



Betriebliche Gesundheitsförderung aus systemischer Sicht

Human Quality Management Vom gesunden Führen zur gesunden Kultur

Gerhard Klicka – 10.10.2015



FRAGE

Kann oder muss
Gesundheitsmanagement
immer auch am System
ansetzen?



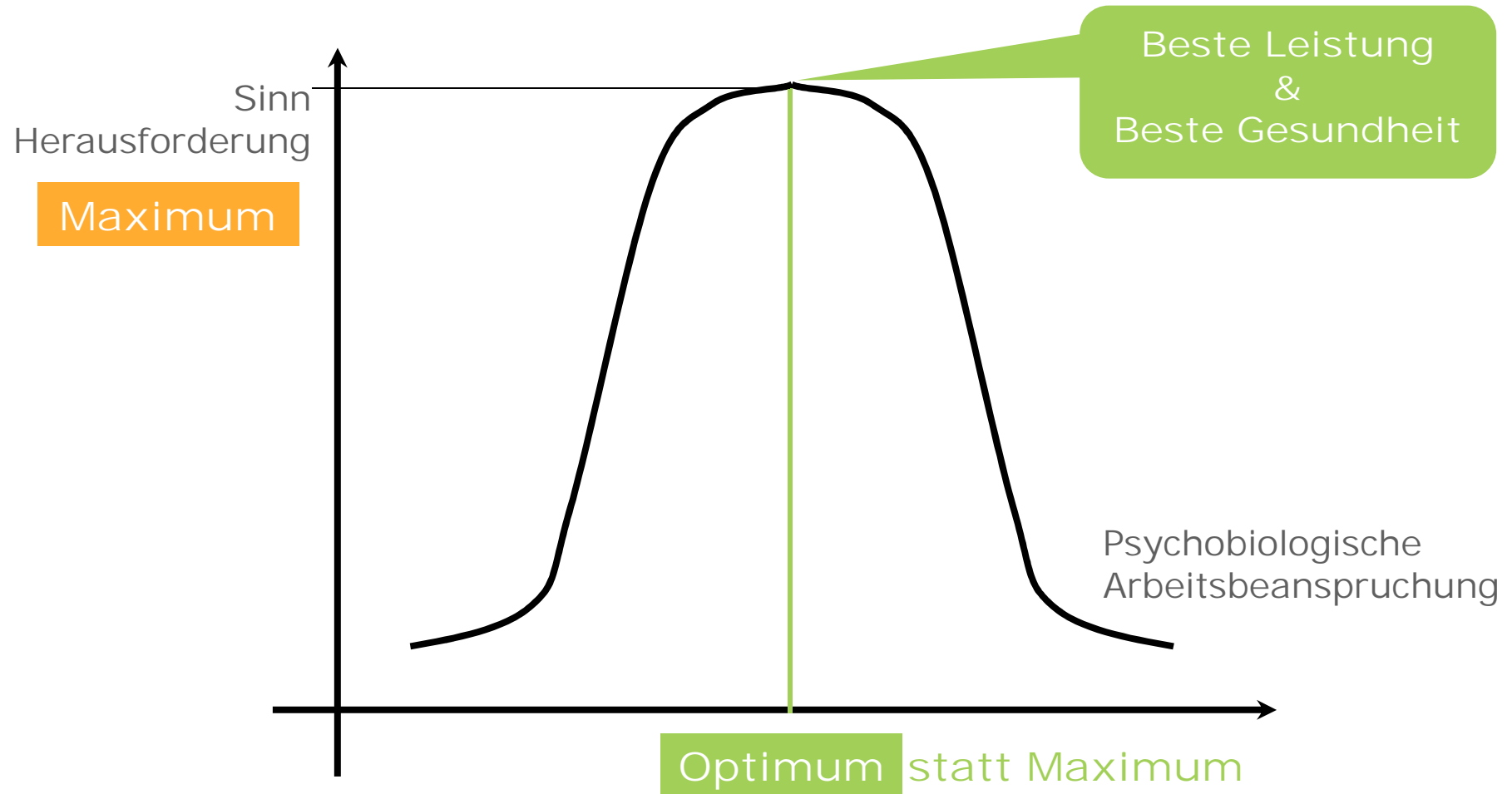
BGF EBENEN





GESUNDHEITLICHER DOPPELCHARAKTER DER ARBEIT

Arbeit	Krankheit	Gesundheit	
Arbeitsbewältigung	Über/Unterforderung Verausgabung Erschöpfung	Optimum Gefordert sein Kräfte spüren	Ich kann
Arbeitsinteresse	Widerwillen Sinnlosigkeit „Innere Kündigung“	Herausforderung Interesse Bereicherung	Ich will
Zusammenarbeit	Gegeneinander Mobbing „Äußere Kündigung“	Einbeziehung Verankerung Integration	Ich darf





HumanÖkologie

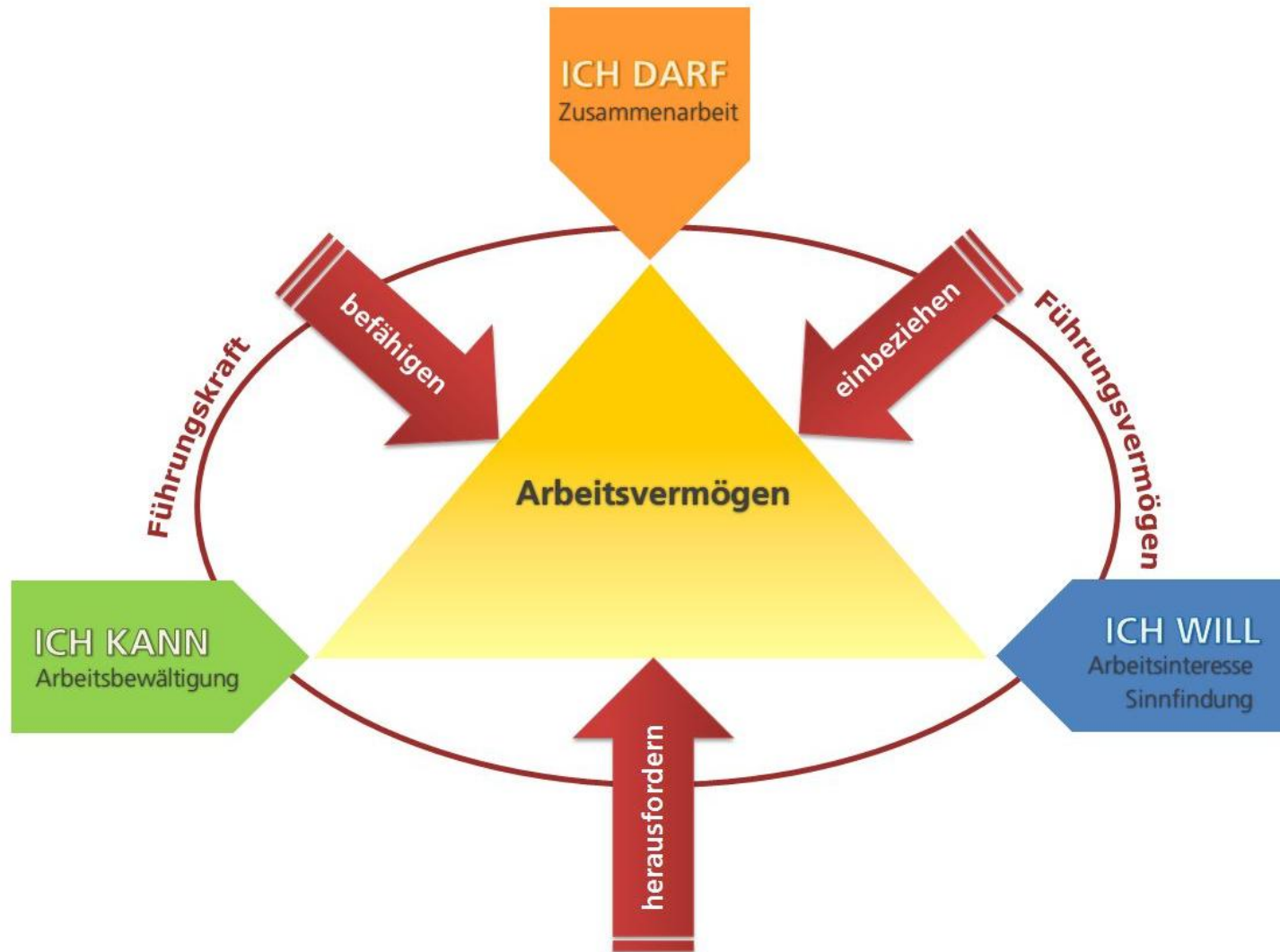
Input
Anstrengung,
Konzentration,
Engagement,...



Output
Selbstbestätigung,
Stolz, Lob,
Anerkennung,
Wertschätzung,
Sinnstiftung,...



HQM





Innovatives Betriebliches Gesundheitsmanagement



FÜHRUNGSROLLE





MODERNE FÜHRUNG?





KOMMUNIKATION UND FEEDBACK



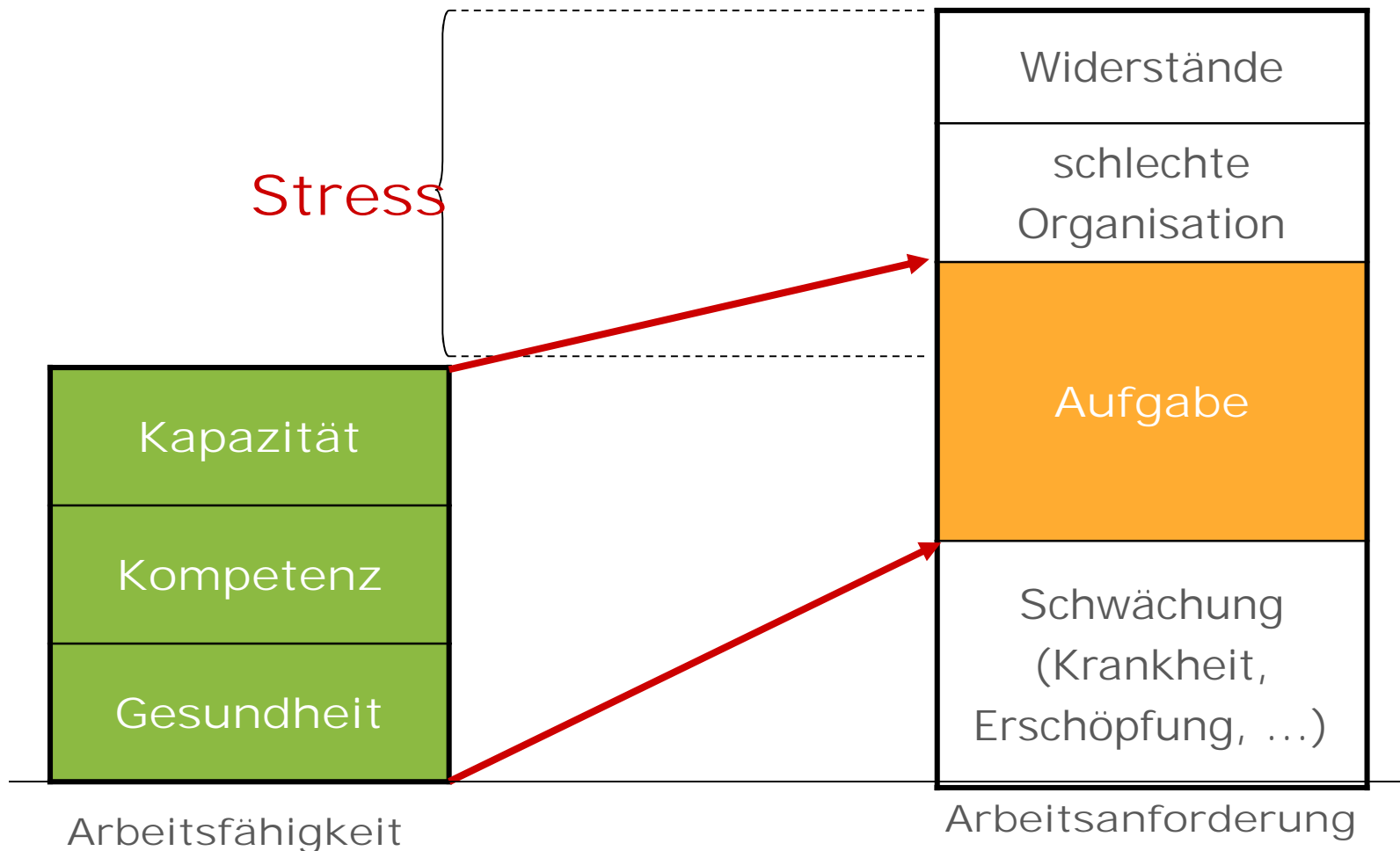


Dialog und Abstimmung





Fehlende Arbeitsbewältigung?





GRENZEN ERKENNEN





BEFÄHIGEN

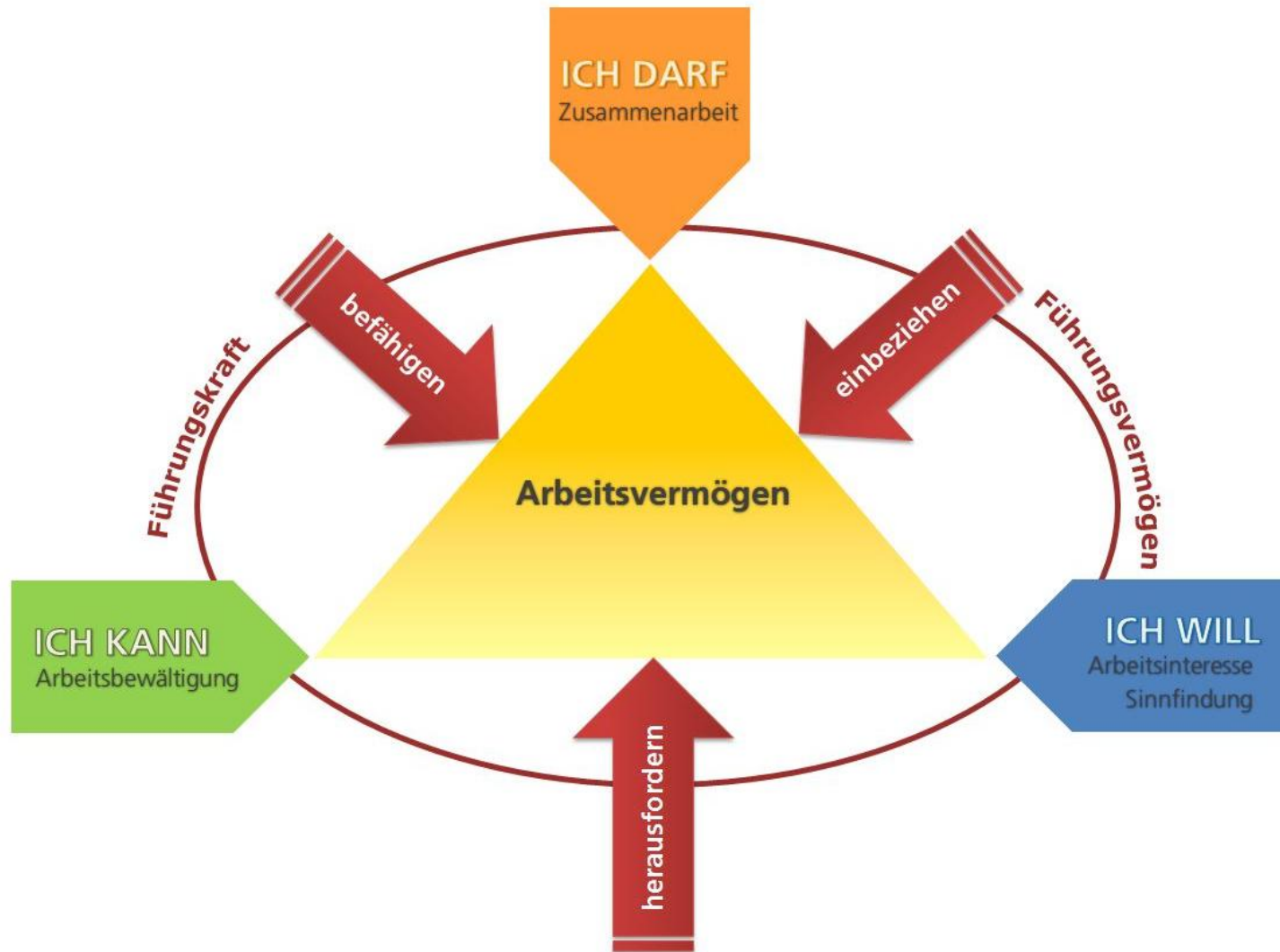
Arbeitsbewältigung | ICH KANN | Arbeitsfähigkeit

- Gesundheit (körperlich, psychisch, sozial)
- Kapazität (Kondition, Handhabbarkeit, Erholung, Pausen, Grenzen, Monitoring, WLB)
- Kompetenz (Qualifikation, Fertigkeiten)
- Arbeitsumgebung / Arbeitsmittel / Prozesse

BEFÄHIGEN



HQM





HERAUSFORDERN





HERAUSFORDERN

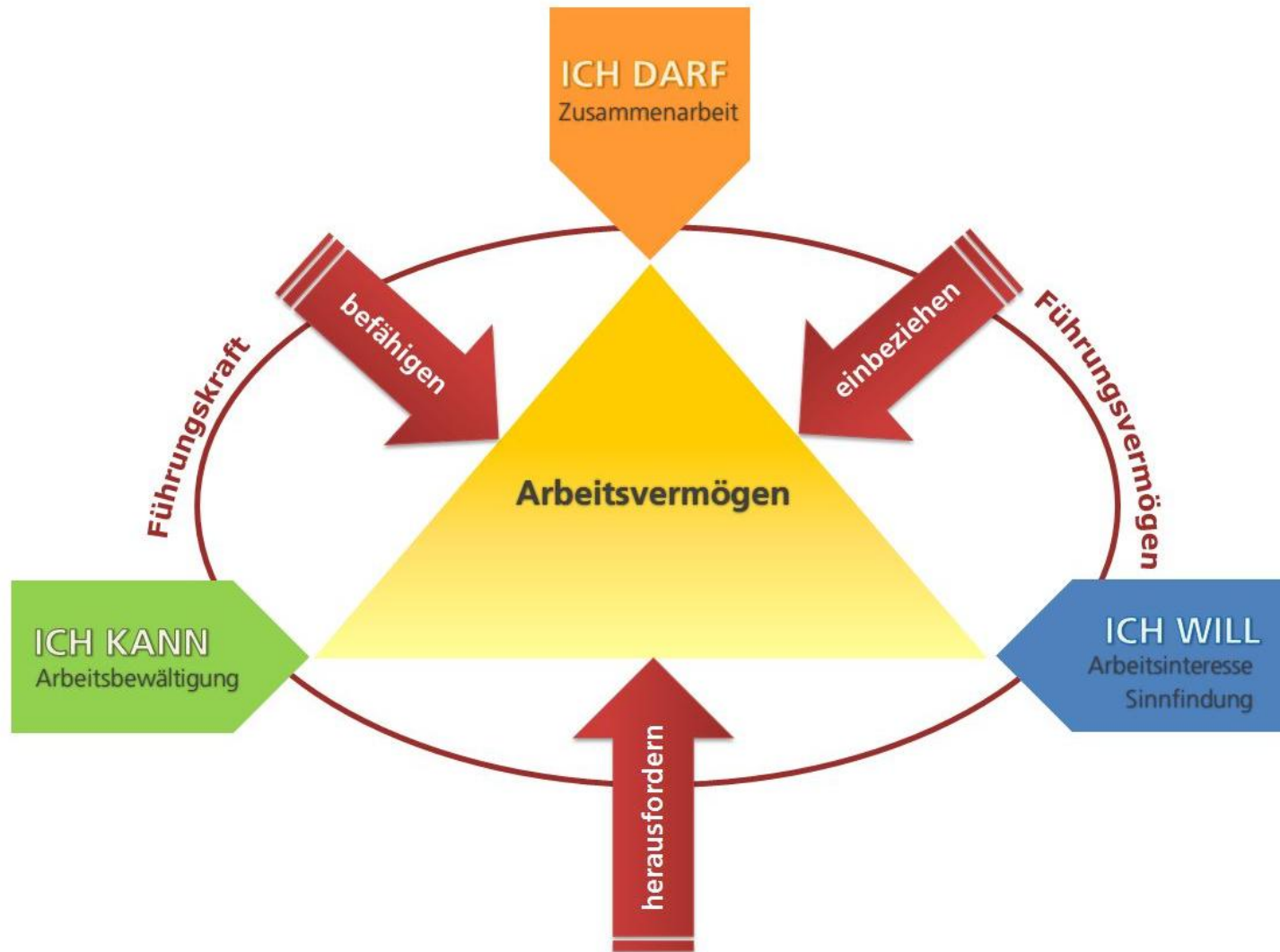
Sinnfindung | ICH WILL | Arbeitsinteresse

- Entwicklung
- Handlungsspielraum
- Durchschaubarkeit / Klarheit / Transparenz
/ Vorhersehbarkeit / Erklärbarkeit
- Bedeutsamkeit / Ziele und Werte
- Zutrauen und Vertrauen / Verantwortung

HERAUSFORDERN



HQM





ZUSAMMENFÜHREN





EINBEZIEHEN

Zusammenarbeit | ICH DARF | Arbeitsverständnis

- Zusammenführung / Verankerung / Integration
- Wertschätzung / Anerkennung / Lob
- Beziehung / Interesse / Kontakt
- Emotionen / Betriebsklima / Spaß
- Authentische Kommunikation

EINBEZIEHEN



HQM

