

Mitarbeitergesundheit für Unternehmensleistungskraft und nachhaltigen Erfolg durch

- Führung**
- Unternehmensorganisation**
- technische Maßnahmen.**

"Qualitätsmanagement und Gesundheit,,

Dieser Zusammenhang ist eng verbunden mit dem wirksamen praktischen Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO 9000ff und ist noch expliziter enthalten in Elementen des EFQM-Modells wie z.B. Führung, Strategie, Mitarbeiterentwicklung als Befähiger und Mitarbeiterzufriedenheit, gesellschaftsbezogene Ergebnisse und Geschäftsergebnisse bei den Ergebnissen.

Unternehmer und Unternehmensführungen sollten diesen Zusammenhang sehen, um sich ihr Leben sowie das der anderen mit der Organisation verbunden nicht unnötig schwer machen, und dadurch nicht die Betriebsleistung zu schmälern.

Also ist Qualitätsmanagement auch Gesundheitsmanagement, jede Führungskraft in ihrem Handeln auch Therapeut für alle möglichen aus dem Betriebsalltag erwachsende, insbesondere psychologische, Leiden.

**“Qualitätsmanagement
ist nichts anderes als
richtige Unternehmensführung!”**

Qualitätsmanagement praktizieren
in Übereinstimmung von Wort und Tat

- ➔ fördert die Gesundheit,**
- ➔ erhöht die Lebenserwartung,**
- ➔ schafft Lebensqualität,**
- ➔ macht letztlich glücklich!**

Qualitätsmanagement ist also auch Gesundheitsmanagement D.h. Gesundheit am Arbeitsplatz ist demnach Chefsache!

Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeiter lohnen sich immer, selbst wenn sich der Gewinn kurzfristig und vielleicht nie explizit monetär in den Bilanzen wiederfindet.

Dabei geht es hier nicht zuerst um Inhalt und Form konkreter Angebote und Maßnahmen gegen Stress, Existenzangst, Überbelastung, demographischen Wandel, richtige Ernährung, Körper- und Geistertüchtigung usw.

sondern

- um die Denk- und Handlungsweise der Unternehmensführung dazu,
- die angepasste innerbetriebliche Organisation, das Managementsystem,
- die Integration eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements darin,
- das besondere Element „Ressourcenplanung“ dabei,
- die daraus abgeleiteten präzisierten Strukturen und Prozesse,
- den Verbesserungsprozess und seine Wirksamkeitsüberwachung.

Menschen

→ sehnen sich nach

→ ja sogar nach

→ nach

→ wollen

Wohlbefinden,

Glücksmomenten,

Abwesenheit von Leid,

Qualen vermeiden.

Das ist doch der höchste Zweck unseres Denkens und Handelns!

Und da **Unternehmer, Betriebsführer,**

aber **auch alle anderen Führungskräfte**

und das Unternehmenspersonal als Ganzes,

auch Menschen sind, sollte man annehmen,

dass diese Ziele, dieses Streben auch den meisten von ihnen
eigen ist, im Unternehmen und zu Hause.

Daran sollten alle Führungskräfte denken:

- **Wer Kundenzufriedenheit will,
muss Qualität erzeugen.
Wer Qualität will,
muss Arbeitszufriedenheit erzeugen.**
- **Geborgenheit im Betrieb –
schafft Stammebelegschaft,
Identifikation mit dem Produkt –
so auch Qualität!**

Arbeitszufriedenheit und Geborgenheit sind Voraussetzungen für Mitarbeiter-Gesundheit.

unternehmensführungs-egoistische Ziele

Alle Anstriche zu den 3 Punkten sind umformulierte Forderungen aus DIN EN ISO 9001 „Qualitätsmanagementsysteme –Anforderungen“!

1. Wir wollen mehr verdienen!

- Firma läuft → gutes Kundenimage
- Aufträge werden systematisch und erfolgreich akquiriert
- Aufträge sind präzise kalkuliert
- Auftragsabarbeitung mit kaum zusätzlichen, nicht kalkulierte Kosten
- DL-Verhalten mit Kompetenz, Service, Outfit und Freundlichkeit ist entwickelt
- Analyseergebnisse und Bw-Kennzahlen zeigen den Stand und Verbesserungs- möglich- und -notwendigkeiten

2. Wir wollen weniger Arbeiten und keinen Stress!

- Prozesse und Zuständigkeiten ausreichend detailliert beschrieben
- Aufgaben delegiert und klar formuliert
- Abläufe exakt festgelegt
- Infos Top down ↔ Bottom up schnell und unverfälscht
- Alle wissen was zu tun ist und halten sich an Vorgaben und Abmachungen.

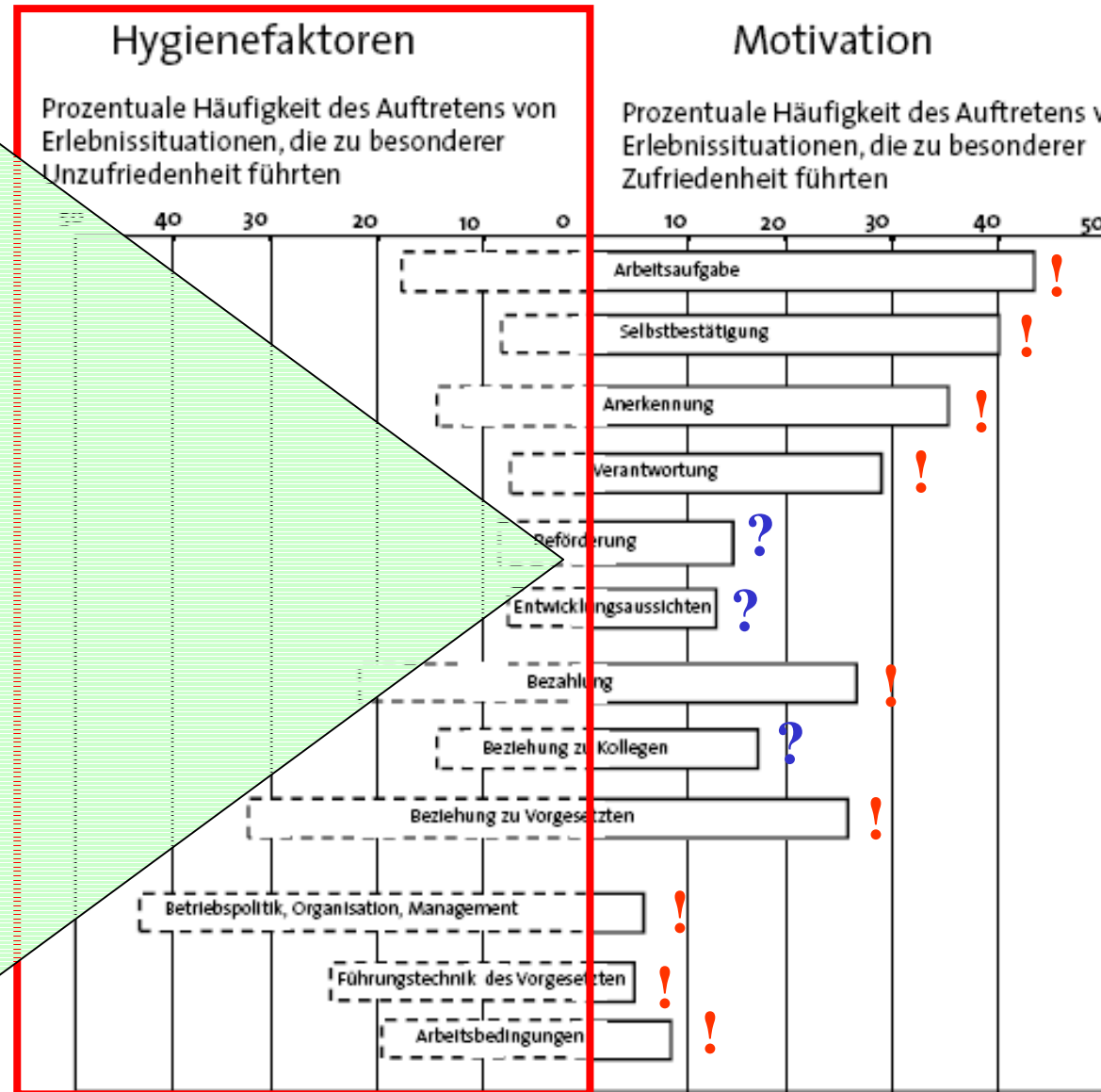
3. Wir wollen ruhiger schlafen!

- Betrieb und Abläufe organisiert und vermittelt
- Mitarbeiter geschult und speziell instruiert
- Arbeitsweise: Fleißig, umsichtig, kooperativ
- Technik in Schuss und funktioniert zuverlässig
- Vorbereitung der Auftragsrealisierung erfordert kaum Rückfragen

Wie Unternehmensführung und Mitarbeiter-Gesundheit zusammenhängen

(Erlebnissituationen nach Herzberg)

**Macht
krank,
lethargisch
und ggf.
aggressiv,
mindert
Leistungs-
Fähigkeit
und
-willen !**



Schwerpunkte für Reproduktions- und Gesundheitsorientierung für Leistungsoptimierung in DIN EN ISO 9000ff



DIN EN ISO 9000:2005-12, 0.2 Grundsätze des Qualitätsmanagements

b) Führung

Führungskräfte schaffen die Übereinstimmung von Zweck und Ausführung der Organisation. Sie sollten **das interne Umfeld** schaffen und erhalten, **in dem sich Personen voll und ganz für die Erreichung der Ziele der Organisation einsetzen können.**

c) Einbeziehung von Personen

Auf allen Ebenen machen Personen das Wesen einer Organisation aus, und **ihre vollständige Einbeziehung ermöglicht, ihre Fähigkeiten zum Nutzen der Organisation einzusetzen.**

DIN EN ISO 9004:2009-12, 4.2. Nachhaltiger Erfolg

Das Umfeld der Organisation ändert sich fortlaufend und ist ungewiss. Um nachhaltigen Erfolg zu erzielen, sollte die oberste Leitung

...

- **alle relevanten interessierten Parteien (das sind auch die Mitarbeiter) ermitteln, deren jeweilige möglichen Einflüsse auf die Leistungsfähigkeit bewerten, wie auch ermitteln wie deren Erfordernisse und Erwartungen auf ausgewogene Weise erfüllt werden**

...

- sicherstellen, dass die Mitarbeiter der Organisation die Möglichkeit haben zu lernen und zwar sowohl zu ihrem eigenen Nutzen als auch zur Bewahrung der Vitalität der Organisation

...

DIN EN ISO 9004:2009-12, 6.3.1 Mitarbeiterführung

Die Mitarbeiter stellen für jede Organisation eine entscheidende Ressource dar, und ihre umfassende Einbindung verbessert ihre Fähigkeit, Wert für die interessierende Parteien zu schaffen. Die oberste Leitung sollte durch ihre Führung eine gemeinsame Vision, gemeinsame Werte sowie ein internes Umfeld schaffen und aufrechterhalten, in dem die Mitarbeiter in die Erreichung der Ziele der Organisation in vollem Umfang einbezogen werden.

DIN EN ISO 9004:2009-12, 6.6 Arbeitsumgebung

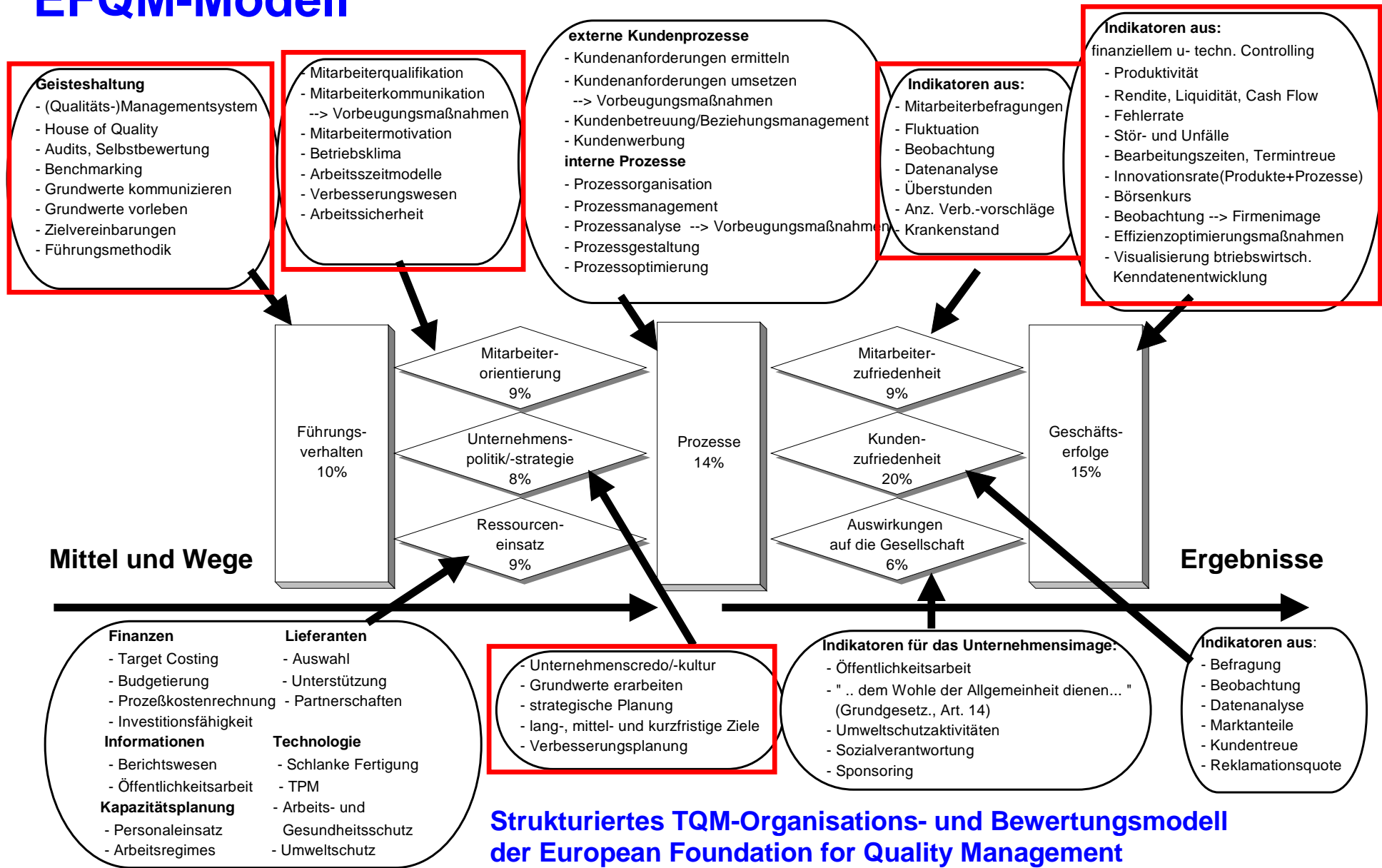
Die Organisation sollte eine geeignete Arbeitsumgebung bereitstellen und lenken, um den nachhaltigen Erfolg der Organisation und die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Produkte zu erreichen und aufrechtzuerhalten. Als eine Kombination aus menschlichen und physikalischen Faktoren sollten für eine geeignete Arbeitsumgebung folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- kreative Methoden und Möglichkeiten für eine intensivere Einbindung, um das Potenzial der Mitarbeiter in der Organisation zu erschließen,
- Sicherheitsregeln und -anleitung und der Gebrauch von Schutzausrüstungen,
- Ergonomie,
- psychologische Faktoren, einschließlich Arbeitsbelastung und Stress,
- Lage des Arbeitsplatzes,
- Einrichtungen für die Mitarbeiter der Organisation,
- Effizienzmaximierung und Abfallminimierung,
- Wärme, Luftfeuchte, Licht, Belüftung und
- Hygiene, Sauberkeit, Lärm, Vibrationen und Verschmutzung.

Die Arbeitsumgebung sollte Produktivität, Kreativität und Gesundheit der Personen fördern, die in den Betriebsstätten der Organisation arbeiten oder sich zu Besuchszwecken dort aufhalten (z. B. Kunden, Lieferanten und Partner). Gleichzeitig sollte die Organisation sicherstellen, dass ihre Arbeitsumgebung alle geltenden gesetzlichen und behördlichen Anforderungen erfüllt und einschlägige Normen berücksichtigt (z. B. diejenigen zu Umweltschutz und Arbeitssicherheit).

Der Unterschied zu DIN EN ISO 9001:2008-12 ist, dass hier bei Arbeitsumgebung der Mensch mit gemeint ist und nicht nur die Bedingungen zur Einhaltung der Konformität des Produktes mit den Kundenforderungen!

EFQM-Modell



Strukturiertes TQM-Organisations- und Bewertungsmodell der European Foundation for Quality Management



Umfrage: Mehrheit der Deutschen arbeitet auch im Krankheitsfall

Bertelsmann Stiftung: Fehlzeiten reichen zur Beurteilung der Mitarbeitergesundheit nicht aus



Insgesamt 71 Prozent der Deutschen sind in den vergangenen zwölf Monaten mindestens einmal zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben. 46 Prozent geben an, dies sogar zweimal oder öfter getan zu haben. Das zeigt die aktuelle Bevölkerungsbefragung des Gesundheitsmonitors der Bertelsmann Stiftung. Gegen den Rat ihres Arztes der Arbeit nachgegangen sind demnach im vergangenen Jahr 30 Prozent der Bevölkerung mindestens einmal, etwa die Hälfte davon sogar mehrmals. Zur Genesung bis zum Wochenende durchgehalten haben 24 Prozent der Erwerbstätigen einmal und 44 Prozent zweimal oder öfter.

Als Beweggründe für das Arbeiten trotz gesundheitlicher Beschwerden werden vor allem Pflichtgefühl (53 Prozent) und Rücksicht auf Kolleginnen und Kollegen (46 Prozent) genannt. Jeweils rund ein Viertel der Deutschen äußert, dass die Angst vor beruflichen Nachteilen oder Arbeitsplatzverlust sie dazu bewegen hat, auch krank zur Arbeit zu gehen. Bei 13 Prozent der Befragten führt der Vorgesetzte regelmäßig ein Rückkehrgespräch mit dem Mitarbeiter, sobald er nach einer Krankschreibung wieder zur Arbeit erscheint.

Soweit es die Befragten übersehen können, kam es bei Kollegen, die in den letzten zwölf Monaten häufiger oder länger krank geschrieben waren, nur in Einzelfällen zu beruflichen Nachteilen, Abmahnungen oder Ähnlichem. Etwa ein Viertel der Befragten berichtet mit Blick auf häufig krankheitsbedingt fehlende Mitarbeiter von Hilfe und Unterstützung durch Kollegen sowie Rücksicht und Verständnis bei Vorgesetzten; bei rund einem Drittel der Befragten ist dies jedoch nie der Fall.

"Die Zahlen weisen darauf hin, dass die Fehlzeiten als alleinige Kennzahl für den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer nicht mehr ausreichen", sagt Andreas Heyer, Projektmanager im Kompetenzzentrum Unternehmenskultur/Führung der Bertelsmann Stiftung. "Vielmehr muss die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der anwesenden Belegschaft in den Betrieben stärker beachtet werden. Denn Mitarbeiter, die sich trotz Krankheit zur Arbeit schleppen, sind durch Produktivitätseinbußen und Ansteckungsgefahr für Kollegen langfristig auch nicht im Interesse der Unternehmen", so Heyer.

In den vergangenen zehn Jahren ist der Krankenstand der Arbeitnehmer in Deutschland stetig gesunken auf nur noch 3,29 Prozent im Jahr 2006 (7,2 Tage pro Jahr). Dies ist das geringste Niveau seit der Wiedervereinigung. Heyer betont: "Eine partnerschaftliche Unternehmenskultur, die Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse einbezieht, trägt entscheidend dazu bei, die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten. Auch Faktoren wie Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Führungsverhalten beeinflussen, ob der Arbeitsplatz eine Belastung oder eine Ressource für die Gesundheit der Belegschaft darstellt." Der Gesundheitsmonitor der Bertelsmann Stiftung befragt repräsentativ zweimal jährlich die Bevölkerung zu aktuellen Themen des deutschen Gesundheitswesens. Für die dargestellten Ergebnisse wurden im März und April 2007 insgesamt 1.689 Personen befragt.

Initiative Gesundheit & Arbeit

www.iga-info.de/index.php?d=88

Initiative Neue Qualität der Arbeit

www.inqa.de/inqa/navigation/inqa.html

Allgemeine Ortskrankenkasse Brandenburg

www.aok-business.de/service/pragmagus/index.php?bl=4

Berliner Initiative Gesunde Arbeit

www.berlin.de/biga

CSR Germany – deutsche Unternehmen tragen gesellschaftliche Verantwortung

http://www.csrgermany.de/www/CSRcms.nsf/ID/home_de