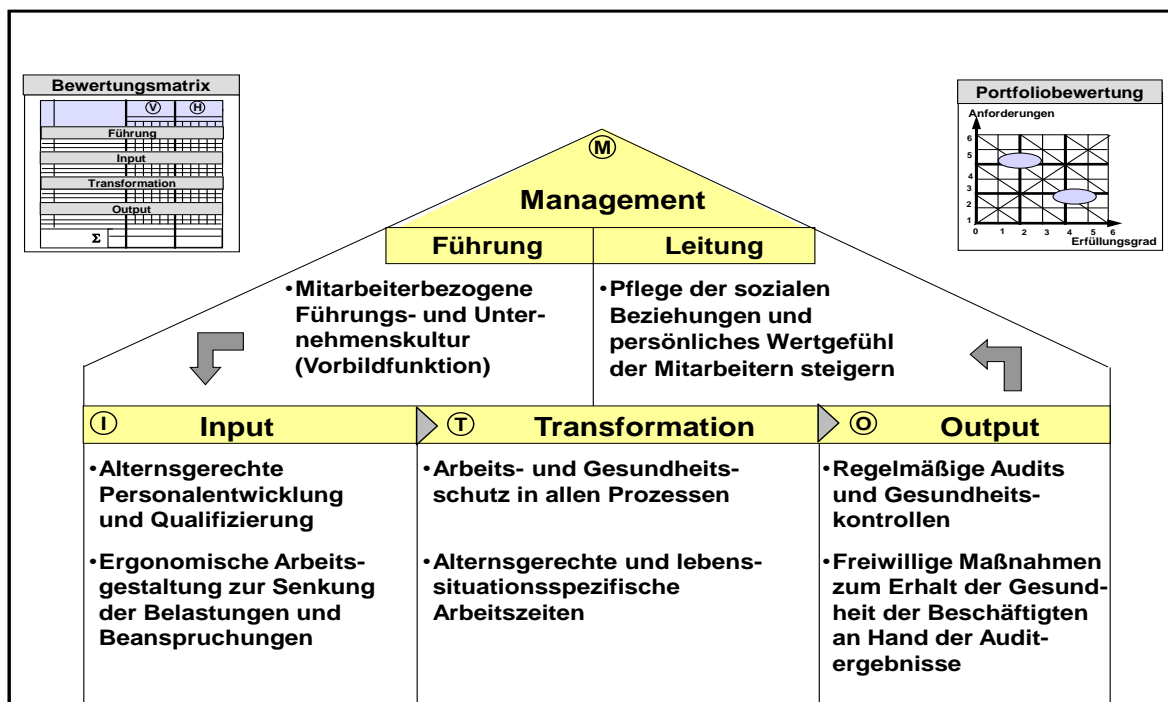


# MITO-gestützte systematische Gesundheitsmanagement-Implementierung

Ein weiteres wichtiges Führungsinstrument ist das Gesundheitsmanagementsystem. Die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens hängt wesentlich von leistungsfähigen und leistungsbereiten Mitarbeitern ab. Auch unter dem demografischen Aspekt ist dafür Sorge zu tragen, dass die Beschäftigten ein Arbeitsleben lang gesund und leistungsfähig bleiben. Hiermit ist die psychische mentale Leistungsfähigkeit genauso gemeint, wie die physische Leistungsfähigkeit. Hinzu kommt aber auch die Qualifizierung der Beschäftigten gerade im Hinblick auf die geänderten Produktionsverhältnisse und die Prozessdigitalisierung im Industrie 4.0-Konzept. Die neuen Informationstechnologien Cloud Computing, Enterprise Mobility, Industrie 4.0, Social Business verändern auch gravierend die Anforderungen an den globalen Wettbewerb. Deshalb muss sich das Management verstärkt darüber Gedanken machen, wie es die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhält und fördert. Hierbei muss ein ganzheitlicher methodischer Gestaltungsansatz vorliegen, der die vielen möglichen Ansatzpunkte zu einem Gesamtoptimum verknüpft. Mit Unterstützung des MITO-Modells lässt sich dieser ganzheitliche Ansatz in Form eines gesundheitspezifischen Regelkreismodells innerhalb der fünf MITO-Modellsegmente „Führung, Input, Transformation, Output, Leitung“ abbilden. In Abbildung 1 sind die Ansatzpunkte zum Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung innerhalb der Segmente genannt.



**Abbildung 1: Ansatzpunkte zum Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit in Rahmen der betrieblichen Gestaltungsförderung**

Im MITO-Führungssegment geht es um die Vorgabe einer mitarbeiterbezogenen Führungs- und Unternehmenskultur, in dem sich die Mitarbeiter wohlfühlen, weil sie nicht als Produktionsfaktor, sondern als Mensch ernstgenommen werden. Dies funktioniert aber nur in prozessorientierten Organisationsstrukturen, funktionsorientierte hierarchisch strukturierte Strukturen verhindern, dass die Mitarbeiter partizipativ eingebunden werden. Eine Vertrauenskultur kann sich dabei aufgrund der vielen Schnittstellen und der hohen Arbeitsteiligkeit nicht bilden.

Im MITO-Inputsegment, d. h. bei der Schaffung der Infrastrukturen, geht es um eine altersgerechte Personalentwicklung und Qualifizierung, um damit die Innovationsstärke, Produktivität und Kundenorientierung zu sichern. Dies ergänzt um eine ergonomische Arbeitsgestaltung zur Senkung

der Belastungen und Beanspruchungen in den Arbeitsprozessen. Im Transformationssegment geht es um die Anwendung der Vorschriften und Regeln, die sich aus den Arbeits- und Gesundheitsvorschriften und den Normen und Regelwerken, z. B. der OHS 18000 ergeben. Wichtig sind auch altersgerechte und situationsspezifische Arbeitszeiten, die die persönliche Worklife-Balance unterstützen. Im Outputsegment müssen regelmäßige Audits und Gesundheitskontrollen stattfinden, um Schwachstellen bei der Gesundheitsförderung zu erkennen.

Aus den Ergebnissen dieser Audits und Kontrollen ergeben sich eine ganze Anzahl von Ansatzpunkten, aber insbesondere auch freiwillige Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten, beispielsweise gesunde Kantine Ernährung oder das Coaching des Einzelnen in Bezug auf ein gesundheitsförderndes Verhalten. In der Rückkoppelung der Ergebnisse, d. h. der operativen Prozessdurchführung an das MITO-Managementsegment „Leitung“, steht noch einmal die Pflege der sozialen Beziehungen im Mittelpunkt, um das persönliche Wertgefühl der Mitarbeiter zu steigern und das Solidaritätsgefühl zwischen Management und Mitarbeitern zu fördern. Es sind also hier wieder die Manager gefragt, diese betriebliche Gesundheitsförderung auch in diesem Regelkreismodell konsequent umzusetzen. Zur Unterstützung dieser Aufgaben gibt es einen Methoden-Tool-Ansatz, der in einer ganzen Anzahl von Führungsinstrumenten den Beteiligten aufgrund der elementaren Methodenbereitstellung eine wesentliche Unterstützung bietet, um damit eine Vielzahl von gesundheitsfördernden Aufgabenstellungen durchzuführen. Hierbei handelt es sich beispielsweise um Belastungs-, Beanspruchungs-, Kompetenz-, Qualifizierungs-, Fehleranalysen, Audit-, aber auch Wertekulturanalysen und Strategieableitungen, die mit hoher Methodenkompetenz durchgeführt werden müssen.

Bei den im MITO-Modell in Abbildung 1 genannten Ansatzpunkten der betrieblichen Gesundheitsförderung besteht die Herausforderung an das Management darin, eine ganze Anzahl unterschiedlicher Handlungsfelder miteinander optimal zu vernetzen. Hierunter sind einmal im Kern die oben beschriebenen Gesundheitsförderungsmaßnahmen zu verstehen. Dies aber in Verbindung mit Arbeitsplatzgestaltung, Ergonomie, Arbeitsplatzorganisation und Arbeitszeitgestaltung, Personalentwicklung, altersgerechter Qualifizierung und Weiterbildung oder betriebliches Eingliederungsmanagement. Für das Lösen der Aufgaben und Problemstellungen innerhalb dieser Handlungsfelder muss der klassische Problemlösungszyklus mit Analyse, Diagnose, Therapie und Evaluierung methodisch Anwendung finden. Hier bietet sich der Einsatz des MITO-Methoden-Tools an, das eine ganze Anzahl elementarer Methoden für diesen Problemlösungszyklus innerhalb der o. g. Handlungsfelder die digitalisierten Methoden bereitstellt, aber auch eine große Anzahl Portfoliomatrizen und Checklisten, die es den Anwendern ermöglichen, zielführend die gesundheitsbezogenen Analysen durchzuführen, um die richtigen Maßnahmen abzuleiten.

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.pbaka.de](http://www.pbaka.de)

PROF. BINNER AKADEMIE GmbH

Berliner Str. 29, 30966 Hemmingen,

Telefon (0511) 84 86 48-12, Telefax (0511) 84 86 48-19,

eMail: [info@pbaka.de](mailto:info@pbaka.de), Internet: [www.prof-binner-akademie.de](http://www.prof-binner-akademie.de)