

«Etwas gegen Stress, bitte ganz schnell»

Ist Gesundheit für die Unternehmen überhaupt noch ein Thema, nach dem Krisenherbst 08? Ja, sagt Ole Petersen, Geschäftsführer der Firma fit im job, die auf Betriebliche Gesundheitsförderung spezialisiert ist. Die Unternehmen packen zurzeit ganz konkrete Probleme an, meist das Thema Stress. Ein paar Denkanstösse vom Fachmann.

Von Franziska Meier

fit im job: Wegen der aktuellen wirtschaftlichen Situation sei jetzt Schluss mit Dingen wie Gesundheit im Unternehmen, heisst es in den Medien. Ole Petersen, ist das Interesse an Betrieblicher Gesundheitsförderung tatsächlich eingebrochen?

Ole Petersen: Nein, das Interesse ist nach wie vor da. Aber es hat eine Verschiebung stattgefunden. Vor dem Herbst 08 haben die Unternehmen Geld für Gesundheitskurse und -programme ausgegeben. Manager bezogen Wellness-Weekends, nach dem Motto: «Wir haben hart gearbeitet, jetzt gönnen wir uns was.» Oder man holte einen renommierten Sportfachmann in die Firma, etwa einen Hockeytrainer, der seine Erfolgsstrategie darlegen durfte. Jetzt geht es um ganz andere Dinge.

Nämlich?

Die Firmen wollen direkt beim Problem ansetzen. Und dieses Problem heisst meist Stress. Denn wenn Arbeitsplätze abgebaut werden, bedeutet das für die Verbleibenden mehr Arbeit. Von Neukunden hören wir oft: «Wir brauchen etwas gegen Stress, und bitte ganz schnell.»

Feuerwehrrübungen sind wohl kaum sinnvoll?

Natürlich macht es Sinn, schnell einzugreifen, jetzt, da der gestiegene Druck der vergangenen Jahre nochmals grösser geworden ist. Schliesslich kann Stress zu körperlichen Beschwerden und damit auch zu Absenzen führen. Dennoch, man muss Zeit investieren. Auch mit den besten Massnahmen dauert es ein paar Monate, bis erste Resultate sichtbar werden.

«Ist alles Überflüssige entsorgt, entsteht neuer Drive.»

Was lässt sich tun?

Firmen sollten auf der persönlichen, der Team- und der Managementebene ansetzen.

Konkret?

Zur persönlichen Ebene: Jeder Mitarbeitende muss wach und effizient arbeiten können. Der Betrieb sollte seinen Angestellten daher die Möglichkeit geben, sich – zum Beispiel im Rahmen eines Seminars – zu überlegen, wo persönliche Effizienzschwachstellen sind und wie diese behoben werden können. Besonders bei Stress gilt es, Wichtiges von Unwichtigem trennen zu können und nicht in blindwütigen, gedanken-

losen Aktionismus zu verfallen. Auch sollte man, je nachdem zusammen mit dem Arbeitgeber, nach Lösungen suchen, wenn man am Arbeitsplatz unter Beeinträchtigungen wie Rücken- oder Nackenschmerzen leidet. Denn das schränkt die Arbeitsleistung ein.

Was ist auf Teamebene zu tun?

Im Team schaut man gemeinsam an, auf welche Projekte man sich konzentrieren muss und welche man beiseite lassen kann. Oft schleppt man ein paar Kunden mit, die der Firma gar nichts bringen. Ist nach dem «Frühjahrsputz» alles Überflüssige entsorgt, entsteht neuer Drive.

Und auf der Managementebene?

Die Geschäftsleitung ist für ein gesundes Klima verantwortlich. Wo Unsicherheit herrscht und Leute entlassen werden, sind Angst, Wut und Trauer nicht fern. Es sind nicht diese Gefühle, die einen krankmachen, sondern die Tatsache, dass man sie nicht zeigen darf – wie das in einer taffen Firmenkultur oft der Fall ist. Neben der Verantwortung fürs Klima hat die Geschäftsleitung auch die



ZUR PERSON

Ole Petersen, Diplom-Betriebswirt, ist Geschäftsführer der fit im job AG in Winterthur, ole.petersen@fitimjob.ch

Die fit im job AG ist spezialisiert auf Betriebliche Gesundheitsförderung. Sie bietet Seminare (darunter auch ein Anti-Stress-Seminar) sowie, unter dem Label micropause®, interaktive Gesundheitsportale für Mitarbeitende. Infos: www.fitimjob.ch

INFOS BGF

Weitere Informationen zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung auf Seite 43.

DAS GEHÖRT IN EIN ANTI-STRESS-SEMINAR

- 1. Individuelle Analyse der persönlichen Situation (Beruf – Familie/soziales Umfeld – Gesundheit):**
 - Stressorenanalyse
 - Selbsterzeugter Stress (basierend auf pers. Glaubenssätzen)
 - Objektiver Stress-Screen: Werte des Stresshormons Cortisol im Tagesverlauf. (Bei langanhaltendem Stress beginnt sich die Cortisol-Kurve zu verändern. Zuerst erhöht sich der Cortisol-Spiegel am Tag, nach einiger Zeit steigt er auch in der Nacht.)
- 2. Definition der besten Potenziale zur positiven Veränderung:**
 - ausschliesslich beeinflussbare Faktoren/Bereiche (pers. Verhalten, insbesondere Gesundheit und Kommunikation)
 - Motiv und Motivationstreiber (meine Vision für die Zukunft)
- 3. Aktives Trainieren von Veränderungs- und Entspannungstechniken, zum Beispiel Atemtraining, progressive Muskelrelaxation, mentales Training etc.**
- 4. Realistischer Massnahmenplan: konkrete Umsetzung in kleinen Schritten**
- 5. Erfolgskontrolle (nach 3 und 6 Monaten):**
 - Was konnte in den Alltag integriert werden?
 - Welche Effekte/Veränderungen hatte dies zur Folge?
 - Zweiter Stress-Screen zum Vergleich

Aufgabe, offen und ehrlich zu sagen, wo die Firma steht. Stattdessen wird mancherorts das Unternehmen umgekrempelt und die Angestellten werden monatelang im Unwissen darüber gelassen, wie es weitergeht. Das lähmt die Menschen und damit auch die Firma.

Transparenz ist nicht immer möglich.

Richtig, aber man kann zumindest erwarten, dass die Geschäftsleitung nicht an einem Tag behauptet, es sei alles gut, und am Tag darauf Leute entlässt.

Fazit: Die Geschäftsleitung soll sich kohärent verhalten und ein offenes Klima garantieren, doch wirklich etwas an der (Stress-)Situation ändern, muss vor allem die Einzelperson?

Die Geschäftsleitung hat für tragbare Arbeitsbedingungen zu sorgen. Zu viel Stress und übermässiger Erfolgsdruck von oben sind kontraproduktiv

und können nicht mit gesundheitsfördernden Massnahmen gelöst werden.

Was muss für Betriebliche Gesundheitsförderung investiert werden?

Mit 80 bis 120 Franken pro Person pro Jahr ist ein Sensibilisierungsprogramm möglich, nachhaltige Gesundheitsförderung kostet 250 bis 400 Franken.

Was nützt eine Einzelaktion, zum Beispiel ein Vortrag über Gesundheit?

Das bringt wenig. Nach einem Vortrag ändern die Menschen nichts an ihrem Verhalten. Sie wissen dann aber, was sie falsch machen und haben ein schlechtes Gewissen. Das sollten jene Firmen bedenken, die in der aktuellen Situation Einzelaktionen einkaufen, welche sie kaum Zeit kosten. Sie können dann zwar sagen: «Wir tun etwas für unsere Mitarbeitenden.» Mit Nachhaltigkeit hat das aber nichts zu tun. ••