

## Salutogenese nach Aaron Antonovsky - der Mensch im Gesundheits- Krankheits- Kontinuum

Der Begriff Salutogenese wurde geprägt durch Aaron Antonovsky und dessen Konzept „zur Entmystifizierung der Gesundheit“, so der Untertitel seines 1997 auf Deutsch erschienenen Buchs.

In Absetzung zu der sogenannten Pathogenese beschreibt der amerikanisch-israelische Medizinsoziologe Gesundheit als ein dynamisches Geschehen. Jeder Mensch befindet sich nach Antonovsky in einem Gesundheits-Krankheits-Kontinuum, einem Fließgleichgewicht.

Ein sense of coherence (Kohärenzgefühl, besser: -empfinden) sei ausschlaggebend dafür, ob „man seine Position auf dem Kontinuum zumindest beibehalten oder aber auf den gesunden Pol hinbewegen kann“.

Eher zufällig war Antonovsky bei seinen Untersuchungen auf eine Gruppe von Frauen gestoßen, die das Grauen des Konzentrationslagers körperlich wie seelisch vergleichsweise unbeschadet überstanden hatten. Als Erster fragte er nicht nach den in diesem Fall offenkundigen Belastungsfaktoren, sondern nach den Kräften, die diese Frauen in ihrem (Über-)Leben gestärkt hatten. Sie beschrieben ein „durchdringendes, andauerndes und dennoch dynamisches Gefühl des Vertrauens“, an welchem sie trotz allem Elend festhalten konnten. Dadurch war es den Betroffenen möglich, die ihnen gestellten Herausforderungen unter drei Gesichtspunkten zu erfahren. Antonowski beschrieb diese als:

- ▶ Verstehbarkeit: Die Anforderungen sind „strukturiert, vorhersehbar und erklärbar“
- ▶ Handhabbarkeit: Es stehen „die Ressourcen zur Verfügung (...), um den Anforderungen (...) zu begegnen“.
- ▶ Sinnhaftigkeit: Die Anforderungen sind „Herausforderungen, die Anstrengung und Engagement lohnen“.

Auf diese drei Komponenten gründet sich das salutogenetische Konzept Antonovskys, welches sich auf nahezu alle Anforderungen des Berufs- und Privatlebens übertragen lässt und von der Arbeitswissenschaft breit rezipiert wurde. Es ist auch für unsere Arbeitsverhältnisse in Unternehmen von großer Bedeutung, dass die Aufgaben

- ▶ verstehbar sind: „Für welche Arbeitsbereiche bin ich in welchem Umfang verantwortlich?“ sowie
- ▶ handhabbar sind: „Habe ich das nötige Handwerkszeug für das, was ich tun muss?“ und, vor allem,
- ▶ bedeutungsvoll sind: „Hat meine Arbeit Sinn, und wird das auch wahrgenommen?“

Im Jahr 2002 stellten der finnische Arbeitswissenschaftler Juhani Ilmarinen und der Hamburger Betriebsarzt Jürgen Tempel in ihrem Buch „Arbeitsfähigkeit 2025“ erstmals das sogenannte **Haus der Arbeitsfähigkeit** vor. Dieses viel diskutierte und immer wieder leicht modifizierte Modell enthält Überschneidungen mit dem Kohärenzgedanken Antonovskys.



Das zweite Stockwerk (Kompetenz etc.) erinnert an das Kriterium der Handhabbarkeit, und die dritte Etage (Motivation etc.) hat große Verbindung zur Sinnhaftigkeit im Salutogenese-Konzept. Es ist naheliegend, dass auch die psychische und physische Gesundheit (erster Stock) sowie die konkreten Arbeitsbedingungen (vierter Stock) eine immense Rolle für die Frage spielen, wie gut ich mit meinen Arbeitsanforderungen zurechtkomme. Das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ beinhaltet daher alle Dimensionen der Arbeit. Es erfordert die Berücksichtigung eines jeden Bereiches, damit alle Beschäftigten in unseren Unternehmen gerne, sicher und gesund ihrer Arbeit nachgehen können.

Beide Konzepte haben gemein, dass die Themen Arbeitsgesundheit und Arbeitsfähigkeit sowohl eine individuelle als auch eine gesellschaftlich-organisatorische Seite enthalten. Antonovsky drückt seinen Gedanken vom Fließgleichgewicht in einem Bild aus: Ein Mensch schwimmt in einem Fluss. Natürlich muss es der Gesellschaft, der Organisation, dem Arbeitgeber darum gehen, „dass auch schlechten Schwimmern ein sie nicht überforderndes Vorwärtkommen ermöglicht wird“. Auf der anderen Seite geht es darum, die jeweils individuellen Fähigkeiten zum Schwimmer zu optimieren“.

In älteren Darstellungen von Ilmarinen- /Tempels- Haus der Arbeitsfähigkeit sind die beiden Aspekte noch einzelnen Stockwerken zugeordnet: Die unteren drei (Gesundheit, Kompetenz und Motivation) stehen im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers, und die Arbeitsbedingungen sind Sache des Arbeitgebers, der Organisation. Inzwischen hat sich die Einsicht durchgesetzt, dass alle vier Stockwerke eine individuelle und eine kollektive Seite haben. So kann z.B. im Bereich der Gesundheit der Arbeitgeber die individuellen Bemühungen des Arbeitnehmers unterstützen, indem er für die nötigen Rahmenbedingungen sorgt. Wenn Mitarbeiter bspw. zur persönlichen Gesundheitsförderung eher mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen wollen, ist es naheliegend, dass das Unternehmen für Stellplätze und Duscmöglichkeiten sorgt.

Fazit: Wenn also Mitarbeiter „schwimmen lernen wollen“ benötigen diese dabei Eigenmotivation und eine adäquate Qualifizierung.

### **Sie benötigen mehr Informationen zu diesem Thema?**

Weitere Hilfen, Hinweise und adäquate Qualifizierungen können Sie gerne erhalten über <http://www.akademie.hrp-heinze.com/themenangebote/vortraege/>, sowie Tel.: 02292/ 680 691 oder per E-Mail [gerhard.heinze@hrp-heinze.com](mailto:gerhard.heinze@hrp-heinze.com)