

<p>Die Abgrenzung zwischen Vorstand und Geschäftsführung mit Kompetenzen, Befugnissen und Verantwortungen ist nicht eindeutig geklärt.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Eindeutige Kompetenzklärung durch Anstellungsvertrag, Geschäftsführungsrichtlinien, Stellen- und Kompetenzbeschreibung o. ä.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>
<p>Die formale Zuständigkeitsdelegation zwischen Vorstand und Geschäftsführung wird nicht eingehalten.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Bei Eingriffen des Vorstandes in die Zuständigkeiten der Geschäftsführung aktive Problematisierung und Klärung.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>

<p>Die Geschäftsführung nimmt ihre Verantwortung für den QM-Prozess nicht wahr, sondern „lässt den Qualitätsbeauftragten machen“.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>QM ist ein Top-Down-Ansatz und muss von oben nach unten vorgelebt werden. Ohne aktive und engagierte Beteiligung der Geschäftsführung kann QM nicht glaubhaft praktiziert werden. Letztlich dient QM der Beherrschung aller qualitätsrelevanten Prozesse im Unternehmen und liegt somit im direkten Interesse der Unternehmensleitung.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>
<p>QM wird – auch von der Geschäftsführung – als zusätzlicher Aufwand und nicht als originärer Teil jedes fachlichen und wirtschaftlichen Handelns verstanden und im Unternehmen auch so transportiert.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Durch Diskussion und Schulung die Bedeutung von QM in allen Arbeitsbereichen bewusst machen – sich selbst und allen Mitarbeiter/innen. QM ist (und war schon immer) Teil der professionellen Arbeit.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>

<p>Die Verantwortungen im Unternehmen sind nicht eindeutig geregelt.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Eindeutige Regelungen über Stellenbeschreibungen, Organigramme, Verantwortungs- oder Delegationsmatrices etc. schaffen.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>
<p>Die Verantwortlichkeitsregelungen werden nicht eingehalten.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Als Leitungskraft selber aktives Einhalten der Regelungen vorleben. Ständiges Umgehen der Regelungen durch Mitarbeiter/innen nicht zulassen. Ursachen dafür hinterfragen und Regelungen ggf. anpassen.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>

<p>Die betrieblichen Kommunikationsstrukturen sind nicht hinreichend beschrieben.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Ein Verfahren zur internen Kommunikation entwickeln und verbindlich einführen; Kommunikationsmatrices nutzen.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>
<p>Die Geschäftsführung steht nicht in geregelter Kommunikation mit allen Mitarbeiter/innen der nächsten Delegationsstufe.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Einen regelmäßige Besprechungskultur aufbauen, die neben Einzelgesprächen auch gemeinsame Besprechungen der Geschäftsführung mit allen direkt nachgeordneten Mitarbeiter/innen (Leitungsrunde) etabliert.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>
<p>Die Geschäftsführung sichert nicht die interne Kommunikation auf Dienstleistungs- und Einrichtungsebene.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Die Einhaltung der über die internen Kommunikationsmatrices beschriebenen Besprechungen etc. kontrollieren und sicherstellen. Führungskräfte entsprechend schulen.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>
<p>Die beschriebenen Kommunikationswege werden nicht eingehalten oder informell ausgehebelt.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Die Einhaltung der über Matrices etc. vorgegebenen internen Kommunikation sicherstellen. Ggf. überprüfen, ob die bestehenden Regelungen den tatsächlichen Bedarf abbilden. Schädliche informelle Kommunikation unterbinden. Mitarbeiter/innen schulen.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>
<p>Messbare Zielvorgaben fehlen.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Als Geschäftsführung Qualitätsziele konsequent definieren. Die Führungskräfte zur Zieldefinition anhalten. Führungskräfte (und ggf. auch Mitarbeiter/innen) schulen.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>
<p>Die Zielerreichung wird nicht überprüft.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Instrumente zur Überwachung (und Bewertung) der Zielerreichung entwickeln und verbindlich einsetzen. Verdeutlichung des DPCA-Regelkreises.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>

<p>Es werden zwar Daten über den Zustand des QM-Systems (des Unternehmens) erhoben, aber nicht analysiert.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Die Analyse der Daten über das Unternehmen ist Grundlage für die Unternehmenssteuerung und den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung. Entsprechende Instrumente entwickeln und einsetzen.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>
<p>Die erhobenen Daten werden zwar analysiert, aber es werden keine konkreten Maßnahmen daraus abgeleitet.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Die erhobenen Daten regelmäßig mit den Führungskräften reflektieren. Aus den Daten Maßnahmen zur Verbesserung ableiten und die Ausführung der Maßnahmen verbindlich regeln (wer macht was mit wem bis wann).</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>
<p>Es werden zwar in Besprechungen Maßnahmen abgeleitet, Verantwortlichkeiten benannt und Termine gesetzt. Alles wird protokolliert – aber dann vergessen. Eine Kontrolle der Maßnahmedurchführung erfolgt nicht.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Die Durchführung von Maßnahmen überwachen, z. B. durch Fortschreibung in den jeweiligen Gremiensitzungen bis zur Erledigung oder durch Führung einer eigenen Maßnahmenliste.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>
<p>Maßnahmen werden zwar (kontrolliert) durchgeführt, aber die Wirksamkeit der Maßnahme wird nicht geprüft.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Die Wirksamkeitsprüfung bereits bei der Maßnahmendefinition verankern. Schulung von Führungskräften und betroffenen Mitarbeiter/innen. Bewusstmachung des PDCA-Kreislaufes.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>
<p>Informelle Unternehmensstrukturen werden stillschweigend toleriert (weil es schon immer so war).</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Bestehende informelle Strukturen aufdecken. Den ggf. bestehenden tatsächlichen Bedarf analysieren und – wenn erforderlich – informelle Strukturen formalisieren. Schädliche informelle Strukturen unterbinden.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>
<p>Die Leitung lässt heimliche Herrscher, Widerständler und „Aussitzer“ gewähren, anstatt aktiv gegen dieses Verhalten vorzugehen.</p> <p>Dieses Problem betrifft mich zu <input type="text"/> %</p>	<p>Auf den QM-Prozess aktiv oder passiv hemmende Mitarbeiter/innen sofort reagieren. Mitarbeitergespräche, Schulungen etc. einsetzen. Ggf. anhaltendes schädliches Verhalten sanktionieren.</p> <p>Dieses Problem habe ich gelöst !</p>	<input type="text"/>