktoren, die Einfluss auf die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten haben, zu unterstützen. Die Benutzung von autorisierten Instrumenten, wie z. B. dem »Screening Gesundes Arbeiten« erlaubt das Tätigwerden in einem zuvor vereinbarten Rahmen.

Unbestritten ist: Die ganzheitliche Betrachtung des Menschen und seiner Arbeitsbedingungen ist nötig, wenn es um die Beratung von betroffenen, überbe-

anspruchten Menschen geht. In der Ausbildung zum Experten für Ergonomie und Rückengesundheit liegt der Schwerpunkt naturgemäß in dem Bereich, wo unmittelbar Veränderungen herbeigeführt werden können, wie zum Beispiel bei der Arbeitsplatzgestaltung – Einstellung und Handhabung von Arbeitsmitteln, Beratung zum Kauf von ergonomischen Hilfsmitteln und täglichen Gebrauchsgegenständen, die manuell zu bedienen sind. Die Beratungsleistung der Experten für Ergonomie und Rückengesundheit zielt vor allem auf persönliche Beratung für die Schaffung optimaler (Arbeits-)Verhältnisse ab. Diese Verhältnisse mögen im privaten Umfeld eher leichter beeinflussbar sein, im beruflichen Kontext sind Veränderungen Grenzen gesetzt. Im Themenfeld »Psychische Belastung« können nur langfristige Maßnahmen eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen herbeiführen, ergonomische Veränderungen leisten dazu nur einen Beitrag.

Rückenfreundliche Bedingungen sind nicht nur von den verwendeten Arbeitsmitteln und den ergonomischen Verhältnissen am Arbeitsplatz abhängig, sondern auch vom organisatorischen, kommunikativen und sozialen Umfeld. Hierauf können AGR-Experten zwar verweisen, aber nicht ohne zusätzliche Professionalisierung beraten. Es hilft den Betroffenen – also Ihren Kunden – bereits, wenn Sie einen Weg zur Hilfe aufzeigen. Professionelle Unterstützung gewährleisten die Mitglieder im Bundesverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V.

3.3.9 Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen

Dieser Teil des Fernlehrgangs dient dazu, Ihnen aufzuzeigen, welchen Weg Sie Ihrem Kunden anbieten könnten. Deshalb wurde dieser Baustein in Kooperation mit dem Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (BDP e. V.) erstellt. Sofern

Sie selbst nicht über die Qualifizierung verfügen, professionell psychologische oder psychotherapeutische Leistungen anbieten zu können, möchten wir Ihnen empfehlen, den Kontakt zum BDP e. V. zu pflegen. Der BDP wurde auf Initiative einiger Psychologen in Hamburg am 5. Juni 1946 als einer der ersten Berufsverbände Deutschlands gegründet. Seine Aufgabe sollte sein, das Wissen über den Menschen zu mehren und diese Kenntnisse und Fähigkeiten zum Wohle des Einzelnen und der Gesellschaft einzusetzen. Dabei sollten die Würde und Integrität des Individuums geschützt werden, das Ziel die Erhaltung und der Schutz fundamentaler menschlicher Rechte sein.

In den Folgejahren entwickelte sich der BDP zu dem Berufs- und Fachverband aller Diplom-Psychologen in Deutschland. Heute werden die rund 13.000 Mitglieder (rund ein Drittel der berufstätigen Psychologen in Deutschland) in allen berufs- und bildungspolitischen Angelegenheiten vertreten.



PRESSEMITTEILUNG

Gesunde Arbeit braucht Psychologie!

BDP-Delegiertenkonferenz verabschiedet Positionspapier

Der Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) formuliert umfassende und sehr aktuelle Antworten auf die Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt. »Psychische Einflussfaktoren gewinnen angesichts steigender Komplexität, höherem Zeitdruck und flexiblen Arbeitszeiten zunehmend an Bedeutung. Alle diese Veränderungen wirken sich vorwiegend im Bereich der psychischen Belastungen aus«, erklärt BDP-Präsident Prof. Dr. Michael Krämer. »Psychologen mit ihrem Wissen um gesundheitliche und psychische Gefahren werden als Experten in der Arbeitswelt zunehmend wichtiger.«

In den vergangenen Jahren tummeln sich Anbieter mit Geschäftsmodellen von zweifelhafter Qualität auf dem Gebiet des betrieblichen Gesundheitsmanagements, deren Angebote und Personal nicht die komplexen Aufgaben und Probleme lösen können.

Die Kernkompetenzen von Psychologen umfassen alle notwendigen Kenntnisse, die für ein umfassendes und professionelles betriebliches Gesundheitsmanagement erforderlich sind. Diese reichen von der Analyse der betrieblichen Bedingungen und persönlichen Leistungsvoraussetzungen, über die Planung von passgenauen Maßnahmen und konkreten Interventionskonzepten bis hin zum notwendigen Methodenwissen, wenn es um die Evaluation geht. Auch wenn es bei konkreten Maßnahmen, wie beispielsweise einer Rückenschule oder dem betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement natürlich der Kooperation mit anderen Berufsgruppen bedarf, sind Psychologen als Kompetenzträger in den meisten Bereichen des betrieblichen Gesundheitsmanagements unverzichtbar. Auch in ganz konkreten Aufgabenstellungen, wie der Unterstützung bei Arbeitsunfällen und Extremereignissen, der Qualitätssicherung bei der Betreuung erkrankter Mitarbeiter sowie beim Coaching und der Psychotherapie liefern Psychologie und Psychologen wichtiges Grundlagen- und Anwendungswissen.

Dass die Prävention psychischer Belastungen vor der Behandlung und Rehabilitation Vorrang haben muss sowie, dass in Gesetzen die psychische Gesundheit ausreichend berücksichtigt wird, sind zwei zentrale Forderungen im Positionspapier. Gesundheit ist auch eine betriebliche und gesellschaftliche Aufgabe – und nicht nur die des Einzelnen: »Gesundheit hängt von individuellen Faktoren und gesundheitsförderlichen Strukturen im Arbeitsbereich ab«, so Krämer. »Deshalb schlagen wir ein fundiertes und nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement vor, in dem sich auf diesen Themenbereich spezialisierte Psychologen um die psychischen Dimensionen der Arbeitswelt kümmern.«

(Quelle: Pressemitteilung Nr. 14/15 – 8. November 2015)

Kontakt:

Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (BDP)
Am Köllnischen Park 2 | 10179 Berlin | Telefon: +49 (0)30 209 166 600
info@bdp-verband.de

Online-Register spezialisierter Psychologen (z. B. Stressbewältigung)
finden Sie unter: www.psychologenportal.de



Tipp

3.3.10 Nützliche Links

- » Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. –Tätigkeitsspektrum www.bdp-verband.de
- » Website zum Leitfaden INQA-Screening Gesundes Arbeiten (SGA) www.screening-gesundes-arbeiten.de
- » Deutscher Gewerkschaftsbund DGB Themen – Arbeitsschutz www.dgb.de
- » Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA www.baua.de/suga
- » Screening Gesunde Arbeit (SGA) www.inqa.de



Wissen

RÜCKENFREUNDLICHE LÖSUNGEN FÜR VIELE BEREICHE IHRES LEBENS



Nicht alle Produktbereiche können in diesem Lehrgang thematisiert werden. Jedoch bieten wir Ihnen auf unserer Internetseite die Möglichkeit über 1000 Produkte aus verschiedenen Themenbereichen zu entdecken.

Hier finden Sie alle mit dem AGR-Gütesiegel „Geprüft & empfohlen“ ausgezeichneten Produkte:
www.agr-ev.de/produkte



4. Schwerpunktthema: Sitzen

4. Schwerpunktthema: Sitzen

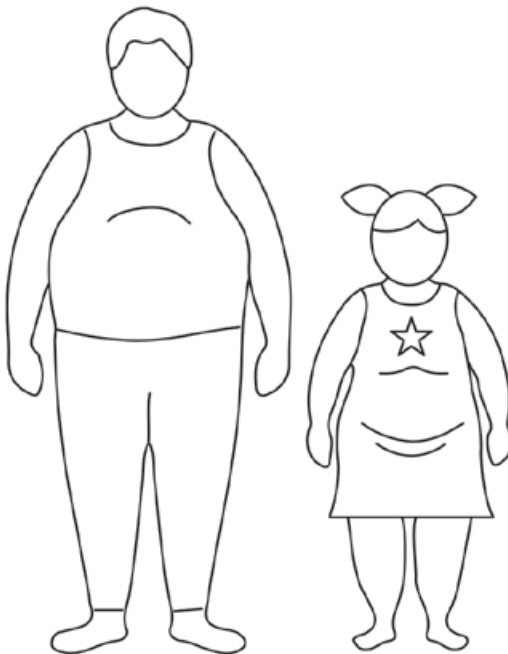
KURZ & KNAPP

Die Anatomie und Physiologie des Sitzens werden Ihnen so vorgestellt, dass Sie die Inhalte direkt in die Beratung Ihrer Klienten einfließen lassen können. Weiterhin lernen Sie, welche Mindestanforderungen an Sitzlösungen zu stellen sind.

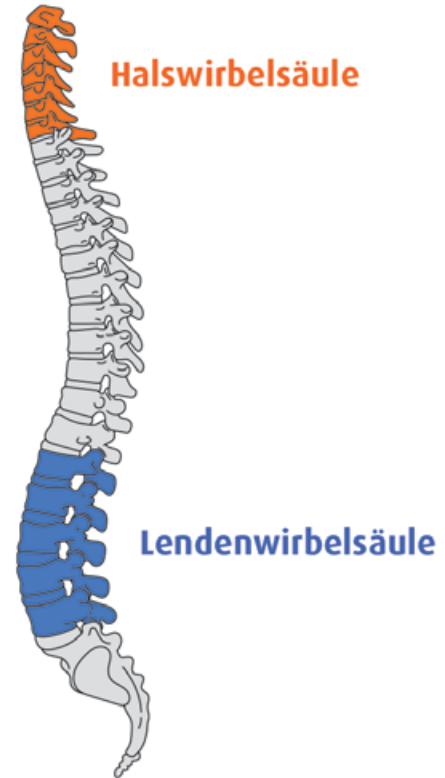
4.1 Sitzen als Belastung

4.1.1 Beeinträchtigung der Gesundheit durch monotones Sitzen

Der technische Fortschritt hat in den vergangenen Jahren dazu beigetragen, dass die körperliche Arbeit erheblich reduziert werden konnte. Was früher mit Muskelkraft gehoben oder getragen werden musste, erledigen heute computergesteuerte Maschinen. Unzweifelhaft hat die Technisierung in der Arbeitswelt den Menschen erheblich entlastet.



Übergewicht ist keine Frage des Alters und häufig die Folge von Bewegungsmangel und falscher Ernährung.



Am häufigsten von Rückenschmerzen betroffen ist die Lendenwirbelsäule, sehr empfindlich ist auch die Halswirbelsäule

Leider beinhaltet diese Entwicklung nicht nur Vorteile. Der zunehmende Wegfall der körperlichen Arbeit hat auch negative Auswirkungen. Wurde das Muskel- und Skelettsystem früher eher überlastet, wird es heute eher zu gering belastet. Bewegungsmangel und Bewegungsmonotonie sind die modernen Gefahren für das menschliche Bewegungssystem und andere Organe.

Ein besonderes Problem stellt die extreme Zunahme der Sitzarbeitsplätze dar. Immer mehr Menschen sitzen bei der Arbeit. Das liegt vor allem daran, dass es insgesamt gesehen immer weniger Arbeiten gibt, bei denen man sich bewegen muss.

Jeder weiß, wie erholsam und entlastend das Sitzen nach einer längeren Phase des Stehens oder auch des Gehens und Laufens sein kann. Allerdings ist die Sitzhaltung die ungesündeste Form der Dauerhaltung.

Das Ausmaß gesundheitlicher Gefährdung hängt davon ab, welche Sitzhaltung wie lange eingenommen wird und wie der benutzte Sitz beschaffen ist.