

Wie kann Powernapping einen Beitrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung leisten und welche Erfahrungen haben Unternehmen im Bezug auf Powernapping?

2. BACHELORARBEIT

eingereicht an der

IMC Fachhochschule KREMS



**Fachhochschul-Bachelorstudiengang
„Gesundheitsmanagement“**

von

Andrea SCHÜTZ

Spezialisierung: Gesundheitsförderung und Prävention

Begutachter: *Mag. Grillich, Ludwig*

Eingereicht am: *30.04.2008*

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG

„Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbstständig verfasst, und in der Bearbeitung und Abfassung keine anderen als die angegebenen Quellen oder Hilfsmittel benutzt, sowie wörtliche und sinngemäße Zitate als solche gekennzeichnet habe. Die vorliegende Bachelorarbeit wurde noch nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt.“

Andrea Schütz

Datum: 30.04.2008

Unterschrift

INHALTSVERZEICHNIS

Eidesstattliche Erklärung.....	2
Abbildungsverzeichnis	5
Abkürzungsverzeichnis	6
Abstract.....	7
1 Einleitung	8
1.1 Zielsetzung	9
1.2 Methodische Vorgehensweise	10
2 Schlaf.....	11
2.1 Warum schlafen wir?	11
2.1.1 Schlaf und Gedächtnis.....	12
2.1.2 Schlaf und Gesundheit	13
2.2 Schlafphasen	14
2.3 Schlaf und Stress.....	15
2.4 Voraussetzungen für erholsamen Schlaf	17
2.4.1 Schlafhygiene	17
2.4.2 Das optimale Bett	18
2.5 Individuelles Schlafbedürfnis	19
2.6 Schlafstörungen.....	20
2.6.1 Schlafprobleme.....	21
2.6.2 Schlafdefizite	22
3 Powernapping	23
3.1 Grundlagen	24
3.2 Auswirkungen	25
3.3 Nutzen	28
3.4 Methoden.....	29
3.4.1 Schlüsselbund	30
3.4.2 Entspannungstechniken	30
4 Möglichkeiten der Umsetzung.....	33
4.1 Betriebliche Gesundheitsförderung.....	33
4.1.1 Grundlagen.....	34
4.1.2 Gründe.....	35
4.1.3 Verhalten und Verhältnisse.....	36
4.2 Rahmenbedingungen.....	37
4.3 Praktische Umsetzung.....	37
4.3.1 Kosten	40
4.3.2 Gestaltung der Arbeitszeiten und Pausen	41
4.3.3 Gestaltung der Ruheräume	43
4.3.4 Nutzen für Unternehmen	45
5 Erfolgreiche Umsetzungen anhand verschiedener Projekte	47
5.1 Unternehmen	47
5.2 Ergebnisse.....	47
5.3 Fazit.....	51
6 Conclusio	52

7 Literaturverzeichnis.....	53
Anhang.....	58

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Schlafphasen eines gesunden Menschen.....	14
Abbildung 2: Schlafdauer in verschiedenen Altersstufen	19
Abbildung 3: Alter und Anzahl an täglichen Naps	25
Abbildung 4: Auswertung des pupillografischen Schläfrigkeitstests und des D2-Tests	27
Abbildung 5: Managementkreislauf	38
Abbildung 6: Entwürfe von unterschiedlichen Schlafmodellen	44
Abbildung 7: Nutzen von Powernapping	46

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AZG	Arbeitszeitgesetz
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
EEGs	Elektroenzephalogramm
FGÖ	Fonds Gesundes Österreich
REM	Rapid-Eye-Movement
PUI	Pupillenunruheindex
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)

ABSTRACT

Currently more and more people are stressed at work which is due to a lot of pressure and because everyone wants to meet the requirements and expectations. The slogan is “time is money” and people and machines are supposed to work 24 hours a day. Many employees do not take the time to relax or take a break.

This bachelor thesis stresses the importance of sleeping and especially of power napping. Moreover, the author reviews the effects of a daily nap on the employees and on the company. A nap is an efficient way of sleeping which fits easily in everyday routines, because it lasts about 20 minutes. Nowadays more and more US companies have already established power napping, because a short nap is a health trend there and managers want their staff to be fit and to work efficiently. Unfortunately the culture in Austria hardly accepts mid-day sleep for working people. Nevertheless it is proven that everybody has a drop in performance about noon. Many studies confirm that 20 minutes of sleep has positive effects on body and mind.

An expert was interviewed by the author to highlight the most important points concerning power napping. Topics like the importance of daily naps, the positive effects, the costs and possibilities to implement power napping in a company were discussed. The author also reviews the behaviour of Austrian companies concerning power napping or relaxation. The results of the telephone conversations with different companies underline the Austrian attitude towards power napping, because in Austria there are not so many companies who are aware of the positive effects short naps could have on their employees' body and mind. More and more companies are about to establish relaxation rooms for their employees, but it will still take many years until power napping becomes a part of our corporate culture.

1 EINLEITUNG

Die technologische Entwicklung hat zweifelsohne viele Vorteile, die das Leben der Menschen vereinfachen sowie viele Risiken minimieren. Jedoch haben sich aufgrund dieses Fortschrittes der Schlafentzug sowie die Müdigkeit zum Hauptauslöser von gravierenden und nachhaltigen Fehlern entwickelt. Die Bevölkerung lebt derzeit in einer 24-Stunden-Gesellschaft, wo nahezu alles möglich und jeder ständig erreichbar sein soll. Der Körper muss sich den täglichen Veränderungen der Umwelt angleichen und nicht umgekehrt. In nahezu allen Unternehmen wird wirtschaftlich gedacht und gehandelt. Deshalb sollen Maschinen und MitarbeiterInnen rund um die Uhr „funktionieren“. Aufgrund der Globalisierung und des Ausbaues der Kommunikations- und Transportmedien steigen die Anforderungen an das Zeitmanagement stetig. Jedoch sind alle von Menschen abhängige Unternehmen sowie technische Systeme vor menschlichen Fehlern nicht gefeit. Diese Fehler können schwerwiegende und unter Umständen auch katastrophale Folgen haben. Der Reaktorunfall in Tschernobyl im Jahr 1986, die Ölkatastrophe von Exxon Valdez, eine der größten Umweltkatastrophen der Seefahrt, und auch unzählige Autounfälle sind auf Fehler übermüdeter Menschen zurückzuführen. (vgl. Zakaria, 2003, S. 16)

Der Schlaf hat neben Essen und Trinken eine lebenserhaltende Funktion. Jeder Mensch verbringt cirka ein Drittel seines Lebens im Schlaf. (vgl. Pleininger/Rosswall, 2006, A. 8) Jedoch wird aufgrund der modernen und leistungsorientierten Gesellschaft dem Schlaf eine immer kleiner werdende Rolle zugeteilt. Im Vergleich zu noch vor 20 Jahren schläft der Durchschnittsmensch weniger in der Nacht. ManagerInnen, GeschäftsführerInnen, Vorstände, aber auch MitarbeiterInnen dürfen keine Schwäche oder Müdigkeit während des Tages zeigen. Dabei kann gerade durch Powernapping das vorhandene Leistungstief zu Mittag sowie das Risiko für gesteigerte Fehleranfälligkeit minimiert werden. (vgl. Walzl, 2005a, S. 20f)

Das Thema Powernapping stellt nach wie vor ein „Tabu-Thema“ in der westlichen Gesellschaft dar. Jemand der während der Arbeit schläft oder zugibt, dass er müde ist und Entspannung braucht, gilt als faul. In der österreichischen Gesellschaft wird dem Schlaf während des Tages für erwerbstätige Personen

keine Wertschätzung entgegengebracht bzw. kaum akzeptiert. Deshalb wird in vielen Unternehmen trotz Müdigkeit und Mittagstiefs mehr oder weniger weitergearbeitet (soweit dies erfolgreiche Arbeit genannt werden kann), anstatt ein energetisiertes und erholendes Nickerchen von etwa 20 Minuten zu machen. (vgl. Hübner, 2006, S. 235f)

Bei einem Großteil der Unternehmen lautet das Motto noch immer „Zeit ist Geld“ und aus diesem Grund hat Anwesenheit einen höheren Stellenwert als Leistungsfähigkeit und Produktivität, die in dieser Zeit erbracht wird. Der Mittagsschlaf fördert nicht nur die Gesundheit und sorgt für ein besseres Wohlbefinden, er steigert auch die Effektivität der Arbeit und die Leistungsfähigkeit. Der Mittagsschlaf ist ein natürliches Bedürfnis des Menschen, welches im Laufe der Zeit übergangen wurde. Dieser kann zwar kein Schlafdefizit von 8 Stunden oder mehr vollständig ersetzen, jedoch trägt er zur Leistungssteigerung bei und kann Schlafdefizite ein wenig ausgleichen. (vgl. Zakaria, 2003, A. 16f)

Es trauen sich zwar immer mehr Unternehmen Ruheräume für ihre MitarbeiterInnen einzurichten, jedoch wird Powernapping in vielen Unternehmen zwar akzeptiert, allerdings ist es nicht in der Unternehmenskultur verankert. (vgl. Filoxenidis, 2008) Dies war einer der Hauptgründe für die Autorin, um aufzuzeigen, dass Powernapping mess- und spürbare positive Auswirkungen sowohl für das Unternehmen, als auch für die MitarbeiterInnen hat. Dennoch gibt es bereits einige Unternehmen in Österreich, die im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung das Thema Entspannung aufgegriffen und somit auch Powernapping erfolgreich integriert haben. (vgl. Filoxenidis, 2008)

1.1 Zielsetzung

Ziel dieser Bachelorarbeit ist, wie Powernapping in die betriebliche Gesundheitsförderung integriert werden kann. Hierfür werden auch Unternehmen zu ihren Erfahrungen und Vorstellungen befragt. Die Forschungsfrage dieser Arbeit lautet „Wie kann Powernapping einen Beitrag zur betrieblichen Gesundheitsförderung leisten und welche Erfahrungen haben Unternehmen im Bezug auf Powernapping?“. Zur Beantwortung dieser Fragen müssen zuerst die Themen „Schlaf“ und „Powernapping“ erörtert werden. Die Autorin konzentriert

sich dabei auf die Ermittlung der gesundheitsfördernden Wirkung von Powernapping. In weiterer Folge wird somit verstärkt auf die Auswirkungen des Powernappings sowohl auf die MitarbeiterInnen als auch auf das Unternehmen und die Möglichkeiten der Umsetzung in der betrieblichen Gesundheitsförderung eingegangen. Dabei werden nicht nur die Rahmenbedingungen, sondern auch die praktische Umsetzung ausgearbeitet. Die Verfasserin dieser Bachelorarbeit möchte aufzeigen, ob Powernapping langfristig den Unternehmenserfolg steigern kann und wie dies in Form von betrieblicher Gesundheitsförderung in Unternehmen eingesetzt bzw. umgesetzt werden kann. Dafür werden Kostenrahmen, Gestaltung von Arbeitszeiten und Pausen sowie Gestaltung von Ruheräumen bearbeitet.

1.2 Methodische Vorgehensweise

Diese Bachelorarbeit basiert auf der hermeneutischen Methode und wird nach dem Leitfaden für wissenschaftliches Arbeiten der IMC FH Krets formal gestaltet. Ergänzend dazu wird ein Experteninterview mit Mag. Mario Filoxenidis von Siesta-Consulting durchgeführt. Auch Kurzinterviews mit verantwortlichen MitarbeiterInnen von Unternehmen, die Powernapping bereits eingeführt haben oder noch in der Aufbauphase sind, werden gemacht. Dabei werden die Erfahrungen dieser Unternehmen, die Akzeptanz der MitarbeiterInnen sowie die Umsetzung von Powernapping ermittelt.

Als Literaturquellen werden Fachbücher aus Bibliotheken diverser Universitäten herangezogen. Auch wissenschaftliche Journale sowie Beiträge aus dem Internet werden verwendet.

2 SCHLAF

Das Phänomen Schlaf wurde lange Zeit von WissenschaftlerInnen für einen passiven Zustand gehalten. Die Annahme bestand darin, dass das Gehirn in der Nacht genauso schläft wie der Körper. In den 50er Jahren jedoch erkannte der Medizinstudent Eugene Aserinsky aus Chicago durch Untersuchungen an Säuglingen und später an Erwachsenen, dass der Schlaf kein einheitlicher Zustand ist. Er fand heraus, dass der Schlaf cirka alle 90 Minuten durch schnelle Augenbewegungen sowie Zuckungen der Gliedmaßen unterbrochen wird. (vgl. Schulz/Kursawe/Wilde-Frenz, 1993, S. 13) Somit wurde erkannt, dass der Schlaf eine vom Wachsein unterschiedene Gehirnfunktion ist. (vgl. Spath/Braun/Grunewald, 2004, S. 80) Anhand von EEGs, welche in den 60er Jahren entdeckt wurden, kann gezeigt werden, dass der Schlaf ein dynamischer Vorgang ist und somit eine Aktivität des Gehirns festgestellt werden kann. (vgl. Pleininger/Rosswall, 2006, A. 8)

Der Schlaf ist ein „aktiver, rhythmisch wiederkehrender Erholungsvorgang des Organismus, der durch Änderungen im zentralen und autonomen Nervensystem und in verschiedene Hormonsystemen gekennzeichnet ist.“ (Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 17)

2.1 Warum schlafen wir?

Die Frage nach dem Grund, warum wir schlafen ist nicht so einfach zu beantworten. Der Schlafforscher Professor Dr. William C. Dement von der Stanford University hat auf diese Frage einfach und teils scherzhaft geantwortet, „dass wir deshalb schlafen, weil wir müde sind.“ (Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 35)

Grundsätzlich wurde festgestellt, dass eine minimale Schlafdauer für das Überleben unerlässlich ist. Der Schlaf erfüllt somit eine lebenserhaltende Funktion. Weiters trägt der Schlaf zur Stoffwechselregelung sowie zur Temperaturregulierung des Körpers bei. (vgl. Schulz/Kursawe/Wilde-Frenz,

1993, S. 39f). Der Schlaf dient ebenfalls zur Regeneration der physischen Leistungsfähigkeit und speziell die tiefen Schlafphasen stellen eine Erholungsmöglichkeit für den Körper dar. (vgl. Spath/Braun/Grünwald, 2004, S. 80) Der Körper soll sich in der Nacht erholen und neue Kraft und Energie für den nächsten Tag tanken. Der wichtigste Zweck des Schlafes liegt somit in der Erneuerung der Zellen. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 34)

2.1.1 Schlaf und Gedächtnis

Bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurde erkannt, dass der Schlaf für das Gedächtnis eine essentielle Rolle spielt. (vgl. Saletu/Saletu-Zyklarz, 2001, S. 104) Ein erholsamer und für die jeweilige Person ausreichender Schlaf steht in engem Zusammenhang mit bestimmten Formen der Gedächtnisleistung. Beispielsweise können sich Menschen genauer und verlässlicher an Lernaufgaben vom Vortag erinnern, wenn sie in der darauf folgenden Nacht ausreichend und gut geschlafen haben. Weiters wurde anhand von Experimenten bewiesen, dass sich StudienteilnehmerInnen viel leichter bei der Aneignung neuer Fähigkeiten taten, wenn sie ausgeschlafen und ausgeruht waren. Im Vergleich dazu taten sich Probanden mit Schlafentzug viel schwerer. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 37) Die Verankerung von Gedächtnisinhalten stellt eine wichtige Funktion des Schlafes dar. Das Gehirn kann nur dann Informationen im Langzeitgedächtnis speichern, wenn es nicht gleichzeitig neue Informationen aufnehmen muss. Diese Speicherung findet im Schlaf statt. Im Umkehrschluss führt zu wenig Schlaf zu Konzentrationsmängeln und somit auch zu schlechteren Lernleistungen. (vgl. Born, 2006, A. 1f)

Der Salzburger Psychologe Dr. Manuel Schabus untersuchte gemeinsam mit KollegInnen in der im Jahr 2005 veröffentlichten Studie „Der Einfluss von Mittagsschlafchen auf deklarative Gedächtnisleistung und Motivation“ ob das Gedächtnis im Mittagsschlaf verbessert werden kann. Dafür wurden 22 freiwillige Versuchspersonen (im Alter von 19 bis 30 Jahren) getestet. Diese Personen bekamen vor dem 60-minütigen Mittagsschlaf Wortpaar-Assoziationen und wurden unmittelbar vor und nach dem Schlaf geprüft. Die Ergebnisse zeigten, dass nach dem Schlaf eine deutlich bessere Gedächtnisleistung vorhanden war. (vgl. Schabus/Hödlmoser/Percherstorfer/Klösch, 2005, A. 4f)

2.1.2 Schlaf und Gesundheit

Der Schlaf ist neben Atemluft, Trinkwasser und Lebensmitteln die grundlegendste und natürlichste Quelle der Gesundheit. (vgl. Dahlke, 2005, S. 63) Er liefert Erholung für Körper, Geist und Seele. (vgl. Apfel, 2007, S. 2) Somit ist der Schlaf der Regulator unseres Wohlbefindens und unserer Gesundheit. (vgl. Walzl, 2005a, S. 12)

Der Schlaf kann auch als Motor des Lebens gesehen werden. Wenn dieser beeinträchtigt ist, funktioniert der Körper nicht mehr so wie er sollte. Es kann zu zunehmenden Schwierigkeiten oder Stimmungsschwankungen kommen. (vgl. Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 9)

Der Schlaf und der Gemütszustand sind in einem ewigen Wechselspiel. Schlaf wirkt sich auf die Stimmungslage aus und die Stimmung hat wiederum Einfluss auf den Schlaf. (vgl. Apfel, 2007, S. 6) Weiters kann der Alltag nicht mehr so gut bewältigt werden und es besteht ein höheres Risiko zu erkranken und im schlimmsten Fall die Gefahr früher zu sterben. (vgl. Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 9)

Neben der positiven Wirkung des Schlafes auf Psyche und Gehirn hat er auch eine Bedeutung für den Stoffwechsel und das Immunsystem. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 38f)

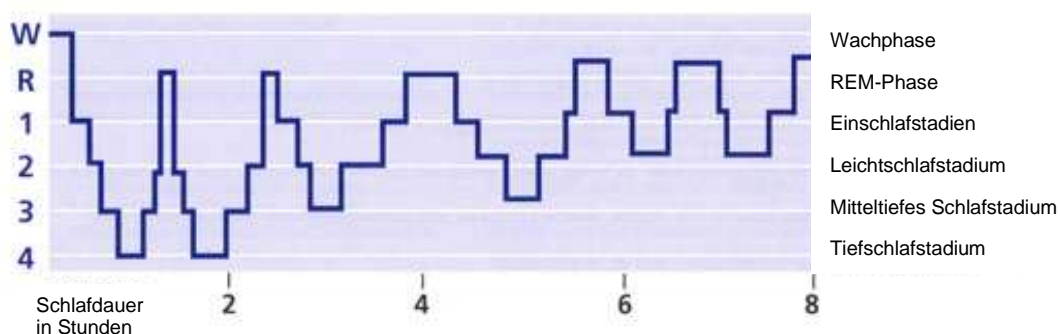
Der Schlaf dient dazu den Körper zu erneuern. Im Schlaf wird die Müdigkeit ausgelöscht, Schäden werden repariert und Wunden geheilt. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Ergänzung der Energiereserven. (vgl. Stürmer, 1993, S. 141) Im Schlaf arbeiten die Reparaturmechanismen des Körpers. Im Schlaf werden auch Wachstumshormone, Muskelkraft und Knochendichte aufgebaut. Wie viel Schlaf gesund ist, hängt von der jeweiligen Person ab, denn der Schlafbedarf ist zum Großteil von Erbanlagen bestimmt. Für einen gesunden und erholsamen Schlaf ist nicht nur die Gesamtdauer des Schlafes wichtig, sondern auch die Schlafqualität und wie gut durchgeschlafen werden kann. (vgl. Apfel, 2007, S. 2f)

2.2 Schlafphasen

Während des Schlafes ist das Gehirn aktiv, obwohl der Körper ruht. Einige Organe arbeiten sogar stärker als am Tag, andere jedoch gemäßigter. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 21)

Der gesunde Schlaf eines Erwachsenen kann in die drei Bereiche Wachanteil, Non-REM-Schlaf und REM-Schlaf eingeteilt werden. (vgl. Walzl, 2005a, S. 14) Unter REM wird der englische Begriff „Rapid Eye Movement“ verstanden, der schnelle Augenbewegung bedeutet. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 22)

Wie in Abbildung 1 dargestellt wird in der Schlafforschung zwischen fünf verschiedenen Schlafphasen unterschieden. Gemeinsam bilden diese fünf Phasen, die sich teilweise wiederholen, einen Schlafzyklus. (vgl. Stürmer, 1993, S. 140) Diese Schlafphasen sind anhand von unterschiedlichen Wellen in einem EEG erkennbar. (vgl. Auer, 2007, A. 4) Dem Non-REM-Schlaf werden die vier Schlafstadien Einschlafphase, leichter Schlaf, mittlerer Schlaf und Tiefschlaf zugeordnet. (vgl. Universitätsklinikum Regensburg, 2007, A. 2) Die fünfte Phase stellt den REM-Schlaf dar und entspricht der Traumphase. Dieses Schlafstadium lässt schnelle Augenbewegungen bei geschlossenen Augen erkennen. Währenddessen verarbeitet das Gehirn aktuelle Informationen und Erlebnisse des Tages. Dabei werden alte Informationen gelöscht und neue gespeichert. Deshalb stellt die REM-Phase einen wichtigen Teil für das Gedächtnis dar. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 22)



Quelle: Universitätsklinikum Regensburg, 2007, A. 2

Abbildung 1: Schlafphasen eines gesunden Menschen

Zumeist wechseln sich REM- und Non-REM-Schlaf ab und dies ergibt einen Schlafzyklus von etwa 90 bis 110 Minuten. (vgl. Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 25) Im Normalfall wiederholen sich diese fünf Phasen drei bis fünf Mal pro Nacht. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 22)

Kurz nach dem Zubettgehen ist das Gehirn noch aktiv und eine Bewegung der Augen sowie eine Spannung der Muskeln kann festgestellt werden. Nach durchschnittlich 5 bis 30 Minuten, abhängig davon wie schnell eingeschlafen werden kann, tritt das Schlafstadium eins, die Einschlafphase, ein. Dies ist eine Phase des Non-REM-Schlafes und führt zu tieferen Schlafphasen. Dabei baut sich die Spannung der Muskeln ab, die Aktivität des Gehirns und die Atmung verlangsamen sich sowie Herzfrequenz und Blutdruck sinken. (vgl. Walzl, 2005a, S. 14f) Der Non-REM-Schlaf läuft meist ohne Augen- und Körperbewegungen ab. (vgl. Borbély, 1991, S. 43)

Danach folgt der REM-Schlaf, bei dem die Atmung unregelmäßig wird und das Herz und das Gehirn aktiv werden. (vgl. Auer, 2007, A. 4) Wird der Schlafende in dieser Schlafphase geweckt, so kann er sich meist an seine Träume erinnern. (vgl. Walzl, 2005a, S. 17) Grundlegend verbringen jüngere Menschen mehr Zeit in der REM-Phase als ältere Menschen. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 23)

2.3 Schlaf und Stress

„Stress ist jedes Ereignis, das als Schädigung, Bedrohung oder Herausforderung bewertet wird und bei dem äußere und innere Anforderungen die Bewältigungsfähigkeit einer Person beanspruchen oder übersteigen.“ (Richard Lazarus zitiert nach Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 47)

Der Medizinsoziologe Antonovsky befasste sich anhand der Salutogenese mit der Aufrechterhaltung der Gesundheit. Dabei geht es im Gegensatz zur Pathogenese um Faktoren, warum Menschen gesund bleiben. Er entwickelte das Gesundheits-Krankheits-Kontinuum, wobei sowohl die Gesundheit als auch die Krankheit die Endpunkte dieses Gleichgewichtes bilden. Anhand der Salutogenese werden verschiedene Faktoren reflektiert, die die Gesundheit stärken und erhalten. (vgl. Antonovsky, 1997, S. 25) Ein wichtiger Bestandteil des salutogenetischen

Modells stellt das Kohärenzgefühl dar, welches auf den drei Säulen Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit basiert. (vgl. Antonovsky, 1997, S. 34)

Dieses Kohärenzgefühl ist ein wichtiges Instrument zur Bewältigung von Anforderungen und Belastungen. Das Kohärenzgefühl jedes Menschen ist von unterschiedlichen Einflüssen wie kulturellen, historischen, gesellschaftlichen, familiären und individuellen Hintergründen abhängig. Diese Einflüsse werden auch generalisierte Widerstandsressourcen genannt. (vgl. Antonovsky, 1997, S. 43ff) Aus diesen persönlichen Ressourcen ergeben sich Lebenserfahrungen, die ausschlaggebend für die Stärke des Kohärenzgefühles sind. Antonovsky ist der Ansicht, dass Personen mit einem hohen Kohärenzgefühl nicht so sehr zu gesundheitsschädigendem Verhalten tendieren, da sie weniger unter Stress leiden. Daher ist er auch der Meinung, dass die Stärke des Kohärenzgefühls direkte physiologische Konsequenzen hat und auf den Gesundheitszustand Einfluss nimmt. (vgl. Antonovsky, 1997, S. 141ff)

Grundsätzlich ist Stress nicht immer negativ zu sehen, denn er hilft dem Organismus zu überleben. (vgl. Stürmer, 1993, S. 43) Bei Stress mobilisiert der Körper alle verfügbaren Kräfte und hat dadurch die Möglichkeit Bestleistungen zu erbringen. Weiters wird Herz- und Skelettmuskulatur besser durchblutet und die Energieversorgung durch Glukose sichergestellt. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 47)

Die Gefahr bei Dauerstress ist, dass sich dieser unter anderem negativ auf den Schlaf auswirkt. (vgl. Stürmer, 1993, S. 43) Guter und ausreichender Schlaf ist wichtig, denn Schlafstörungen zählen neben Kopfschmerzen zu den häufigsten Auswirkungen von Stress. Sowohl Erwachsene als auch Kinder nehmen Stresserlebnisse des Tages mit in die Nachtruhe, was zu Störungen des Schlafes führen kann. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 46f)

2.4 Voraussetzungen für erholsamen Schlaf

Grundsätzlich haben alle Menschen den Wunsch gut zu schlafen, um am nächsten Tag fit zu sein und die alltäglichen Belastungen bewältigen zu können. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 7) Um den Schlaf als erholsam und regenerierend zu empfinden, ist es wichtig mit einigen Maßnahmen Schlafproblemen vorzubeugen. (vgl. Kammerer, 2007, S. 31)

2.4.1 Schlafhygiene

Viele unterschiedliche Umweltfaktoren können den Schlaf beeinträchtigen. Diese können beispielsweise Licht, Temperatur, Belüftung oder Lärm sein. (vgl. Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 235) All diese Faktoren können unter dem Begriff Schlafhygiene zusammengefasst werden. Grundsätzlich werden darunter die Einhaltung von Regeln sowie Lebensgewohnheiten und Verhaltensweisen, welche den Schlaf fördern verstanden. (vgl. Mallin, 2007, A. 33)

Ein wichtiger Aspekt sind regelmäßige Schlafzeiten. Dies bedeutet immer abends zur gleichen Zeit ins Bett zu gehen und morgens zur gleichen Zeit aufzustehen. Denn nur so besteht ein ausgewogener Schlaf-Wach-Rhythmus. Weitere Faktoren sind das Ernährungs- und Trinkverhalten. Am Abend sollten keine schwer verdaulichen oder fetten Mahlzeiten eingenommen werden. Optimal wäre mindestens 3 Stunden vor der Nachtruhe nichts mehr zu essen. Auch belebende Getränke wie Kaffee, Cola oder schwarzer Tee können bei empfindlichen Menschen die Nachtruhe stören, da die stimulierende Wirkung dieser Getränke bis zu 14 Stunden anhalten kann. (vgl. Kammerer, 2007, S. 31) Sowohl die Schlafbereitschaft als auch die Qualität des Schlafes kann durch körperliche Betätigung erhöht werden. Bewegung ist vor allem für Menschen mit sitzenden Berufen ein guter Ausgleich, jedoch sollte der Sport mindestens 4 Stunden vor der Nachtruhe ausgeübt werden. (vgl. Kammerer, 2007, S. 31; Stürmer, 1993, S. 21)

Manche Personen können beim Fernsehen gut einschlafen, jedoch bewirkt ein laufender Fernseher bei den meisten Menschen genau das Gegenteil. (vgl. Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 239) Generell sollte das Schlafzimmer nur

zum Schlafen verwendet werden und alle elektrischen Geräte wie Fernseher oder Computer sollten sich nicht im Schlafzimmer befinden. Auch das Handy sollte in der Nacht abgedreht werden. (vgl. Kammerer, 2007, S. 31)

Die optimale Raumtemperatur liegt zwischen 16 und 18 Grad Celsius. Sowohl Kälte als auch ein überheizter und somit zu warmer Raum stören die Nachtruhe. (vgl. Mallin, 2007, A. 16) Außerdem sollten alle Lichtreize im Schlafraum beseitigt werden. Bei Dunkelheit, die durch Rollos oder dunkle Vorhänge gewährleistet werden kann, kann besser geschlafen werden. Eine weitere Voraussetzung für erholsamen Schlaf ist ein gut gelüftetes Schlafzimmer. (vgl. Stürmer, 1993, S. 30f). Lärm kann vielen Personen ihren Schlaf rauben. Zwar sind einige Menschen Lärm gegenüber sensibler als andere, jedoch sind allgemein Frauen empfindlicher als Männer und die ältere Bevölkerung lärmanfälliger als junge Menschen. (vgl. Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 235f) Generell sollte das ruhigste Zimmer als Schlafzimmer gewählt werden. (vgl. Stürmer, 1993, S. 28)

2.4.2 Das optimale Bett

Da jeder Mensch cirka ein Drittel seines Lebens im Schlaf und somit in einem Bett verbringt, sollten auf die Auswahl des Bettes, des Lattenrostes sowie insbesondere auf die Wahl der richtigen Matratze großes Augenmerk gelegt werden. (vgl. Stürmer, 1993, S. 31) Prinzipiell muss der Körper im Liegen die gleiche Haltung einnehmen wie im Stehen. Dies kann durch einen flexiblen Lattenrost sowie einer optimalen Matratze geschehen. Nur durch eine anatomisch-orthopädische Matratze kann der unterschiedliche Druck verschiedener Körperzonen aufgenommen und optimal verteilt werden. Dadurch entsteht ein aktiver Gegendruck. So können die Wirbelsäule und die Bandscheiben während des Schlafes entlastet werden. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 82f) Das Bett sollte weder zu hart, noch zu weich sein. Bei zu harten Betten kann sich die Wirbelsäule nicht erholen, da sich in diesem Fall der Körper dem Bett anpassen muss. Die richtige Bettgröße hängt von individuellen Vorlieben ab, jedoch sollten am Kopf- und Fußende mindestens 10 Zentimeter Platz sein, um genügend Freiheit zu gewährleisten. Ein Doppelbett sollte mindestens 180 Zentimeter breit sein. Bei der Betthöhe ist aufgrund der Lüftung und

Bequemlichkeit eine Höhe von 40 bis etwa 60 Zentimeter optimal. (vgl. Dahlke, 2005, S. 236ff)

Die Matratze sollte mindestens alle 10 Jahre durch eine neue ersetzt werden, denn selbst hochwertige und teure Matratzen verlieren nach einer gewissen Zeit ihre Stützfunktion. (vgl. Dahlke, 2005, S. 261) Das Kopfkissen dient zur Stützung der Halswirbelsäule und zur Erhaltung der natürlichen Doppel-S-Form der Wirbelsäule. Aus diesem Grund liegt die bestmögliche Größe eines Polsters bei 40 Mal 80 Zentimeter. Wichtig dabei ist außerdem, dass das Kissen weder zu flach noch zu hoch ist. (vgl. Dahlke, 2005, S. 264)

2.5 Individuelles Schlafbedürfnis

Generell kann nicht festgelegt werden, wie viel Schlaf jeder Mensch braucht. Der Bedarf an Schlaf hängt von vielen unterschiedlichen Faktoren wie beispielsweise Alter, alltägliche Beanspruchung oder Veranlagung ab. (vgl. Schulz/Kursawe/Wilde-Frenz, 1993, S. 42). Die Abbildung 2 soll aufzeigen, wie sich die Schlafdauer im Laufe des Lebens verändert.

Altersstufe	mittlere Schlafdauer (Stunden)	Streubereich (Stunden)
Neugeborene	17	10 – 23
Säuglinge unter 6 Monate	15	13 – 17
2-jährige	13 – 14	
5-jährige	12	11 – 13
Ende des Grundschulalters	9,5	8,5 – 10,5
Jugendliche (13 – 21 Jahre)	8	7 – 8,75
Erwachsene	7,5	6 – 9

Quelle: Schulz/Kursawe/Wilde-Frenz, 1993, S. 46

Abbildung 2: Schlafdauer in verschiedenen Altersstufen

Es ist von Mensch zu Mensch verschieden, wie viel Schlaf jemand braucht um sich fit und erholt zu fühlen. Manche Personen brauchen etwa nur 5 Stunden

Schlaf und Langschläfer brauchen oftmals 10 Ruhestunden um den alltäglichen Belastungen gewachsen zu sein. Grundsätzlich ist, wie in Abbildung 2 ersichtlich, eine Schlafdauer von 6 bis 9 Stunden für Erwachsene ideal. Menschen die diese Richtwerte langfristig über- bzw. unterschreiten haben ein höheres Risiko für Herz-Kreislaufkrankungen, Stoffwechselerkrankungen sowie Diabetes. (vgl. Kammerer, 2007, S. 28) Fakt ist, dass Kurzschläfer genauso viel Zeit im Tiefschlaf verbringen, wie Personen die länger schlafen. Ausschlaggebend ist nicht die Anzahl der geschlafenen Stunden, sondern die Schlafqualität, die Stabilität, die Anpassung an den eigenen biologischen Rhythmus sowie die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit am nächsten Tag. (vgl. Pleininger/Rossiwall, 2006, A. 10)

Weiters ist bekannt, dass der Schlafbedarf mit zunehmendem Alter abnimmt. Das Hauptproblem bei älteren Menschen liegt darin, dass sie oftmals aufgrund von Schmerzen oder Beschwerden nicht schlafen können. (vgl. Walzl, 2005a, S. 21)

2.6 Schlafstörungen

Unter Schlafstörungen werden eine Anzahl verschiedener Abweichungen des Schlafes von der Norm verstanden. Dies kann sowohl auf die Schlafdauer, die Ein-, Durch- und Ausschlafqualität, die Leistungsfähigkeit am nächsten Tag oder aber auch auf die Anzahl an nächtlichen Aufwachereignissen sowie deren Ursachen bezogen werden. (vgl. Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 105) Grundsätzlich wird in der Schulmedizin zwischen „Insomnien (verschiedene Arten von Schlaflosigkeit), Parasomnien (Störung der Wach-Schlaf-Regulation) und Hypersomnien (erhöhte Schlafneigung am Tag)“ unterschieden. (Dahlke, 2005, S. 101f)

2.6.1 Schlafprobleme

Schlafstörungen, die auf nichtorganische Insomnien zurückzuführen sind, treten häufig auf. Dabei haben Personen Ein- und Durchschlafstörungen, schlechte Schlafqualität oder sind tagsüber häufig müde. (vgl. Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 167)

Bei Belastungssituationen, Problemen oder Sorgen kann es zu vorübergehenden Schlafproblemen kommen. (vgl. Kammerer, 2007, S. 30) Prinzipiell sollten bei vorübergehender Schlaflosigkeit die eigenen Lebensgewohnheiten sowie die Umwelt näher betrachtet werden. (vgl. Otte, 1994, S. 118) Ernsthaftige Schlafprobleme benötigen eine medizinische Behandlung, da sonst die gesamte Funktionstüchtigkeit des Körpers eingeschränkt wird und weitere gesundheitliche Probleme auftreten können. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 80) Die Gründe für Schlafstörungen können unterschiedlich sein. Potentielle Störquellen können sowohl innere Faktoren, als auch äußere, soziale oder ökologische Faktoren sein. Zu den inneren Faktoren gehören persönlichkeitsbezogene, psychische und gesundheitliche Ursachen. Als Beispiele für psychische Ursachen können Stress, Überforderung oder Angst genannt werden. Zu den ökologischen Faktoren zählen beispielsweise Lärm oder Schichtarbeit. (vgl. Schulz/Kursawe/Wilde-Frenz, 1993, S. 49f) Grundsätzlich kann zwischen 88 verschiedenen Schlafstörungen unterschieden werden. Schlafstörungen treten selten alleine auf, sondern häufig in Verbindung mit anderen Erkrankungen. (vgl. Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 114f)

Bei einer vorübergehenden Schlaflosigkeit können alte Hausmittel wie beispielsweise ein Vollbad vor dem Zubettgehen, ein Glas warme Milch oder ein abendlicher Spaziergang helfen. Weiters können natürliche Kräuter wie Johanniskraut und Baldrian oder Entspannungstechniken wie Yoga oder Meditation zu einem gesunden Schlaf verhelfen. (vgl. Otte, 1994, S. 119)

2.6.2 Schlafdefizite

Bei unzureichendem Schlaf sammeln sich im Laufe der Zeit Schlafdefizite an. Bei diesen sind viele Menschen kaum belastbar, haben schlechte Stimmung und sind gereizt. Zusätzlich steigt das Risiko für Erkrankungen mit dem Schlafdefizit. Die Einschlafneigung während des Tages steigt ebenfalls. (vgl. Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 254) Weiters sind Menschen mit zu hohen Schlafdefiziten deutlich fehleranfälliger als ausgeschlafene Personen. (vgl. Hübner, 2006, S. 116)

Schlafdefizite sind Mitverursacher des Sekundenschlafes. Stark übermüdete Menschen können sich schwerer konzentrieren und somit schlechter die Aufmerksamkeit bewahren. Regelmäßiger Schlafmangel fördert die Zellaalterung, da sich die Zellen nur im Schlaf regenerieren können und folglich kann es zu einer schnelleren Alterung kommen. Eine weitere Schwäche, die auf zu hohe Schlafdefizite zurückzuführen ist, ist die negative Auswirkung auf die Motivation der Menschen. Entgegen der vorherrschenden Meinung vieler arbeitender Personen, die der Ansicht sind mit wenig Schlaf auszukommen, hat ausreichender und erholsamer Schlaf weit reichende Auswirkungen auf Körper, Geist und Seele. Ausgeschlafene Personen können ihre Arbeit besser, in kürzerer Zeit und mit höherer Konzentration erledigen, als überzeugte WenigschläferInnen. (vgl. Hübner, 2006, S. 116f)

3 POWERNAPPING

Das Wort „Powernapping“ stammt aus dem Englischen und kann mit den Worten Energieschlaf, Mittagsschläfchen, Kraftnickerchen oder Nickerchen übersetzt werden. Die Bezeichnung lässt sich aus den englischen Wörtern „power“, d.h. Kraft und „nap“, d.h. Nickerchen oder Mittagsschlaf ableiten. Der Begriff stammt ursprünglich aus den 80er Jahren aus dem Silicon Valley, als Programmierer aufgrund des großen Ansturmes auf die IT-Branche Tag und Nacht zu arbeiten hatten. Sie hielten sich mit kurzen Regenerationspausen, in denen sie schliefen, fit und konnten dadurch konzentriert weiterarbeiten. (vgl. Filoxenidis, 2008) Allgemein werden unter Naps kurze Schlafperioden während des Tages verstanden. (vgl. Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 256)

In vielen Ländern wie China, Amerika oder im Mittelmeerraum gehört der Mittagsschlaf zur Gewohnheit. (vgl. Reiter, 2006, S. 26) Es ist jedoch wichtig, zwischen den verschiedenen Abstufungen des Tagschlafes zu unterscheiden. (vgl. Filoxenidis, 2008) Im Mittelmeerraum findet um die Mittagszeit die Siesta statt, um sich vor der Mittagshitze zu schützen und zu erholen. Während der Siesta steht das soziale Leben so gut wie still. Personen, die Siesta halten sind somit in den späten Nachmittags- und Abendstunden wieder fit und können dann besser ihrer Arbeit nachgehen. (vgl. Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 256f) Das Wort Siesta bedeutet auf lateinisch „sexta hora“ und damit ist die 6. Stunde (vom Morgengrauen weggezählt) gemeint. (vgl. Steger, 2007, S. 84)

In China zählt der Mittagsschlaf, der so genannte „Xeu-Xi“, zu den Grundrechten und wurde auch in die Verfassung integriert. In Österreich und Deutschland jedoch zählt diese Form des Schlafes, speziell im Arbeitsleben, zu den Ausnahmen. (vgl. Reiter, 2006, S. 26) Weiters gibt es in Japan das „Inemuri“, d.h. das Schlafen in der Öffentlichkeit, während offiziell etwas anderes getan wird. Der Inemuri ist eine Art Anwesenheitsschlaf und eine Gleichzeitigkeit von Arbeiten und Schlafen. Sowohl Inemuri als auch Xeu-Xi sind in China und Japan weit verbreitet. (vgl. Steger, 2007, S. 10)

3.1 Grundlagen

Derzeit besteht noch vielerorts - vor allem in Europa - gegenüber dem Powernapping das Vorurteil der Arbeitsscheu. Für viele ist ein Mittagsschlaf für Personen, die im Arbeitsleben stehen unvorstellbar und nicht notwendig. Bestimmten Gruppen wie Kindern, kranken oder älteren Personen wird hingegen ein Recht auf Mittagsschlaf gewährt. (vgl. Türk, 2008, A. 2)

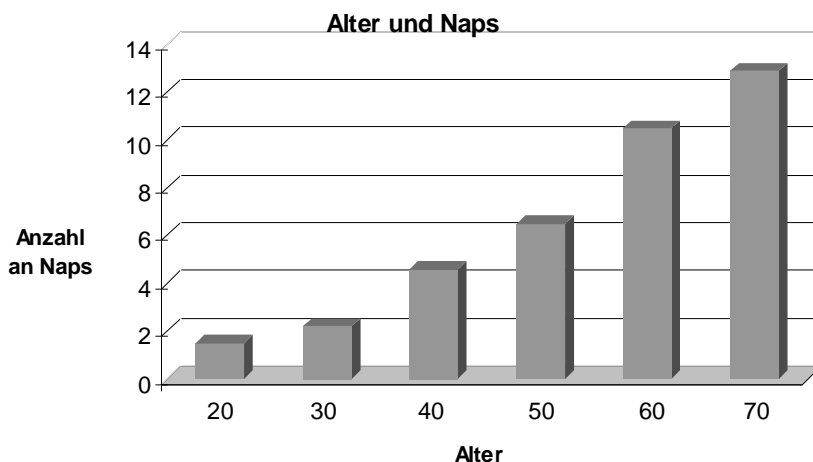
Der Mittagsschlaf stellt ein angeborenes Bedürfnis dar und darf nicht auf Faulheit oder Trägheit zurückgeführt werden. (vgl. Dahlke, 2005, S. 56) Das monophasige und antrainierte Schlafverhalten der Menschen entspricht nicht dem natürlichen Rhythmus des Körpers. Der Organismus ist eigentlich auf polyphasige Schlafphasen, wie es oft bei Kleinkindern mit einem 3 bis 4-stündigen Schlafrhythmus der Fall ist, eingestellt. (vgl. Spath/Braun/Grunewald, 2004, S. 83)

Forschungen der Chronobiologie haben ergeben, dass alle Menschen mittags ein Energie- und Leistungstief haben, welches zwischen 13 und 14 Uhr besonders stark ausgeprägt ist und annähernd dem Zustand zwischen 3 und 4 Uhr nachts entspricht. Dieses Tief soll durch den Mittagsschlaf aufgefangen werden und somit Körper und Geist wieder leistungsfähig und fit machen (vgl. Auer, 2007, A. 8) Weiters sinkt zu der Mittagszeit die Körpertemperatur und der Kreislauf ist weniger stabil. (vgl. Türk, 2008, A. 3) Der optimale Zeitpunkt für den Mittagsschlaf liegt somit zwischen 13 und 16 Uhr. Der Powernap sollte nicht später durchgeführt werden, da sonst die Einschlafphase am Abend gefährdet werden kann. (vgl. Hübner, 2006, S. 236)

Grundsätzlich soll der Mittagsschlaf nicht länger als 20 Minuten dauern, denn bei längeren Schlafphasen werden automatisch tiefere Schlafstadien erreicht. Nach zu langen Naps tritt kein Erholungswert auf und der restliche Nachmittag ist geprägt von Müdigkeit und Antriebslosigkeit. (vgl. Walzl, 2005a, S. 90)

Zwischen dem Powernap und der Schlafenszeit muss eine ausreichend lange Aktivphase liegen, damit sich der Powernap nicht negativ auf den Nachtschlaf auswirkt. Nur so kann sich die Müdigkeit bis zum Zubettgehen wieder aufbauen. (vgl. Saletu/Saletu-Zyhlarz, 2001, S. 256)

In Abbildung 3 ist die Anzahl täglicher Naps gestaffelt nach unterschiedlichen Altersgruppen ersichtlich. Innerhalb von 8 Wochen wurden diese Ergebnisse aufgezeichnet und es ist zu erkennen, dass die Altersgruppe 70 pro Tag bis zu 14 Mal einschläft. Jüngere Menschen sind laut dieser Studie nicht einmal 2 Mal eingenickt. (vgl. Walzl, 2005a, S. 92) Das häufige Einlegen kurzer Tagschlafphasen älterer Menschen ist auf ein polyphasisches Schlafmuster zurückzuführen und hat mit dem frühkindlichen Schlafmuster einige Gemeinsamkeiten. (vgl. Borbély, 1991, S. 46)



Quelle: Walzl, 2005a, S. 92

Abbildung 3: Anzahl an täglichen Naps gestaffelt nach Altersgruppen

3.2 Auswirkungen

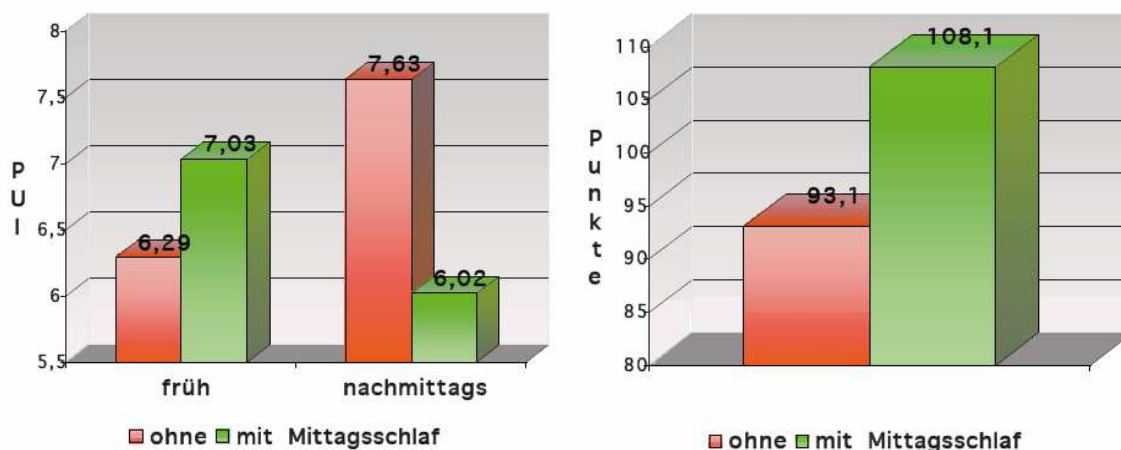
In einer von dem österreichischen Schlafforscher Mag. Manfred Walzl veröffentlichten Studie aus dem Jahr 2005, berechnete Walzl die durch Müdigkeit am Arbeitsplatz entstehenden Kosten. Diese belaufen sich laut seinen Berechnungen, welche sich aus der Produktivitätsverminderung sowie der erhöhten Unfallrate zusammensetzen, auf etwa € 4 Mrd. pro Jahr in Österreich. (vgl. Walzl, 2005b, S. 136)

Anhand seiner Studie „Die Auswirkungen eines 20-minütigen Mittagsschlafes auf Müdigkeit, Konzentration und Aufmerksamkeit“, welche von Herbst 2005 bis Sommer 2006 statt fand, wurde überprüft, wie weit reichend die Auswirkungen

eines Mittagsschlafes sind. Dafür wurden 74 freiwillige Probanden (38 Frauen und 36 Männer) ausgewählt, die sich regelmäßig 2 pupillografischen Schläfrigkeitstests (in der Früh und am Nachmittag) und psychometrischen D2-Tests unterziehen mussten. Bei einem pupillografischen Schläfrigkeitstest werden die unwillkürlichen und unbewussten Bewegungen der Pupillen im Dunkeln aufgezeichnet. Beim D2-Test handelt es sich um die Messung der Arbeitsgeschwindigkeit sowie -sorgfalt des Arbeitsverhaltens bei der Unterscheidung annähernd gleicher visueller Reize. Somit können Aufmerksamkeits- und Konzentrationsleistungen gemessen werden. (vgl. Walzl, 2005b, S. 136ff)

Die Gruppe wurde in zwei Hälften geteilt, wobei eine Hälfte der Versuchspersonen in einem Ruheraum einen 20-minütigen Mittagsschlaf durchführen durfte und die andere Hälfte nicht. (vgl. Walzl, 2005b, S. 136)

Wie in Abbildung 4 ersichtlich, wird in der linken Grafik der pupillografische Schläfrigkeitstest zur objektiven Messung und Beurteilung der Tagesschläfrigkeit dargestellt. Dabei werden die Pupillenbewegungen 11 Minuten lang aufgezeichnet und daraus der Pupillenunruheindex (PUI) in Millimetern pro Minute ermittelt. Die dafür verwendete Messskala geht von 0 bis 15, wobei 6,6 einen Durchschnittswert darstellt. Ab einem Wert von 9,8 ist die Versuchsperson nicht mehr arbeitstüchtig. Bei den Ergebnissen werden bedeutsame Unterschiede zwischen den beiden Gruppen ersichtlich. Bei der Kontrollgruppe (Gruppe ohne Mittagsschlaf) ergaben die Messungen am Morgen im Durchschnitt 6,29 und am Nachmittag durchschnittlich 7,63. Im Unterschied dazu hatte die Gruppe mit dem Mittagsschlaf zwar in der Früh einen höheren Wert von durchschnittlich 7,03, jedoch sank dieser am Nachmittag auf durchschnittlich 6,02 rapide ab. (vgl. Walzl, 2005b, S. 137f)



Quelle: Walzl, 2005b, S. 138

Abbildung 4: Auswertung des pupillografischen Schläfrigkeitstests und des D2-Tests

Bei der rechten Grafik in Abbildung 4, dem psychometrischen D2-Test, wird auch der Unterschied zwischen den beiden Gruppen ersichtlich. Bei diesem Test, wo die Aufmerksamkeits- und Konzentrationsleistungen gemessen werden, liegt der Durchschnittswert bei 100. Beim D2-Test mussten die Probanden unter Zeitdruck in einem Arbeitsblatt mit 14 Zeilen zu je 47 Zeichen, wobei die Grundzeichen „d“ und „p“ und deren Markierung (ein bis vier senkrechte Striche) sind, diese visuellen Reize unterscheiden. Die Gruppe ohne Mittagsschlaf erzielte einen Wert von 93,1 Punkten und die Gruppe mit Mittagsschlaf einen Durchschnittswert von 108,1 Punkten. (vgl. Walzl, 2005b, S. 137f)

Die Ergebnisse dieser Studie ergaben eine bemerkbare Verminderung der Tagesmüdigkeit sowie eine signifikante Verbesserung der Konzentration und Aufmerksamkeit durch einen 20-minütigen Mittagsschlaf. Die Auswertungen dieser Studie betonen die Bedeutung des regelmäßigen Mittagsschlafes und stellen fest, dass der Mittagsschlaf sowohl für ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen Vorteile bringt. (vgl. Walzl, 2005b, S. 139)

Dies ist auch ein Grund warum sich immer mehr Menschen dem Powernapping, trotz seines schlechten Rufes und des Vorurteils der Faulheit, annehmen. Für Unternehmen, die Powernapping eingeführt haben, ist es wichtig sowohl die Produktivität zu steigern als auch die Unfallhäufigkeit am Arbeitsplatz zu senken. (vgl. Walzl, 2005a, S. 91f)

3.3 Nutzen

Der kurze Schlaf um die Mittagszeit dient vor allem dazu, die Schlafdefizite, die sich im Laufe der Zeit ansammeln, bewältigen zu können. (vgl. Walzl, 2005a, S. 90) Die Erwartung nach einem 20-minütigen Schlaf völlig erholt und regeneriert aufzuwachen, trifft leider nur in den seltensten Fällen zu. Meist brauchen Personen nach dem Powernap etwa eine Viertelstunde um ganz wach und erholt zu sein. (vgl. Hübner, 2006, S. 235) Deshalb sollte nicht sofort nach dem Nap mit voller Kraft gearbeitet, sondern dem Körper Zeit gewährt werden sich wieder an die Leistungssituation zu gewöhnen. Aus diesem Grund ist es von Vorteil nach dem Powernap ein Getränk oder einen Snack zu sich zu nehmen oder mit weniger anstrengenden Tätigkeiten wie Akten ordnen oder telefonieren in den Nachmittag gestartet werden. (vgl. Hübner, 2006, S. 236)

Ein weiterer positiver Vorteil des Mittagsschläfchens ist, dass Arbeitsunfälle aufgrund des Leistungstiefes am frühen Nachmittag vermieden werden. Zusätzlich steigt die Produktivität und Fehlentscheidungen am Arbeitsplatz werden minimiert. Auch die Stimmung und Laune verbessert sich durch einen Nap, was wiederum positive Auswirkungen auf die KundInnen hat. (vgl. Steger, 2007, S. 84f)

Die Studie „Siesta in Healthy Adults and Coronary Mortality in the General Population“ der Havard School of Public Health (USA) unter der Leitung des Arztes Dimitrios Trichopoulos, welche im Jahr 2007 veröffentlicht wurde, hat sich mit dem Zusammenhang zwischen dem Mittagsschlaf und dem Risiko an Herzinfarkt zu sterben, befasst. Dafür wurden 28.571 freiwillige griechische Versuchspersonen, die nicht durch Herzinfarkt, Krebs oder ähnlichen Erkrankungen erblich vorbelastet waren, für die Dauer von etwa 6 Jahren begleitet. Diese Personen, sowohl männlich als auch weiblich, waren im Alter von 20 bis 86 Jahren und stammten aus verschiedenen Regionen Griechenlands. Die Teilnehmer wurden in folgende Gruppen eingeteilt: (vgl. Naska/Oikonomou/Trichopoulou/Psaltopoulou/Trichopoulos, 2007, A. 2ff)

- Personen, die regelmäßig Powernapping durchführen (mind. 3 Mal pro Woche etwa 30 Minuten)
- Personen, die unregelmäßig einen Mittagsschlaf halten (1 oder 2 Mal pro Woche – meist am Wochenende und unter 30 Minuten)

- Personen, die gelegentlich einen Mittagsschlaf halten (weniger als 30 Minuten)
- Personen, die nie zu Mittag schlafen.

Die Ergebnisse dieser Studie ergaben, dass Personen, die gelegentlich Powernapping durchführen ein um 12 Prozent geringeres Risiko haben an Herzinfarkt zu sterben. Bei Personen, die regelmäßig einen Mittagsschlaf durchführen ist das Risiko an Herzinfarkt zu sterben um 37 Prozent vermindert. Laut den vorliegenden Ergebnissen ist der Mittagsschlaf vor allem für berufstätige Personen von Vorteil. Die Auswertung der Studie hat außerdem noch ergeben, dass die positive Wirkung des Mittagsschlafes bei berufstätigen Männern sehr stark ausgeprägt ist. Die ForscherInnen sind sich einig, dass die positive Wirkung eines Mittagsschlafes hauptsächlich auf den Stressabbau zurückzuführen ist. (vgl. Naska/Oikonomou/Trichopoulou/Psaltopoulou/ Trichopoulos, 2007, A. 2ff)

3.4 Methoden

Grundsätzlich ist bei einer kurzen Auszeit zu beachten, die zur Verfügung stehende Zeit so sinnvoll wie möglich zu gestalten, damit der Erholungswert möglichst groß ist. (vgl. Hübner, 2006, S. 204)

Um durch ein kurzes Schläfchen zu neuen Kräften zu gelangen ist es wichtig, nicht in den Tiefschlaf zu gelangen. Es gibt verschiedene Methoden, um nicht länger als 30 Minuten zu schlafen. (vgl. Walzl, 2005a, S. 90) Trotz starker Müdigkeit und Erschöpfung kann es vorkommen, dass bei einem Mittagsschlaf nicht sofort eingeschlafen werden kann. Meist sind Stress oder Anspannung der Grund dafür, dass nicht vom Tagesgeschehen abgeschaltet werden kann. (vgl. Hübner, 2006, S. 236)

Wichtig bei Powernapping ist die Schaffung von individuellen optimalen Rahmenbedingungen. Dies können beispielsweise Polster, leise Musik, absolute Ruhe oder die Abdunkelung des Raumes sein. (vgl. Hübner, 2006, S. 236)

3.4.1 Schlüsselbund

Eine Möglichkeit für eine kurze Auszeit ist einen Schlüsselbund während des Schlafens fest in der Hand zu halten. Dabei muss darauf geachtet werden, dass der Schlüsselbund entweder über die Bettkante oder über einen festen Untergrund ragt. Bei Erreichen der Tiefschlaf-Phase erschlafft die Muskulatur und der Schlüsselbund fällt zu Boden. Durch dieses Geräusch erwacht der bzw. die Schlafende und somit wird gewährleistet nicht in tiefere Schlafphasen zu geraten. (vgl. Walzl, 2005a, S. 90) Wie Filoxenidis (2008) genannt hat, ist diese Methode zwar weitläufig bekannt, jedoch wird sie kaum angewandt. Da AnfängerInnen des Powernapping noch nicht feststellen können, wann 20 Minuten vorbei sind, empfiehlt er einen Wecker zu stellen. Mit der Zeit kommt das Vertrauen in den Körper und die innere Uhr, dass nach dem 20-minütigen Nap automatisch aufgewacht wird.

Für Powernapping am Arbeitsplatz müssen nicht immer ein Bett oder eine Liege zur Verfügung stehen. Der Mittagsschlaf kann auch am Bürosessel mit dem Kopf am Schreibtisch liegend durchgeführt werden. Eine andere Möglichkeit für Powernapping am Bürosessel ist die Beine am Schreibtisch hoch zu lagern. (vgl. Reiter, 2006, S. 26)

3.4.2 Entspannungstechniken

Die Entspannungstechniken können vielfältig sein wie beispielsweise Atemtechnik, Muskelrelaxation nach Jacobson, Yogaübungen oder aber auch autogenes Training. Wichtig dabei ist, die individuell passende Entspannungsmethode zu finden, um abschalten zu können und die Möglichkeit des Mittagsschlafes zu genießen. (vgl. Filoxenidis, 2008) Aufgrund der Vielzahl an unterschiedlichen Entspannungsmethoden werden nun zwei unterschiedliche Methoden näher erläutert.

Progressive Muskelrelaxation nach Jacobson

Bei der progressiven Muskelrelaxation nach Jacobson handelt es sich um eine effektive Art der Entspannung. Dabei werden etappenweise unterschiedliche Muskelgruppen angespannt und wieder entspannt. Bei diesem Training soll die Person lernen, die während der Nervosität oder Stress auftretenden Muskelverspannungen zu erkennen und anhand von bewusster Entspannung zu beseitigen. (vgl. Gollner/Kreuzriegler/Thuile, 2001, S 106)

Das Kurzprogramm zur progressiven Muskelrelaxation nach Jacobson besteht aus 7 Übungsschritten. Dabei soll bei jeder Übung die jeweilige Muskelgruppe 5 Sekunden lang angespannt und locker geatmet werden. Weiters muss beachtet werden, dass während der Entspannungsphase die Konzentration auf die jeweilige Muskelpartie gelegt und der Prozess der Entspannung wahrgenommen werden muss. Diese 7 Übungsschritte setzen sich aus dem An- bzw. Entspannen von folgenden Muskelpartien auseinander: rechter Arm, linker Arm, Stirnmuskulatur, Augenmuskulatur, Unterkiefermuskeln, Nackenmuskeln und Schultern. Diese Partien werden nacheinander für jeweils circa 5 bis 7 Sekunden angespannt bzw. dann 20 bis 30 Sekunden entspannt, wobei in dieser Phase die gerade geübte Muskelgruppe fokussiert werden muss. (vgl. Gollner/Kreuzriegler/Thuile, 2001, S. 107)

Autogenes Training

Mit dieser circa 3-minütigen Übung kann sich der Körper regenerieren und erholen. Bei autogenem Training wird eine besondere Eigenschaft des menschlichen Körpers genutzt. Allein die Vorstellungskraft kann eine Reaktion des Körpers hervorrufen. Dieser Vorgang wird auch Autosuggestion, also Selbstbeeinflussung genannt. (vgl. Hübner, 2006, S. 217) Das autogene Training ist eine Methode der konzentrativen Selbstentspannung und bewirkt eine tiefe Ruhe im Körper. (vgl. König/di Pol/Schaeffer, 1996, S. 9) Im Prinzip ist das autogene Training eine Art Selbsthypnose. (vgl. König/di Pol/Schaeffer, 1996, S. 15) Das autogene Training besteht aus 6 aufeinander aufbauenden Stufen, jedoch genügen die ersten beiden Stufen zur kurzen Erholung. Dabei wird in Stufe 1 die Muskulatur entspannt. Optimal ist es bei autogenem Training mit dem Rücken entspannt und locker auf dem Boden zu liegen. Bei Stufe 1 liegt die volle Konzentration auf den Armen und es wird langsam und konzentriert gesprochen, wie beispielsweise „der Arm ist schwer“. (vgl. Hübner, 2006, S. 217)

Die insgesamt 6 Übungsstufen, welche nacheinander ausgeführt werden können, bestehen aus der Konzentration auf Muskulatur, Blutgefäße, Herz, Atmung, Bauchorgane und Kopf. Zu Beginn des autogenen Trainings sollte die Konzentration auf die Muskulatur beschränkt werden. Optimal ist es 2 bis 3 Mal täglich und zur selben Tageszeit zu üben. AnfängerInnen sollten erst dann die Übungsstufe 2 zusätzlich machen, wenn sie die Stufe 1 beherrschen, denn es gelingt nicht sofort sich auf den gesamten Organismus zu konzentrieren. (vgl. König/di Pol/Schaeffer, 1996, S. 18)

4 MÖGLICHKEITEN DER UMSETZUNG

Bereits im Jahr 1986 bestätigte und erklärte die Ottawa Charta for Health Promotion das Recht jedes Menschen auf ein gesundes Leben. Weiters soll folgende Definition eine Grundlage für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen darstellen. (vgl. Busch, 2004, S. 10)

„Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein. Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen.“ (Ottawa Charta - WHO, 1986, A. 10)

4.1 Betriebliche Gesundheitsförderung

Da jeder in einem Arbeitsverhältnis stehende Mensch circa 60 Prozent seiner Tageszeit bei der Arbeit verbringt, stellt die Gesundheit am Arbeitsplatz ein wichtiges Thema dar. (vgl. Bamberg/Ducki/Metz, 1998, S. 17) Der Arbeitsplatz ist nicht nur eine Einflussgröße der persönlichen Gesundheit, sondern dient auch als optimales Setting für Gesundheitsförderung. (vgl. Naidoo/Wills, 2003, S. 263) Betriebliche Gesundheitsförderung baut auf den beiden Säulen Gesundheit und Leistungsfähigkeit auf. (vgl. FGÖ, 2006, S. 4) Somit setzt sich das Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung aus „gemeinsamen Maßnahmen von ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und der Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz“ zusammen. (FGÖ, 2006, S. 4)

Die betriebliche Gesundheitsförderung verfolgt folgende Prinzipien: (Bamberg/Ducki/Metz, 1998, S. 21)

- Einbeziehung der psychosozialen Aspekte der Gesundheit
- Identifizierung und Gestaltung der Merkmale der Arbeit, die das Wohlbefinden und die Handlungsfähigkeit der Beschäftigten erhöhen
- Einbeziehung verhaltens- und verhältnisändernder Angebote
- breite Adressatengruppe

- Langfristigkeit des Konzeptes
- direkte und indirekte Mitbestimmung im gesamten Prozess der Gesundheitsförderung

Auch Filoxenidis (2008) bestätigte, dass das Hauptaugenmerk der betrieblichen Gesundheitsförderung zweifelsohne auf den Themen Ernährung, Bewegung, ergonomische Arbeitsplätze und Suchtentwöhnung liegt. In den letzten Jahren stößt das Thema Entspannung, welches auch unweigerlich mit Schlaf und Povernapping verbunden ist, auf vermehrtes Interesse.

4.1.1 Grundlagen

Die Gestaltung der Arbeitssituationen und somit das Befinden und die Gesundheit der MitarbeiterInnen hängen von vielen sich ständig ändernden Faktoren wie technologische Entwicklungen oder aber auch Inhalte und Organisationsformen von Produktions- und Dienstleistungsprozessen ab. Nahezu jede betriebliche Veränderung wie beispielsweise die Gestaltung von Arbeitszeiten oder der Arbeitsumgebung stellt eine gesundheitsbezogene Maßnahme dar und hat somit Einfluss auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen. (vgl. Bamberg/Ducki/Metz, 1998, S. 17f) Der Arbeitsplatz bietet auf der einen Seite zwar physische Belastungen wie beispielsweise einseitige Körperhaltung oder schädigende Arbeitseinflüsse wie Lärm oder Hitze, auf der anderen Seite ist der Arbeitsplatz aber auch eine Quelle der Selbstverwirklichung, der Persönlichkeitsentwicklung sowie des Wohlergehens. (vgl. Bamberg/Ducki/Metz, 1998, S. 19) Somit hat die Arbeit keineswegs nur negative Effekte auf die Gesundheit, denn gut bezahlte Arbeit hat auch positive Auswirkungen. Arbeit stärkt das Selbstwertgefühl und ist ein soziales Netz für viele. (vgl. Naidoo/Wills, 2003, S. 264)

Die betriebliche Gesundheitsförderung verfolgt den salutogenen Ansatz mit den beiden wesentlichen Fragen, wie Gesundheit erhalten und gefördert werden kann. (vgl. Filoxenidis, 2008)

4.1.2 Gründe

Früher waren hauptsächlich BetriebsärztInnen darauf bedacht, gesetzliche Regelungen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen umzusetzen. Jedoch haben schon seit einigen Jahren auch die Personalabteilungen erkannt, dass Gesundheitsförderung nicht nur zur Gesundheits- und Leistungserhaltung sondern auch zu deren Steigerung verhilft. Die MitarbeiterInnen stellen die wichtigste Ressource, gleichzeitig aber auch das wichtigste Kapital eines Unternehmens dar. (vgl. Filoxenidis, 2008)

Wenn sich MitarbeiterInnen an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen, hat dies Auswirkungen auf Motivation und Leistungsfähigkeit. All diese Faktoren wirken sich wiederum auf die Qualität und Produktivität aus. Somit gilt das Interesse der betrieblichen Gesundheitsförderung sowohl dem Unternehmen als auch den Beschäftigten. (vgl. Badura/Hehlmann, 2003, S. 3f) Gerade in Unternehmen wird ein leichter Zugang zu speziellen Zielgruppen geboten. Die Beschäftigten eines Betriebes stellen eine geschlossene Zielgruppe dar, was für die Etablierung bzw. Fortführung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen von Vorteil ist. (vgl. Naidoo/Wills, 2003, S. 263) Unternehmen können durch betriebliche Gesundheitsförderung krankheitsbedingte Kosten senken und die Produktivität steigern. Weitere positive Auswirkungen von BGF sind höhere Motivation, größere Arbeitsmoral und bessere Arbeitsatmosphäre. (vgl. Europäisches Netzwerk BGF, 1997, S. 3f)

Folgende Leitlinien dienen laut der Luxemburger Deklaration als Qualitätskriterien für BGF: (Europäisches Netzwerk BGF, 1997, S. 4)

- **Partizipation** - die gesamte Belegschaft muss miteinbezogen werden
- **Integration** - BGF muss bei allen wichtigen Entscheidungen in allen Bereichen des Unternehmens berücksichtigt werden
- **Projektmanagement** - alle Maßnahmen müssen systematisch durchgeführt werden: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse
- **Ganzheitlichkeit** - BGF beinhaltet sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen, sie verbindet den Ansatz von Risikoreduktion mit dem des Ausbaues von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen

4.1.3 Verhalten und Verhältnisse

Die Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung konzentrieren sich hauptsächlich auf die Verbesserung der Lebens- und Verhaltensweisen der MitarbeiterInnen. (vgl. Naidoo/Wills, 2003, S. 273) Da die Unterscheidung verschiedener Interventionsstrategien sehr komplex ist, ist es sinnvoll zwischen personen- und bedingungsbezogenen bzw. verhaltens- und verhältnisbezogenen Interventionsstrategien zu unterscheiden. (vgl. Ducki, 1998, S. 136)

In der Gesundheitsförderung wird zwischen verschiedenen gesundheitspolitischen Ansätzen unterschieden, die entweder als verhaltensorientiert oder als verhältnisorientiert bezeichnet werden können. Wichtig dabei ist, dass sich diese beiden Ansätze ergänzen sollen. Dies ist deshalb unerlässlich, weil die betriebliche Gesundheitsförderung auf beiden Ebenen ansetzt. (vgl. Naidoo/Wills, 2003, S. 83)

Das **Verhalten** wird auch persönliche Ebene genannt und bezieht sich auf den Menschen selbst. Dieser Ansatz soll die Menschen befähigen, ihre individuellen und persönlichen Gesundheitsressourcen zu stärken und ihre Potentiale zu erkennen. Dies geschieht durch die Minimierung der Risikofaktoren sowie durch Förderung und Erhaltung eines gesunden Verhaltens. (vgl. Steingruber, 2007, A. 18) Das Verhalten ist mehrdimensional und kann auch als „jede zweckmäßige Handlung, die über bloße Lebensumstände hinausgeht“ bezeichnet werden. (Weitkunat/Moretti, 2007, S. 21) Zu den Verhaltensweisen zählen sowohl Ernährung und Bewegung als auch Risikoverhalten wie Rauchen oder Alkoholkonsum. Persönliche Kompetenz wie beispielsweise rasche Auffassungsgabe und soziale Kompetenz wie der Umgang mit KollegInnen und KundInnen gehören ebenfalls zum Verhalten. (vgl. Almer/Hosemann, 2006, S. 8)

Das menschliche Verhalten ist ein Hauptrisikofaktor für Morbidität und Mortalität, jedoch dürfen auch genetische und ökologische Faktoren nicht außer Acht gelassen werden. (vgl. Weitkunat/Moretti, 2007, S. 18f)

Die **Verhältnisse** beziehen sich bei der betrieblichen Gesundheitsförderung auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Dabei sollen gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, indem beispielsweise Strukturen und Prozesse verändert bzw. verbessert werden. Die Arbeitsbedingungen sollen dem

Einzelnen die Möglichkeit geben, seine Gesundheit zu erhalten und zu fördern. (vgl. Steingruber, 2007, A. 19) Zu den Verhältnissen der betrieblichen Gesundheitsförderung zählt neben der Ergonomie am Arbeitsplatz auch die Arbeitsgestaltung. Diese sollte wenn möglich flexibel und familientauglich sein. Kommunikationsstrukturen und die Unternehmenskultur gehören ebenso zu den Verhältnissen. (vgl. Almer/Hosemann, 2006, S. 7)

4.2 Rahmenbedingungen

Das Ziel der betrieblichen Gesundheitsförderung ist, am Setting Arbeitsplatz das Interesse an Gesundheit in die Struktur der Arbeit zu integrieren bzw. auch die MitarbeiterInnen zu motivieren die Gesundheit mit ihren Alltagsaktivitäten zu verbinden. Somit sollen die MitarbeiterInnen befähigt werden, Gesundheit in ihre persönliche Lebenswelt aufzunehmen. Da dies nicht kurzfristig geschehen kann muss die betriebliche Gesundheitsförderung als langfristiger Prozess gesehen werden. Dieser Prozess findet meist anhand von Projekten statt. (vgl. Naidoo/Wills, 2003, S. 260)

Die Auswahl der richtigen Interventionsstrategie zur Gesundheitsförderung der MitarbeiterInnen hängt von vielen unterschiedlichen Faktoren wie beispielsweise Größe des Unternehmens, Branche, Zielgruppe, Struktur der Arbeitstätigkeiten oder aber auch vorhandene gesundheitliche Risiken und Ressourcen ab. (vgl. Ducki, 1998, S. 135)

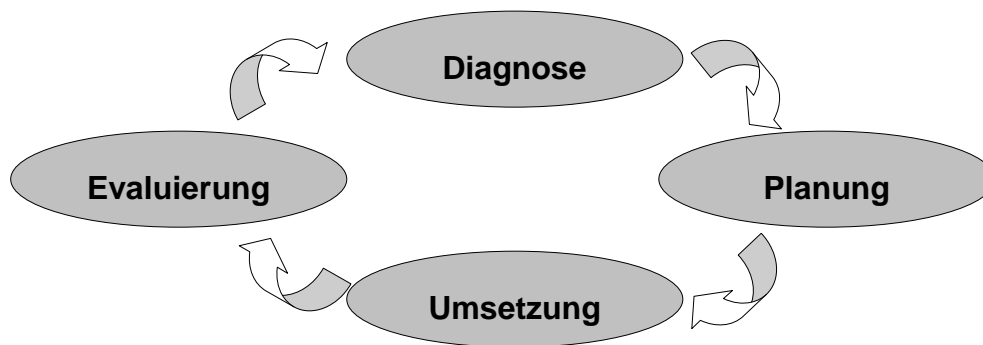
4.3 Praktische Umsetzung

Wichtig bei der Umsetzung von Powernapping sind die Akzeptanz und die richtige Grundeinstellung. (vgl. Degen, 1997, S. 207)

Bei der praktischen Umsetzung ist es primär wichtig, seine eigenen Bedürfnisse zu hinterfragen. Dabei sollte geklärt werden, ob der Körper und der Kopf Powernapping benötigen bzw. ob das Mittagstief tatsächlich und spürbar vorhanden ist oder ob aufgrund des guten Nachtschlafes das zwar vorhandene, jedoch nicht wahrgenommene Mittagstief kompensiert werden kann. Die beiden

Hauptfragen dabei wären: Ist ein Bedarf nach Powermapping vorhanden? Wenn dies der Fall ist dann steht die zweite Frage nach dem verfolgten Ziel an. Erst dann kann an die Umsetzung gedacht werden. (vgl. Filoxenidis, 2008)

Die betriebliche Gesundheitsförderung muss als ganzheitliches Projekt bzw. Prozess gesehen werden. Bei der Realisierung eines betrieblichen Gesundheitsförderungsprojektes ist wie im Falle des Powermapping der Managementkreislauf, welcher aus 4 Kernprozessen besteht, unumgänglich. Diese vier Phasen setzen sich, wie in Abbildung 5 ersichtlich, aus der Diagnose, der Planung, der Umsetzung sowie der Evaluierung auseinander. (vgl. FGÖ, 2006, S. 9)



Quelle: FGÖ, 2006, S. 9

Abbildung 5: Managementkreislauf

Bei der Diagnose wird die gesundheitliche Situation der MitarbeiterInnen anhand von Standardinstrumenten wie beispielsweise Gesundheitsbefragungen und Krankenstandsauswertungen ermittelt. In der Phase 1 kann, je nach Größe des Unternehmens sowie Anzahl an MitarbeiterInnen, eine betriebliche Gesundheitskonferenz oder eine Managementbefragung stattfinden. Bei der Planung können Gesundheitszirkel oder Schulung interner ProjektleiterInnen umgesetzt werden. Bei einem Gesundheitszirkel formieren sich MitarbeiterInnen eines Unternehmens zu Arbeitskreisen, wo sie sich mit den derzeit herrschenden Arbeitsbedingungen beschäftigen. Dabei sprechen sie auch über Erfahrungen und entwickeln Lösungsvorschläge sowie umsetzbare Maßnahmen. Der Gesundheitszirkel spielt auch bei der Umsetzung eine wichtige Rolle. Dabei können vorgeschlagene Maßnahmen des Gesundheitszirkels tatsächlich

umgesetzt werden. In dieser Phase 3 müssen auch die Verhaltens- und Verhältnisaspekte berücksichtigt werden. Der letzte Schritt beschäftigt sich mit der Auswertung und der Evaluation. Dafür können Gesundheitsberichte verwendet werden. Wie jeder Kreislauf beginnt auch dieser wieder bei Phase 1. (vgl. Meggeneder, 2005, S. 34; FGÖ, 2006, S. 10ff)

Um dies nun auf Powernapping umzulegen, gibt es bei Filoxenidis (2007b, A. 1f) für die Einführung von Powernapping im Rahmen von Projektbegleitung ebenfalls vier Phasen, nämlich Awareness schaffen, Projekt-Kick-off, Umsetzung und Evaluation. In dieser Phase 1 der Gestaltung der Rahmenbedingungen muss das Bewusstsein der MitarbeiterInnen für Powernapping geschaffen werden. Meist wird durch Workshops oder Vorträge den MitarbeiterInnen die gesundheitsfördernde und entspannende Wirkung von Powernapping ins Bewusstsein gerufen. Außerdem wird von vielen MitarbeiterInnen festgestellt, dass Handlungsbedarf besteht bzw. Verbesserungen möglich sind. Die Phase 2 wird auch Projekt-Kickoff genannt und beschäftigt sich mit der Erstellung eines Projektplans. Dabei werden Ziele erläutert, Meilensteine eingeplant und definiert sowie Kosten berechnet. Ein Projektteam, welches mit der Planung und Umsetzung vertraut ist, wird gebildet. Danach folgt die Phase 3, nämlich die Umsetzung. Dabei werden Rahmenbedingungen geschaffen und MitarbeiterInnen geschult und vorbereitet. Das Projekt wird bereits umgesetzt und somit kommt es zu den ersten Erfahrungen. Einige Teilbereiche der Umsetzung können beispielsweise die Gestaltung des Ruheraumes sein, das Erlernen von Entspannungstechniken und Workshops mit ExpertInnen, die den Nutzen und die Akzeptanz der MitarbeiterInnen für Powernapping stärken bzw. aufzeigen. Die Phase 4 stellt die Evaluierung dar. Dabei wird kontrolliert, ob die zuvor festgelegten Ziele erreicht wurden. Zusätzlich werden Mitarbeiterbefragungen sowie Kennzahlenanalysen durchgeführt. (vgl. Filoxenidis, 2007b, A. 1f)

Die Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung baut auf den folgenden 4 Teilzielen auf: (Walter, 2003, S. 74)

- Entwicklung und dauerhafte Verankerung des Managementsystems
- Stärkung des Sozial- und Humankapitals
- Verbesserung von Wohlbefinden und Gesundheit
- Steigerung von Produktivität, Qualität und Wirtschaftlichkeit

4.3.1 Kosten

Gesunde und motivierte MitarbeiterInnen, die sich am Arbeitsplatz wohl fühlen, gehen nicht nur seltener in Krankenstand, sondern sind leistungsfähiger und produktiver. (vgl. FGÖ, 2006, S. 8)

Filoxenidis (2008) ist der Meinung, dass die Kosten von Powernapping schwer zu berechnen sind, da Leistung nicht objektiv in Geldeinheiten bewertet werden kann. Deshalb müssen hierbei weiche Faktoren wie gefühlsmäßige Einschätzungen mit harten Faktoren wie Kennzahlen kombiniert werden. Im Jahr 2006 hat das Wiener Beratungsunternehmen Czipin Consulting eine Produktivitätsstudie erstellt, bei der mehr als 500 Analysen in etwa 40 österreichischen Unternehmen in unterschiedlichen Branchen durchgeführt wurden. Dabei wurde die genaue Produktivität eines Unternehmens an einem Tag ausführlich beobachtet und systematisch ausgewertet. Das Gesamtarbeitspaket waren etwa 4.000 Beobachtungsstunden. Diese haben ergeben, dass im Durchschnitt 36 Prozent der Arbeitszeit unproduktiv ist, d.h. 36 Prozent der insgesamt etwa 220 Durchschnittsarbeitstage im Jahr sind unproduktiv. In Zahlen ausgedrückt sind etwa 79 Arbeitstage pro MitarbeiterIn im Jahr unproduktiv und nicht-wertschöpfend.

Filoxenidis (2008) geht von der Annahme aus, dass die produktive Arbeitszeit durch Powernapping oder andere Entspannungstechniken um etwa 10 Tage erhöht werden kann. Dabei stellt sich die Frage, wie viel ein Unternehmen dafür investieren müsste? Die Vermutung liegt nun wiederum darin, dass nur etwa 50 Prozent der MitarbeiterInnen das Mittagstief spüren und einen Mittagsschlaf an circa 2 – 3 Tagen pro Woche für etwa 30 Minuten in Anspruch nehmen würden. In Summe macht dies dann eine Investitionssumme von ungefähr 2 bis 3 Arbeitstagen pro MitarbeiterIn. Dies kann nun aufgrund des Lohnniveaus in Geldeinheiten umgerechnet werden. Somit werden ein großes Nutzenpotential auf der einen Seite und ein geringer Investitionsaufwand auf der anderen Seite gegenübergestellt. Infolgedessen wird ersichtlich, was eine Zeitinvestition von nur etwa 20 Minuten täglich für weit reichende und positive Auswirkungen sowohl für das Unternehmen als auch für die MitarbeiterInnen haben kann.

Die Fehlzeiten der MitarbeiterInnen, die aufgrund von unterschiedlichen Faktoren entstehen können, sind kostenaufwendig. Zahlreiche Unternehmen haben bereits gezeigt, dass der Gewinn, den Unternehmen aufgrund der Reduzierung von

Fehlzeiten durch betriebliche Gesundheitsförderung erzielen, weit höher als die Investitionen für die betriebliche Gesundheitsförderung liegt. (vgl. Badura/Hehlmann, 2003, S. 4)

Wenn ein Unternehmen Ruheräume für die MitarbeiterInnen einrichtet und Powernapping richtig kommuniziert und lebt, dann geht es ökonomisch vor. Denn laut Kosten-Nutzen-Rechnungen stellt Powernapping im Verhältnis zu geringem Zeitaufwand eine Möglichkeit der gewinnbringenden Effizienz- und Leistungssteigerung der MitarbeiterInnen dar. (vgl. Türk, 2008, A. 9) Filoxenidis (2008) ist ebenfalls dieser Meinung, denn Ruheräume können mit einfachen Mitteln sehr kostengünstig eingerichtet werden.

4.3.2 Gestaltung der Arbeitszeiten und Pausen

Eine allgemeine Definition für die Arbeitszeit lautet wie folgt: „Die Arbeitszeit ist diejenige Zeit, die ein Arbeitnehmer der Unternehmung gegen Entschädigung für die Aufgabenerfüllung zur Verfügung stellt.“ (Blum/Zaugg, 1999, S. 36)

Im Folgenden werden nun einige Gesetzestexte aus dem österreichischen Bundesgesetz zur Regelung der Arbeitszeit zitiert, wobei diese Bestimmungen gemäß § 1 (1) AZG für ArbeitnehmerInnen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, und nur für jene Berufe, die laut § 1 (2) AZG aus diesem Geltungsbereich ausgeschlossen sind, gelten. Gemäß § 2 (1) AZG wird unter der Arbeitszeit, die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit verstanden, jedoch ohne Ruhepausen. Weiters darf laut § 3 (1) AZG die tägliche Normalarbeitszeit 8 Stunden und die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten, sofern nichts anderes vereinbart wurde. Jedoch kann die Normalarbeitszeit, wie in § 4 AZG angeführt wird, auch anders verteilt werden. Auch wie in § 1a (1) AZG angeführt, können Regelungen durch Betriebsvereinbarungen beschlossen werden, wenn der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt.

Es existiert eine Vielzahl an unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen, wobei jedoch der Trend weg von starren Regelungen hin zu flexiblen Modellen geht. Beispiele dafür stellen gleitende Arbeitszeit, variable Arbeitszeit oder aber auch Telearbeit dar. (vgl. Blum/Zaugg, 1999, S. 37ff) Diese Arbeitszeitmodelle erlauben den MitarbeiterInnen eine Möglichkeit der Mitbestimmung. Die Flexibilität bei der

Gestaltung von Arbeitszeiten soll zu einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit beitragen. Flexible Arbeitszeiten bieten gleichzeitig auch den Beschäftigten mehr Freiheit bei der Planung von Arbeits- und Familienleben sowie Freizeitgestaltung. (vgl. Hofstätter/Eickhoff/Finder, 1997, S. 3ff)

Bei der Pausenregelung muss laut § 11 (1) AZG ab einer 6-stündigen Tagesarbeitszeit eine halbstündige Ruhepause, welche eine Unterbrechung der Arbeitszeit darstellt, gewährleistet werden. Weiters besteht nach Beendigung der Tagesarbeitszeit gemäß § 12 (1) AZG ein Recht auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden.

Die Voraussetzung für die ausgedehnte Nutzung von den im Arbeitszeitgesetz erwähnten Spielräumen ist die Einigung der Kollektivvertragsparteien. Eine Betriebsvereinbarung ist dafür am besten geeignet. (vgl. Hofstätter/Eickhoff/Finder, 1997, S. 5)

Generell kommt die Wahl des passenden Arbeitszeitmodells, um Powernapping einzuführen, auf Größe, Branche sowie Unternehmensphilosophie an. Häufig ist es für kleinere Unternehmen aufgrund ihrer Flexibilität leichter, Powernapping erfolgreich zu integrieren. Weiters ist die Einführung des Powernappings auch für Personen, die leistungsbezogen entlohnt werden einfacher als für jene mit zeitspezifischer Entlohnung. Schwierig, jedoch nicht unmöglich, ist die Integration von Powernapping bei Großunternehmen, in denen es Hindernisse wie Kollektivverträge und ähnliches gibt und wo praktisch Zeit gleich Geld ist. Hier muss eine eindeutige Betriebsvereinbarung oder ein Agreement getroffen werden, wie die Zeit, die für Powernapping genutzt werden kann, abgegolten wird. Die schlafend verbrachten 30 Minuten können Freizeit oder aber auch eine verlängerte Mittagspause sein. Viele Unternehmen schenken ihren MitarbeiterInnen diese halbe Stunde im Anschluss an die Mittagspause, da sie von der Entspannung und der darauf folgenden Leistungssteigerung überzeugt sind. Andere wiederum stellen zwar die Ressourcen wie Ruheräume oder Liegen zur Verfügung jedoch rechnen sie den Mittagsschlaf als Freizeit ab. Ein individuelles System zur Kontrolle bzw. Zeitabrechnung bleibt dem Unternehmen überlassen bzw. ist erneut ein Faktor, der von der Unternehmenskultur abhängt. (vgl. Filoxenidis, 2008)

4.3.3 Gestaltung der Ruheräume

Bei der Gestaltung und Einrichtung von Ruheräumen reichen oftmals einfache Mittel. Falls kein Ruheraum zur Verfügung steht, genügen auch ein bequemer Bürosessel und ein Schreibtisch oder eine einfache Matte. (vgl. Reiter, 2006, S. 26) Falls der Mittagsschlaf beim Schreibtisch durchgeführt wird, empfiehlt es sich den Kopf auf die am Schreibtisch liegenden Hände zu legen. Eine andere Möglichkeit ist ein Bürostuhl mit einer flexiblen Lehne. Oft reicht es, wenn ein Ruheraum mit Betten, Liegestühlen oder Matten ausgestattet ist. (vgl. Degen, 1997, S. 213)

Der Ruheraum soll optimalerweise abgedunkelt und frei von jeglichen Störungen sein. Weiters soll dieser Raum von den MitarbeiterInnen als angenehm und entspannend empfunden werden. Die Temperatur soll wie beim Schlafrum bei etwa 16 bis 18 Grad Celsius liegen. Auch akustische Klänge wie rauschendes Wasser, Hintergrundgeräusche oder verschiedene Klangfarben können für raschere Entspannung sorgen. (vgl. Degen, 1997, S. 212ff)

Weiters müssen laut Filoxenidis (2008) Regeln für die Benutzung eines Ruheraumes aufgestellt werden. Diese Regeln müssen klar erläutert sein und von allen MitarbeiterInnen akzeptiert und eingehalten werden. Personen, die sich im Ruheraum befinden, dürfen nur im äußersten Notfall gestört werden. Zusätzlich sollten Verhaltensregeln für den Ruheraum definiert werden. Beispielsweise soll im Ruheraum weder gegessen, noch geraucht oder gearbeitet werden. Auch die Mitnahme von Handys soll untersagt werden sowie die Benutzung von PCs oder anderen elektronischen Geräten. Der Ruheraum dient nur zur Entspannung und Erholung der MitarbeiterInnen.

ArchitekturstudentInnen der Universität Stuttgart beschäftigten sich im Jahr 2004 mit Idee, Entwurf, Design und Umsetzung von verschiedenen Schlafmodellen, in denen ungestört ein Mittagsschlaf gehalten werden kann. Wie in Abbildung 6 ersichtlich, entstanden dabei die „Napshells“, das „Schlafgras“, ein aufblasbares Modell namens „Nappak“ sowie „Napmosphere“, eine Art Kokon mit medizinischen Kugeln. Das „Nappak“ kann in einem Trolley verstaut werden, ist somit gut transportfähig und kann innerhalb kürzester Zeit an einem beliebigen Ort aufgeblasen aufgestellt werden. (vgl. Mielert, 2004, A. 4f)



Quelle: Spiegel-Online (Fotostrecke), 2004

Abbildung 6: Entwürfe von unterschiedlichen Schlafmodellen

In Abbildung 6 werden die von Studenten der Universität Stuttgart entworfenen Schlafmodelle gezeigt. Dabei zu sehen ist in der ersten Reihe links das „Napshell“ und rechts das „Schlafgras“. In der zweiten Reihe befindet sich von links nach rechts das transportfähige „Napakk“ sowie das „Napmosphere“.

Es gibt bereits eigene Firmen, die sich auf die Gestaltung von Ruheräumen spezialisiert haben. Als Beispiel wird hier die Firma Artdomus aus Waidhofen an der Ybbs angeführt. Sie ist der Meinung, dass Ruheräume gerade in einer stressigen und hektischen Zeit wichtig sind und sieht in der Entspannung ein Potential für Kreativität. Bei der Gestaltung von Ruheräumen berücksichtigt Artdomus die 4 Elemente Feuer, Wasser, Erde und Luft, wobei immer der Mensch im Zentrum der Betrachtungsweise steht. (vgl. Santler, 2007, A. 1f)

Die Grundausstattung eines optimalen Ruheraumes von Artdomus sieht wie folgt aus: (Santler, 2007, A. 2)

- blau-grün tapezierte Wände
- blau gestrichene Decke
- Gemälde
- Bodenelemente aus Nuss-Massivholz
- Stehleuchte für warmes, sanftes Licht
- Dekorelemente wie Steine, Pflanzen, Schalen mit Kerzen und Düften
- optimale Liegen

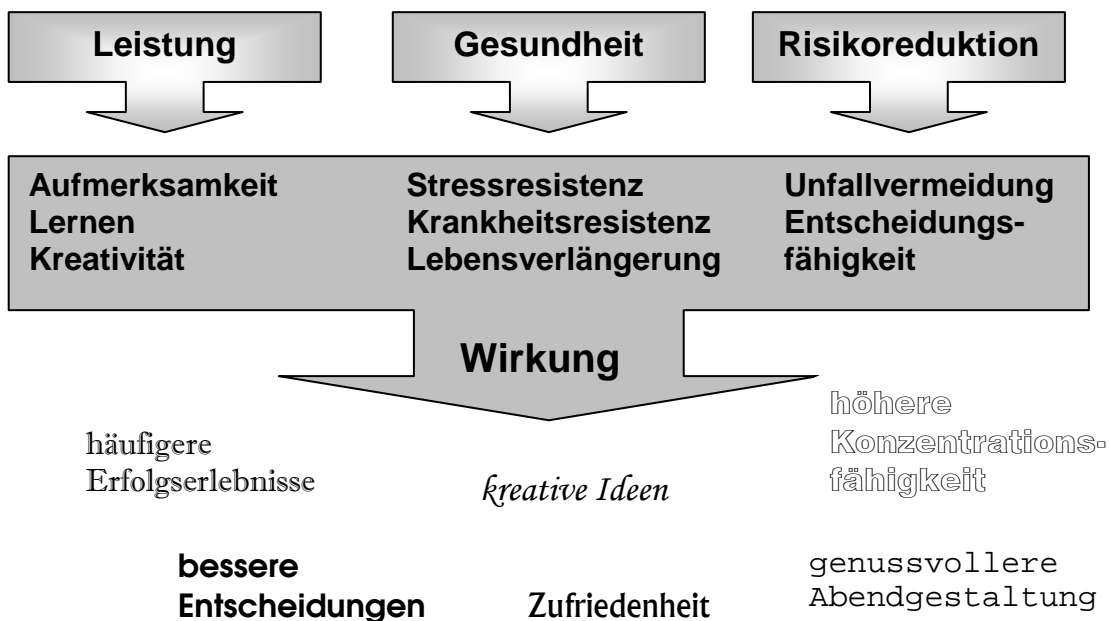
4.3.4 Nutzen für Unternehmen

Zu Mittag lässt die Konzentrationsfähigkeit nach, die Reaktionsfähigkeit wird verringert und bei vielen Menschen hat das Mittagstief auch Auswirkungen auf die Stimmungslage. Darüber hinaus sind viele MitarbeiterInnen um die Mittagszeit fehleranfälliger, was unter Umständen gravierende Folgen haben kann. (vgl. Degen, 2007, A. 8)

Ein 20-minütiger Mittagsschlaf stärkt die Effektivität am Nachmittag und verringert die Fehlerhäufigkeit. Somit sind die MitarbeiterInnen nach einem Mittagsschlaf flexibler, konzentrierter und kreativer. (vgl. Zulley, 2008, A. 11)

Filoxenidis (2008) ist der Ansicht, dass durch einen Mittagsschlaf die Kreativität um bis zu 50 Prozent gesteigert werden kann. Fehlerquoten können um bis zu 20 Prozent gesenkt werden.

Aufgrund von Powernapping kann bei einer durchschnittlichen Leistungssteigerung von etwa 20 Prozent von einem Zeitgewinn von etwa 90 Minuten gesprochen werden. Dies zeigt wiederum, dass ein 20-minütiger Nap auf keinen Fall Zeitverschwendung oder einen Verlust für das Unternehmen darstellt. (vgl. Degen, 1997, S. 148)



Quelle: Filoxenidis, 2007, S. 5

Abbildung 7: Nutzen von Power napping

Wie in Abbildung 7 ersichtlich, ist der Nutzen von Power napping weit reichend. Power napping hat Auswirkungen auf Leistung, Gesundheit und ist für Reduktion von Risiko verantwortlich. Die MitarbeiterInnen können durch Power napping beispielsweise bessere Entscheidungen treffen, sind aufmerksamer und kreativer. Weiters können sie Herausforderungen leichter meistern und sind im Stande den täglichen Anforderungen gerecht zu werden. Der Nutzen kann auch individuell auf Unternehmen umgelegt werden. Dieser kann beispielsweise in einem Dienstleistungsunternehmen die Erhöhung der Kundenzufriedenheit sein. (vgl. Filoxenidis, 2007a, S. 5f)

Allgemein betrachtet gibt eine Auszeit von circa 1 bis 20 Minuten die Möglichkeit zur Ruhe zu kommen, Abstand zu gewinnen, sich zu konzentrieren und sich zu erholen. (vgl. Hübner, 2006, S. 203) Ein etwa 20-minütiger Nap in der Mittagspause dient der Regeneration des Körpers. (vgl. Walzl, 2005a, S. 90) Weiters kann ein kurzer Mittagsschlaf dazu beitragen, die Aufgaben rascher und besser erledigen zu können. (vgl. Luban-Plozza/Amann-Jennson, 2003, S. 39)

5 ERFOLGREICHE UMSETZUNGEN ANHAND VERSCHIEDENER PROJEKTE

Dieses Kapitel baut auf eine von der Autorin durchgeführten Befragung auf. Dafür wurden österreichische Unternehmen gewählt, die entweder ihren MitarbeiterInnen Ruheräume zur Verfügung stellen, sich gerade in der Einführungsphase von Powernapping befinden oder Powernapping erfolgreich eingeführt haben. Dabei wurden die dafür verantwortlichen MitarbeiterInnen bzw. BetriebsärztInnen von 5 Firmen anhand eines Kurzinterviews telefonisch befragt.

5.1 Unternehmen

Die befragten Unternehmen setzten sich aus verschiedenen Branchen mit unterschiedlichen MitarbeiterInnen-Zahlen auseinander:

- Kleinunternehmen, welches sich mit Online-Marketing beschäftigt
- niederösterreichisches Pflegeheim mit cirka 50 MitarbeiterInnen
- Salzburger Bank mit etwa 30 Filialen
- Callcenter eines österreichischen Mobilfunkbetreibers
- internationales Großunternehmen in der Stahlbranche

5.2 Ergebnisse

Die Ergebnisse dieser Befragungen werden anonymisiert wiedergegeben und sollen einen groben Überblick über die derzeit bestehende Powernappingkultur in Österreich geben.

Zeitpunkt der Einführung von Powernapping

Im Durchschnitt haben die Befragungen ergeben, dass die meisten Unternehmen erst seit ein paar Jahren Powernapping durchführen bzw. derzeit in der Einführungsphase sind. Während des Gespräches hat sich bei einigen Unternehmen herausgestellt, dass sie zwar ihren MitarbeiterInnen Ruheräume zur Verfügung stellen, jedoch Powernapping nicht in Form eines Projektes durchführen. Für diese Unternehmen gehört der Ruheraum zu der Säule Entspannung, welche in der betrieblichen Gesundheitsförderung integriert ist.

Durchführung von Powernapping

Die Hälfte der befragten Betriebe hat Powernapping im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung eingeführt. Drei Unternehmen haben aus Powernapping kein Projekt gestartet, sondern stellen ihren MitarbeiterInnen Ruheräume zur Verfügung, die bei Bedarf genutzt werden können. In einem von diesen Unternehmen werden die Ruheräume „Wohlfühloasen“ genannt, wo sich die MitarbeiterInnen zurückziehen können. Diese Räume sind mit Shiatsu-Liegen und Energiebalance-Trainer (das sind Ganzkörper-Trainingsgeräte zur Regeneration, Training und Harmonisierung) ausgestattet. Außerdem können in diesen Wohlfühloasen Entspannungsprogramme in Anspruch genommen werden.

In einem der befragten Unternehmen ist Powernapping sowohl am Arbeitsplatz, als auch auf einer zur Verfügung stehenden Couch möglich. Ein Besprechungszimmer, welches auch für den Mittagsschlaf genutzt werden kann, sofern es nicht besetzt ist, steht den ArbeitnehmerInnen ebenfalls zur Verfügung. Es bleibt den MitarbeiterInnen überlassen, welche Variante des Powernappings sie auswählen.

Ein anderes Unternehmen hat für seine MitarbeiterInnen einen Ruheraum mit 4 Liegen und Fauteuils gestaltet. Dabei können die MitarbeiterInnen bei leiser Musik entspannen und sich zurückziehen.

Ein Unternehmen, bei dem sich Powernapping noch in der Aufbauphase befindet, baut die betriebliche Gesundheitsförderung nun auf der zusätzlichen Säule Wohlbefinden in Form von Powernapping, Stressbewältigung und Rückenschule auf. Hier haben die MitarbeiterInnen die Möglichkeit einen Ruheraum mit 5 Liegen in Anspruch zu nehmen.

Zeitliche Rahmenbedingungen

Ein Betrieb hat die Vereinbarung getroffen, dass die MitarbeiterInnen eine Stunde Mittagspause haben und während dieser Zeit Liegen bzw. den Ruheraum in Anspruch nehmen können. In diesem Fall ist diese Stunde Mittagspause Freizeit der MitarbeiterInnen. In einem Großunternehmen, welches überwiegend mit Schichtarbeit geführt wird, können die Ruheräume vor oder nach der Dienstzeit bzw. in der Freizeit in Anspruch genommen werden. In einem weiteren Betrieb sind die MitarbeiterInnen hauptsächlich auf Werkvertrag beschäftigt. Somit ist der Zeitrahmen kein großes Thema, da hier das fertige Werk und nicht die Arbeitszeit zählt.

Der Zeitpunkt, wann die MitarbeiterInnen Powernapping durchführen bleibt in einem Unternehmen jedem Einzelnen überlassen. Hier gibt es ein Zeiterfassungssystem und für den Mittagsschlaf wird, wie für die Mittagspause, ausgestochen. Auch hier zählt die schlafend verbrachte Zeit zur Freizeit der MitarbeiterInnen.

Ein weiteres Unternehmen bietet seinen MitarbeiterInnen die Möglichkeit, den Ruheraum in einer bezahlten Mittagspause zu nutzen.

Akzeptanz der MitarbeiterInnen

In einem Unternehmen, wo die MitarbeiterInnen körperlich tätig sind, wird der Ruheraum gerne in Anspruch genommen. Es sind meist die gleichen MitarbeiterInnen, die Powernapping durchführen. Die ArbeitnehmerInnen spüren selbst ihr Mittagstief am frühen Nachmittag und merken, dass ihre Leistungen nachlassen. Durch den Mittagsschlaf versuchen sie dies zu kompensieren und wollen aktiv in den Nachmittag starten.

Der Ruheraum eines anderen Unternehmens wird ebenfalls stark frequentiert und von den MitarbeiterInnen gerne benützt. In einem weiteren Unternehmen ist die Akzeptanz der MitarbeiterInnen Powernapping durchzuführen sehr groß, da sie danach selbst spüren, dass die Leistungsfähigkeit und Kreativität besser ist, was gerade in der Kreativbranche wichtig ist.

Auswirkungen auf die MitarbeiterInnen

Die meisten MitarbeiterInnen nehmen Powernapping deshalb in Anspruch, da sie nach dem Mittagessen müde sind. Der Mittagsschlaf hilft ihnen, sich danach wieder fitter und erholter zu fühlen. Er bestärkt ihr Gefühl den restlichen Arbeitstag besser bewältigen zu können. Weitere Auswirkungen sind die Minimierung der Fehlerhäufigkeit und die bessere Leistungsfähigkeit. Einige ArbeitnehmerInnen sind der Ansicht, dass sie nach einem Mittagsschlaf konzentrierter arbeiten können.

In der Pflegebranche sind die MitarbeiterInnen bestimmten Belastungen ausgesetzt und aus diesem Grund können sie im Ruheraum abschalten, entspannen und Abstand gewinnen.

Auswirkungen auf das Unternehmen

Für alle befragten Unternehmen war es schwierig, die Auswirkungen anhand von Zahlen aufzuzeigen. Ein Betrieb gab an, dass er jedes Jahr einen Umsatzwachstum zu verzeichnen hat und eventuell ein kleiner Teil davon auf den Mittagsschlaf der MitarbeiterInnen zurückzuführen sei. Essentielle Auswirkungen und somit positive Effekte auf ein Unternehmen waren auch nachmittags fitte und leistungsfähigere MitarbeiterInnen. Dabei spielte für diesen Betrieb als moderner ArbeitgeberIn auch die soziale Verantwortung den MitarbeiterInnen gegenüber eine wichtige Rolle. Für Unternehmen, die bereits Powernapping eingeführt haben war es wichtig, dass sowohl MitarbeiterInnen als auch Geschäftsführung hinter dem Mittagsschlaf stehen und dies im Unternehmen auch umgesetzt wird.

Stolpersteine

Ein Problem in einem Großunternehmen mit vielen Filialen besteht darin, Powernapping nicht nur in der Zentrale, sondern für alle MitarbeiterInnen zugänglich und ansprechend zu machen. Der Stolperstein war hier die Zugänglichkeit für alle MitarbeiterInnen. Bei nahezu allen anderen Unternehmen gab es im Haus kaum Schwierigkeiten, jedoch die Kommunikation nach außen bzw. die Akzeptanz von außen war teilweise problematisch. Medien haben zum Teil negativ auf Ruheräume oder Powernapping reagiert und dies als Form von Faulheit während des Dienstes dargestellt.

Ein Unternehmen stellte fest, dass Powernapping fast nur bei Personen im Angestelltenverhältnis durchgeführt werden kann und für die betreffende Branche kaum anwendbar bzw. durchführbar ist. Denn für diesen Bereich, der hauptsächlich im Nachtbetrieb geführt wird, gibt es kaum wissenschaftliche Studien für die Wirkung von Powernapping. Auch aufgrund der Unternehmensgröße belässt es dieses Unternehmen bei Ruheräumen, die entweder vor oder nach der Arbeit benützt werden können.

5.3 Fazit

Für die Autorin war es trotz intensiver Recherchen schwierig Unternehmen zu finden, die ihren MitarbeiterInnen Ruheräume zur Verfügung stellen, sich gerade in der Einführungsphase von Powernapping befinden oder Powernapping durchführen. Ein Hindernis dabei war, dass einige Personen nicht bereit oder befugt waren Auskunft über Powernapping in ihrem Unternehmen zu erteilen. Deshalb lässt sich für die Autorin der Schluss ziehen, dass die Powernappingkultur in Österreich noch nicht sehr ausgeprägt ist. In einigen Unternehmen ist der Mittagsschlaf erlaubt, jedoch wird diese Art der Entspannung nicht nach außen kommuniziert. Aus diesem Grund hat sich die Arbeit für die Ermittlung der Unternehmenserfahrungen erschwert. Die somit vorliegenden Auswertungen haben die Erwartungen der Verfasserin nicht im gewünschten Ausmaß erfüllt, jedoch kann aufgrund der Resultate ein Fazit getroffen werden.

Die vorliegenden Ergebnisse erwecken für die Autorin den Eindruck, dass viele Unternehmen sich noch nicht trauen bzw. nicht bereit sind Powernapping als Projekt einzuführen, sondern eher die „sanftere Variante“ in Form von Entspannung gewählt haben. Jede Art der Entspannung hat eine belebende Wirkung und diese Räume sind ein Schritt in die richtige Richtung. Häufig wird im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung neben bekannten Themen wie Ernährung oder Fitness auch Wert auf Erholung und Entspannung gelegt.

Dennoch ist erwähnenswert, dass sich einige Unternehmen dankenswerterweise Zeit genommen haben um über ihre Erfahrungen im Bezug auf Powernapping oder Ruheräume zu sprechen.

6 CONCLUSIO

Aufgrund der Entwicklung des modernen Menschen und einer immer schneller wachsenden Technologie wird auch die Nachtruhe der Menschen stetig kürzer. Ein Großteil der arbeitenden Bevölkerung leidet unter ständigem Druck und Stress sowohl im Arbeitsleben als auch im Alltag. Die Schlafdefizite machen sich in individueller Form bei jedem Menschen bemerkbar. Gerade um die Mittagszeit kommt es vermehrt zu Fehlern, die Stimmung wird schlechter und die Leistungsfähigkeit lässt nach. Eine wirkungsvolle und effektive Möglichkeit den Schlafmangel bzw. das vorhandene Mittagstief zu kompensieren ist das in Österreich teilweise belächelte Powernapping.

SchlafforscherInnen sind sich einig in ihrer Forderung nach einem Mittagsschlaf in der Arbeitswelt. Das Problem dabei ist noch immer das Vorurteil der Arbeitsverweigerung, welches viele österreichische und deutsche Menschen mit dem Mittagsschlaf in Verbindung bringen. Derzeit haben noch viele Unternehmen Angst um ihren guten Ruf, der durch die Veröffentlichung des Projektes „Powernapping“ geschädigt werden könnte. Dabei beweisen die in dieser Arbeit vorgestellten Studien die positiven Auswirkungen auf Konzentration, Leistungsfähigkeit und Produktivität. Meist reicht das bewusste Loslassen oder Abschalten vom Arbeitsalltag für die erholende Wirkung eines 20-minütigen Naps. Der Bedarf von Seiten der ArbeitnehmerInnen ist in vielen Betrieben vorhanden. Weiters ist die Integration von Powernapping in den Arbeitsalltag ein ökonomisch sinnvolles Vorgehen. Die Firmen investieren etwas Zeit und erreichen dadurch einen maximalen Output von Erholung, Leistungsfähigkeit und Unfallprävention.

Die Autorin ist ebenfalls der Ansicht, dass Powernapping in Österreich mehr Aufmerksamkeit benötigt und ein Umdenken in der Unternehmenskultur erforderlich ist, um Powernapping in den betrieblichen Alltag integrieren zu können. Dieser Vorgang wäre wünschenswert, denn Powernapping soll kein „Tabu-Thema“ in der österreichischen Gesellschaft bleiben, sondern bald als selbstverständliche Säule der betrieblichen Gesundheitsförderung angesehen werden.

7 LITERATURVERZEICHNIS

- Almer, W. & Hosemann, R. (2006). *Betriebliche Gesundheitsförderung der STGKK*. Zugriff am 12. März 2008 unter http://wko.at/unternehmerservice/energie_umwelt/vortragemiagraz/almer.pdf
- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie.
- Apfel, P. (2007). *Schlafen. Na dann, gute Nacht!*. In Focus Online, 25. Oktober 2007. Zugriff am 09. Februar 2008 unter http://www.focus.de/intern/archiv/schlafen_aid_136935.html
- Auer, C. (2007). *Schlafen Sie wohl – eine kleine Gute-Nacht-Geschichte*. Zugriff am 06. Februar 2008 unter <http://www.enjoyliving.at/gesundheitsmagazin/koerperwissen/schlafen-sie-wohl.html>
- Badura, B. & Hehlmann, T. (2003). *Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation*. Berlin: Springer-Verlag.
- Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A.-M. (1998). *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*. Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Blum, A. & Zaugg, R. (1999). *Praxishandbuch Arbeitszeitmanagement. Beschäftigung durch innovative Arbeitszeitmodelle*. Zürich: Verlag Rüegger.
- Borbély, A. (1991). *Das Geheimnis des Schlafs. Neue Wege & Erkenntnisse der Forschung*. Berlin: Ullstein.
- Born, J. (2006). *Schlaf festigt das Gedächtnis*. Zugriff am 11. April 2008 unter http://www.dasschlafmagazin.de/Text_7_2006.html
- Busch, R. (2004). Betriebliche Gesundheitsförderung – Bilanz und Perspektiven. In Busch, R. & AOK Berlin (Hrsg.). *Unternehmensziel Gesundheit* (9-33). München: Rainer Hampp Verlag.
- Dahlke, R. (2005). *Schlaf – die bessere Hälfte des Lebens. Sleeping Wellness für moderne Menschen*. München: Integral Verlag.
- Degen, R. (2007). Strategische Nickerchen am Arbeitsplatz. In Antoni, C. & Eyer, E. (Hrsg.). *Das flexible Unternehmen*. Zugriff am 25. März 2008 unter http://www.flexible-unternehmen.de/kv0404_02.htm
- Degen, R. (1997). *Der kleine Schlaf zwischendurch. In Minuten frisch, erholt und fit*. Hamburg: Rovolt Taschenbuch Verlag.

- Ducki, A. (1998). Der Prozeß der betrieblichen Gesundheitsförderung. In Bamberg, E., Ducki, A. & Metz, A.-M. (Hrsg.). *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung* (135-143). Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Europäisches Netzwerk BGF. (1997). *Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union*. Zugriff am 12. April 2008 unter <http://www.netzwerk-bgf.at/mediaDB/123866.PDF>
- FGÖ – Fonds Gesundes Österreich. (2006). *Gesunde Klein- und Mittelbetriebe. Gesunde MitarbeiterInnen – Erfolgreiche Unternehmen* [Broschüre]. Wien.
- Filoxenidis, M. (2008). *Persönliches Gespräch zu Powernapping, Kosten von Powernapping und Betriebliche Gesundheitsförderung*. (siehe Anhang). Eigentümer von Siesta-Consulting und Powernapping-Experte. Gespräch im Konferenzraum der EUCUSA in Wien am 07. März 2008.
- Filoxenidis, M. (2007a). *Energietankstelle Mittagspause – der Leistungsturbo für den Nachmittag. Powernapping im Alltag*. Zugriff am 20. März 2008 unter <http://www.siesta-consulting.at/ps/tools/download.php?file=mediendatenbank/psfile/mediafile/87/Powernappi4736e5a519ce1.pdf&name=&id=216&nodeid=5>
- Filoxenidis, M. (2007b). *Projektbegleitung bei der Einführung von Rahmenbedingungen für Power-Napping*. Zugriff am 09. März 2008 unter <http://www.siesta-consulting.at/sc/powerslave,id,14,nodeid,14,p,0.html>
- Gollner, E., Kreuzriegler, F. & Thuile, C. (2001). *Health Coaching*. München: Urban & Fischer Verlag.
- Hofstätter, M., Eickhoff, V. & Finder, R. (1997). *Forschungsprojekt. Untersuchung von Modellen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Hübner, T. (2006). *Die Kunst der Auszeit. Vom Powernapping bis zum Sabbatical*. Zürich: Orell Füssli Verlag.
- Kammerer, B. (2007). *Phänomen Schlaf*. In LEBEN – Österreichs Gesundheits-Magazin, 02. November 2007, 28-34.
- König, W., di Pol, G. & Schaeffer, G. (1996). *Fibel für Autogenes Training*. Jena: Gustav Fischer Verlag.
- Luban-Plozza, B. & Amann-Jennson, G. W. (2003). *Schlaf dich gesund!. Neue Wege der Entspannung und Stressbewältigung. Der Schlaf – Quelle der Gesundheit, Vitalität, Daseinsfreude und des Lebenserfolgs*. Zürich: Oesch Verlag.

- Mallin, W. (2007). *Schlaf und Schlafstörungen*. In Kleine Zeitung, 21. Dezember 2007. Zugriff am 08. Februar 2008 unter <http://www.kleinezeitung.at/freizeit/aktivwellness/gesundheit/109906/index.do>
- Meggeneder, O. (2005). Die Entwicklung der BGF in Österreich. In Meggeneder, O., Pelster, K. & Sochert, R. (Hrsg.). *Betriebliche Gesundheitsförderung in kleinen und mittleren Unternehmen* (29-36). Bern: Verlag Hans Huber.
- Mielert, F. (2004). *Napshell*. Zugriff am 14. März 2008 unter <http://www.napshell.com/hintergrund/entwuerfe/>
- Naidoo, J. & Wills, J. (2003). *Lehrbuch der Gesundheitsförderung*. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA).
- Naska, A., Oikonomou, E., Trichopoulou, A., Psaltopoulou, T. & Trichopoulos, D. (2007). *Siesta in Healthy Adults and Coronary Mortality in the General Population*. Zugriff am 11. April 2008 unter <http://archinte.ama-assn.org/cgi/content/full/167/3/296#AUTHINFO>
- Otte, R. (1994). *Gesundheit im Betrieb. Leistung durch Wohlbefinden*. Frankfurt am Main: Frankfurter Allgemeine Zeitung, Verlagsbereich Wirtschaftsbücher.
- Pleininger, A. & Rossiwall, O. (2006, März). *Schlafstörungen*. Zugriff am 17. Dezember 2007 unter <http://www.emco-klinik.at/news/psychosomatik/Newsletter06-03.pdf>
- Rechtsinformationssystem (o.J.). *Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969 über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz)*. Zugriff am 08. März 2008 unter <http://www.ris2.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?QueryID=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238&TabbedMenuSelection=BundesrechtTab>
- Reiter, B. (2006). *Schläferstündchen*. In Kurier, 05. August 2006, 26.
- Saletu, B. & Saletu-Zyhlarz, G. (2001). *Was Sie schon immer über Schlaf wissen sollten*. Wien: Ueberreuter.
- Santler, H. (2007). *Artdomus. Ruheraum*. Zugriff am 27. März 2008 unter <http://www.artdomus.at/ruheraum.html>
- Schabus, M., Hödlmoser, K., Percherstorfer, T. & Klösch, G. (2005). *Der Einfluss von Mittagsschlafchen auf deklarative Gedächtnisleistung und Motivation*. Zugriff am 12. April 2008 unter <http://www.springerlink.com/content/I900I7g178317115/>
- Schulz, H., Kursawe, H. K. & Wilde-Frenz, J. (1993). *Warum kann ich nicht schlafen?. Informationen und Ratschläge*. Weinheim: VCH Verlagsgesellschaft.

- Spath, D., Braun, M. & Grunewald, P. (2004). *Gesundheits- und leistungsförderliche Gestaltung geistiger Arbeit. Arbeitsgestaltung unter Einbeziehung menschlicher Eigenzeiten und Rhythmen*. Bielefeld: Erich Schmidt Verlag.
- Spiegel-Online (2004). *Büroschlummer für Fortgeschrittene – Nur ein Viertelstündchen. Fotostrecke der Universität Stuttgart*. Zugriff am 07. April 2008 unter <http://www.spiegel.de/fotostrecke/0,5538,PB64-SUQ9MzMyNSZucj0z,00.html>
- Steger, B. (2007). *Inemuri. Wie die Japaner schlafen und was wir von ihnen lernen können*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Steingruber, A. (2007). *Hintergrund und Definition der Gesundheitsförderung*. Zugriff am 20. März 2008 unter <http://www.uni-klu.ac.at/gm/inhalt/268.htm>
- Stürmer, E. (1993). *Endlich wieder richtig schlafen*. Wien: Bildbuch Verlag.
- Türk, M. (2008). *Plädoyer für den Mittagsschlaf*. In derStandard.at, 23. Jänner 2008. Zugriff am 18. Februar 2008 unter <http://derstandard.at/?url=/?id=3181882>
- Universitätsklinikum Regensburg. (2007). *Schlafarchitektur*. Zugriff am 12. Februar 2008 unter http://www.uniklinikum-regensburg.de/kliniken-institute/innere-medizin-2/Medizinische_Leistungen/Schlaflabor/Gesunder_Schlaf/Schlafarchitektur/index.php
- Walter, U. (2003). Vorgehensweise und Erfolgsfaktoren. In Badura, B. & Hehlmann, T. (Hrsg.). *Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation (73-108)*. Berlin: Springer Verlag.
- Walzl, M. (2005a). *Schlaf gut!. Einschlafschwierigkeiten und Durchschlafprobleme beseitigen*. Wien: Verlagshaus der Ärzte.
- Walzl, M. (2005b). *Die Auswirkungen eines 20-minütigen Mittagsschlafs auf Müdigkeit, Konzentration und Aufmerksamkeit*. Studie. Graz: Schlafmedizin der Landesnervenlinik Sigmund Freud.
- Weitkunat, R. & Moretti, M. (2007). *Gesundheit und Verhalten*. In Kerr, J., Weitkunat, R. & Moretti, M. (Hrsg.). *ABC der Verhaltensänderung. Der Leitfaden für erfolgreiche Prävention und Gesundheitsförderung (17-29)*. München: Urban & Fischer Verlag.
- WHO. (2006). *Ottawa-Charta zur Gesundheitsförderung*. Zugriff am 07. April 2008 unter http://www.euro.who.int/AboutWHO/Policy/20010827_2?language=German

Zakaria, E. (2003). *Strategisches Schlafmanagement. Wie ein kurzes Nickerchen Risiken zu minimieren hilft*. Unimagazin Hannover, 2003 (1/2), 16-19.

Zulley, J. (2007). *Mittagsschlaf und Powernapping – so geht's*. Zugriff am 19. März 2008 unter <http://www.schlafgut-messe.de/power-napping-mittagsschlaf.php>

ANHANG

Fragebogen für Unternehmen

Name des Unternehmens _____

Anzahl an MitarbeiterInnen _____

- Seit wann besteht in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit Powernapping durchzuführen?
- Wie können Ihre MitarbeiterInnen Powernapping durchführen? Haben Sie besondere Einrichtungen/Ruheräume o.ä.?
- Wann können Ihre MitarbeiterInnen Powernapping durchführen? Gibt es dafür einen bestimmten Zeitrahmen, zählt die Zeit des Powernappings zur Mittagspause?
- Wie ist die Akzeptanz der MitarbeiterInnen?
- Haben Sie schon sichtliche Auswirkungen auf die MitarbeiterInnen aufgrund des Powernappings gesehen/ gespürt oder haben die MitarbeiterInnen dies bekannt gegeben?
- Welche Auswirkungen gibt es auf das Unternehmen?
- Welche Stolpersteine bzw. Probleme hatten/haben Sie bei der Einführung des Powernappings?

Transkription

Experteninterview mit Mag. Mario Filoxenidis (Siesta-Consulting)

A. S. Andrea Schütz
M. F. Mag. Mario Filoxenidis

A. S.: Beginnen möchte ich mit der betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich ...

M. F.: Betriebliche Gesundheitsförderung in Österreich ist ein relativ junges Thema. Ich denke gestartet hat es mit dem betriebsärztlichen Dienst, welcher gesetzliche Verpflichtungen hat, die sehr rudimentär sind. Der betriebsärztliche Dienst hat sich in den letzten 15 – 20 Jahren in eine Richtung weiterbewegt, die in die Richtung Prävention geht. Sie verfolgen nicht den pathologischen Ansatz, sondern den salutogenen Ansatz. Die Frage dabei ist, wie kann ich Gesundheit erhalten und fördern? Meiner Meinung nach, steckt dieser Ansatz aber noch sehr in den Kinderschuhen. Auf der anderen Seite spüren große Unternehmen, jedoch auch mittlere Unternehmen und Klein-Unternehmen ganz direkt, dass der Mensch das wichtigste Kapital in einem Unternehmen ist. Dies ist gerade in einer Dienstleistungsgesellschaft bzw. einer Wissensgesellschaft, wo der Wegfall von Wissen auch ein Wegfall von Kapital ist, der Fall. So verbündeten sich die Interessen einer Personalabteilung und eines Betriebsarztes. Personalabteilungen integrieren oder installieren ein Gesundheitsförderungsprogramm, welches zum Ziel hat den Mitarbeitern ein Paket zu schnüren, womit sie ihre Gesundheit und ihre Leistungsfähigkeit erhalten und steigern können. Die Gesundheitsförderung hat sich am Anfang sicherlich sehr stark auf andere Themen als auf Schlaf konzentriert. Das erste Thema war primär gesunde Ernährung, d.h. wie kann ich mich gut ernähren, damit ich nicht zu dick werde und leistungsfähig bleibe sowie meine Risikofaktoren heruntersetzen. Das zweite Thema war Bewegung, ausgehend von Gehen, Walken, Marathonlauf, Joggen, aber auch Fitnesscenter etc. Es etablierte sich in den letzten Jahren auch sehr stark das Thema Raucher/Nichtraucher bzw. Raucherentwöhnung oder auch Suchtprävention. Das Thema Entspannung steckt aber noch sehr in den Kinderschuhen und dort im Speziellen das Thema Schlaf. Dies ist insofern schade, als dass Schlaf einer der wichtigsten Faktoren für Leistungsfähigkeit im betrieblichen Alltag ist. Deswegen ist jede Initiative, die von der Ecke Gesundheitsförderung kommt, welche mit dem

Thema Schlaf zu tun hat zu unterstützen, denn das bringt den Menschen auch wirklich etwas. Wenn wir etwas tun im betrieblichen Alltag zum Thema Schlaf, dann kostet dies auch etwas. Dies kostet einerseits so genannte „Peanuts“ für die räumliche Gestaltung oder die räumlichen Gegebenheiten. Eine hauptsächliche Energieanstrengung ist aber die kulturelle Voraussetzung zu schaffen, d.h. dass Schlafen am Arbeitsplatz überhaupt erlaubt ist. Wichtig ist, dass Schlaf am Arbeitsplatz nicht nur erlaubt, sondern gern gesehen ist. Dies existiert heute noch nicht. Schlaf in der Öffentlichkeit ist einfach ein Tabu-Thema und ist in dem privaten Bereich anzusiedeln. Der Schlaf hat nichts mit der Öffentlichkeit zu tun und das ist sehr stark verwurzelt in den Köpfen und Herzen der Menschen in Europa, vor allem in Mitteleuropa.

A. S.: Ich denke auch, dass dies sehr stark mit Faulheit, Trägheit oder Nicht-Wollen verknüpft ist.

M. F.: Natürlich. Jetzt kann man sich auch überlegen, wenn wir ein Tabuthema behandeln, wie geht man das denn an? Ich habe mich dazu entschlossen, viel Öffentlichkeitsarbeit zu leisten, die Vorteile herauszustreichen und immer wieder zu predigen, um dann in kleinen Bereichen Testversuche „im Geheimen“ sozusagen entstehen zu lassen. Es gibt sehr viele Unternehmen, die Powernapping inzwischen erlauben, aber nicht groß an die Öffentlichkeit gehen wollen, weil dieses Tabu noch zu groß ist, dass man auch in die Öffentlichkeit geht. Da tun sich kleinere Unternehmen leichter, also wenn Sie z.B. an Kreativberufe denken, die relativ zeitunabhängig ihre Tätigkeit vollbringen und sie ihre Leistung in Form einer Projektleistung erbringen. Das heißt das vollendete Werk wird bezahlt und nicht die geleistete Zeit.

A. S: Haben es somit Firmen, die keinen bzw. kaum Kundenkontakt haben, leichter Powernapping einzuführen?

M. F.: Das würde ich so nicht sagen. Auch mit Kundenkontakt ist es wichtig zu hinterfragen, wie ich als Selbstständiger oder Kreativer meine Potentiale optimal ausnutzen kann. Es bringt nichts, wenn ich ein Abendmensch bin und mein Wecker läutet um 6 Uhr in der Früh. Da habe ich dann 3 Stunden umsonst nicht geschlafen bzw. mich nicht erholt, weil von 6 bis 9 Uhr ich wahrscheinlich nicht aktiv oder kreativ sein werde. Wenn ich ein Mittagstief habe, dann werde ich

wahrscheinlich keine Kreativleistung bringen können. Dies ist jetzt nur ein kleines Beispiel im Kreativbereich. Jetzt geht es darum, dass sich jeder Mensch einmal fragen sollte, brauche ich das überhaupt bzw. habe ich ein Mittagstief? Oder habe ich einen so gesunden Nachtschlaf, dass ich dieses Mittagstief, das zwar vorhanden ist, jedoch nicht spüre? Wenn diese Frage mit Ja beantwortet werden kann, also eigentlich würde ich es brauchen, dann ist es sinnvoll zu überlegen, „hätte ich kein Mittagstief oder würde ich hier den Nachmittag leistungsfähiger sein - welchen Nutzen hätte ich dann davon?“. Der nächste Schritt wäre dann die Überlegung der Umsetzung. Wenn die ersten beiden Fragen (1. Bringt es mir etwas? Habe ich überhaupt den Bedarf, ist das Bedürfnis da? → wenn ja 2. Welches Ziel verfolge ich damit?) nicht geklärt sind, brauche ich auch nicht an die Umsetzung denken. Es gibt leider ein paar Beispiele, wo sich ein Top-Manager denkt „da machen wir etwas“ und stellt einen Ruheraum hin und keiner geht hinein.

A. S: Ist der Mittagsschlaf nun ein generelles menschliches Bedürfnis, wie es beispielsweise der deutsche Schlafforscher Dr. Jürgen Zulley in einem Experiment gezeigt hat?

M. F.: Dr. Jürgen Zulley war auch wissenschaftlich tätig in einem Bunker bei München, wo er selbst beteiligt war. Sie haben die Forschungsarbeiten dorthin gerichtet, wie sehr denn dieses Mittagstief ausgeprägt ist. Dies fand auch unter Abschottung statt. Jürgen Zulley ist der Schlafpapst in Deutschland, der auch die Schlafschule eingerichtet hat, also ein Seminar oder eine bestimmte Zeit für Menschen anbietet, die Schlafstörungen haben.

A. S.: Sie sind nun der Ansicht, dass nicht generell jeder ein Mittagstief hat oder nicht bei jedem der Bedarf nach einem Mittagsschlaf besteht?

M. F.: Ich habe nur gesagt, dass nicht jeder eine Beeinträchtigung durch das Mittagstief hat. Schätzungsweise spüren etwa 40 bis 60 Prozent der Menschen keine Beeinträchtigung durch das Mittagstief, weil sie einerseits einen gesunden und guten Nachtschlaf haben und sich andererseits auch ausgewogen ernähren. Dadurch spüren sie es einfach nicht. Es können jedoch auch andere Gründe sein, warum sie es nicht spüren. Dass jeder Mensch einen Leistungsabfall zu Mittag hat, das ist durch Jürgen Zulley und andere Forscher bewiesen. Es geht jetzt um

die Auswirkungen betrieblichen Alltags. Die Themen „gesunde Schlaf“ und „Powernapping“ im Rahmen der betrieblichen Zeit gehören noch gefördert. Das Thema Powernapping im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung ist noch in den Kinderschuhen und noch nicht so weit, wie ich es mir wünschen würde.

A. S.: Wie viel kostet die Umsetzung des Powernappings? Wie kann der Kostenrahmen dafür ungefähr eingeschätzt werden?

M. F.: Man bewegt sich hier in einem Sektor, wo man nicht hard facts (also harte Kennzahlen) ermitteln kann, weil wir das Thema Leistung nicht objektiv bewerten können. Was ist beispielsweise Führungsleistung? Wie kann ich in Geldeinheiten bewerten, ob eine Führungskraft aufgrund von Müdigkeit weniger leistet oder mehr leistet aufgrund von Nicht-Müdigkeit? Wie messe ich das in Kennzahlen? Das ist sehr schwierig. Deswegen präferiere ich die weichen Faktoren, also die gefühlsmäßigen Einschätzungen und verknüpfe diese mit harten Faktoren. Es gibt ein Beratungsunternehmen, das heißt Czopin Consulting, welches sich im Jahr 2006 auf Produktivitätsstudien spezialisiert hat. Dieses Unternehmen geht international und branchenspezifisch in Betriebe und beobachtet und begleitet ganz unterschiedliche MitarbeiterInnen. Dabei schreiben sie genau mit, welche Tätigkeit die MitarbeiterInnen während des Arbeitstages in Punkto wertschöpfender Arbeit und nicht-wertschöpfender Arbeit leisten. Man kann dem Verfahren sehr kritisch gegenüber stehen, aber es soll ein Richtwert sein, wie viel an Produktivzeit (branchenübergreifend – berufsübergreifend) anfällt und wie viel Anteil die unproduktive Zeit, d.h. wo nicht im Sinne des Unternehmens Wertschöpfung stattfindet, ausmacht. Dies kann man sich anschauen und da sind wir doch bei erstaunlichen Zahlen. Gehen wir von circa 225 Arbeitstagen im Jahr aus. Wie viele davon sind denn unproduktiv? Da werden wir irgendwo bei einem Faktor von 90 Tagen sein und das muss man sich einmal auf der Zunge zergehen lassen. Also in Summe der 225 Arbeitstage, haben wir etwa 90 Tage, die wir nicht direkt wertschöpfend für das Unternehmen verbringen. Und wenn es nur 50 Tage sind, es ist ein hoher Anteil. Jetzt stelle ich einfach gegenüber, was wäre wenn wir dort diese Produktivzeit durch eine bessere Leistungsfähigkeit einfach erhöhen, um sagen wir einmal 10 Tage? Da ist das Nutzenpotential von 10 Tagen. Was muss ich denn dafür investieren? Also nehmen wir einmal an, ein Arbeitnehmer hat 225 Arbeitstage und wir gehen davon aus, dass um die 50 Prozent der

Mitarbeiter dieses Mittagstief überhaupt spüren. Diese 50 Prozent würden Powernapping durchführen und genau die das machen würden, würden es nicht jeden Tag machen, d.h. das wäre etwa so 2 bis 3 Mal in der Woche. Da wird es vielleicht Stammkunden geben, die jeden Tag gehen und dann wird es welche geben, die wahrscheinlich einmal in der Woche gehen. Also es würde sich so einpendeln, dass fast die Hälfte der Belegschaft ungefähr 2 bis 3 Mal in der Woche Powernapping in Anspruch nimmt. Dafür berechnen wir cirka 30 Minuten. Wenn wir uns das alles durchrechnen so kommen wir auf eine ungefähre Investitionssumme von 2 bis 3 Arbeitstagen pro Mitarbeiter im Jahr. Also es kostet mich 2 bis 3 Arbeitstage pro Mitarbeiter. Das kann ich in Geld bewerten, je nach Lohnniveau, und auf der anderen Seite habe ich ein Nutzenpotential von unproduktiver Zeit, weil die Investition eine unproduktive Zeit ist. Dies sind noch einmal 2 bis 3 Tage mehr unproduktive Zeit, die jetzt noch dazukommen. Aber welches Nutzenpotential habe ich? Und da habe ich jetzt ein unendlich großes Nutzenpotential. Das ist mein Hauptargument, wenn ich mit Führungskräften spreche und sie mich fragen was es kostet. Die Einrichtung eines Ruheraumes oder die Initialkosten, sind im Wesentlichen „Peanuts“. Da kann man sich natürlich viel leisten, man kann aber auch mit wenig Geld und einfachen Mitteln etwas machen. Wenn dies nun eine junge Truppe ist, die sich auf engstem Raum ein kleines Büro gemietet hat, dann werden es Luftmatratzen sein. Eine weitere Möglichkeit ist ein bequemer Schreibtischsessel, die jedoch auch um die € 1.000 kosten. Aber was sind schon € 1.000, wenn ich dies nun jetzt umrechne? Was sind € 1.000 im betrieblichen Sinne? Ich spare damit auch wieder Steuern. Das heißt es kostet mich dann netto weniger, vor allem weil ich diese Investition auch über mehrere Jahre abschreibe. Außerdem was ist dies in Relation zu einem Jahresgehalt eines Mitarbeiters?

A.S.: Vor allem auch die Relation zu der unproduktiven Zeit von 90 Tagen...

M. F.: Ja, also ich bringe auch in meinen Vorträgen gerne das Beispiel: „Was glauben Sie was First-Class Flüge Wien – Tokio – Wien kostet?“ Was sind manche Menschen bereit zu bezahlen, um ausgeruht in Tokio zu sein, da ich in der 1. Klasse schlafen kann? Wien – Tokio – Wien kostet in der 1. Klasse cirka € 10.000. Für manche Menschen ist dies auch gerechtfertigt, weil dieser ist dann für eine Verhandlung, wo es vielleicht um eine Werksübersiedlung geht oder was auch immer, fit. Was sind da € 10.000 in Relation zu der Verantwortung, die er trägt? Dies sind wiederum nur „Peanuts“. Man muss immer die Relation betrachten, deshalb gebe ich keine Empfehlungen ab, ob Ruheraum oder

Schreibtischausstattung. Das Wichtige ist das Bedürfnis zu erkennen oder eventuell zu wecken und dann das Ziel festzulegen. Beispiele für Ziele können sein: „Wir wollen unsere Innovationskraft stärken“, „Wir wollen Mitarbeiterzufriedenheit stärken“ oder „Wir wollen Kundenzufriedenheit stärken“. Das Ziel kann vieles sein, eventuell im Zuge der Gesundheitsförderung oder um Krankenstandstage zu vermindern. Im letzten Fall wird es aber keine klare Ursache und Wirkung geben (wir haben Powernapping eingeführt, deshalb haben wir 2 Krankenstandstage weniger – das wird nicht funktionieren). Die Versuchung hier eine Relation herzustellen ist groß, jedoch geht dies nicht. Die Einschätzung nach einem Jahr (Was hat es gebracht?) ist wichtig, vor allem die kontinuierliche Betrachtungsweise. Macht es Sinn oder macht es keinen Sinn?

A. S.: Kann auf Studien wie der NASA oder Marc Rosekind aufgebaut werden? Kann wirklich generalisiert werden dass beispielsweise durch Powernapping die Reaktionsfähigkeit um 16 Prozent gesteigert?

M. F.: Die Studien, die Wissenschaftler durchführen sind natürlich Laborstudien, die in einer Laborsituation entstehen und Modellcharakter haben und Beweise führen. Im betrieblichen Alltag ist natürlich alles anders, aber die physiologischen Grundlagen sind die gleichen. Die Studien haben ihre Berechtigung, nur im betrieblichen Alltag versagen sie insofern, als genau das Faktum Leistungsfähigkeit ein sehr breiter Rahmen ist. Leistungsfähigkeit ist wirklich sehr berufsspezifisch zu sehen. Also ein Callcenter-Mitarbeiter versteht unter Leistungsfähigkeit etwas anderes als ein Einkaufsleiter. Ein Programmierer versteht unter Leistungsfähigkeit etwas anderes als ein Texter in einer Werbeagentur. Auch ein Arzt versteht etwas anderes unter Leistungsfähigkeit als ein Fernfahrer mit repetitiver Tätigkeit. Das eine ist eine repetitive Tätigkeit und einfach sehr stupide. Diese sehr langweilige Tätigkeit ist ermüdend und auf der anderen Seite ist eine sehr intensive konzentrierte Tätigkeit ebenfalls ermüdend. Dies sind ganz einfach unterschiedliche Ecken, die Leistungsfähigkeit bedeuten. Diese Laborstudien konzentrieren sich immer auf ein sehr schmales Segment. Diese Pilotenstudie von Marc Rosekind im Zuge der NASA hat das Segment der Piloten hergenommen. Es untersucht die Leistungsfähigkeit der Piloten, d.h. die Aufmerksamkeit und wir können durch Powernapping Aufmerksamkeit steigern. Deswegen wird nun bei Transatlantikflügen amerikanischer Fluggesellschaften immer verpflichtend Powernapping durchgeführt. Entweder der eine oder der

andere Pilot hält einen Mittagsschlaf und damit haben sie die Unfallgefahr gesenkt. Dies ist eine direkte Auswirkung auf das berufliche Leben. Wenn es nun wirklich ein Projekt geben sollte von beispielsweise einer Werbeagentur, die sagt, wir wollen unsere Kreativleistung steigern und zwar messbar steigern, dann müsste man ein größeres Projekt aufsetzen, wo man sagt, woran man Kreativleistung misst. Danach müsste man Laborstudien darüber machen, wie sehr steigert sich Kreativität durch Powernapping und dann könnten wir das in den betrieblichen Alltag überführen. Ein weiteres Beispiel wäre „Wie kann ich durch Powernapping Lernfähigkeit positiv beeinflussen?“ oder auch Lehrfähigkeit durch die Lehrperson. Also tut sich ein Professor oder Vortragender am Nachmittag schwerer? Wenn ja bedeutet dies, dass vor einer Nachmittagssession noch eine halbe Stunde Powernapping optimal wäre. Da geht es einfach um die Wissensübermittlung.

A.S.: D.h. man kann die Studien als Grundlage sehen, aber es ist auf jede einzelne Berufsgruppe individuell abstimmbaar?

M. F.: Ja genau.

A. S.: Dann hätte ich noch allgemein eine Frage: In Powernapping sehen viele Leute den Vergleich zu Siesta oder Inemuri. Was verstehen Sie allgemein unter Powernapping?

M. F.: So wie Brigitte Steger in ihrem Buch „Inemuri“ aufzeigt, müssen wir die verschiedenen Abstufungen von Tagschlaf unterscheiden. Also es gibt die Siesta-Kulturen, die das soziale Leben darauf ausgerichtet haben, dass um die Mittagszeit das soziale Leben still steht. Das ist sicherlich in Teilen Südeuropas, Südamerikas der Fall, dies sind Siesta-Kulturen. Dann gibt es die asiatische Inemuri-Kultur, die das Thema Schlaf in der Öffentlichkeit nicht als Tabu sieht. Sie nutzen jede Möglichkeit des Kurzschlafes und nehmen dies in Anspruch. Nachdem dort Anwesenheit ein stärkeres Argument ist als Wachheit, kann man dort jederzeit die Augen zumachen und ein kurzes Nickerchen machen. Dies ist Inemuri, oder die so genannte Inemuri-Kultur. Das Powernapping ist nichts anderes als Nickerchen, nur amerikanisiert. Der Begriff kommt aus dem Silicon Valley, als damals der IT-Hype war und die Programmierer Tag und Nacht gearbeitet haben und sich dann immer kurz regenerieren mussten. Damit dies

nicht als schwacher Begriff gilt, haben sie einen starken Begriff gebraucht und haben es Powernapping genannt. Powernapping kann somit mit Kraftnickerchen oder Energieschlaf übersetzt werden. Ich bin eher ein Gegner Begriffe zu verfälschen: es ist einfach ein Nickerchen, nennen wir es beim Namen.

A. S.: Wie lange sagen Sie, dass Powernapping durchgeführt werden soll?

M. F.: Zwischen 10 und maximal 30 Minuten, weil danach schon die Tiefschlafphase erreicht wird.

A. S.: Eine für mich sehr interessante Frage, die auch wiederum auf den wirtschaftlichen Kontext bezogen ist: Wie lässt sich Powernapping mit den Arbeitszeiten vereinbaren? Benötigt man dazu Gleitzeit, flexible Arbeitszeiten oder muss es eine starre Regelung geben, sowie beispielsweise bei der Mittagspause, die zwischen 12 und 14 Uhr sein muss?

M. F.: Dies ist wirklich abzustimmen. Bei kleineren und mittleren Betrieben gibt es in der Regel eine höhere Flexibilität. Dies ist nun ein Pauschalurteil, das nicht stimmt. Wir können davon ausgehen, dass kleine Beratungsunternehmen oder Werbeagenturen, also sehr viele Selbständige sich die Arbeitszeit selbst einteilen können und eher leistungsbezogen als zeitspezifisch entlohnt werden. Dabei steht das Werk im Vordergrund und nicht die abgeleistete Zeit. Damit trägt der Mitarbeiter auch eine hohe Eigenverantwortung für die Erstellung des Werkes. Wenn ich in einer Stunde fertig bin und die restlichen 7 Stunden blau machen kann ist es auch okay, denn ich bekomme das gleiche. Bei diesen Branchen ist es sicher leichter Powernapping durchzuführen, wie es auch in meiner Branche der Fall ist. Schwieriger wird es in Großunternehmen, wo es Kollektivverträge und Betriebsräte gibt, um die Minute gefeilscht wird und Gleitzeitvereinbarungen getroffen werden. Hier muss eine es eine klare Regelung geben, sei es durch eine Betriebsvereinbarung oder durch ein Agreement oder wie auch immer. Dabei muss vereinbart werden, wie diese schlafend verbrachte Zeit berechnet wird oder verwendet wird. Es kann sein, dass ein Dienstgeber, so wie die Stadtgemeinde Vechta sagt, wir schenken 20 Minuten her. Diese 20 Minuten können die Mitarbeiter für Powernapping, für Walking oder ähnliches nutzen. Die übersteigenden Minuten der 20 Minuten sind dann schon Freizeit. Andere sagen wieder, auf jeden Fall Freizeit. Wir bieten die Rahmenbedingungen, aber wenn

Ruheraum, dann ist dies im Zuge der Freizeit. Andere wiederum sagen, im Rahmen der Mittagspause, ob es jetzt eine halbe Stunde Mittagspause ist oder eine Stunde, messen können wir es ohnehin nicht. Dies ist sehr unterschiedlich.

A. S.: Von Ihren Erfahrungen her, wie wird dies am meisten gehandhabt? Ich denke, am sinnvollsten ist es im Rahmen der Mittagspause, wenn dann Powernapping an die Mittagspause angehängt wird.

M. F.: Ja, wie gesagt, es kommt ganz drauf an wie viel Regelungsbedarf ein Unternehmen hat.

A. S.: Bei den Methoden habe ich schon einiges gelesen, dass es beispielsweise die Methode mit dem Schlüsselbund gibt, Meditation oder autogenes Training. Wie kann die Regeneration forciert werden, da es für viele schwierig ist vom Alltag abzuschalten und sich zu entspannen?

M. F.: Wir müssen uns 2 Zeitpunkte anschauen, nämlich den des Einschlafens und den des Aufwachens. Beim Einschlafen gibt es im Prinzip 2 Situationen. Die erste Situation ist dann der Fall, wenn ich schon sehr müde bin. Dies kann beispielsweise nach einem Mittagessen sein, wo ich sehr erschöpft und müde bin. Hier wird mir das Einschlafen oder das Entspannen sehr einfach fallen. Es gibt aber auch die Situation, wo ich aus einer Stresssituation komme und schon überfordert bin. Ich habe jetzt multitaskingmäßig 50 Sachen gleichzeitig gemacht und jetzt brauche ich eine Pause um „runterzukommen“. Dabei ist empfehlenswert eine Entspannungstechnik einzuüben. Dies kann Atemtechnik, Muskelrelaxation nach Jacobson, das kann eventuell die eine oder andere Yogaübung sein, das kann aber auch autogenes Training sein. Dies können verschiedenste Methoden sein, damit ich von meinem Stresspegel wieder „runterkomme“ und überhaupt die Möglichkeit habe auch wieder ein bisschen in die Schlafphase hineinzukommen. Also dies ist das Einschlafen. Es gibt wie gesagt 2 unterschiedliche Richtungen, nämlich ich bin schon sehr müde oder ich muss erst müde werden und dies kann mithilfe von Entspannungsübungen geschehen. Das Aufwachen ist ein weiterer Faktor. Bezüglich der Schlüsselmethode: ich kenne niemanden, der das macht, aber man hört es immer wieder. Dies ist eine Legende, die sich immer wieder fortpflanzt. Jeder schreibt darüber, aber niemand kennt wen, der das macht. Personen, die Powernapping noch nicht lange durchführen oder ausprobieren,

empfehle ich einen Wecker zu stellen. Es dauert eine Zeit bis das Vertrauen da ist, dass man nach etwa 20 Minuten aufwacht. Das ist eine Vertrauenssache zu sich selbst, zu seiner eigenen inneren Uhr, dass ich sage, „ich möchte jetzt 20 Minuten ruhen“ und dass ich dann wirklich nach 19 Minuten aufwache. Inzwischen gibt es auch einen Schlafphasenwecker, den „axbo“, der auch jetzt ein Powernapping-Programm entwickelt.

A.S.: Besten Dank für das Gespräch und dass Sie sich Zeit genommen haben!