

# Newsletter

08/2011

## **Open space und Gesundheit**

Open space und Gesundheit Psychische Erkrankungen haben in den letzten 12 Jahren um 80% zugenommen; sie dauern im Durchschnitt 23 Tage, Atemwegserkrankungen dauern 6,5 Tage. 33% der Arbeitnehmer begründen den Ausstieg aus dem Arbeitsleben mit Depression.

QUELLE: WIdO Wissenschaftliches Institut der AOK, 2010.

Drei von vier Angestellten gehen auch krank zur Arbeit. Kranke Angestellte am Arbeitsplatz kosten ein Unternehmen im Schnitt jeweils 2.400 € pro Jahr, rund doppelt soviel wie Mitarbeiter, die zu Hause bleiben, wenn sie krank sind. Kranke Angestellte machen mehr Fehler. QUELLE: Studie von Booz&Company für Felix Burda Stiftung, 2011.

Risiko Büro - wer den ganzen Tag sitzt, lebt gefährlich.

Zahlreiche Pausen - sogar wenn sie nur wenige Minuten dauern - stärken das Herz und begrenzen den Hüftumfang. 4.700 Personen wurden untersucht: Sie sitzen zwischen 21,2 h und 1,8 h. Diejenigen, die am häufigsten aufstanden, hatten die günstigsten Blutfettwerte, den niedrigsten Blutzuckerspiegel und geringsten Hüftumfang - Parameter für Risiko von Herz- und Gefäßkrankheiten sowie Diabetes! QUELLE: Genevieve Healy in European Heart Journal, 2010

Dies sind nur drei von vielen Meldungen der letzten Jahre zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin prognostiziert, dass 2012 die Kosten für Psychische Erkrankungen höher liegen werden als die Kosten für Rückenschmerzen, über 20 Milliarden Euro jährlich.

Höchste Zeit, im [Gesundheitsmanagement](#) darüber nachzudenken, von der verhaltensbezogenen zur verhältnisbezogenen Intervention überzugehen, fordert

Eberhard Ulich in einem Referat beim Workshop des [flexible.office.netzwerk](#). Open space wurde in den achtziger Jahren von Harrison Owen entwickelt. Er erkannte, dass bei konventionellen Konferenzen und Anlässen die größten Lernfortschritte in den Kaffeepausen und anderen freien Zeiten gemacht werden. In diesen Momenten der Entspannung erreicht die Veranstaltung oft den höchsten Energie-Level mit den meisten Interaktionen. Open space stellt die Selbstorganisation als effizientes Ordnungsprinzip unter Beweis.

Ein wichtiger Grundgedanke bei open space ist die Freiwilligkeit und Verantwortung der Teilnehmer bei der Übernahme von Themen und Aufgaben. Sie wählen selbst, wann sie die Verantwortung zu übernehmen bereit sind. Diese Bereitschaft verwandelt sich dann schnell in Energie und Beteiligung.

Ein weiteres Prinzip ist das der Beweglichkeit. Die Teilnehmer einer open space Veranstaltung stehen auf, gehen in die Mitte und schreiben dort auf vorbereiteten Blättern ihr Thema nieder. Wenn alle Themen benannt sind und niemand ein weiteres vorzubringen hat, wird der Marktplatz eröffnet. Auf diese Weise ist jeder Raum oder das ganze Gebäude, in dem open space stattfindet, ein einziger Workshop. Überall Gespräch, überall Diskussion, überall Geräusch, Kommen, Gehen, Bewegung - Leben.

Open space auf die "Raumgestaltung" übertragen bedeutet, dass ein Arbeitsumfeld geschaffen wird, das flexiblen Arbeitsweisen und unterschiedlichen Arbeitsprozessen entgegenkommt und die Selbstorganisation sowie die Verantwortungsübernahme der Mitarbeiter fördert.

Beschäftigte, die an ihren Arbeitsplätzen nur geringe Möglichkeiten besitzen, sich zu beteiligen und ihre Ideen einzubringen, haben ein 3,5fach erhöhtes Risiko des "Ausbrennens" als Beschäftigte mit großen Partizipationsmöglichkeiten. Ein belastendes Sozialklima bzw. ein belastendes Vorgesetztenverhalten vergrößert das Risiko um den Faktor 1.8 bzw. 1.5. Eine geringe soziale Unterstützung durch den Vorgesetzten bedeutet ein 2,3fach, ein wenig ausgeprägter mitarbeiterorientierter Führungsstil ein 2,5fach erhöhtes Burnout-Risiko. QUELLE. Untersuchung bei 28 Unternehmen der IT-Branche aus Klemens, Wieland & Krajewski 2004, S. 5, enthalten in [Ulich, Eberhard: Gesundheitsmanagement in Unternehmen, 3. Auflage, 2009](#).

Open space fördert die gesunderhaltenden Verhaltensweisen hin zu einer Unternehmenskultur, die betriebliche Gesundheit als eines ihrer Elemente sieht. Hinzu kommen muss noch eine Führungskultur - Führung durch Vertrauen, nicht durch Kontrolle oder Steuerung -, die dem Mitarbeiter die Verantwortung für sein Tun komplett überträgt. Menschen können ihr Gesundheitspotenzial nur dann entfalten, wenn sie auf die Faktoren im Arbeitsprozess, die ihre Gesundheit beeinflussen, auch Einfluss nehmen können.

Oder wie Ricardo Semler, Inhaber und Geschäftsführer von Semco S/A, einem Unternehmen, das durch seine konsequente Umsetzung von Selbstorganisation bekannt geworden ist, sagt: *"Wenn Du dich bei Semco im Büro umsiehst, sind da immer jede Menge leere Plätze. Die Frage ist: Wo sind diese Leute? Ich hab nicht die leiseste Idee und es interessiert mich auch nicht. Es interessiert mich in dem Sinne nicht, dass ich nicht sicherstellen möchte, dass meine Mitarbeiter zur Arbeit kommen und der Firma eine bestimmte Anzahl Stunden pro Tag geben. Wer braucht eine bestimmte Anzahl Stunden pro Tag? Wir brauchen Leute, die ein bestimmtes Ergebnis abliefern".*

Unter Semlers Leitung stieg der Umsatz von 4 Millionen US-Dollar im Jahr 1982 auf 212 Millionen heute. Die Anzahl der Beschäftigten stieg von 90 auf 3000.

Für ihn war das Aufbrechen der Unternehmensstruktur von Anfang an keine Traumtänzerie, sondern vielmehr die einzig mögliche Antwort auf unsere unmenschliche Arbeitswelt. Er hat es auf die harte Tour gelernt, wachte selbst erst auf, als er kollabierte und mit Komplet-Burnout in ein Krankenhaus eingeliefert wurde. Das war der Punkt, an dem er beschloss, seine geistige und körperliche Gesundheit nie mehr dem Job unterzuordnen - und das auch von seinen Angestellten nicht zu verlangen, dass der Wahnsinn ein Ende haben muss. Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit und die Arbeitsbedingungen organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein.

*"Wer zwischendurch schlafen will, geht einfach in den Firmengarten und legt sich für ein paar Stunden in die Hängematte - wer müde ist, macht ja eh nur Fehler."*

Semler ist sich sicher: Sein Konzept funktioniert überall. Er selbst hat es in Fabriken ebenso eingesetzt, wie in IT-Büros. *"Tatsächlich ist es eigentlich andersherum - es funktioniert überhaupt nur so. Unsere derzeitige Arbeitswelt mit ihren Burn-Out-Syndromen, mit Mobbing, Stress, Magengeschwüren und Depressionen funktioniert nämlich eben nicht, sie ist fortgesetzter Wahnsinn.*

*Es wird Zeit, dass wir eine Gesellschaft erschaffen, in der Beruf wieder mit Berufung und Leidenschaft assoziiert wird, in der Menschen wieder freie Entscheidungen treffen können und mit Respekt behandelt werden, in der Privatleben und Arbeit gleichwertig sind - auch für die Vorgesetzten."*

Wenn Menschen so ernst genommen werden, dann beteiligen sie sich auch, dann erbringen sie das Ergebnis, den wirtschaftlichen Erfolg. [Wirtschaftlicher Erfolg braucht eine gesunde Arbeitskultur](#). Dazu sind die Ideen, die Kreativität und Energie aller Mitarbeiter unentbehrlich, sowie auch deren Beteiligung, Verantwortungsgefühl und Engagement, wie es durch die open space - Grundprinzipien gefördert wird.

---

Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung GmbH

iafob deutschland

Lärchenstrasse 23

85646 Anzing bei München

Tel: + 49 8121 2 507 221

Fax: + 49 8121 2 507 224

Email: [dieter.boch@iafob.de](mailto:dieter.boch@iafob.de)

Internet: [www.iafob.de](http://www.iafob.de)

Handelsregister: HRB 171477,

Amtsgericht München

USt-IdNr.: DE258084858

Geschäftsführer: Dieter Boch