

# Einflussfaktoren auf die wahrgenommene Effektivität einer bewegungsbezogenen Intervention im betrieblichen Kontext

S. Rudolph<sup>1</sup>  
A. Göring<sup>1</sup>  
L. Buttarò<sup>1</sup>  
M. Jetzke<sup>1</sup>

## Zusammenfassung

Die wichtigsten Qualitäten des Gesundheitssports, die für vereinsbezogene Angebote identifiziert wurden, werden im Rahmen einer Untersuchung hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Effektivitätswahrnehmung von betrieblichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung überprüft. Die Ergebnisse zeigen, dass die zentralen Determinanten für die Effektivitätsbewertung von Gesundheitssportangeboten im betrieblichen Kontext denen in vereinsgebundenen sportlichen Aktivitäten sehr ähnlich sind. Allerdings ist die Effektivitätsbewertung auch von der sozialen Unterstützung durch Führungskräfte unterschiedlicher Hierarchieebenen abhängig.

**Stichworte:** Gesundheitssport, Forstwirte, Einflussfaktoren, Trainerkompetenz, Führungskräfte

## ► Einleitung und Problemstellung

Wenngleich Sport und Bewegung im gesellschaftlichen Diskurs hohe gesundheitliche Wirkungseffekte zugesprochen werden [5, 7, 14], gibt es für die Wirksamkeit von sportlichen Aktivitäten keinen Automatismus. Neben unterschiedlichen Belastungsnormativen (z.B. Intensität und Umfang), denen effektive Sport- und Bewegungsaktivitäten unterliegen, ist insbesondere eine regelmäßige Ausführung eine notwendige Voraussetzung für die Entfaltung gesundheitsförderlicher Potentiale. Mit dem Blick auf nachhaltige gesundheitliche Effekte muss demnach eine langfris-

tige Bindung an die gesundheitssportliche Aktivität geschaffen werden [4]. Erkenntnisse aus der Dropout-Forschung zeigen dazu auf, dass die Aussteigerquote zwischen 80 und 90% in den ersten sechs Monaten nach Aufnahme einer sportlichen Aktivität in Fitnessstudios [2] und zwischen 40 und 50% bei spezifischen Gesundheitssportprogrammen liegt [8]. Damit rücken zunehmend psychologisch-soziologische Fragestellungen in den Mittelpunkt gesundheitswissenschaftlicher Untersuchungen, um die förderlichen Rahmenbedingungen gesundheitssportlicher Aktivitäten zu demaskieren. In zahlreichen sportwissenschaftlichen Studien konnten dabei – mit der Fokussierung auf Gesundheits- und Vereinssportangebote – verschiedene Determinanten identifiziert werden, die eine dauerhafte Bindung an die sportliche Aktivität beeinflussen. Es konnte gezeigt werden, dass eine solche Bindung maßgeblich von den vorherrschenden Bewegungsverhältnissen ab-

hängt und eine diesbezüglich hohe Qualität von Bewegungsangeboten zur Gesundheitsförderung immer dann gegeben ist, wenn die eigentliche Intervention passgenau an den Bedürfnissen der Teilnehmer ausgerichtet ist, die Motivation aller Beteiligten auf einem hohen Niveau gehalten werden kann und eine emotionale Beziehung zwischen den Teilnehmern sowie zwischen den Teilnehmern und dem Trainer existiert [6, 10, 15]. Stark verkürzt lässt sich der derzeitige Wissensstand folgendermaßen zusammenfassen: Je positiver die Rahmenbedingungen (Beziehung zum Trainer, Kompetenzzuschreibung, räumliche Ausstattung und Eignung, Unterstützung durch das soziale Umfeld) von den Teilnehmern an gesundheitssportlichen Angeboten wahrgenommen und bewertet werden, desto höher ist nicht nur die langfristige Bindung an die Aktivität, sondern auch die Effektgröße. Vor allem die Trainingsatmosphäre, die fachliche, methodische und soziale Kompetenz der Übungsleiter und Trainer sowie die soziale Unterstützung der Teilnahme durch Personen im persönlichen Umfeld sind für eine dauerhafte Durchführung von Gesundheitssportangeboten und damit letztendlich für eine nachhaltige Zielerreichung immanent [15].

Allerdings wurden diese Determinanten bislang ausschließlich für den Gesundheitssport, den Vereinssport und auch kommerzielle Sportanbieter spezifiziert [4, 6, 15]. Sport- und Bewegungsangeboten im betrieblichen Setting sind bzgl. dieser Einflussfaktoren bis dato noch nicht untersucht. Angesichts des Bedeutungszuwachses, den präventive Bewegungsangebote im betrieblichen Kontext in den letzten

<sup>1</sup> Institut für Sportwissenschaften der Universität Göttingen

Eingegangen: 16. 02. 2016  
Angenommen durch Review: 19. 04. 2016

Tab. 1 Zusammenhang der Einflussgrößen mit der wahrgenommenen Trainingseffektivität.

	Wahrgenommene Effektivität des Trainings	
	Korrelation	p-Wert
<b>Soziale Unterstützung</b>		
Forstamtsleitung	,207	,000 (***)
Revierförster	,205	,000 (***)
Kollegen	,311	,000 (***)
Partner	,240	,000 (***)
<b>Trainerkompetenz</b>		
fachlich	,451	,000 (***)
sozial	,569	,000 (***)
<b>Trainingsgruppe</b>	,515	,000 (***)
<b>Trainingsstätte</b>	,370	,000 (***)

Jahren erfahren haben, ist eine solche Analyse als gesundheitswissenschaftliches Desiderat zu betrachten. Da sich betriebliche Sport- und Bewegungsangebote von vereinspezifischen und kommerziellen Gesundheitssportangeboten hinsichtlich zentraler Parameter unterscheiden, erscheint eine Übertragung der bisher vorliegenden Erkenntnisse auf den betrieblichen Kontext als unzulässig. Unterschiede zwischen den Settings sind insbesondere in der Abhängigkeitsstruktur (Kollegen und Führungskräfte), den spezifischen Interaktionsmustern (hierarchisch und lateral) sowie den Motivationsbedingungen (intrinsisch oder extrinsisch) zu identifizieren. Da sich die soziale Architektur einer Organisation maßgeblich auf die Gesundheitswahrnehmung sowie die Akzeptanz von gesundheitsförderlichen Programmen auswirken kann [1], erscheint die Frage nach förderlichen Rahmenbedingungen für die Qualitäts- und Effektivitätsbewertung von gesundheitssportlichen Angeboten im betrieblichen Kontext als relevante sportwissenschaftliche Aufgabe.

Der folgende Beitrag widmet sich dieser Forschungslücke und untersucht bei einem Probandenkollektiv von Forstwirten einer großen öffentlichen Forsteinrichtung, welche Determinanten einen Einfluss auf die wahrgenommene Effektivität der Trainingsintervention haben. Dabei werden spezifische betriebliche Parameter wie beispielsweise die Unterstützung durch Führungskräfte oder Kollegen ebenso berücksichtigt, wie die klassischen Determinanten der gesundheitssportlichen Bindung (z.B. Übungsleiterverhalten, Trainingsatmosphäre, räumliche Ausstattung).

## ➤ Material und Methode

Die im Querschnitt angelegte Fragebogenuntersuchung erhebt, inwieweit die bisher identifizierten Determinanten einen Einfluss auf die wahrgenommene Effektivität der Intervention haben [15]. Die Probanden wurden aus einem Kollektiv von Forstwirten rekrutiert ( $n = 398$ , Alter:  $43 \pm 7$  Jahre), die seit sechs Jahren regelmäßig an

einer bewegungsbezogenen Maßnahme im betrieblichen Setting teilnehmen [13]. Diese Intervention wurde als Ausgleich zu den arbeitsplatzspezifischen Belastungen und Beanspruchungen speziell für das Berufsbild des Forstwirtes konzipiert und in den ersten drei Jahren des Durchführungszeitraumes umfassend auf seine Wirksamkeit in Bezug auf ausgewählte sportmotorische und psychosoziale Parameter geprüft. Die Trainingsintervention findet einmal wöchentlich dezentral an 24 Standorten statt, wobei an allen Standorten nach einem vorgegebenen inhaltlichen Konzept und unter identischen Rahmenbedingungen trainiert wird [12].

Der dafür entwickelte Fragebogen basiert auf dem Konzept der Qualitäten von Gesundheitssport [4]. Die Determinanten werden jeweils über eine unterschiedliche Anzahl an Items repräsentiert. Die soziale Unterstützung bezieht sich dabei auf die Unterstützung durch die Führungskräfte der ersten und zweiten Hierarchieebene, Kollegen und (Ehe-)Partner. Bei den Items zur Bewertung der Trainer wird zwischen fachlicher und sozialer Kompetenz differenziert. Die Fragen zur Trainingsgruppe fokussieren Aspekte der Gruppenkonstellation und des Zusammengehörigkeitsgefühls. Zur Trainingsstätte werden Items zur Erreichbarkeit, Ausstattung, Sauberkeit, etc. der Sportstätte abgefragt [3,4] (Abb. 1).

Die wahrgenommene Effektivität wurde über zwei Fragen operationalisiert („Wie hilfreich bei der langfristigen Bewältigung von Beschwerden ist für Sie das Training?“ und „Wie viel Spaß und Freude macht Ihnen das Training?“), die jeweils auf einer fünfstufigen Likert-Skala anzukreuzen waren. Die Ergebnisse wurden interferenzstatistisch aufbereitet und das Signifikanzniveau auf 5% festgelegt (\*  $p \leq ,05$  = signifikant, \*\*  $p \leq ,01$  = hoch signifikant, \*\*\*  $p \leq ,001$  = höchst signifikant).

## ➤ Ergebnisse

Alle untersuchten Determinanten korrelieren höchst signifikant ( $p = ,000$ ) mit der wahrgenommenen Effektivität. Die soziale Kompetenz der Trainer weist dabei die größte Effektstärke auf (.569), gefolgt von der Trainingsgruppe (.515) und der fach-

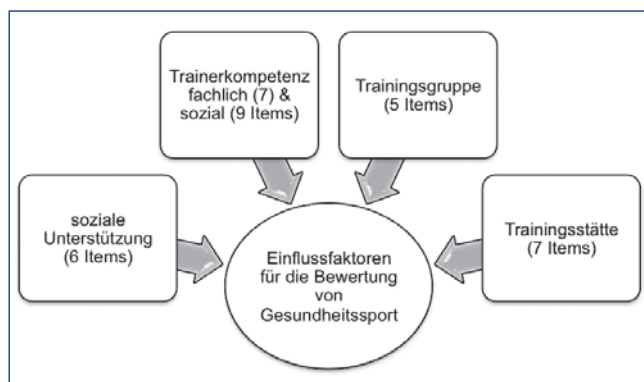


Abb. 1 Die mittels Fragebogen erhobenen Einflussfaktoren mit Itemanzahl.

lichen Trainerkompetenz (.451). Die Unterstützung des sozialen Umfeldes erreicht insgesamt die geringsten Werte, wobei die Korrelation zwischen den Kollegen und der Wirksamkeit des Trainings dabei am Höchsten (.311) und den Führungskräften der zweiten Hierarchieebene (Revierförster) am Geringsten ausfällt (.205) (Tab. 1). Die Effektstärken wurden zudem, unter Berücksichtigung der wahrgenommenen Effektivität als abhängige Variable, regressionsanalytisch überprüft. Das Regressionsmodell besitzt eine Aufklärungskraft von 38,8% und bestätigt überwiegend die Ergebnisse der Korrelation. Den größten Einfluss auf die wahrgenommene Effektivität hat dabei die Trainerkompetenz (.284) und den geringsten die Trainingsstätte (.136) (Tab. 2).

## ► Diskussion

Die Zielsetzung des vorliegenden Beitrages bestand darin zu überprüfen, inwieweit die bereits identifizierten Determinanten für die Bewertung von Sportprogrammen auch auf den betrieblichen Kontext angewendet werden können. Unsere Ergebnisse gehen dabei weitestgehend mit den bisherigen Erkenntnissen konform [15]. Die größte Effektstärke zeigt der Einfluss der Trainer, wobei die soziale und fachliche Kompetenz nahezu identisch bewertet wird. Korreliert man diese beiden Parameter miteinander, wird sogar ein Zusammenhang von .806 erreicht. Es ist zu vermuten, dass sich diese beiden Bereiche gegenseitig bedingen, d.h. dass ein Trainer, dem hohe soziale Fähigkeiten zugeschrieben werden, auch als fachlich kompetent bewertet wird. Statistisch signifikant sind auch die Ergebnisse in Bezug auf die Trainingsgruppe sowie die Trainingsstätte, allerdings mit einer geringeren Effektstärke. Sie stützen ebenfalls die Ergebnisse des vorliegenden Forschungsstandes [4]. Es kann also davon ausgegangen werden, dass die untersuchten Determinanten auch für vorgegebene Konzepte im betrieblichen Kontext gültig sind. Bis dato wurden lediglich sportbezogene Angebote untersucht, an denen Probanden freiwillig teilnahmen und nicht teilverpflichtet für ein festgelegtes Programm wurden.

Tab. 2 Effektstärken der Regressionsanalyse ( $R^2 = ,388$ ).

	Beta	p-Wert
Soziale Unterstützung	,206	,000 (***)
Trainerkompetenz	,284	,000 (***)
Trainingsgruppe	,209	,001 (***)
Trainingsstätte	,136	,012 (*)

Hervorzuheben ist die Bedeutung der Führungskräfte. Gesundheitswissenschaftliche Untersuchungen zeigen hierzu auf, dass das Verhalten von Vorgesetzten einen entscheidenden Einfluss auf das Wohlbefinden von Mitarbeitern am Arbeitsplatz hat [1]. Inwieweit dies auch für gesundheitsförderliche Sportprogramme im betrieblichen Setting gilt, ist bislang nicht belegt. Es ist jedoch anzunehmen, dass auch sport- und bewegungsbezogene Maßnahmen nach dem Top-down-Ansatz [16] funktionieren. D.h. dass Aspekte wie eine hohe Bedeutungszuschreibung der Intervention durch die Führungskräfte, die Aufforderung zur sowie die selbstständige Teilnahme an der Maßnahme eine hohe Wirkungskraft im Sinne einer positiven Wahrnehmung und Bewertung der Intervention durch die Mitarbeiter haben könnten. Unsere Ergebnisse zeigen dazu insofern eine erste Tendenz auf, als dass wir statistisch nachweisen konnten, dass die Führungskräfte der ersten (Forstamtsleiter) und zweiten (Revierförster) Hierarchieebene die Effektivitätsbewertung der Teilnehmer beeinflussen. Aufgrund einer geringen Effektstärke können die Ergebnisse jedoch zunächst nur als eine Tendenz bewertet werden, die es gilt, weiterführend und vertiefend zu untersuchen.

## ► Schlussfolgerung

Unsere Untersuchung zeigt, dass für die subjektive Effektivitätswahrnehmung von gesundheitssportlichen Interventionen im betrieblichen Kontext grundsätzlich ähnliche Einflussfaktoren angenommen werden können wie sie bereits für den vereinsorientierten Gesundheitssport identifiziert wurden. Allerdings zeigt die Studie auch, dass die soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Führungskräfte die Be-

deutungszuschreibung von betrieblichen Gesundheitssportangeboten beeinflussen können. Es erscheint bei der Durchführung gesundheitsfördernder Sportangebote daher ratsam zu sein, die Führungskräfte eines Unternehmens hinsichtlich ihrer sozialen Unterstützungsfunktion für die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und so zu einer höheren Effektivität gesundheitsförderlicher Maßnahmen beizutragen.

Online zu finden unter  
<http://dx.doi.org/10-1055/s-0042-107054>

## Literatur

- 1 Badura B, Walter U, Hehlmann T. Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation. 2. Aufl. Heidelberg: Springer; 2010
- 2 Brehm W. Zum Dabeibleiben motivieren! Bodylife 1994; 27: 69–79
- 3 Brehm W, Sygusch R. Qualitäten von Gesundheitssport unter den Voraussetzungen eines bewegungsarmen Lebensstils. Methodenbericht. Bayreuth: Institut für Sportwissenschaften; 2001
- 4 Brehm W, Janke A, Sygusch R, Wagner P. Gesund durch Gesundheitssport. Zielgruppenorientierte Konzeption, Durchführung und Evaluation von Gesundheitssportprogrammen. Schorndorf: Hofmann; 2006
- 5 Fuchs R. Sport, Gesundheit und Public Health. Göttingen: Hogrefe; 2003
- 6 Hoffmann A. Bindung und Dropout von Jugendlichen im vereinsorganisierten Sport. Berlin: Lehmanns Media; 2009
- 7 Knoll M, Bös K, Banzer W. Aktivität und physische Gesundheit. In: Bös K, Brehm P (Hrsg.) Handbuch Gesundheitssport. Schorndorf: Hofmann; 2006: 82–102
- 8 Pahmeier I. Drop-out und Bindung im Breiten- und Gesundheitssport. Günstige und ungünstige Bedingungen für eine Sportpartizipation. Sportwissenschaft; 1994; 24: 117–150

- <sup>9</sup> Patel AV, Bernstein L, Deka A et al. Leisure time spent sitting in relation to total mortality in a prospective cohort of the US adults. *Am J Epidemiol* 2010; 172: 419–429
- <sup>10</sup> Pfeffer I. Bindung und Dropout im Gesundheitssport: förderliche und hemmende Bedingungen / Determinanten. In: Stoll O, Pfeffer I, Alfermann D. *Lehrbuch Sportpsychologie*. Bern: Huber; 2000: 253–257
- <sup>11</sup> Polak R, Pojednic RM, Phillips EM. Lifestyle Medicine Education. *Am J Lifestyle Med* 2015; 9: 361–367
- <sup>12</sup> Rudolph S. „Fit im Forst“ – eine bewegungsbezogene Intervention für Forstwirte. Göttingen: Universitätsverlag; 2013.
- <sup>13</sup> Rudolph S, Göring A. „Fit im Forst“ – innovative betriebliche Gesundheitsförderung für Forstwirte. *Bewegungstherapie und Gesundheitssport*. 2013; 29: 71–75
- <sup>14</sup> Tiemann M, Brehm W. Qualitätsmanagement im Gesundheitssport. *Prävention und Gesundheitsförderung*. 2006; 4: 262–268
- <sup>15</sup> Wagner P. Aussteigen oder Dabeibleiben? Determinanten der Aufrechterhaltung sportlicher Aktivität in gesundheitsorientierten Sportprogrammen. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft; 2000
- <sup>16</sup> Wihofszky P. Die Praxis der Gesundheitsförderung zwischen Top-down und Bottom-up. *Prävention und Gesundheitsförderung*. 2013; 8: 181–190

**Verfasser**

Dr. Sabrina Rudolph  
 Institut für Sportwissenschaften der Universität  
 Göttingen  
 Sprangerweg 2  
 37075 Göttingen  
 Tel.: 0551/39-10347  
 E-Mail:  
 srudolph@sport.uni-goettingen.de

**Summary**

The most important qualities of health sports that have been identified for club-related programs are reviewed as a part of a study with regard to their importance for the effectiveness of operational performance measures for health promotion. The results show that the key determinants in our study are very similar to club bound sporting activities. However, the assessment of effectiveness also depends on social assistance by the executives of different hierarchical levels.

**Key words:** Health sports, forestry worker, factors of influence, trainer skills, executives