

Reflexionen

Liebe Netzwerkler

Die Neuentdeckung von Sinn und Gesundheit wird zu einem zentralen Zukunftstrend. So zumindest machte es den Eindruck, wenn man am Wirkungskreis vom 12. Mai 2010 dabei war. Und so sieht es auch Leo A. Nefiodow in seinem Buch „Der sechste Kondratieff“, das von Prof. Bircher in seinen Vortrag zitiert wurde. Vorweg eines: Die Tagung hat sehr positive Echos von Seiten der Teilnehmer erhalten. **„Gesundheit als Werttreiber – Gesundheitsmanagement als gemeinsame Verantwortung von Unternehmen und Mitarbeitenden“** lautete der Titel der ganztägigen Veranstaltung auf Schloss Lenzburg, bei der wir uns einem eigentlich selbstverständlichen Thema widmeten: *Gesunde Menschen sind gesund für Unternehmen.* Aber diese Erkenntnis – so zeigt die Erfahrung – ist offenbar noch kein Allgemeingut in Unternehmenskreisen.

Begonnen wurde der Tag mit Herrn **Herbert Sterchi**, COO der Thomson Reuters Global Resources. In seinem Referat „Der Mensch im Rhythmus – Die Alltagsmoral im Arbeitsflow“ stellte Herr Sterchi dar, wie die 24*7 Erreichbarkeit, die Konkurrenzsituation, der Kostendruck, die Globalisierung und die daraus entstehende Komplexität und Dynamik die Gesundheit der Menschen in seiner Unternehmung gefährden. Eine Situation, die wir alle nur zu gut aus der eigenen Erfahrung kennen. Herr **Klaus Westhoff**, Geschäftsführer der Lentel GmbH, hat sodann aufgezeigt, wie Prävention aus seiner Sicht gelingen kann und hat die Idee eines „Kümmerers“ in Unternehmen aufgenommen; also eine Person, die ein Aktivprogramm über eine bestimmte Zeit begleitet mit dem Ziel, Gesundheit zu thematisieren, chronische Erkrankungen und Burnout-Syndrome zu vermeiden oder dann doch mindestens richtig zu erkennen. Herr Westhoff hat in verschiedenen Unternehmen einen Prozess etabliert, der aus einem Check Up besteht, auf dessen Basis dann vier wesentliche Handlungsfelder angegangen werden können:

- Bewegung
- Ernährung
- Entspannung
- Genussmittel und Sucht (zeitlich später)

Interessanterweise setzt Klaus Westhoff vor allem die Bewegung ins Zentrum und distanziert sich von der Begrifflichkeit „Sport“, da bei Sport oft aus Kinder- und Jugendjahren schlechte Erfahrungen ins Erwachsenenleben mitgetragen werden. Somit soll keine Wettkampfatmosphäre entstehen, sondern Bewegung ohne Schweiß gefördert werden.

Die Crux mit der Chronobiologie

Während am Vormittag die Unternehmenssicht im Mittelpunkt stand, widmeten sich die Beiträge am Nachmittag der individuellen Sicht. So war Frau **Doreen Anders** von der Universität Basel an der Reihe. In Ihrem Referat „Geht's noch? – Das Ich als Wundertüte“ wies sie darauf hin, dass jeder Mensch eigene circadiane Zyklen hat und somit zu unterschiedlichen Tages- und Nachtzeiten Phasen mit hoher oder tiefer Energie durchläuft. Sie kommt zum Schluss, dass sowohl Unternehmen als auch Individuen die Beeinträchtigung der Leistung, die durch subjektive Müdigkeit entsteht, unterschätzen. Frau Anders schlägt eine Flexibilisierung von Schicht- und Pausenregelungen vor, um die unterschiedlichen circadianen Zyklen von „Lerchen“ – also Menschen, die früh ins Bett gehen – und „Eulen“ – diejenigen, die spät schlafen - zu berücksichtigen. Einige Tipps für Schichtarbeit können hier interessant sein:

- Maximal drei Nachtschichten hintereinander
- Schnell rotierendes Schichtsystem mit wenigen Tagen in der gleichen Schicht ist chronobiologisch besser zu bewältigen als ein langsam rotierendes
- Wechselschichten sollten stets in der Reihenfolge Frühschicht – Spätschicht – Nachtschicht rotieren.

„Gebt den Menschen mehr Schlaf – und sie werden wacher sein, wenn sie wach sind.“

Kurt Tucholsky

Gesellschaft für Arbeitsmarktkompetenz

Salutogenese

Den Abschluss bildete Prof. Dr. med **Johannes Bircher** mit einer generellen Reflexion über Gesundheit im 21. Jahrhundert. Er definiert Gesundheit anhand des *Meikirch-Modells*: „Gesundheit ist ein dynamischer Zustand von Wohlbefinden; letztlich bestehend aus biologisch gegebenen Potential und persönlich erworbenen Potential.“; beide tragen zur Gesundheit bei. Für die Gesundheit ist die Summe der beiden Potentiale bedeutend. Hier handelt es sich also um einen Ansatz, der sowohl die Kultur wie auch die Lebensphasen miteinbezieht und zudem *Eigenverantwortung* einfordert!

Dieses Gesundheitsverständnis bedarf eines Arbeitsverständnisses in Organisationen, wie es Aaron Antonovsky in seinem Salutogenese-Konzept darstellt: Menschen brauchen Sinn für *Kohärenz*, damit sie gesund bleiben. Kohärenz entsteht, wenn die Aufgaben:

- *verständlich* (klare Auftragsdefinition)
- *handhabbar* (die entsprechenden Kompetenzen, und die Ausrüstung müssen gegeben sein) und
- *sinnhaft* (aus der Optik des Individuums!)

sind. Gesundheit in diesem Sinne verstanden ist eine individuelle, unternehmerische und gesellschaftliche Aufgabe oder – um wieder Kondratieff zu bemühen: eine bessere Gesundheit wird ein neues, wirtschaftliches Paradigma auslösen, wo nicht nur neue Märkte entstehen, sondern ein neues Miteinander in der Arbeitswelt.

Auf einen konstruktiven Austausch mit Ihnen freuen wir uns.

Im Mai 2010
Herzlichst, im Namen des Vorstands

Ihr Michael Kres

Events

Die nächste Veranstaltung unserer Gesellschaft ist das Netzwerktreffen am Nachmittag des **27. Oktobers 2010** zum Thema „**Klein ist schön - Ein Plädoyer für Low Potentials.**“ An diesem

Treffen wollen wir bewusst den Fokus auf die Mehrheit der Menschen in unseren Organisationen lenken, die wir so oft als keine High Potentials betrachten – also die Mehrheit der Belegschaften, die bei Entwicklungs- und Beurteilungsmassnahmen übergangen werden und die mit ihrer Arbeit doch die meiste Wertschöpfung erzielen. Was bedeutet Talent? Wie viel Talent hat ein Low Potential? Was bedeutet dies für den Unternehmenserfolg? Und welche Konsequenzen erwachsen daraus für das Personalmanagement? Wir dürfen Ihnen einige überraschende, erfrischende und ungewöhnliche Perspektiven alternative Erfolgsmodelle in Unternehmen garantieren.

Das Programm wird in den nächsten Wochen aufbereitet. Sie erhalten es zeitnah. Wir bitten Sie jedoch bereits, das Datum in Ihrer Agenda zu reservieren.

Aufgefallen

Die HR Tool-Matrix steht! Wenn Sie auf unserer Homepage www.employability.ch die Rubrik „Tools“ anklicken, so sehen – nach der Eingabe Ihres Passworts - eine erste Version der vom Wirkungskreis „Entschleunigung“ entwickelten Matrix. Sie können darin erkennen, wie sich der Einsatz ausgewählter HR-Tools auf die Eigenverantwortung und auf das Entwicklungstempo einer Organisation auswirkt. Ein zukunftsorientiertes Instrument, das zum Ausprobieren einlädt. Wir hoffen, dass dadurch Ihre Argumentation zum Einsatz ausgewählter Methoden fürs Management für die Linie wesentlich vereinfacht wird. Die Matrix wird weiterentwickelt. Auf Ihre Kommentare sind wir jederzeit gespannt!

Neue Mitglieder

Folgende Firmenmitglieder dürfen wir neu bei uns begrüssen:

- **Postfinance**

Wir freuen uns, Sie neu in unserem Netzwerk begrüssen zu dürfen!