

ABSTRACT

Research Background: With the developed positive holistic understanding of health in the second half of the last century, non-medical science perspectives brought social contexts and environs into the focus of fostering health what meant a theoretical shift away from individual health problems and risk factors towards systems and organizations. Consequently the predominant research paradigm altered towards changing and designing social systems and organizations. Seeing that most problems with change processes do not result from inappropriate intentions or weak action but through the neglect of the complex characters of the intervened systems the necessity is obvious to develop an interdisciplinary conceptual model, that by using a systemic approach with recognition of interdependency in non-linear, non-hierarchical order copes with this complexity, and puts together the different types and levels of systems, like material, somatic, mental and social. The 'Vienna organizational health impact and health promotion intervention model (VOHIM)' proposed by Dür, Pelikan & Waldherr is such a model that seems to be an adequate epistemological framework for change and adaptation processes in organizations. The research question to be investigated with this thesis is how organizational cultures can be developed towards health promoting cultures by applying the VOHIM. Moreover the VOHIM has to be operationalized and evaluated for its practical use.

Method: Elaborations on Luhmann's system theory and considerations about 'healthy organizations' and 'healthy organizational cultures' were utilized to theoretically argue the practicability of self-observation as methodological approach for health promotion interventions especially with regard to the epistemic affinity to the VOHIM.

Results: Self-Reflections were theoretically grounded as promising approach for cultural change processes in the context of the VOHIM.

Discussion: Together with the theoretical argumentation two project proposals give an idea about how to practically use the VOHIM for evaluation and implementation purposes. It is demonstrated that the model is a helpful guiding structure and the necessity to integrate culture as perspective in order to be sustainable.

Key Words: Vienna Organizational Health Impact and Intervention Model, VOHIM, Self-Observation, Health Promoting Organizations, Health Promoting Cultures

ZUSAMMENFASSUNG

Hintergrund: Mit der theoretischen Verlagerung weg von individuellen Gesundheitsproblemen und Risikofaktoren hin zur Entstehung von Gesundheit in Systemen und Organisationen wandte sich auch der gesundheitsorientierte zentrale Interventionsansatz von individualmedizinischen Konzepten ab und setzte den Fokus auf die Beeinflussung und Entwicklung von sozialen Systemen und Organisationen. Die meisten Probleme die bei Veränderungsprozessen in sozialen Systemen und Organisationen sichtbar werden, erklären sich durch die fehlende Anerkennung der Komplexität in den zu intervenierenden Systemen. Aufbauend auf der Notwendigkeit ein interdisziplinäres theoriegestütztes Model zu generieren, das die Interdependenzen nichtlinearer und nichthierarchischer Ordnung berücksichtigt, wurde von Dür, Pelikan und Waldherr (2010) das „Vienna Organizational Health Impact and Health Promotion Intervention Model“ entwickelt, das sich als adäquater epistemologischer Rahmen für Veränderungs- und Adaptionprozesse in Organisationen anbietet. Die Forschungsfrage die mit dieser Thesis bearbeitet wird, stellt die Frage wie Organisationskulturen zu gesundheitsförderlichen Organisationskulturen unter Verwendung des VOHIM entwickelt werden können, und wie sich das Model hinsichtlich seiner praktischen Nutzung operationalisieren und sich in seiner Nützlichkeit beurteilen lässt.

Methode: Über theoretische Ableitungen der Systemtheorie Luhmanns und eine theoretische Betrachtung von „gesunden Organisationen“ und „gesunden Organisationskulturen“ wird Selbstbeobachtung als gesundheitsfördernde Interventionsrichtung aufgrund seiner erkenntnistheoretischen Nähe zum Modell in den Kontext des VOHIM gebettet.

Ergebnis: Selbstbeobachtung wurde als vielversprechender methodischer Ansatz in Kultur-Veränderungsprozessen die sich auf das VOHIM stützen und zum Aufbau von gesundheitsförderlichen Organisationskulturen führen sollen theoretisch fundiert und logisch begründet.

Diskussion: Gemeinsam mit der theoretischen Argumentation geben zwei Projektvorschläge eine Idee darüber wie sich das VOHIM zu Implementierungs- und Evaluation-Zwecken verwenden lässt, und zeigen auf, dass es sich beim VOHIM um eine hilfreiche handlungs- und reflexionsleitende Struktur handelt, die erwarten lässt, das Kultur als Perspektive in Veränderungsprozessen integriert ist und die Nachhaltigkeit der Intervention sicherstellt.

Key Words: Vienna Organizational Health Impact and Intervention Model, VOHIM, Selbstbeobachtung, gesundheitsfördernde Organisationen, gesundheitsfördernde Kulturen