

## 3 FRAGEN AN



**Dr. med. Sandra Thoma,**  
Inhaberin und Mitglied  
der Geschäftsleitung von  
Exersuisse, Betreiberin  
von Krafttrainingszentren  
an 18 Standorten

### Was hält Sie fit im Job?

Gesundes Krafttraining. Unsere Dienstleistung nehme ich selbst regelmässig in Anspruch. Gesundheit ist mir als Managerin, Mutter und Ärztin wichtig. Motivation für meine Tätigkeiten ist mein Fitnessprogramm.

### Wie sorgen Sie bei Ihren Mitarbeitenden für eine angenehme/gesunde Atmosphäre?

Steter und direkter Austausch mit den Mitarbeitenden ist mir ein grosses Anliegen. Nur auf der Basis von Vertrauen wächst Loyalität. Dabei verfolge ich zwei Grundsätze: Freiheiten, wo möglich und Regeln, wo nötig.

### Wie finden Sie Ausgleich zu Ihrer Arbeit?

Ungern werde ich in meiner Freizeit durchs Geschäft abgelenkt. Deshalb achte ich in der Zeit mit meinen Kindern auf eine gesunde Abgrenzung. Lebensqualität durch Vielseitigkeit ist mein Rezept für Ausgeglichenheit.

## Eigenwahrnehmung trainieren

*Die wahren Experten in Gesundheitsfragen bei der Arbeit sind die Mitarbeitenden selber. Sie müssen lediglich lernen, ihre eigene Wahrnehmung zu deuten und die Aussagen von Fachleuten ihren Bedürfnissen entsprechend zu übersetzen.*



Bildquelle: © ianistitus - Fotolia.com

### VON KONRAD WIESENDANGER\*

«Sitzen Sie richtig!» In meinen Referaten zu Ergonomie am Arbeitsplatz fordere ich die Zuhörerinnen und Zuhörer auf, ihre Sitzweise zu beobachten, worauf fast alle ihre Position verändern. Auf die Frage, ob die richtige Art zu sitzen bequem sei, schütteln die meisten ihren Kopf. Wie kommt es, dass sich «richtig» und «angenehm» widersprechen? Es stellt sich die Frage, wer und was in der betrieblichen Gesundheitsförderung gefördert werden soll.

**Zwei Experten, ein Widerspruch.** Wir leben in einer Expertengesellschaft. Für jede Frage gibt es mindestens zwei Experten mit einfachen Lösungen, die sich widersprechen. Einfache Lösungen haben zudem den Preis, dass sie selten unverändert auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Menschen anwendbar sind. Oft klagen Mitarbeitende, dass sich ihre Beschwerden trotz Fachberatung und trotz des besten Mobiliars nicht reduzieren. Sie versuchen mit viel Goodwill, die Weisungen

Fortsetzung nächste Seite

## ERGONOMIE AM ARBEITSPLATZ



Gerader Rücken, Füsse am Boden und Schultern locker hängen lassen. Was in der Theorie für eine ergonomisch korrekte Haltung so locker daherkommt, war in meinem Alltag nicht ohne brennende Muskeln oder einen verspannten Rücken umsetzbar.

Mit einer Checkliste erhoffte ich mir, für meine steifen Glieder Abhilfe zu schaffen. Obwohl sie mir den wichtigen Hinweis gab, die meisten meiner Gelenke in einem Winkel von 90 Grad zu positionieren, fiel die eigene Überprüfung davon doch ziemlich unergonomisch aus. Der Blick von aussen durch eine fachkundige Ergonomin ersparte mir weitere Verrenkungen. Aufgrund ihres Rats wurden Tisch, Stuhl und Bildschirm korrekt eingestellt. Voller Elan machte ich mich am ergonomischen Arbeitsplatz ans Arbeiten. Keine zwei Stunden später ertappte ich mich in der von der Schwerkraft geprägten Haltung des typischen Bürostuhlarbeiters – mein Buckel war beinahe konkurrenzfähig mit dem Glöckner von Notre-Dame. Die bereits besagte Checkliste wusste auch betreffend einer ergonomischen Haltung Rat. Schritt für Schritt folgte ich der Anleitung, sodass ich mich schlussendlich wie ein Steckpferd auf dem Stuhl aufgesetzt fühlte. Aus Sicht meiner Arbeitskollegin handelte es sich aber um die beschriebene ergonomische Haltung. Der Checklisten-Hinweis, dass es Zeit braucht, bis die korrekte Haltung zur Gewohnheit wird, liess mich hoffen. Mein Fazit nach allem Einstellen und Verrenken; mein Arbeitsplatz ist auf alle Fälle ergonomisch. Ich arbeite täglich daran, dass auch ich ergonomisch werde und mich locker vom Hocker fühle.

**vivit**

Für Ihre Gesundheit

Karin Albisser, Master of Science ETH  
in Bewegungswissenschaft  
[www.vivit.ch](http://www.vivit.ch)

der Experten zu befolgen und scheitern, weil sie weder von den Experten noch vom Unternehmen in ihrer Individualität unterstützt werden.

**Selbstverantwortung statt fixe Lösungen.** Eine nachhaltige Gesundheitsförderung setzt gleichzeitig auf der Verhältnis- und der Verhaltensebene an: Die Firma muss ihre Strukturen und Prozesse überprüfen und die Mitarbeitenden sollten ein ressourcenschonendes Verhalten trainieren. Dabei werden Themen wie Ergonomie, Kommunikation, Arbeitsabläufe, Work-Life-Balance und Ernährung behandelt.

Zu jedem Thema gibt es jedoch eine Vielzahl unterschiedlicher Meinungen und Werthaltungen, die eine seriöse betriebliche Gesundheitsförderung erschweren. Die grosse Herausforderung für die betriebliche Gesundheitsförderung ist nicht die Analyse. Schwierig wird es, wenn konkrete Massnahmen umgesetzt werden sollen. Die Versuchung für die Programmanbieter ist gross, fixe Lösungen anzubieten, die der Komplexität der Ausgangslage nicht angemessen sind. Sie reagieren auf die Hoffnung von Unternehmensleitung und Mitarbeitenden nach schnellen Ergebnissen und übernehmen dabei eine Verantwortung, die in das System des Unternehmens gehört und nicht delegiert werden kann. Betriebliche Gesundheitsförderung muss also die Selbstverantwortung aller Instanzen des Unternehmens fördern, bevor die klassischen Gesundheitsthemen nachhaltig Fuss fassen können.

**Vertrauen auf die Selbstwirksamkeit.** Selbstverantwortliches Handeln braucht Selbstwirksamkeitsvertrauen, welches

\* **Konrad Wiesendanger**, MSc, ist Coach, Wahrnehmungspädagoge und Architekt. Er unterstützt KMU in der betrieblichen Gesundheitsförderung durch gezielte und massgeschneiderte Angebote.  
[www.ergosens.ch](http://www.ergosens.ch)

**Know-how aus dem SVBGF.** Konrad Wiesendanger ist Mitglied des Schweizerischen Verbands für Betriebliche Gesundheitsförderung (SVBGF). Der Verband unterstützt Unternehmen dabei, die Leistungskraft und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu fördern und zu erhalten.

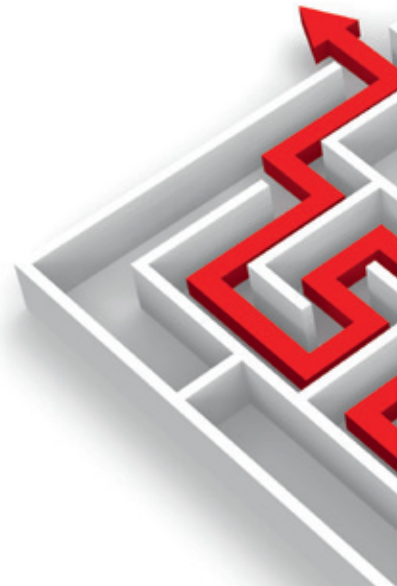
Informationen: [www.svbGF.ch](http://www.svbGF.ch)

**Wer ein Problem lösen muss und zuversichtlich ist, dies auch zu schaffen, verfügt über Selbstwirksamkeitsvertrauen. Dieses Vertrauen ist der erste Schritt auf dem Weg zu einer erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsförderung.**

von einer wachen Selbstwahrnehmung abhängig ist. Mit anderen Worten sollte nicht so sehr das richtige Verhalten im Vordergrund stehen, sondern die Selbstwahrnehmung der Mitarbeitenden und ihr Vertrauen, mit Unterstützung des Unternehmens an der Lösung von Problemen arbeiten zu können.

Mündige, mitdenkende Mitarbeitende bedeuten für das Unternehmen einen enormen Gewinn. Viele Unternehmen sind es aber nicht gewohnt, dass die Mitarbeitenden zur Arbeitsorganisation Stellung beziehen. Es erfordert einen sorgfältigen Umdenkprozess, damit Führungsebene und Mitarbeitende nicht überfordert werden.

Der Lohn für die Förderung des Selbstwirksamkeitsvertrauens sind eine verbesserte Loyalität der Mitarbeitenden, eine frühere Kommunikation von Problemen, engagiertere Mitarbeit bei der Lösung von Problemen und ein höher entwickeltes Gesundheitsverständnis im Betrieb, weil alle bestrebt sind, in einer angenehmen Atmosphäre zu arbeiten.



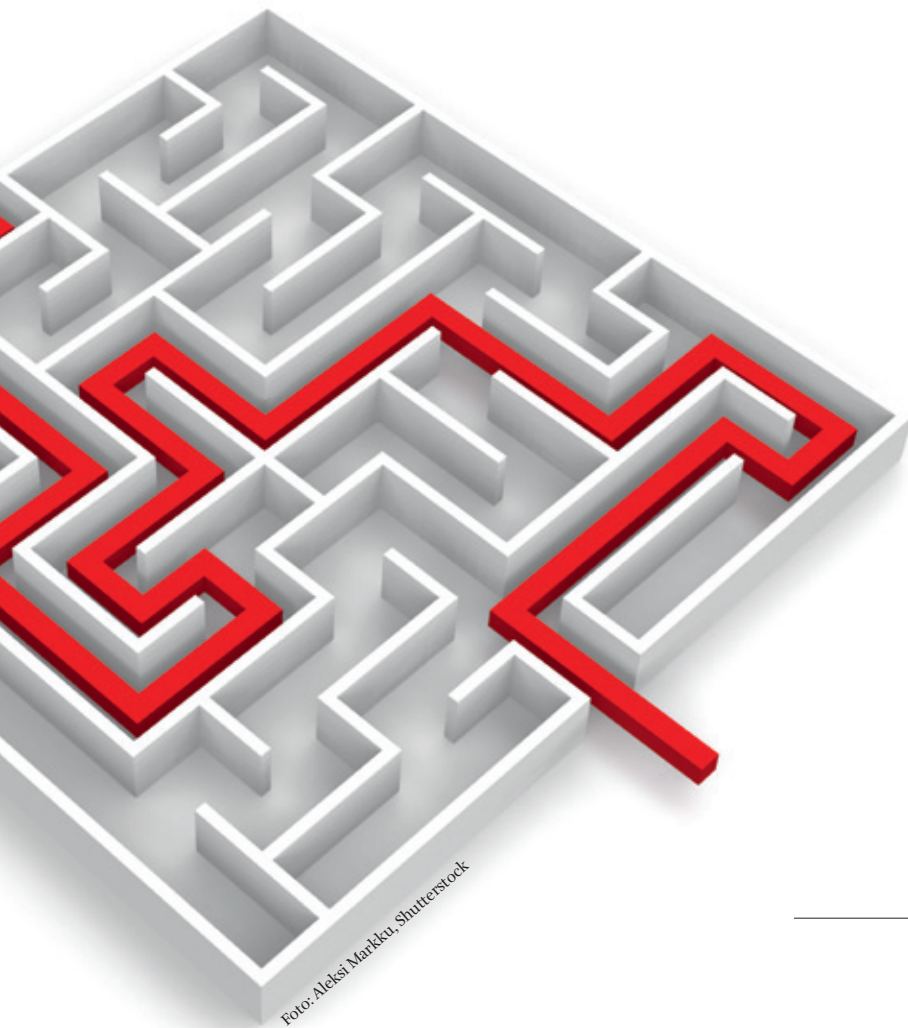


Foto: Aleksi Markku, Shutterstock

und Prozesse im Unternehmen eine zentrale Rolle. In der Regel ist es nicht notwendig, dass sich ganze Firmen oder Abteilungen aufs Mal auf eine solche Schulung einlassen. Effektiver ist die Schulung von zunächst 10 bis 20 Prozent der Belegschaft. Bei einer freiwilligen Teilnahme stellt sich der Erfolg schneller und nachhaltiger ein.

**Eine ansteckende Ressource.** Der Vorteil geschulten Selbstwirksamkeitsvertrauens ist seine Tendenz, sich zu verbreiten. In einem unterstützenden Umfeld kommen die meisten Beratungs- und Coachingleistungen aus dem kollegialen Umfeld. So entsteht durch die Gesundheitsförderung auf der Basis des Selbstwirksamkeitsvertrauens ein Multiplikatoreffekt. Zwar nimmt nur ein Teil der Belegschaft am Programm teil, doch das ganze Unternehmen verändert sich und entwickelt sich aus eigener Kraft.

**Für Probleme Lösungen entwickeln können.** Selbstwirksamkeitsvertrauen zeigt sich erst bei einer Problemerkennung. Wir alle kennen Situationen, wo wir ein Problem entdecken und ohne konkrete Lösungsidee zuversichtlich sind, dass wir einen Weg finden werden. Andere Probleme versetzen uns jedoch in einen Zustand absoluter Hilflosigkeit. In solchen Momenten kommt uns das Selbstwirksamkeitsvertrauen abhandeln. Mit geschultem Selbstwirksamkeitsvertrauen nimmt das Ausmass der Hilflosigkeit ab: Wir müssen nicht für jedes Problem eine Lösung besitzen, sondern können leichter feststellen, wo und wann wir welche Unterstützung benötigen und wie wir damit eine angemessene Lösung entwickeln.

Das Schwergewicht bei der Schulung des Selbstwirksamkeitsvertrauens liegt auf dem Training der Selbstwahrnehmung. Dabei spielen der Umgang mit der Arbeitsumgebung und mit dem eigenen Körper sowie Kommunikation

#### IHR SELBSTWIRKSAMKEITSVERTRAUEN

- > Wissen Sie, auf welche Unterstützung Sie in Ihrem Unternehmen zählen können, wenn Sie unter gesundheitlichen Problemen leiden?
- > Können Sie und Ihre Mitarbeitenden sich erlauben, über Empfindungen zu sprechen?
- > Trauen Sie sich, eine Expertenmeinung zu hinterfragen und für sich anzupassen?