



[www.inter-uni.net](http://www.inter-uni.net) > Forschung

## **Heiterkeitstraining als Methode der betrieblichen Gesundheitsförderung Zusammenfassung der Arbeit (redaktionell bearbeitet)**

**Franz Lederer**, mit Elke Mesenholl als Betreuerin

### **Einleitung**

Die Methode des „1-2-H Heiterkeitstrainings“, hat einen verhaltenstherapeutischen Charakter und zielt auf die positive Beeinflussung der Grundstimmung eines Menschen ab. Sie soll auf ihre Eignung zur betrieblichen Gesundheitsförderung überprüft werden. Als Forschungsumgebung wurde eine gemeinnützige Sozialorganisation gewählt. Hier soll unter den gegebenen Rahmenbedingungen einer innerbetrieblichen Fortbildung, Auswirkungen auf Erholungs- und Belastungserleben sowie Arbeitszufriedenheit mittels Fragebogen einer Bewertbarkeit zugeführt werden. Zeitgleich wird die etablierte Methode Autogenes Training als Referenzintervention angeboten.

### ***Hintergründe und Stand des Wissens***

#### Lachen als soziales Instrument

Reduziert auf beobachtbare Signale und Bewegungen, laufen bei der Entwicklung von Heiterkeit gleiche Schemata ab. Der Mund ist geöffnet, wir stoßen Laute aus, verändern die Mimik und der Körper kommt in Bewegung. Diese Zeichen werden von Menschen in einer konkreten komischen Situation als adäquat wahrgenommen. In der Evolutionsgeschichte, zu einer Zeit als unser Sprachvermögen noch am Anfang stand, war Lachen als vertrauensbildende und beziehungsfördernde Geste bei Begegnungen auf freier Wildbahn bereits von Bedeutung. Dass Lachen nicht nur im Zusammenhang mit sprachlichem Ausdrucksvermögen bei Humor oder Komik entsteht, ist auch heute noch zu beobachten. Lächeln wir einer fremden Person zu, so ist mit hoher Wahrscheinlichkeit mit einer ebensolchen Antwort zu rechnen. Dadurch kommt dem Lachen Bedeutung bei sozialen Begegnungen zu.

Noch bevor wir einen Gedanken fassen können, reagieren wir im Millisekundenbereich resonant auf unser Gegenüber. Spontane und intuitive Resonanzen, wie beim Gähnen oder Lachen, sind schon länger bekannt. Mit neurobiologischen Erkenntnissen zu den Spiegelneuronen werden diese Phänomene nun auch erklärbar. So wie durch spielerische Imitation handwerkliche Fähigkeiten anzueignen sind, werden Emotionen primär imitierend erworben. Häufige soziale Begegnungen besitzen demnach die günstige Voraussetzung, Emotionsmuster, die beispielsweise mit Heiterkeit assoziiert werden, als positive zu verankern.

#### Psychobiologische Hintergründe des Lachens

Die Fähigkeit zu Lachen ist als eine Art universales Vokabular anzusehen, das nicht nur beim Menschen, sondern auch bei Primaten zu beobachten ist. Die Verarbeitung von Gefühlszuständen ist

in der Amygdala (Mandelkern) sowie dem Thalamus (Zwischenhirn) angesiedelt. Wahrnehmungen hingegen werden in neocorticalen (Großhirn) und hippocampalen (limbisches System) Strukturen verarbeitet. Der Bereich um die Amygdala ist auch für rasche Reaktion bei bedrohlichen Situationen verantwortlich. Für das an Lustmotiven gebundene Verhalten sind Hypothalamus, Amygdala und Nucleus accumbens (Kernstruktur im basalen Vorderhirn), auch dopaminerges System genannt, verantwortlich.

### Soziale Interaktionen und Stress

Ein bestimmtes Verhalten in bestimmten Situationen ist mit hoher Wahrscheinlichkeit an die Erwartungshaltung für günstige oder ungünstige Ergebnisse gebunden. Gleichzeitig ist Verhalten von Wahrscheinlichkeiten auftretender Hindernisse oder Schwierigkeiten beeinflusst. Wird die Ergebniserwartung positiv belegt und durch Selbstwirksamkeitsmechanismen gefördert, begünstigt dies die Bereitschaft von Änderungen im Gesundheitsverhalten.

Unser Körper besitzt nach wie vor eine archaische und spontane Grundausstattung, wodurch in unserer hoch organisierten und effizient strukturierten Lebensweise kaum mehr auf die Möglichkeiten urtümlicher und spontaner Verhaltensweisen, wie offene Flucht, zurückgegriffen werden kann. Besondere Bedeutung kommt dabei den individuell entwickelten Ressourcen zur Stressbewältigung zu. Das interaktionale Anforderungs – Ressourcen – Modell von Becker (1992) beschreibt dazu Situationstypen, deren Ressourcen und wie diese das aktuelle Verhalten und Erleben beeinflusst. Wesentlich komplexer beschreibt dazu das salutogenetische Gesundheitsmodell nach Antonovsky (1997) die Mechanismen zur Stressbewältigung.

### Prinzip betriebliche Gesundheitsförderung

Gesundheitsförderung ist in diesem Zusammenhang immer als Entwicklungsprozess zu verstehen und nicht als statischer Zustand. Die Auseinandersetzung mit Gesundheitsprozessen beeinflusst demnach kontinuierlich unsere Erwerbsfähigkeit und diese ist auch für Arbeitgeber von Interesse.

Als Gesundheitskonzept ist Erheiterung und Humor mittlerweile in unterschiedlichsten präventiven und therapeutischen Interventionen zu finden. Grundlagen dazu sind in der Luxemburger Deklaration (1997) zur betrieblichen Gesundheitsförderung der Europäischen Union beschrieben. Alle Maßnahmen oder Programme dazu verstehen sich als kontinuierlicher Entwicklungsprozess (Bedarf, Priorität, Planung, Ausführung, Kontrolle und Evaluierung) in den Ebenen Individuum, Team, Organisation und Unternehmenskultur.

### *Fragestellung*

In der vorliegenden Arbeit wird untersucht, ob mit der unspezifischen Intervention Heiterkeitstraining, im Vergleich zur etablierten Methode Autogenes Training, unter praxisnahen Bedingungen eines innerbetrieblichen Fortbildungsangebotes einer Sozialorganisation, signifikant bessere Effekte auf das Belastungs- und Erholungserleben oder die Arbeitszufriedenheit zu erzielen sind.

### H1

Kommt es durch Heiterkeitstraining im Vergleich zu Autogenem Training, im Messzeitraum zu einer signifikanten Verbesserung der Punktwerte bei den Skalen zum Erholungs- und Belastungserleben sowie der Arbeitszufriedenheit?

### H2

Ist eine allfällige Veränderung über einen weiteren Messzeitraum hin nachhaltig?

### **Methodik**

Lachen, als Grundausrüstung des Menschen, geht wie oben erwähnt mit Wirkungen auf individuelle und soziale Bereiche einher. Angesichts dieser Wirkungen entstand die Idee, Heiterkeits-training im Rahmen einer praxisnahen Intervention über einen Zeitraum von 8 Wochen einzusetzen und Effekte der Beeinflussung stressrelevanter Faktoren wie Belastung und Erholung zu bestimmen. Dabei wird auch ein Blick auf die Arbeitszufriedenheit gemacht und überprüft, ob die Verläufe stressrelevanter Faktoren mit denen der Arbeitszufriedenheit einhergehen. Um den allgemeinen Effekt einer Intervention zu differenzieren, werden die Interventionen Autogenes Training und Heiterkeitstraining zeitgleich angeboten und einer Bewertung zugeführt. Anhand der Ergebnisse von drei Messungen, unmittelbar vor (M1) und nach den Interventionen (M2), sowie 28 Tage nach Beendigung der Interventionen (M3), werden die Unterschiede der Punktwerte auf deren statistische Signifikanz geprüft.

#### *Untersuchungsrahmen und Teilnehmermerkmale*

Als besondere Bedingungen dieses Projektes wurde eine Einschränkung zur Auswahl der Intervention angegeben und die Erfordernis, keine zumindest subjektive Einschränkungen der Gesundheit zu haben wie Atemwegserkrankungen oder Herz-Kreislaufkrankungen, die körperliche Anstrengungen ausschließen würden.

Die beiden Interventionen Autogenes Training und Heiterkeitstraining wurden an der Volkshilfe Niederösterreich zunächst als zusätzliches Angebot an die Betreuungspersonen im Juli 2006 für Oktober 2006 als „Projekt Gesundheitsförderung“ angekündigt. Aus der primäre Zielgruppe der Betreuungspersonen meldete sich niemand zur Teilnahme an.

Als Konsequenz wurde die Ankündigung im Oktober 2006 auf den Arbeitsbereich Verwaltungs- und Pädagogikbereich (50 Personen) erweitert. Daraus resultierten 26 Anmeldungen und 22 tatsächliche Teilnahmen.

#### Autogenes Training

Autogenes Training ist eine der bekanntesten und etabliertesten Entspannungsmethoden und kommt auch als Psychotherapiemethode zum Einsatz (Anerkannte und eingetragene Psychotherapiemethode im BMfGF). Die Grundlagen dieser autosuggestiven Methode (Autohypnose) wurden vom Psychiater Johannes Heinrich Schultz (1884-1970) entwickelt und beeinflusst das Intensitätserleben von körperlichen Beschwerden wie Kopfschmerz, Verspannungen und Erschöpfungszuständen. Voraussetzung für eine erfolgreiche Umschaltung ist die Außenreizverarmung durch Verschließen der Augen, einer Distanzierung zu Geräuschen und der Immobilisation des Körpers. Die positiven Wirkungen des Autogenen Trainings werden dem wiederholten Erleben von Übungszuständen zugeschrieben.

#### Heiterkeitstraining

1-2-H Heiterkeitstraining zielt auf eine nachhaltig, selbstinduzierbare Förderung zur Heiterkeit und Gelassenheit ab. Es ist eine Methode die in erster Linie für Gesunde konzipiert ist. Potenzielle Risiken wie Herz-Kreislaufkrankungen oder psychische Einschränkungen sind wegen der Natur des Trainings durch einen Mediziner abzuklären (Teilnahmebedingung). Das erste Grundprinzip besteht darin, beanspruchende Situationen des Alltags mit Lachen zu koppeln. Als zweites Grundprinzip ist die Aufrechterhaltung des Augenkontaktes zu nennen. Als drittes Grundprinzip ist der häufige Übungspartnerwechsel bedeutsam. Die Vielzahl an Übungspartner begünstigt die individuelle Wahrnehmungsqualität von Emotionsäußerungen. Der Zustand Erheiterung lässt sich durch den Zusammenhang der Komponenten Kognition, Emotion und Motorik erzielen. Dabei sind alle drei Komponenten als Zugang zur Erheiterung geeignet und durch Heiterkeitstraining über die Motorik.

### *Messinstrumente*

Die *Profilanalyse der Arbeitszufriedenheit* ist ein Messverfahren, um Zufriedenheiten in verschiedenen Aspekten der Arbeit zu bestimmen. Die Zufriedenheit kann in einer fünfstufigen Skala von sehr zufrieden bis sehr unzufrieden angegeben werden. In der vorliegenden Befragung kam eine Fassung mit 34 Items zum Einsatz. Zur Erfassung von Veränderungen im Erholungs- und Belastungserleben wurde das von Kallus (2005) entwickelte Fragebogenverfahren eingesetzt. Dieses Verfahren erlaubt die Darstellung aktueller Beanspruchung und Erholung.

Die Messzeitpunkte waren unmittelbar vor Kursbeginn (M1), am Morgen nach dem letzten Training zuhause oder am Arbeitsplatz (M2) und 28 Tage nach dem letzten Training ohne Tageszeitvorgabe (M3).

Die Datenauswertung wurde mittels Häufigkeitsanalysen, Korrelationsanalysen und Varianzanalysen mit Messwiederholungsfaktor durchgeführt. Zur Datenauswertung wurde das Statistik-Software-Programm SPSS 13.0 für Windows verwendet.

### **Ergebnisse**

Beide Interventionen zeigen während der Trainingsphase (M1, M2) Veränderungen, die in ihren Ausprägungen hauptsächlich mit dem Messinstrument zum Erholungs- und Belastungserleben nachzuweisen sind. Die Messreihe zur Arbeitszufriedenheit zeigen nur geringfügig signifikante Ergebnisse.

In der Gruppe Heiterkeitstraining sind die Effektverläufe der Trainingsphase (M1, M2) speziell in den Bereichen Konzentrationsfähigkeit, emotionale Stimmungslage, Zeitdruck und körperliche Erholung ausgeprägt zu beobachten. Zur Wirksamkeit nach der Trainingsphase (M1, M3) sind bei der Gruppe Heiterkeitstraining im Erleben von emotionaler Arbeitsbelastung in der Freizeit, emotionaler Stimmungslage, Zeitdruck, Erholung in der Freizeit, Verpflichtungen in der Freizeit, konfliktrichtige Begegnungen mit Kollegen und bei der körperlichen Erholung Verlaufsunterschiede festzustellen.

Autogenes Training zeigt Effekte im Bereich der Freizeitverpflichtungen sowohl in der Trainingsphase (M1, M2) als auch danach (M1, M3), sowie zur Kategorie emotionale Stimmungslage während der Trainingsphase (M1, M2).

Tendenziell bleibt das nach der Trainingsphase (M2) erreichte Niveau bei beiden Methoden auch nach 4 Wochen (M3) erhalten.

### **Diskussion**

Im Hinblick auf die vorliegenden Ergebnisse kann zumindest davon ausgegangen werden, dass mit Heiterkeitstraining ähnliche Effekte wie mit Autogenem Training zu erzielen sind.

Die ursprünglichen Hypothesen hinsichtlich einer deutlich differenzierbaren Wirkung von Heiterkeitstraining und Autogenem Training müssen verworfen werden. Vielmehr ist hinsichtlich der Entspannungsverfahren wohl von einem allgemeinen Wirkungsprinzip auszugehen. Allerdings erwiesen sich die Effektausprägungen nach Beendigung der Trainingsphase als konsistenter als angenommen.

Bezüglich der Effektverläufe zur Arbeitszufriedenheit zeigten sich bei beiden Interventionen nur geringe Veränderungen. Es wurden nur marginale, kaum signifikante Veränderungen erzielt, die in den Kategorien Beziehungen mit Kollegen und Vorgesetzten, Organisation und Führung sowie der

Arbeits- und Urlaubszeiten bei der Gruppe Heiterkeitstraining zumindest eine tendenzielle Verlagerung der Messwerte auf ein besseres Niveau ergeben haben.

Hauptsächlich sind diese Niveauveränderungen wohl auf die Intervention an sich zurück zu führen. Ein direkter Zusammenhang von Lachbegegnungen auf günstigere soziale Begegnungen und somit auf die Arbeitszufriedenheit kann nicht eindeutig bestätigt werden.

Die Erhebungen bezüglich der Effektverläufe zum Erholungs- und Belastungserleben zeigen während des Beobachtungszeitraumes eine insgesamt kontinuierlich positive Entwicklung im Vergleich zum Ausgangsniveau auf. Im Hinblick auf die Erholung- und Beanspruchungskompetenz wurden beim Heiterkeitstraining Wertveränderungen erreicht, die jene des Autogenen Trainings übertreffen.

Zudem sind hinsichtlich der Kompetenzen Ärger zu verarbeiten, Erholungsempfinden und Begegnungen mit Kollegen, eine Art Gelassenheitsentwicklung bei den Verläufen auszumachen.

Ein Optimierungseffekt im Hinblick auf Burnout-Problematiken kann nicht direkt bestätigt werden. Die Selbstwirksamkeitserwartung ist hier als subjektiver Faktor anzunehmen. Deshalb ist bei Interventionen die eigene Kompetenzen beeinflussen, immer von einer Stärkung der Bewältigungskompetenz zu neuen Anforderungssituationen auszugehen.

#### *Kritische Betrachtung*

Unter den gegebenen Bedingungen zeigen sich zwar günstige Verläufe, sie können jedoch nicht als generell gültige Aussage eingestuft werden.

Vergleichsstudien zu unspezifischen Entspannungsinterventionen führen nicht selten zur Erkenntnis, dass sie kurzfristig quantitativ ähnliche psychophysiologische Wirkungen aufweisen. Deshalb bestand bereits zu Beginn dieser Arbeit Skepsis, Heiterkeitstraining besitze Besonderheiten, die es von anderen Methoden unterscheidbar mache.

Darüber hinaus bleibt offen, ob unter anderen Rahmenbedingungen ähnliche Effekte zu erzielen sind. Die Unterschiede zur Effektausprägung beim Heiterkeitstraining müssen auch unter Berücksichtigung der Teilnahmefrequenz betrachtet werden. Dass trotz der geringen Teilnahme insgesamt nicht moderatere Ergebnisse erzielt wurden, bleibt als nicht erklärbar stehen.

Die verwendeten Fragebögen sind zwar als etablierte Instrumente anerkannt, zum gegebenen Einsatz existieren jedoch keine fundierten und empirischen Testgütekriterien.

Auch die Berücksichtigung einer Nullkontrollgruppe innerhalb des Betriebes war mangels Interesse nicht umzusetzen.

#### *Ausblick*

Die vorliegenden Ergebnisse konnten zeigen, dass mit der Methode Heiterkeitstraining zumindest ähnlich positive Entwicklung zu erzielen sind wie mit der etablierten Methode Autogenes Training.

Daraus kann die Hypothese abgeleitet werden, dass mit Heiterkeitstraining zumindest gleiche, möglicherweise auch raschere Ergebnisse zur Verhaltensprävention im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu erreichen sind.

Diese Fragestellung sollte ebenso wie ein längerfristiger Einsatz im Berufsalltag durch nachfolgende Studien überprüft werden.

Zudem sollten dabei auch objektive Kriterien wie Geschlecht und Alter sowie geeignete biophysiological Messverfahren (z.B.: Herzschlagvariabilität) berücksichtigt werden.

Insbesondere wäre auch noch zu klären, welche idealtypischen Persönlichkeitsmerkmale eines Arbeitnehmers die Wirksamkeit der Methode Heiterkeitstraining erwarten lässt und inwieweit er deshalb auch durch seine Teilnahme profitiert. Dies ist besonders bei jenen Personen interessant, die jeweils charakteristisch eine vergleichsweise hohe Beanspruchung äußern, denen jedoch die bewusste Entscheidung, eine Entspannungsmethode in Anspruch zu nehmen, auffällig schwer fällt.