

»15 Leitlinien« für nachhaltige Arbeitsqualität in der Wissensökonomie

PRÄWIN

Prävention in
Unternehmen der
Wissensökonomie

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels stehen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen vor der Herausforderung, kreative und innovative Köpfe an sich zu binden. Eine nachhaltige Arbeitsqualität macht Unternehmen attraktiv für Mitarbeitende (Beschäftigte wie freie Mitarbeiter/innen) und ermöglicht diesen Leistungsträgern, langfristig kreativ und innovativ zu arbeiten. Sie hilft Unternehmen der Wissensökonomie ihre Innovationsfähigkeit zu erhalten. Nachhaltige Arbeitsqualität beruht auf gesundheits- und entwicklungsförderlichen Arbeitsprozessen, die Mitarbeitende darin unterstützen, gute Arbeitsergebnisse zu erzielen. Sie fördert vorteilhafte und effektive Arbeitsbedingungen auch bei sich dynamisch verändernden Wettbewerbs- und Arbeitsanforderungen.

Für nachhaltige Arbeitsqualität gibt es keine Patentlösung. Vielmehr sind Unternehmen gefordert, für sich gangbare und bedarfsgerechte Wege zu entwickeln. Anregungen hierfür bieten die folgenden ‚15 Leitlinien‘ nachhaltiger Arbeitsqualität. Sie beziehen sich auf vier zentrale Handlungsfelder in Unternehmen:

- Arbeitsorganisation
- Kommunikation
- Führung
- Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung

Arbeitsorganisation

1. Arbeitsbezogene Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten sind klar geregelt und für Mitarbeitende transparent.
2. Freiräume für kreatives und innovatives Arbeiten werden gezielt unterstützt.
3. Es wird eine systematische Zeit- und Kapazitätsplanung von Projekten durchgeführt. Mitarbeitende werden frühzeitig in diese einbezogen.
4. Beschäftigte werden an betrieblichen Veränderungsprozessen beteiligt. Es bestehen klare Regeln und Zuständigkeiten für die Umsetzung von Veränderungsideen der Beschäftigten.
5. Kernarbeitszeiten, die Dokumentation und der Ausgleich von Überstunden sind klar geregelt und für Beschäftigte transparent.

Gefördert durch:



Kommunikation

6. Alle Beschäftigten werden regelmäßig über aktuelle Unternehmensentwicklungen und -ziele informiert.
7. Regelmäßig werden Feedbackgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden durchgeführt.
8. Für Mitarbeitende und Führungskräfte bestehen geregelte Möglichkeiten, Belastungen anzusprechen und Ideen zur Stärkung ihrer gesundheitlichen Ressourcen umzusetzen.

Führung

9. Gesundheitsförderung ist Führungsaufgabe. Führungskräfte wirken als Vorbilder für gesundheitsförderliches und effektives Arbeiten.
10. Führungskräfte schaffen förderliche Rahmenbedingungen für nachhaltige Arbeitsqualität.
11. Führungskräfte erhalten systematische Möglichkeiten, ihre Führungskompetenzen zu entwickeln und ihre Führungsrollen zu reflektieren.

Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung

12. Beschäftigte erhalten Entwicklungsperspektiven, die ihre Lebensphasen berücksichtigen.
13. Berufsbezogene Qualifizierungswünsche von Beschäftigten werden regelmäßig mit Führungskräften erörtert. Sie werden gezielt weitergebildet.
14. Mitarbeitende werden entsprechend ihrer Qualifikationen und Kompetenzen eingesetzt.
15. Die Gesundheitskompetenz von Mitarbeitenden und Führungskräften wird gezielt gefördert.

Gefördert durch:

