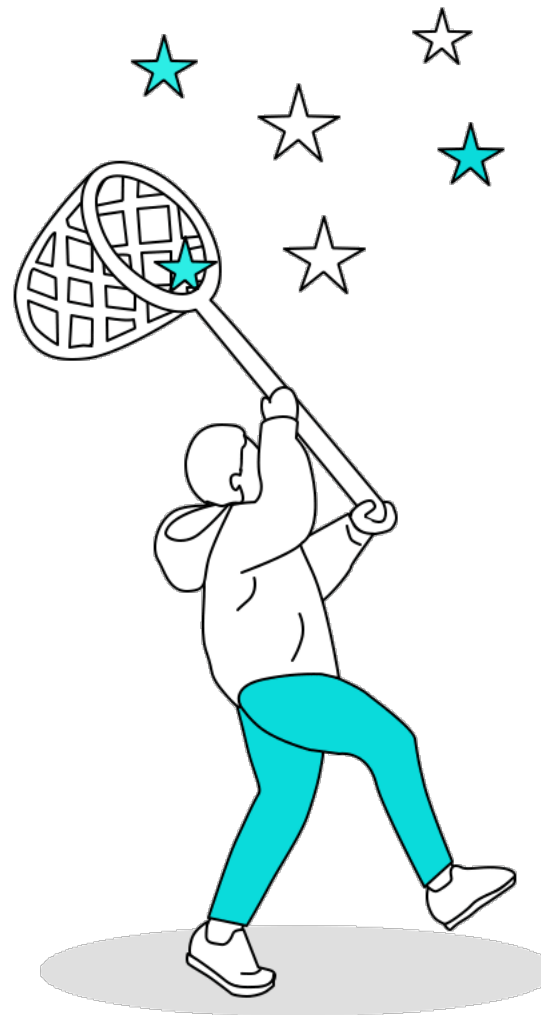


# Die gesunde Organisation



... eine Illusion?

# ...und was bedeutet gesund? ... bzw. krank?

**Wie** gesund ist gesund??

**Wie** krank ist krank?

**Wen** trifft bzw. betrifft es?

**Wer** bewertet und beurteilt dies?

**Wer** entscheidet, wann was gemacht wird?

Und **wen** interessiert dies? **Warum?**

# Die aktuellen Zahlen sprechen für sich!

## Die weltweiten Kosten psychosozialer Erkrankungen (Schätzungen von L. Nefiodow, 2000 – 2004)

- ❖ Drogen: mehr als 800 Mrd. US-Dollar Umsatz jährlich
- ❖ Alkohol: mehr als 800 Mrd. US-Dollar Umsatz jährlich
- ❖ Angst verursacht jährliche Schäden weltweit von mehr als 2.000 Mrd. €
- ❖ Alle Schäden, Kosten und Verluste, die durch Unordnung und Destruktivität entstehen: ca. 14.000 Milliarden US-Dollar
- ❖ Alle Verluste und Kosten, die sowohl von psychosozialer wie auch von körperlichen Krankheiten pro Jahr verursacht werden: 24.000 Milliarden US-Dollar

Dies entspricht einem Drittel des Weltsozialproduktes (aus [www.kondratieff.net](http://www.kondratieff.net), 25.10.2010)

**...und das sind nur die Folgekosten – ohne jene, die auf dem Weg dahin entstanden sind**

... und es werden hauptsächlich die  
Symptome behandelt.



Wir haben keinen Mangel  
an Erkenntnis, Wissen und  
Behandlungsmethoden.



## .... sondern Mangel an

- integraler Umsetzungsstärke
- Blick auf Ursachen-Wirkungsanalysen
- Bewusstheit
- Weisheit für Nachhaltigkeit



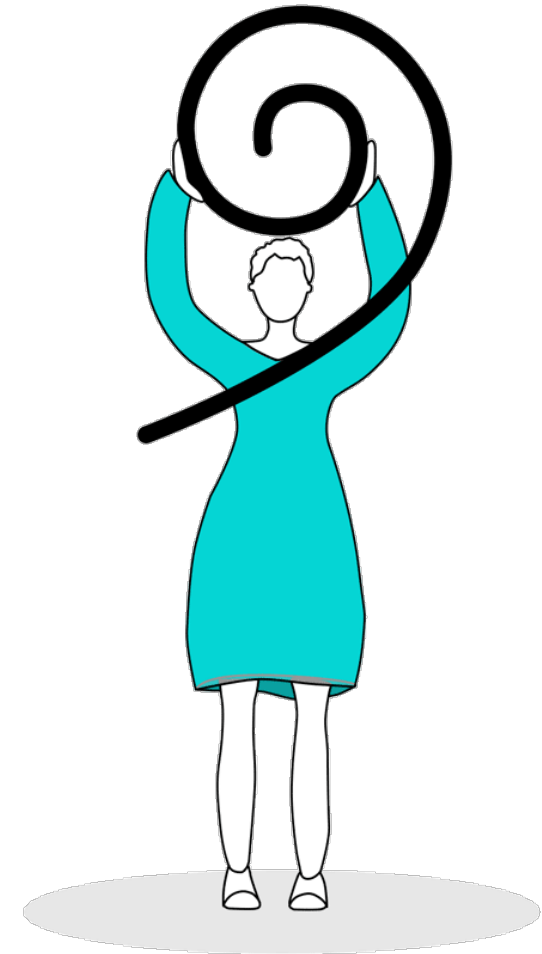
... und nur, weil die meisten so  
mitrennen, ist es nicht richtiger



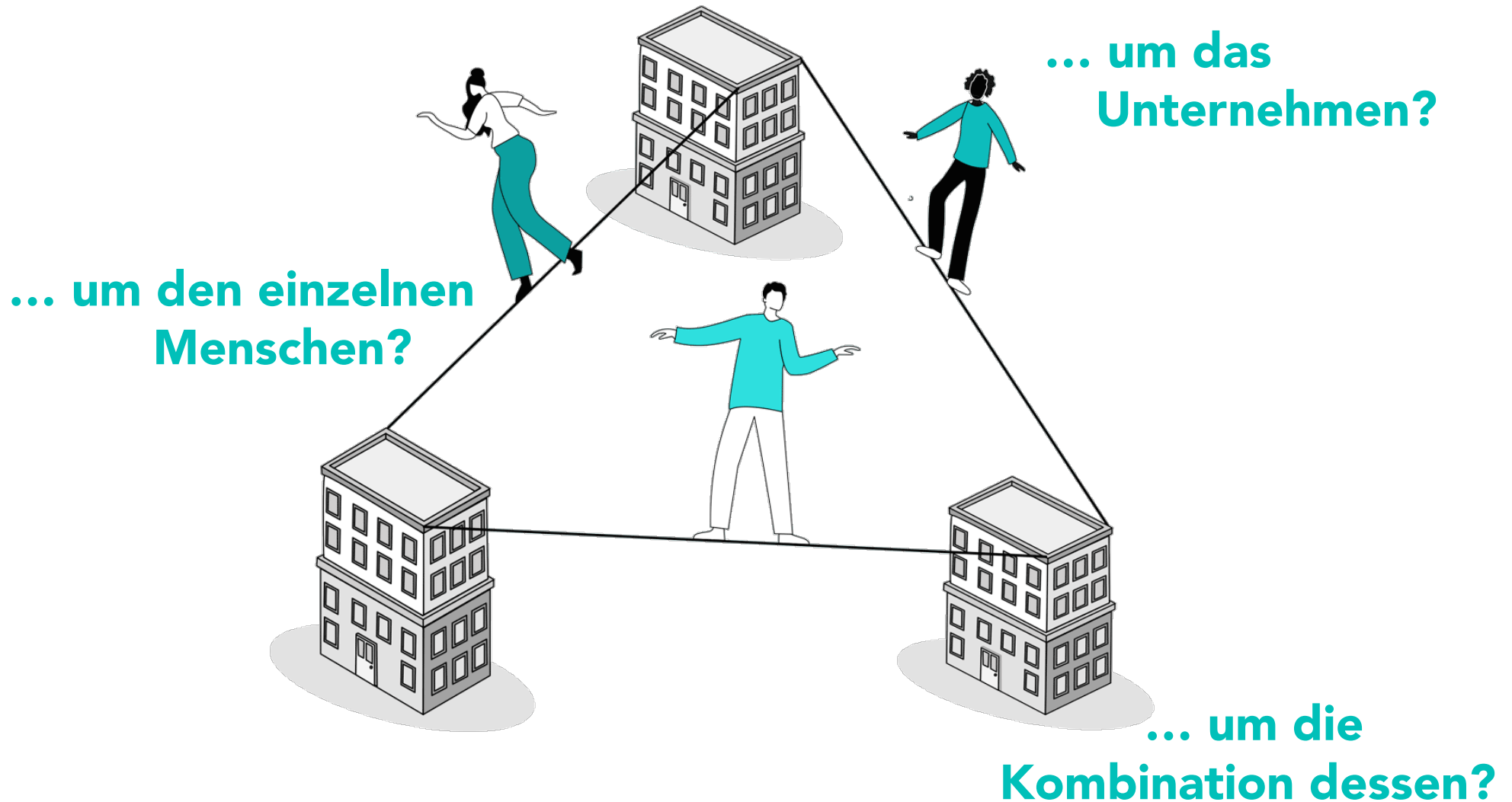
... und auch  
nicht gesünder

# Aber wir sind alle Teile des Systems

Und damit in permanenter  
Interaktion mit den Energien,  
Werten, Strukturen und  
Dynamiken der Systeme



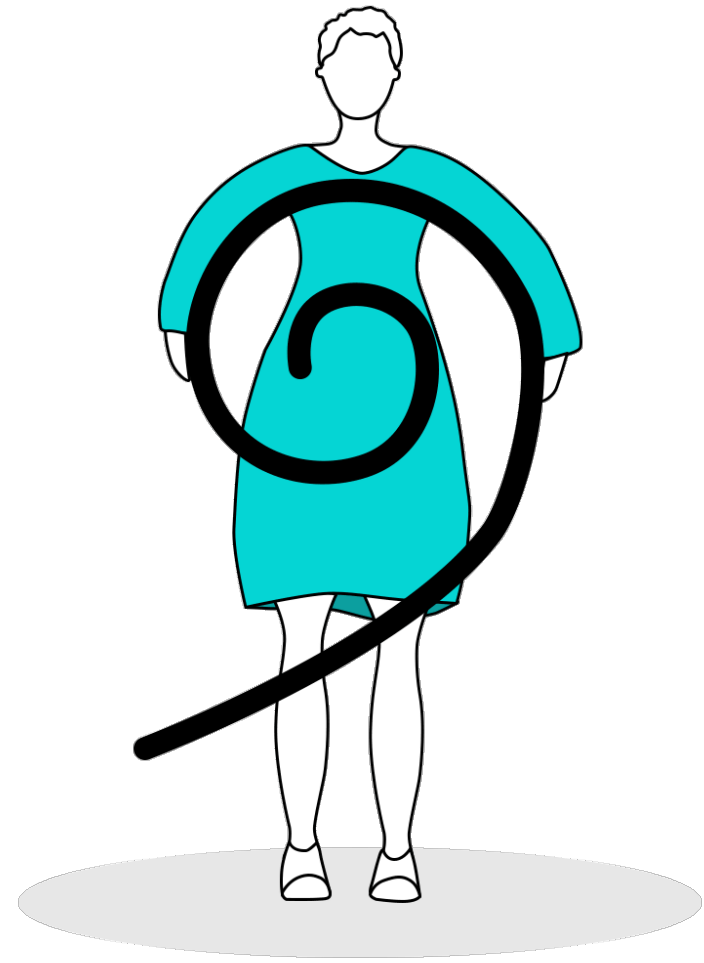
# Worum geht es wirklich?



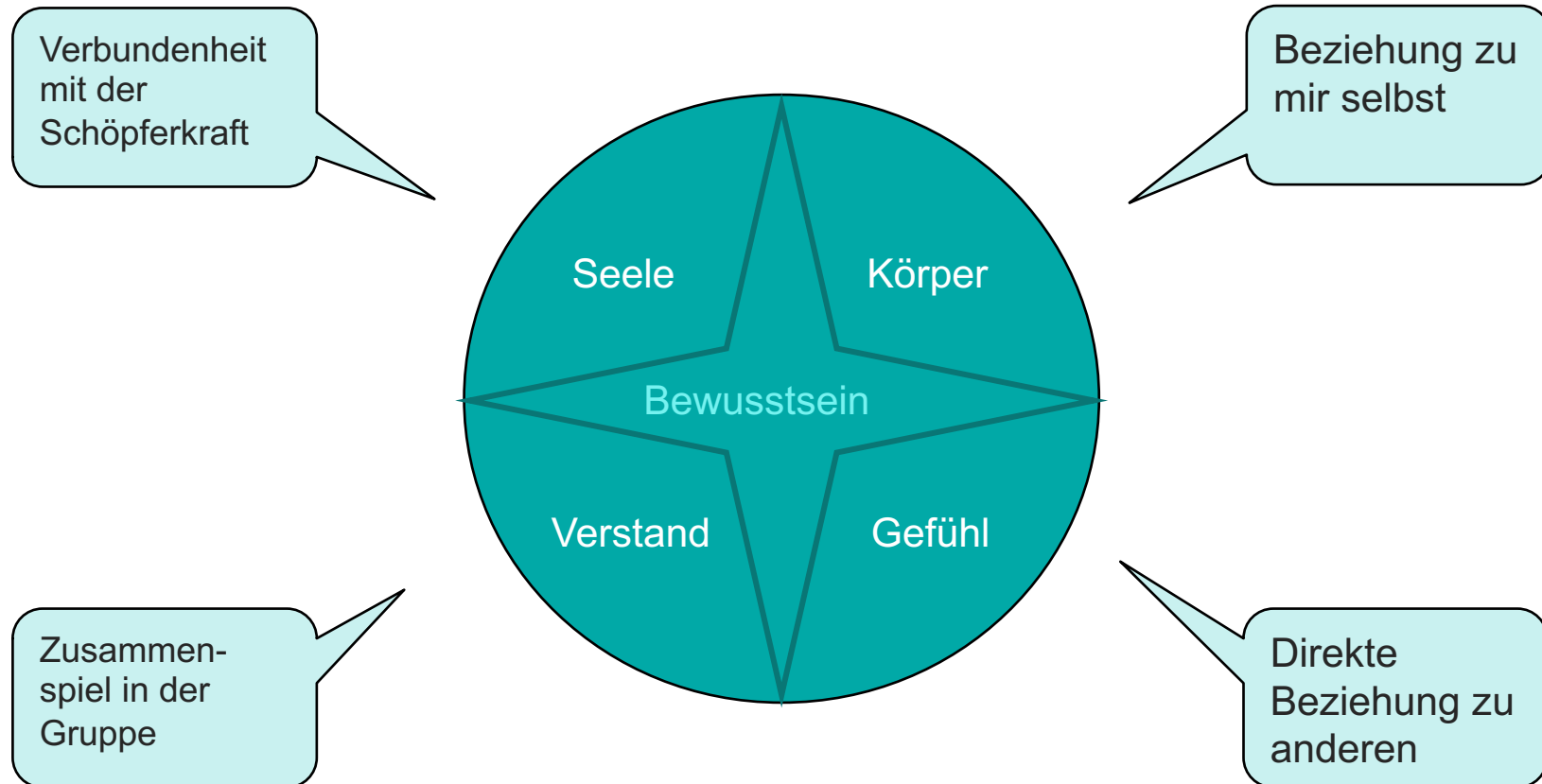


**Man kann einem  
Menschen nichts lehren.  
Man kann ihm nur helfen,  
es in sich selber zu  
finden.**

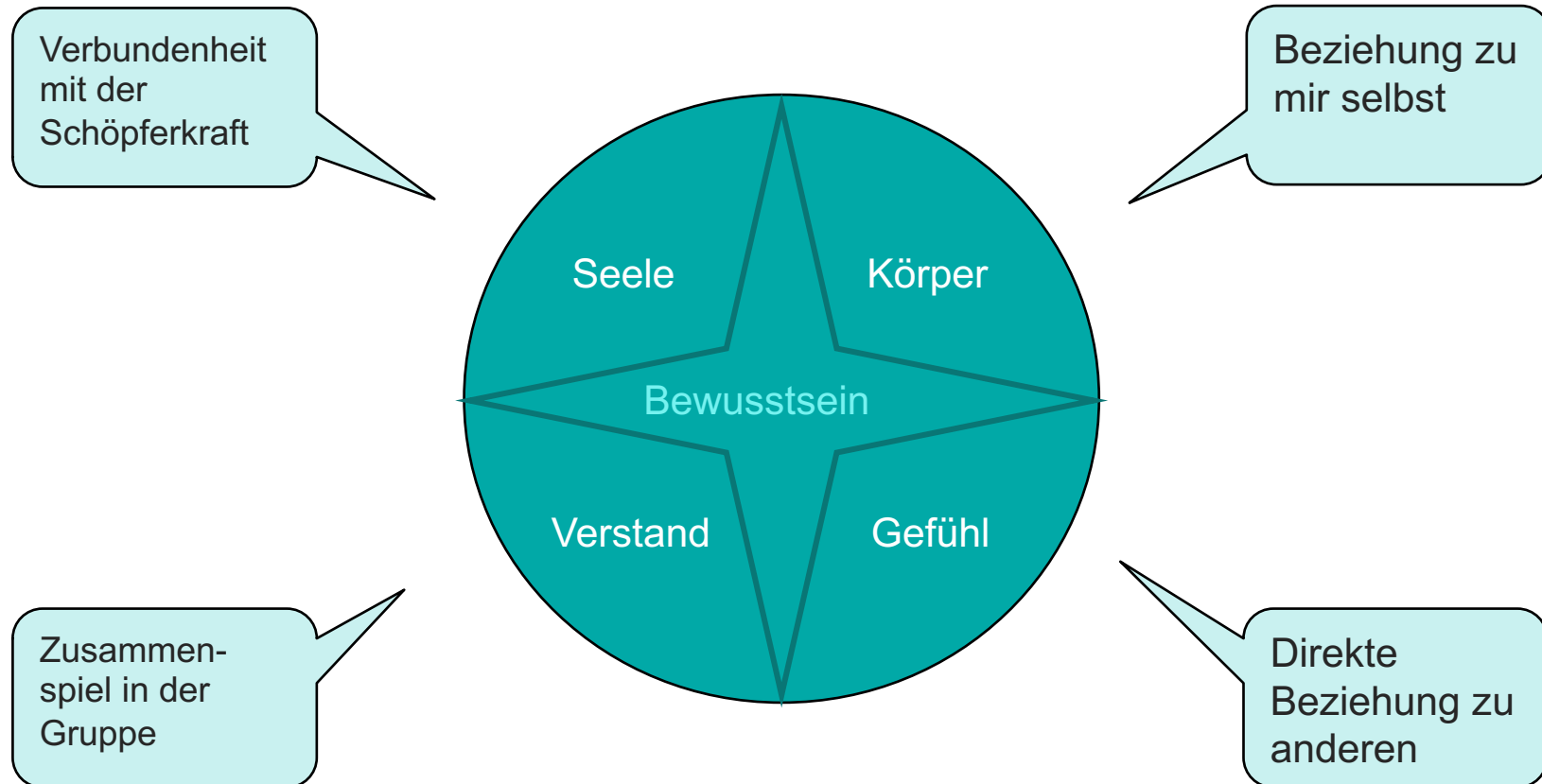
**Galileo Galilei**



# Im Netzwerk des Lebens



# Entwicklung in allen Lebensfeldern



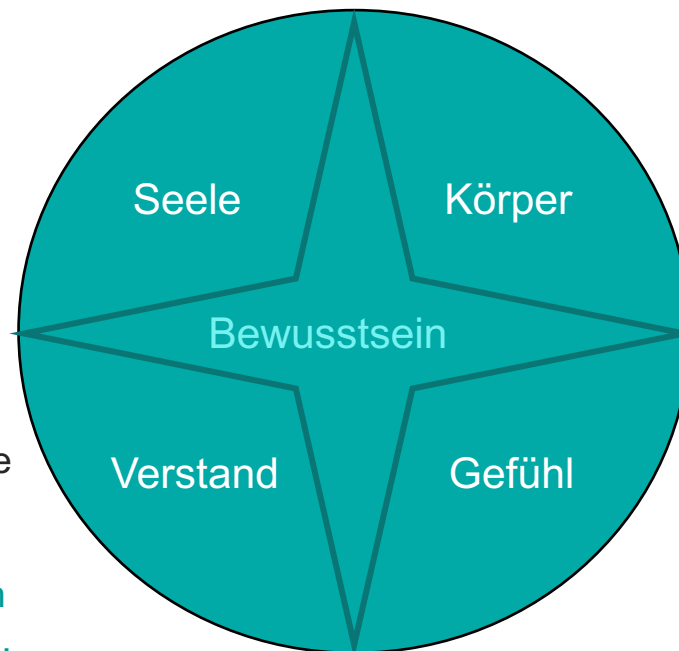
# Die 4 Felder im Unternehmenskontext

## Spirit und Unternehmenskultur

- Gelebte Werte
- Visionen
- Zuverlässigkeit
- Verantwortung
- Transparenz
- Identifikation

## Gesundheit und Life- Balance

- Persönliche Entwicklung jedes Mitarbeiters
- Leistungsfähigkeit
- Fitness
- Stressmanagement
- Burn-out-Prävention



## Kommunikation und Prozesse

- Strukturierte Informationsketten
- Bewusste Kommunikation
- Organisationsentwicklung, Personalentwicklung
- Qualitätsmanagement
- Wissensmanagement

## Beziehung und Führung

- Kundenzufriedenheit
- Interaktion zwischen Mitarbeitern, Führungskräften, Vorgesetzten,
- Arbeitsatmosphäre
- Teamspirit

# Das Gesundheitsmanagement im Kontext

Spirit und  
Unternehmens-  
kultur

Kommunikation  
Prozesse  
Qualität



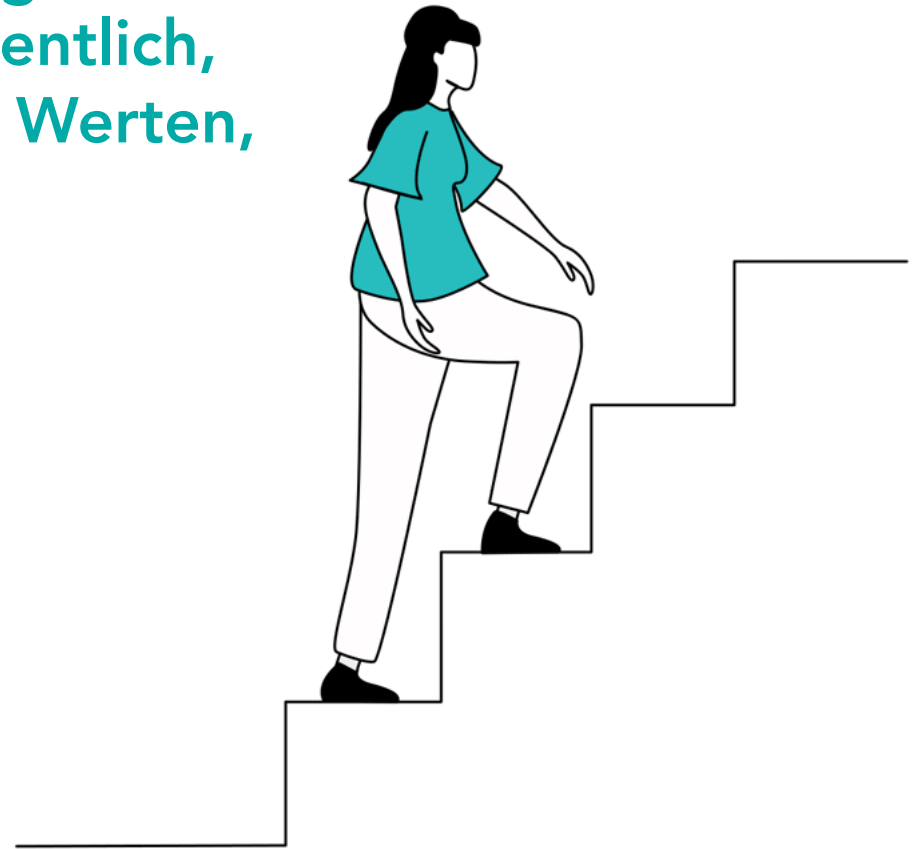
Gesundheits-  
management

Führungskultur



Wenn sich das Aussen immer schneller verändert, immer weniger trägt, dann wird der Weg nach innen wesentlich, der Weg zu unseren Wurzeln, Werten, zu unserem tiefsten Wesen.

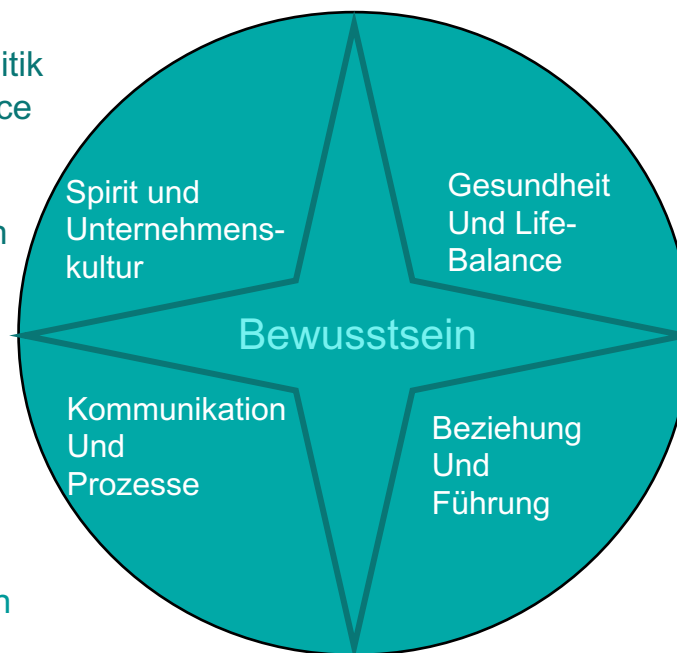
Dr. Friedrich Assländer



# Das Gesundheitsmanagement

- Klare Werte, die zuverlässig gelebt werden
- Faire Vergütung
- Transparente Informationspolitik
- Arbeitsgleitzeit und home-office
- CSR (Corporate Social Responsibility)
- Motivation durch Identifikation
- ....

- Realistische Zielsetzungen
- Klare Rollen- und Aufgabenverteilung
- Aufmerksame Kommunikation und Information
- Gezielte Life-Balance-Schulung
- ....



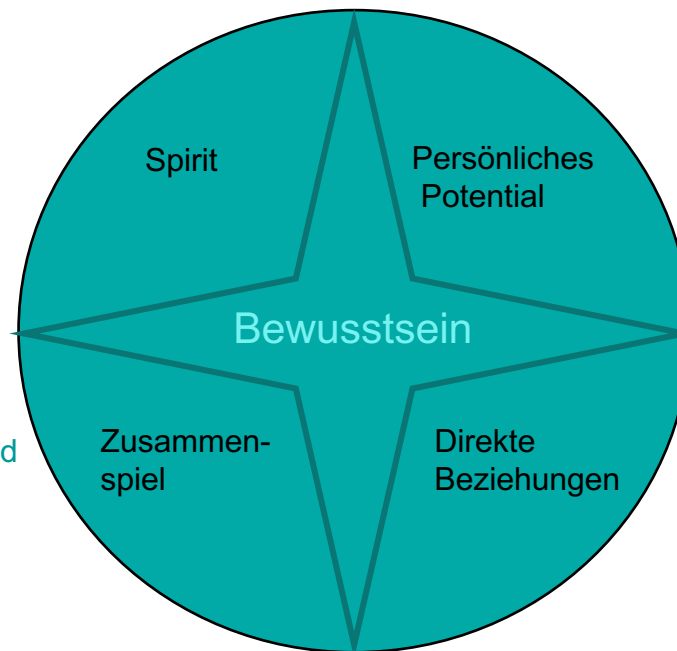
- Vorsorge und Check-Up
- Erkrankungen und Notfälle
- Fitness und Ernährung
- Ergonomie, Physiotherapie und Massage
- Drogenberatung (Sucht)
- Reise und Impfungen
- ...

- Führungskräfte training für soziale Kompetenz
- Teamschmiede zur Mobbingprophylaxe
- Direkte Konfliktklärungen
- Fehlerkultur
- Soziale Unterstützung
- Familienberatung
- ....

# Human-Balanced-Kompass für Teams

- Klarheit in den Werten
- Ziele und Visionen des Teams
- Gemeinsame Identifikation
- Leidenschaft
- Kraftvolle Ausrichtung
- Spielregeln
- Fairness und A
- Gelbe und rote Karten
- ....

- Klare Aufgabenverteilung unter Berücksichtigung von Stärken und Schwächen
- Gelungene Kommunikation
- Effiziente Interaktion
- Optimierung der Prozesse
- Bewusste Schnittstellen
- Strukturierte Informationsketten
- ....



- Realistische Stärken/ Schwächenanalyse jedes Teammitglieds
- Persönliche Ziele und Visionen
- Individuelle Belastungsfähigkeit
- Weiterbildungsbedarf
- Eigenmotivation und Selbstverantwortung
- Selbstführung
- Zeitmanagement
- ...

- Direkte Beziehungen zwischen Teamleiter und einzelnen Teammitgliedern
- Beziehungen innerhalb des Teams
- Austausch und Unterstützung
- Respekt und Vertrauen
- Schlummernde Konflikte
- Geben und Nehmen im Gleichgewicht
- Grenzen setzen – Grenzen wahren



## 4-Quadranten-Modell nach Ken Wilber

