

tete schon für die Griechen, „das ungehinderte Fluten von Sinn, von Bedeutung in einer Gruppe, wodurch diese zu Einsichten gelangen kann, die dem Einzelnen verschlossen sind (SENGE, 1996, S. 19). Workshops und vor allem Gesundheitszirkel, aber auch Teambesprechungen, in denen Gesundheitsthemen zur Sprache kommen, wären hier angebracht und könnten den Lernprozess der Gesundheitsförderung beschleunigen.

Diese fünf Teildisziplinen des Lernens werden nicht nur Gesundheit, Vitalität und Leistungskraft des einzelnen Mitarbeiters stärken, sondern auch den Betrieb bzw. die Organisation fit für eine kraftvolle, kreative und betriebswirtschaftlich sichere Zukunft machen.

5.2.2 Das Health Quality Management (HQM-Konzept)

Die Gesundheitsqualität im Unternehmen entscheidet auch über den Erfolg des Unternehmens. Neben den IQ und den EQ, den Intelligenz-Quotient und die Emotionale Intelligenz tritt als Erfolgsfaktor der HQ, die Gesundheitsqualität bei Mitarbeitern und im Gesamtunternehmen. Nicht die Fehlzeiten sind für die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens von ausschlaggebender Bedeutung, sondern die Qualität der Gesundheitsressourcen, Potenziale und Fähigkeiten, um so die Vitalität, Energie und Effizienz zu stärken, Mitarbeiter zu motivieren, ihre geistigen Kräfte, ihre emotionale Intelligenz, ihre körperliche Fitness zu pflegen und im Unternehmen einzubringen. Der HQ besitzt neben dem IQ und dem EQ eine dominierende Rolle im Unternehmen. Nicht Krankheit, sondern Gesundheit ist der entscheidende Produktivfaktor und dieser bedarf der Pflege und Förderung, nur so haben die Menschen

- die Möglichkeit uneingeschränkt und unbelastet von Beschwerden und Stimmungsschwankungen den Alltagsarbeiten nachzugehen,
- ausreichend Energie, Vitalität und Motivationskräfte und Können zu entwickeln,
- geistig mobil, kreativ und veränderungsfähig zu sein (vgl. *Psychologie heute*, Februar 2001, S. 13).

Das von den Autoren entwickelte und erprobte HQM-Konzept gibt Antworten auf die mentalen, emotionalen, sozialen und körperlichen Herausforderungen von Mitarbeitern im Betrieb. Es hilft im Betrieb Energie zu sparen, Effizienz zu steigern und trägt dazu bei, weniger Energie durch soziale Spannungen, durch ineffiziente Gedanken und emotionale Schwankungen zu verschwenden. Eine solche Health-Quality-Förderung hilft den Einzelnen und der Gesamtorganisation, sich auf die Arbeit zu konzentrieren und produktiv zu sein.

Das HQM-Konzept konzentriert sich also auf die Gesundheitsförderung, auf das Stärken und Verbessern der Vitalität, der inneren Effizienz, auf das harmonische Miteinander, um Krankheit und Ineffizienz erst gar nicht entstehen zu lassen. Es vollzieht damit den Wandel von der Beachtung der Risikofaktoren hin zur *Förderung der Gesundheitsfaktoren*.

Gesundheits-Qualitäts-Förderung beginnt bei jedem einzelnen Mitarbeiter. Ein solches Selbstmanagement bedarf jedoch der Unterstützung durch das betriebliche Gesundheitsmanagement. *Das Health-Quality-Management-Konzept umfasst beides: Selbstmanagement und betriebliches Gesundheitsmanagement*. Das kann die persönliche Entwicklungs- und Umsetzungshilfe durch die Gesundheits- und Mentalberatung.

Es genügt nicht, dass sich Unternehmen mit Qualitätsverbesserung, strategischem Denken, Reorganisation, Kundenori-

entierung beschäftigen und dabei unbeachtet lassen, dass Unternehmen lebende Systeme sind, die aus Menschen bestehen, die denken, fühlen und gefördert werden wollen. Nur durch gesunde Mitarbeiter entstehen gesunde Unternehmen. Der Gesundheitszustand eines Unternehmens beeinflusst umgekehrt auch die Vitalität und das Gleichgewicht der einzelnen Mitarbeiter. Beim Health Quality Management geht es darum, die verschiedenen Gesundheitsfaktoren auf der persönlichen und systemischen Ebene zu fördern, zu unterstützen, zu aktivieren und umzusetzen.

Der betriebliche Weg zu Wachstum und Erfolg liegt nicht in der Vernachlässigung der Mitarbeiter. Es geht darum, alle Potenziale, Fähigkeiten und Ressourcen der Mitarbeiter so zu entwickeln, dass diese den Herausforderungen des modernen persönlichen und beruflichen Lebens gewachsen sind. „Dann haben Sie eine enthusiastischere, widerstandsfähigere, innovativere und flexiblere Belegschaft. Dies überträgt sich auf die Firma, die wächst, Gewinne macht und Jahr für Jahr erfolgreich ist“. (CHILDRE u. a., 2000, S. 18).

Die vier Säulen des Health Quality Managements

In Anbetracht des Leistungs-, Vitalitäts- und Gesundheitszerfalls der Belegschaften wird das HQM zur Überlebensstrategie für die Betriebe. Die Überforderung und abnehmende Leistungskraft der Mitarbeiter macht den Betriebs- und Arbeitsablauf immer störanfälliger. Fehler treten auf, obwohl sich das Unternehmen eine „Null-Fehler-Philosophie“ gegeben hat; die Kunden werden unzufrieden oder bleiben weg, weil es im Service nicht stimmt; die Beschäftigten verlieren ihre Arbeitsmotivation. Kreativität und Engagement sinken. „Die Fixierung auf die Kosten verstellt so den Blick auf die Leistungen des Unternehmens insgesamt gegenüber dem Kunden.“ (SCHRÖER, 1999, S. V).

Die weichen Faktoren werden zunehmend zum Erfolgsgarant der Unternehmen. Gesunde, vitale, leistungsbereite, geistig, körperlich und emotionale fitte Mitarbeiter ermöglichen in Zukunft stärker als bisher den Erfolg der Unternehmen. Nicht Technik, Kosten oder Optimierungskonzepte, sondern Mitarbeiterengagement und Vitalität der Menschen garantieren Leistung, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsentwicklung, besonders wenn ein direkter Kontakt zum Kunden/Patienten gegeben ist. Deshalb wird die Personal- und Gesundheitsentwicklung immer mehr zu einer zentralen Führungs- und Managementaufgabe. Nicht die rückwirkende Analyse des Krankenstandes ist der Ansatzpunkt, sondern die vorbeugende Förderung der Ressourcen. Künftig müssen Unternehmen den Gesundheitszustand, auch die Privatsphäre und Eigeninteressen der Mitarbeiter stärker thematisieren. „Unternehmen sind zunehmend auf das innere Engagement und die Kreativität ihrer Mitarbeiter angewiesen. Diese wollen sich in ihrer Persönlichkeit und Lebenssituation respektiert fühlen“ (GDI-Impulse 2, Zürich 2001, S. 72). Dabei spielt die Balance zwischen Beruf und Familie, zwischen Anspannung und Entspannung, zwischen Gesundheit und Leistung, zwischen Mitarbeiterselbstverantwortung und Gesundheitsmanagement, zwischen Körper, Geist und Seele eine zentrale Rolle.

Qualitätsmanagement ist nicht nur auf Dienstleistungen, Produkte und Arbeitsabläufe bezogen, sondern meist auf die Mitarbeiter im Betrieb, ihre Gesundheit, ihre Lebensqualität. Qualitätsmanagement für die Gesundheit der Mitarbeiter heißt nicht, dass nur etwas von von der Betriebsseite getan wird, z. B. im Rahmen traditioneller betrieblicher Sozialpolitik, sondern dass gezielt an Problemen, Sorgen, Ängste der Mitarbeiter, an Mobbing- und Burnout-Situationen in Zusammenarbeit mit den Betroffenen gearbeitet wird und ko-evolutiv Lösungen entwickelt werden.

Die Erfahrungen der letzten Jahre, aber auch die Ergebnisse wissenschaftlicher Studien zeigen, dass es einige Grundprinzipien für ein erfolgreiches Health Quality Management gibt (vgl. Abb. 31).

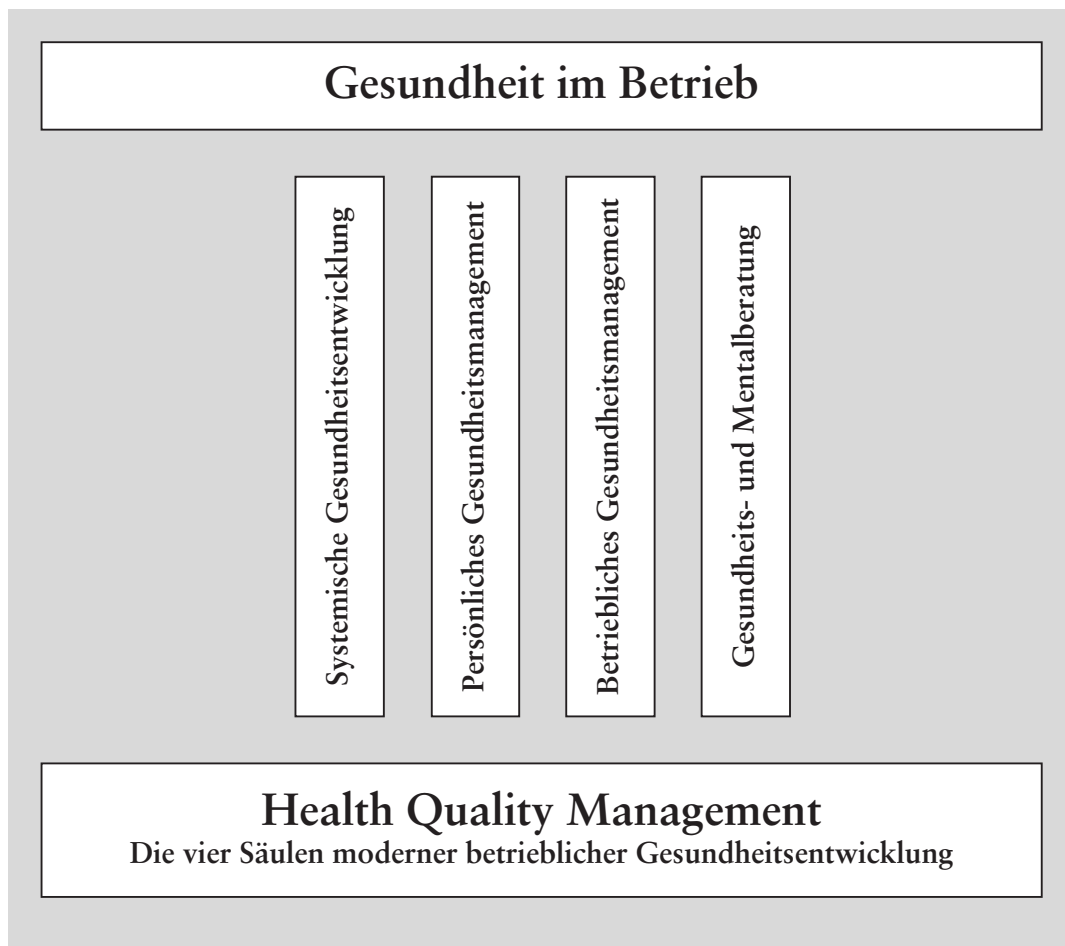


Abb. 31: Health Quality Management

Persönliches Gesundheitsmanagement

Jeder Einzelne ist letztlich für seine Gesundheit verantwortlich. Wie kann er zur Erhaltung seiner Gesundheit beitragen?

Die folgenden vier Schritte können jedem Einzelnen sowohl am Arbeitsplatz wie auch in seiner Freizeit, im Privatbereich

helfen, seine Gesundheit und Vitalität zu stärken, Störungen vorzubeugen, Belastungen zu kompensieren (s. Abb.32)

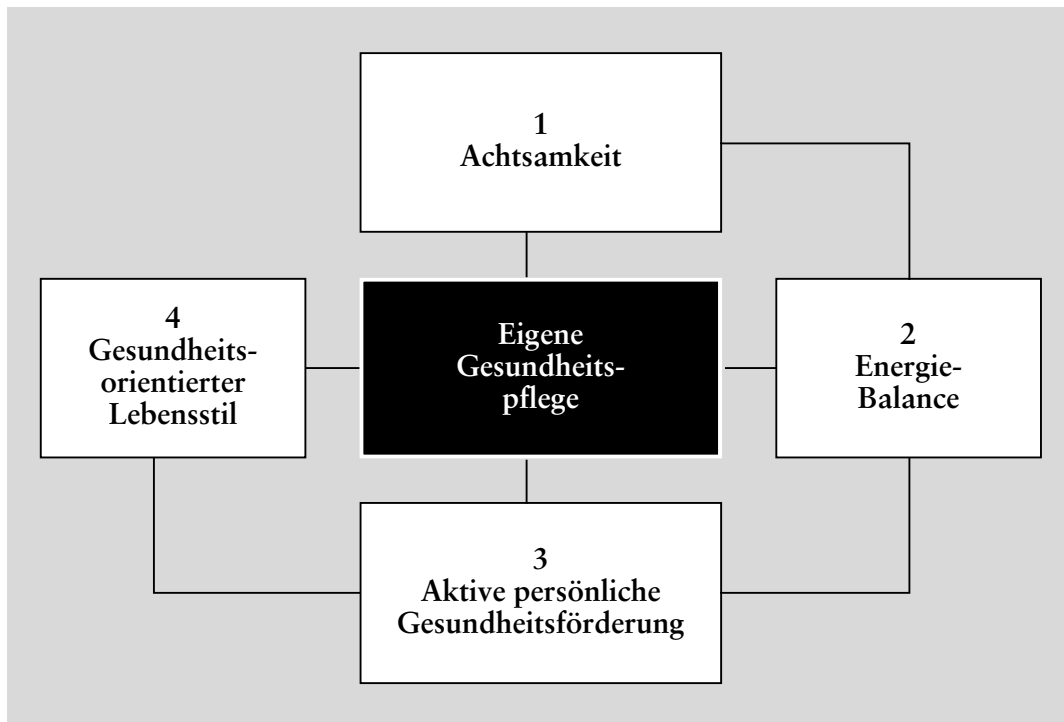


Abb. 32: Schritte zu mehr persönlicher Gesundheitsvorsorge

Schritt 1 : Achtsamkeit

Jeder Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sein Denken und seine Vorstellungen, seine Körperaktivität, z. B. seine Sitzhaltung, seine emotionalen Reaktionen und Gefühle, sein Verhalten gegenüber anderen oder das eigene Verhalten (z. B. Rauchgewohnheiten, Pausengestaltung) achtsam zu betrachten. Sind diese Denk- und Verhaltensmuster für meine Gesundheit, meine Vitalität und Motivation sinnvoll? Was kann ich ändern sowohl am Arbeitsplatz wie in meiner Freizeit? Achtsamkeit ist die Grundlage für Selbstentwicklung und Bewusstheit.

Tipp

Beurteilen Sie mehrmals am Tag das Niveau Ihrer Energie, Gelassenheit, Konzentration, Anspannung, Ihres Verhaltens, der Gedanken bzw. Selbstgespräche. Nehmen sie Ihre Gefühle wahr, Ihre körperliche Verfassung, Ihr Sitzverhalten, Ihren Kommunikationsstil, Ihre Stimmung.

Denkbar sind auch ein medizinischer Check-up oder persönliche Tests, wie z. B. folgender Gesundheits-Test:

Gesundheits-Test

- Stehe ich nur ausnahmsweise unter Stress oder immer?
- Gibt es Stress im zwischenmenschlichen Bereich, mit Kollegen, Partnern?
- Liegt Mobbing vor?
- Stehe ich unter Zeitdruck?
- Ist meine Arbeit langweilig und füllt mich nicht aus?
- Habe ich Angst? (z. B. vor der Zukunft, vor Arbeitsplatzverlust)
- Lebe ich ungesund (Essen, Trinken, Rauchen, Bewegungsmangel, negatives Denken, zu viel Belastung usw.)
- Ist meine Energie-Balance (Energieverbrauch und Regeneration) ausgeglichen?
- Fällt es mir schwer, mich zu entspannen?
- Meditiere ich?
- Erzeuge ich selbst Konflikte, z. B. durch Besserwisserei?
- Habe ich Humor?
- Akzeptieren Sie widerstandslos Arbeitsüberlastung, Druck, neue Aufgaben? Kann ich „nein“ sagen?
- Fresse ich alles in mich hinein?
- Bin ich Perfektionist?
- Sehe ich alles negativ?

Schritt 2: Energiebalance

Was kann ich tun, um wieder in die Balance zu kommen? Emotionale Durchhänger lassen sich z. B. durch eine Mini-

pause, durch Entspannung oder durch eine Visualisierungsübung von einer schönen Lebenssituation, einem Moment of excellence auflösen. Denkbar wäre auch eine Atemübung oder eine energiereiche Zwischenmahlzeit. Der Energieverbrauch lässt sich selbst steuern, z. B. durch entspanntes Arbeiten oder durch die Mobilisierung neuer Energien.

Schritt 3: Aktive persönliche Gesundheitsförderung

Solche Gesundheitsaktivitäten sind sowohl am Arbeitsplatz wie in der Freizeit möglich, z. B. durch Bewegungsübungen, durch kinesiologische Überkreuzübungen. Kleine Übungen als Mini-Ausgleich sind auch während der Arbeit, am Schreibtisch, in einer Pause, statt Kaffee oder Rauchen durchaus praktizierbar. Solche Mini-Übungen können sich auf Körper, Geist und Seele sowie auf den Arbeitsablauf beziehen. (Abb. 33)

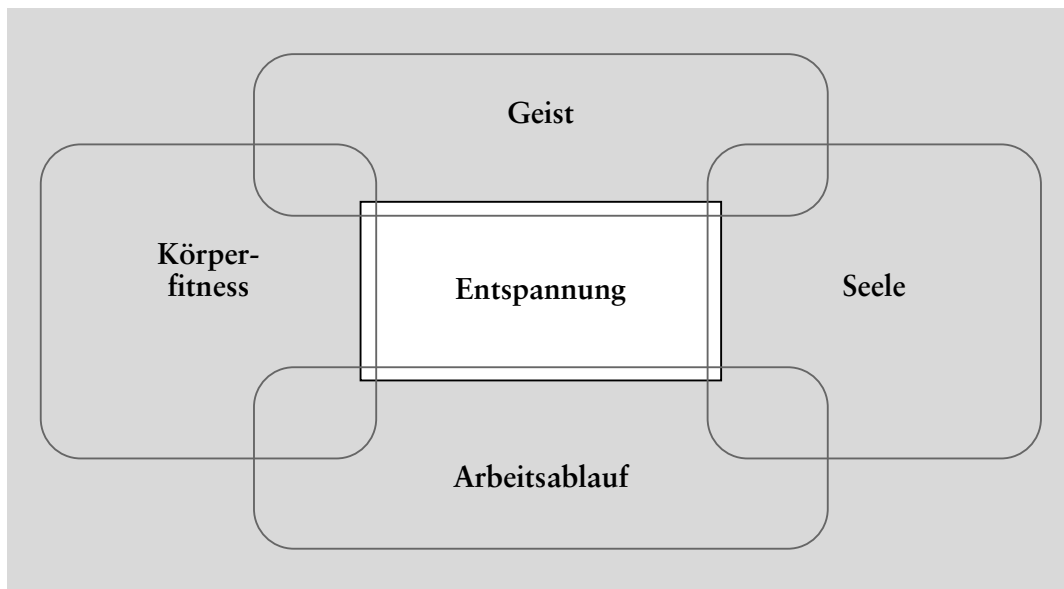


Abb. 33: Aspekte von Gesundheitsstörungen

Die körperliche Fitness kommt in deutschen Untersuchungen nach einer neuen Umfrage (www.die-akademie.de, 2000) zu kurz. Zwar legen Mitarbeiter großen Wert auf Gesundheit und körperliche Ertüchtigung. Doch 85 Prozent der Unter-

nehmen halten das nicht für wichtig. 75 Prozent der Mitarbeiter sehen einen direkten Zusammenhang zwischen Körperfiness und beruflichem Erfolg. Insgesamt 71 Prozent würden vom Betrieb angebotene Fitnessmöglichkeiten regelmäßig nutzen. Die betriebliche Wirklichkeit sieht noch anders aus. Deshalb fällt auch der Körperaktivität in der Freizeit große Bedeutung zu.

Tipps

Power-Pausen gegen den Stress

Um aus der „Geschäftigkeitsfalle“ herauszukommen, reicht oft schon ein kleines „Stopping“ von wenigen Sekunden mentalen Trainings, um neue Kräfte aufzutanken: zwischen zwei Tätigkeiten eine kleine Pause machen, sich entspannt hinsetzen, tief durchatmen und mal eben in Gedanken an einen schönen Ort gehen, z. B. ans Meer oder sich unter Ihren Lieblings-Rosenstock setzen, den Rosenduft einatmen.

Knabber-Pause für mehr Energie

Vielleicht haben sie sich ein energiereiches Vollkornmüsli aus Hafer- oder Weizenflocken mit Bananen, Äpfeln, Nüssen, Mandeln, Rosinen und Joghurt mitgebracht, das Sie löffelweise und langsam essen.

Als Zwischenmahlzeiten eignen sich Studentenfutter oder Obst. Notwendig ist auch 2-3 Liter Mineralwasser täglich zu trinken, statt Kaffee, gesüßter Limonade oder Fruchtsaft. Wasser fördert die bessere Körperfiness und unser Wohlbefinden. Wasser ist Stresslöser und Gehirntreibstoff Nummer eins.

Das Frühstück ist die wichtigste Mahlzeit. Fällt es aus, ist häufig Konzentrationsschwäche die Folge. Der Blutzuckerspiegel (= beeinflusst Leistung und Konzentration) steigt erst nach dem Frühstück, fällt allmählich (vgl. 11-Uhr-Loch) und steigt mit der nächsten Mahlzeit.

Gesunde Ernährung hat also viele Vorteile: Sie bringt mehr Energie, mehr Nervenkraft, bessere Konzentration, geringe Stressempfindlichkeit.

Schritt 4: Gesundheitsorientierter Lebensstil

Zu einem persönlichen Gesundheitsmanagement gehört auch eine gesundheitsorientierte Lebensweise:

- Sich von Überflüssigem befreien, Prioritäten setzen (Zeitmanagement, Energie-Balance)
- Überwinden von Hektik und intensivem Leben – Besser exklusiver leben, entschleunigen, genießen, verweilen, sozial harmonisch leben
- Kreativ sein, statt grauer Alltag
- Sich entspannen – Den Strom der Gedanken und Belastungen unterbrechen
- Sich bewegen
- Selbstbewusstsein und Zukunftsdenken fördern
- Zeit für mich, für meine Vitalität, mehr Wellness, Körper-Geist- und Seelenpflege
- Mehr Zeitqualität für ein selbstbestimmtes Leben
- Öfter abschalten und faul sein. Stopping, d. h. Zeit für Pause, Stille, Achtsamkeit, Selbstreflexion
- Ausreichend Schlaf

Für die Erhaltung von Gesundheit sind nicht nur, wie wir gesehen haben, die äußeren Gegebenheiten, die Arbeits- und Lebensbedingungen bedeutsam, sondern ebenso die Aktivitäten, die Einstellungen und das Bewusstsein des Einzelnen. Gesundheit am Arbeitsplatz hängt wesentlich von der inneren Einstellung zur Arbeit, zu den Kollegen und Vorgesetzten ab, von der emotionalen Regulation und den Glaubenssätzen und Denkmustern. Bei einer positiven bejahenden konstruktiven Haltung bleibt man länger gesund als z. B. bei Negativer Mentalität und Grübelei. Unzufriedenheit ist eine be-

deutsame Stressquelle. Auch Arbeitszufriedenheit ist von der inneren Einstellung abhängig. Allzu oft neigen wir dazu, die Gründe für seelische Spannungen, für Stimmungsschwankungen, für Ausgebranntsein bei anderen Menschen oder in äußeren Umständen zu suchen und zu wenig bei uns selbst. Selbstmanagement, die Mobilisierung der Selbstaktivierungskräfte trägt demnach wesentlich zur Stärkung und Erhaltung der Gesundheit bei. Aufgabe der betrieblichen Führung ist es also, diese Selbstkompetenz und Selbstorganisation zu fördern.

Systemische Gesundheitsentwicklung

Betriebliche Gesundheitsentwicklung hängt aber nicht nur vom Selbstmanagement der Mitarbeiter ab, sondern auch von den Systembedingungen:

- Arbeitsumfeld, den Arbeitsbedingungen
- Der Unternehmenskultur, dem Geist des Betriebes
- Den sozialen Gegebenheiten, der Zusammenarbeit, dem zwischenmenschlichen Miteinander, aber auch von den sozialen Spannungsfeldern, vom Mobbing, giftiger Kommunikation und Angst (vgl. DECKER, 2001).
- Von der Qualität der Führung, der energetischen Führung

Betriebe führen Seminare, Workshops, Projekte, Programme z. B. zum Rückentraining durch, veröffentlichen Artikelserien in Werkzeitungen zu Gesundheitsthemen, führen immer wiederkehrende Gesundheitsaktionen, z. B. in Kantinen, durch. Diese Aktionen dienen vor allem der regelmäßigen Thematisierung von Gesundheitsförderung. Weitere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung finden wir in SCHRÖER 1999.

Tipps

Das könnten Unternehmen für Fitness und Gesundheitsförderung tun

- Eine Jogging- oder Radfahrgruppe gründen, die zweimal wöchentlich nach Feierabend trainiert
- In der Mittagspause ein kurzes Spass-Gymnastik-Programm anbieten
- Im kleinen Health-Room Entspannungsmöglichkeiten mit Musik und Farben anbieten
- Obst, Vitamine, Mineralstoffe anbieten
- In rückengerechte Bürostühle, Sitzbälle, Stehpulte investieren
- Täglich eine halbe Stunde ein Gehirn-Jogging-Übungsprogramm zum Abschalten, mit Konzentrations-, Kreativitäts- und Vorstellungsübungen anbieten.
- In der Betriebskantine Vollwertkost anbieten

Die konkreten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung wie sie in Deutschland und vor allem in USA auf Betriebsebene meist in Gesundheitszentren praktiziert werden, erstrecken sich auf folgende Bereiche:

- Gesundheitliche Hilfen, Verbesserung, z. B. in Form von Massagen, Entspannungshilfen, Rückenschulen
- Reine medizinische Dienste
- Sportliche Aktivitäten
- Fitness-, Wellness-Programme, Stressabbau
- Ernährungsprogramme und -projekte

In größeren amerikanischen Betrieben gibt es z. B. Wellness-Center mit Fitness-Räumen, Beratungs- und Gruppenräumen, auch mit Tennisplätzen, sozialen Aktivitäten (vgl. HANS STEINER, Management personeller Ressourcen durch Wellness-Center, in: Human Resource Management, Sept. 1997).

All diesen Aktivitäten liegt meist ein eingengter medizinisch bzw. körperlich-organisch orientierter Gesundheitsbegriff zugrunde. Persönliche und soziale Gesundheits- und Vitalitätsentwicklung, die Freisetzung von Energien, Motivationen und Fähigkeiten, z. B. der Abbau von sozialen Konflikten und Spannungen, Entspannungsmethoden und die mentale Aufrüstung, Gehirn-Jogging, um auch geistig den Anforderungen gewachsen zu sein, fehlen oft völlig. Gesundheit ist mehr als Körper-Organ-Gesundheit und Krankheitsbehandlung.

Beziehungsstörungen im Betrieb gefährden nicht nur die Gesundheit, sondern auch die betriebliche Leistungsfähigkeit und die Qualität der Arbeit. Zwischenmenschliche Systeme wie Teams, Abteilungen, das Gesamtunternehmen werden durch „verborgene“, informelle Energien beeinflusst, von deren Beachtung bzw. Missachtung, Gesundheit, Beziehungsqualität und Zusammenarbeit abhängen (Vgl. HORN u. a., 2001). Deshalb gehört Beziehungsmanagement, gesundheitsfördernde Führung, wesentlich zur Gesundheitsentwicklung.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheit im Betrieb muss wie jede „Dienstleistung“ oder jedes Produkt gemanagt werden.

- Es muss der Bedarf, die Notwendigkeit, die Gesundheitssituation analysiert, diagnostiziert werden (Gesundheitsanalyse). Zur Gesundheitsanalyse gehören z. B. der Gesundheitsbericht, Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitschecks.
- Aufgabe des Gesundheitsmanagements ist der Aufbau und der Funktionserhalt der entsprechenden Organisation, Beispiele sind der Arbeitskreis Gesundheit, die Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation (Gesundheitszirkel).
- Auch Gesundheitskommunikation muss gepflegt werden. Dazu zählen Seminare, Workshops, Kurse, Kampagnen,

- Arbeitsplatzprogramme, Veröffentlichungen, z. B. in Werkzeugzeitschriften. Auch hier wird Gesundheitsmanagement aktiv.
- Für Gesundheitsförderung muss geworben, Marketing nach innen und nach außen zur Öffentlichkeit betrieben werden.
 - Zentrale Aufgabe des Gesundheitsmanagements ist die Konzeptionierung, ein Gesamtkonzept für die Gesundheitsentwicklung des Betriebe zu entwickeln. Dazu gehören nicht nur die strukturellen Maßnahmen wie Ergonomie, Veränderung der Arbeitsbedingungen, Personalentwicklung.

Gesundheits- und Mentalberatung

Eine letzte tragende Säule der betrieblichen Gesundheitsentwicklung ist ein neues Beratungssystem. Gesundheits- und Mentalberater sind z. B. Führungskräfte, Personalentwickler, aber auch externe Berater. Die neue Gehirnforschung macht deutlich, dass wir unser Gehirn trainieren können, um uns so leichter umzustellen, unser Denk- und Kreativitätsvermögen zu stärken, um Energie für Gesundheit und Vitalität zu entwickeln, uns selbst zu motivieren. So lassen sich neue Wege durch mentales Lernen realisieren. Hier liegt eine zentrale Führungsaufgabe der Zukunft (s. Abb. 34).

- Wenn Unternehmen heute auf das innere Engagement, die geistige Flexibilität und Veränderungsfähigkeit, sowie auf die MindVitness® der Mitarbeiter und des Managements angewiesen sind, auf eine neue zukunftsorientierte, konstruktive Art des Denkens, dann müssen diese geistigen Potenziale auch gefördert und trainiert werden.
- Die Dynamik der Wirtschaft verlangt ständiges Umstellen, Verändern von Mitarbeitern, Organisationsentwicklung, das Ändern von Gewohnheiten, von Arbeitsmethoden, von Verhaltens- und Denkweisen. Da jede Veränderung im Kopf beginnt, hier die notwendige Veränderungsenergie

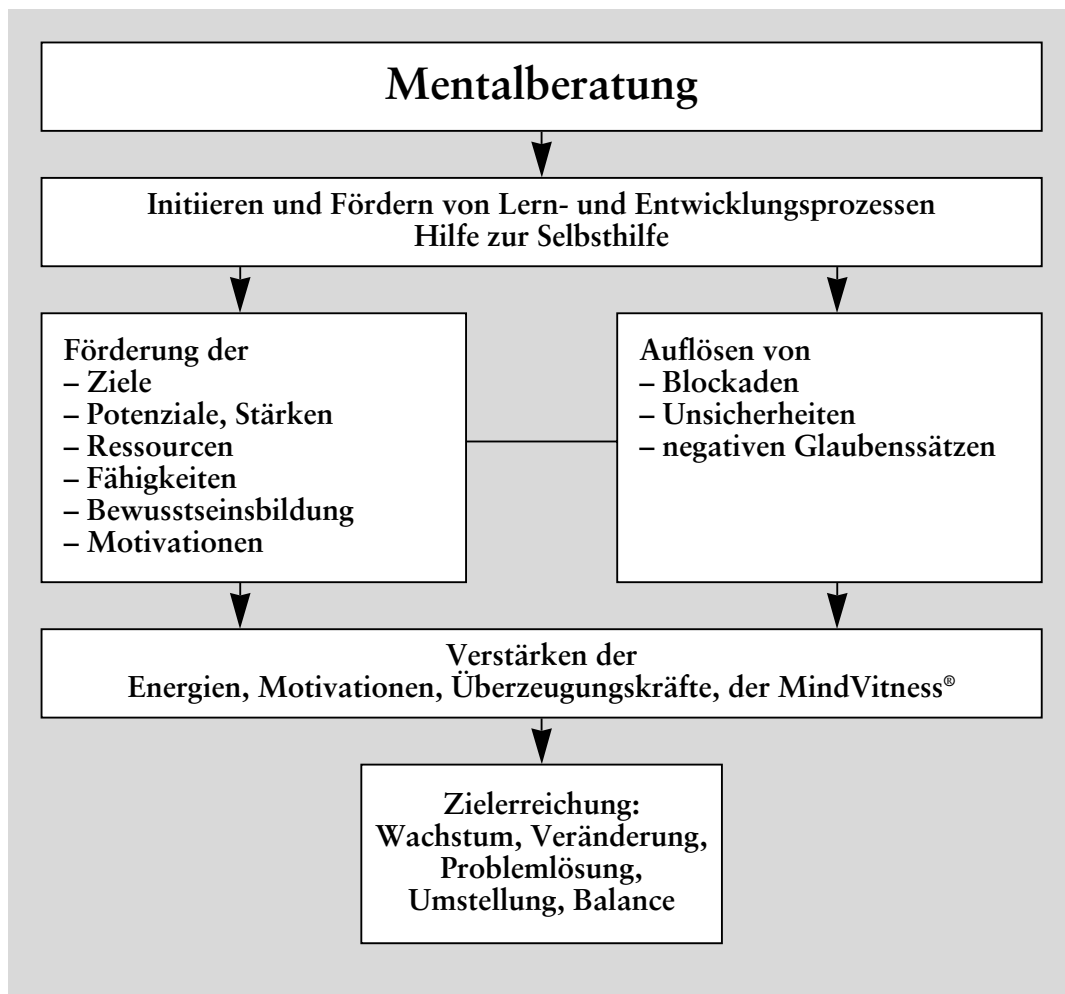


Abb. 34: Mentalberatung

freigesetzt wird, bedarf es des Mindcoachings, der Neuorientierung im Kopf, der Änderung des Bisherigen.

- Mentalberatung als Hilfe zur Selbsthilfe für einzelne Mitarbeiter und Arbeitsgruppen verfolgt also mehrere Ziele: Wachstum, Umstellung, Problemlösung, Energetisierung (Abb. 35).

Sie ermutigt, bekräftigt und begleitet Mitarbeiter, ihre neuen Ziele, Gewohnheiten und Verhaltensweisen geistig, einzuüben, sich vorzustellen und in ihren Gedanken fest zu verankern, damit sie Realität werden können. Mit Hilfe von Mentalberatung, z. B. durch die Führungskraft, Teamleiter, Ab-

teilungsleiter, Personalentwickler und durch eigenes Mentaltraining können sowohl betriebliche Prozesse als auch Gesundheitsentwicklung beschleunigt und vollzogen werden, denn „alles beginnt im Kopf“ (DECKER 1999a).

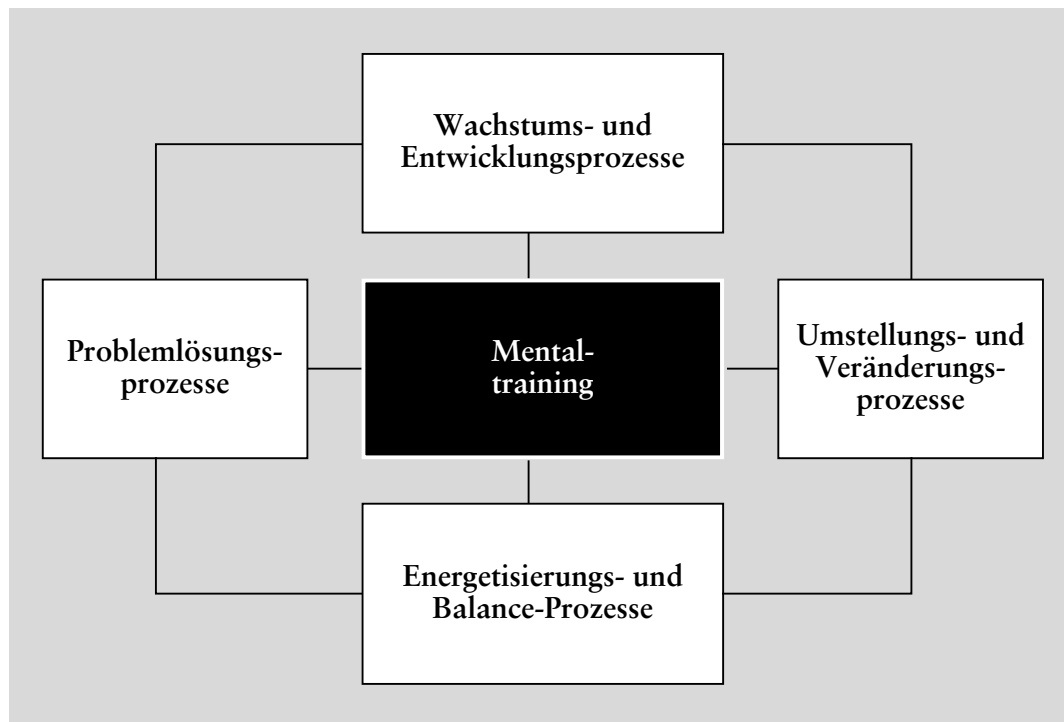


Abb. 35: Mentaltraining

5.3 Gesundheits- und Mentalberatung als Modell betrieblicher Vitalitäts- und Energieförderung

Im Rahmen der Langzeitökonomie, die sein Begründer NICOLAI KONDRATIEFF ab 1926 entwickelte, stehen wir, wie in Kap. 2 bereits angesprochen, vor einem neuen Kondratieff-Zyklus, dem sechsten Zyklus einer neuen Wachstumsphase im kommenden Jahrtausend. Seine Basismotivation wird Gesundheit sein. Der zu Ende gehende Zyklus gehörte dem Innovationsschub der Informationstechnik.