

Entwurf

INQA- Check „Gesundheit“

Die Potenziale für ein gesundes Unternehmen ausschöpfen
– Selbstbewertung für Unternehmer



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Die Potenziale für ein gesundes Unternehmen ausschöpfen – Selbstbewertung für Unternehmer

Gesunde Beschäftigte – unverzichtbar für gesunde Unternehmen

Mit dem INQA-Check „Gesundheit“ können Sie sich systematisch alle Potenziale des Themas „Gesundheit“ für ihren Betrieb erschließen:

- höhere Produktivität und Qualität der Arbeit
- größere Arbeitszufriedenheit, bessere Motivation und mehr Freude an der Arbeit
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten
- besseres Betriebsklima und mehr kollegiale Zusammenarbeit
- größere Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen
- höhere Unternehmensbindung der Beschäftigten an Unternehmen
- geringere Krankenstände
- besseres Unternehmensimage und zufriedenerere Kunden
- größere Arbeitgeberattraktivität für die Gewinnung und Erhalt von Fachkräften
- soziale Innovationen

Zusatznutzen: gesetzliche Verpflichtungen überprüfen

Der Check hilft Ihnen auch gesetzlichen Verpflichtungen z.B. im Bereich Arbeitsschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) noch einmal zu überprüfen. Insbesondere wenn die Gefährdungsbeurteilung Handlungsbedarf aufzeigt, sind gesundheitsbezogene Maßnahmen erforderlich. Der Check kann als Einstieg in die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung (physischer und psychischer Belastung) genutzt werden. Er verdeutlicht Ihnen die Handlungsfelder, in denen Sie gemeinsam mit Ihren Beschäftigten aktiv werden sollten.

Die Grundgedanken des INQA-Checks „Gesundheit“

Durch die Bearbeitung des INQA-Checks „Gesundheit“ erhalten Sie Anregungen, Ihre **Strukturen und Prozesse** so zu **optimieren**, dass ein **gesünderes Arbeiten** möglich wird. „Gesundheit“ wird dabei nicht als ein gesondertes Thema verstanden, sondern als Bestandteil der Alltagsentscheidungen und Handlungen von allen Beteiligten im Betrieb.

Bei der Entwicklung des INQA-Checks „Gesundheit“ wurden maßgebliche Qualitätsstandards für den Aufbau eines systematischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements berücksichtigt. Das Instrument kann als niederschwelliger Einstieg genutzt werden.

Für wen ist der Check gedacht?

Mit dem Check können vor allem kleine Unternehmen zielgerichtet überprüfen, wie sie in Sachen Gesundheit aufgestellt sind. Auch größere Unternehmen finden in dem Check Anregungen und Ideen. Zudem eignet er sich für eine leitfadengestützte Beratung in mittelständischen Unternehmen.

Wer steckt hinter dem Check?

Der INQA-Check „Gesundheit“ wurde von der „**Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland**“, einem eigenständigen nationalen Netzwerk, unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) entwickelt und herausgegeben (siehe Innenseite des Titels).

Die Konzepterstellung und die Moderation des Abstimmungsprozesses erfolgte durch das Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung der AOK Rheinland/Hamburg in Köln.

Der Check wurde mit allen Partnern der Offensive Mittelstand diskutiert und als gemeinsames Referenzinstrument für die systematische Berücksichtigung der Potenziale des Themas Gesundheit in KMU verabschiedet. Im Vorfeld wurde er in weiteren INQA-Gremien, mit den Sozialversicherungsträgern und Experten der Betrieblichen Gesundheitsförderung abgestimmt.

Die Entwicklung des Checks wurde vom BMAS im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit - INQA – gefördert und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA – fachlich begleitet.

Wie kann mit dem Check gearbeitet werden?

Der „Quick-Check“ gibt eine Übersicht und ermöglicht, die Themenfelder festzulegen, bei denen der größte Handlungsbedarf besteht. Die sechs Themenfelder der Checks sind:

- Gesundes Unternehmen (Strategie)
- Gesunde Organisation
- Gesundes Verhalten (Beschäftigte)
- Gesundes Miteinander (Unternehmenskultur)
- Gesundes Arbeitsumfeld
- Gesunde Führung.

Für die Bearbeitung des gesamten Checks benötigen Sie etwa 45 Minuten. Sie können auch einzelne Module auswählen und die Themen Schritt für Schritt bearbeiten. Unter **www.offensive-mittelstand.de** finden Sie alternativ eine interaktive Fassung des Checks.

Für die Bearbeitung des Checks empfehlen wir Ihnen folgende Vorgehensweise:

1. Schritt:

Bearbeiten Sie die sechs Themenfelder und legen den Handlungsbedarf zu den einzelnen Checkpunkten fest, indem Sie das entsprechende Feld ankreuzen (s. Abb. 1).

Entwurf INQA-Check-Gesundheit
Stand: 15.06.2015
Gesundes Unternehmen

1) Gesundes Unternehmen

Ziel:
Wir sind ein wirtschaftlich erfolgreiches und gesundes Unternehmen. Voraussetzungen dafür sind gesunde Beschäftigte und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen. Wir sorgen dafür, dass Gesundheit in allen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt wird (Präventionskultur).

1.1) Gesundheit der Beschäftigten als ein Unternehmensziel

Die Gesundheit unserer Beschäftigten ist eines unserer Unternehmensziele. Unsere Beschäftigten wissen, dass ihre Gesundheit in unserem Unternehmen eine wichtige Bedeutung hat und bei allen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt wird.

Einflussfaktoren auf die Mitarbeitergesundheit:	Handlungsbedarf	Maßnahmen	Priorität	Verantwortlich	Beginn	Überprüfung
<ul style="list-style-type: none"> Erfüllung der Auflagen des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes (siehe GDA-ÜgG-Check) Betriebliche Arbeitschutzorganisation (z.B. Arbeitsschutzausschuss, Gefährdungsbeurteilung, Notfallmaßnahmen, Ersthelfer, Arbeitsplatzsicherheit, etc.) Betriebliches Eingliederungsmanagement Gesundheitsorientierte Führung Gutes Betriebsklima, wertschätzendes Miteinander 	X					

1. Schritt: Handlungsbedarf festlegen

Abb. 1: Handlungsbedarf festlegen

2. Schritt:

Legen Sie nun die Maßnahmen fest, die Sie in Ihrem Unternehmen angehen möchten und tragen diese in den **Maßnahmenplan** auf der hinteren Umschlagseite ein (s. Abb. 2).

Beginnen Sie mit den Checkpunkten, bei denen Sie dringenden Handlungsbedarf (rot) oder Handlungsbedarf (gelb) angekreuzt haben.

Legen Sie im nächsten Schritt die für Ihr Unternehmen **geeigneten Maßnahmen** fest (Spalte 2). Unter den jeweiligen Checkpunkten finden Sie Beispiele für geeignete Maßnahmen. Sie können auch mehrere Maßnahmen zu einem Checkpunkt festlegen.

In der nächsten Spalte können Sie Ihre Maßnahmen **priorisieren** (Spalte 3).

Priorität 1 = kurzfristig; Priorität 2 = mittelfristig; Priorität 3 = langfristig.

Schließlich sollten Sie festlegen, wer für die **Umsetzung** der Maßnahmen **verantwortlich** ist (Spalte 4), wann mit der Maßnahme begonnen wird (Spalte 5) und wann die Umsetzung der Maßnahme überprüft wird (Spalte 6).

Maßnahmenplan aufklappen und zum Eintragen bereitlegen



Entwurf INQA-Check-Gesundheit
Stand: 15.06.2015
Gesunde Führung

Maßnahmenplan INQA-Check „Gesundheit“

Check-punkt	Maßnahme	Priorität	Umsetzung		
			Verantwortliche Person	Beginn: Datum	Kontrolle: Datum
1.1) Gesundheit der Beschäftigten als ein Unternehmensziel	Durchführung der Gefährdungsbeurteilung	1	Klaus Chef	01.07.2015	01.09.2015
1.1) Gesundheit der Beschäftigten als ein Unternehmensziel	Verankerung eines gesundheitsorientierten Führungsverständnisses	1	Klaus Chef	01.07.2015	01.10.2015
3.3 Gesundheitsaktionen	Gesundheitstag zum Thema Rückengesundheit	3	Karl Kümmerer	10.10.2015	15.12.2015

Hier die eigenen Vorhaben eintragen

Abb. 2: Maßnahmenplan aufstellen

Erkenntnisbarometer – Wie können wir unsere Möglichkeiten besser nutzen?**Quick Check****Mit welchem Thema des Checks beginnen?**

Ziel dieses Quick-Checks ist es herauszufinden, in welchem der 6 Themenfelder des INQA-Checks „Gesundheit“ Sie vor allem Handlungsbedarf haben. Mit diesen Themen sollten sie einsteigen.

Die 6 Themen des INQA-Checks „Gesundheit“	Handlungsbedarf 1= kurzfristig 2= mittelfristig 3= langfristig	Mit diesen Themen einsteigen
<p>1. Gesundes Unternehmen Wir setzen uns für die Gesundheit unserer Beschäftigten ein und sorgen für sichere, gesunde und motivierende Arbeitsbedingungen. Bei unseren Kunden, bei Investoren, in der Region und bei potentiellen Beschäftigten werden wir als attraktives und gesundes Unternehmen wahrgenommen.</p>		
<p>2. Gesunde Organisation Wir achten darauf, dass Gesundheit in allen betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt und im Alltagshandeln gelebt wird (Präventionskultur). Wir beteiligen die Beschäftigten bei der Arbeitsplanung und -gestaltung und nutzen ihre Erfahrungen und ihr Wissen.</p>		
<p>3. Gesundes Verhalten Wir wissen, dass die Gesundheit unserer Beschäftigten zu unserem wirtschaftlichen Erfolg wesentlich beiträgt. Wir unterstützen unsere Beschäftigten, einen gesunden Arbeits- und Lebensstil umzusetzen und führen Gesundheitsaktionen durch.</p>		
<p>4. Gesundes Miteinander Wir wissen, dass ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten positiv beeinflusst und dem Wohlbefinden und der Gesundheit dient. Wir legen Maßnahmen für ein gutes Betriebsklima zusammen mit den Beschäftigten fest und überprüfen mit ihnen ihre Wirksamkeit.</p>		
<p>5. Gesundes Arbeitsumfeld Wir legen Wert auf eine Arbeitsumgebung, die die Gesundheit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten fördert. Wir achten auf eine entsprechende Arbeitsgestaltung und stellen geeignete Arbeitsmittel zur Verfügung.</p>		
<p>6. Gesunde Führung Wir wissen, dass sich unser Führungsverhalten auf die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft unserer Beschäftigten auswirkt. Wir gehen wertschätzend, unterstützend und respektvoll mit unseren Beschäftigten um. Dies ist regelmäßig Thema in unseren Führungsbesprechungen.</p>		

1 Gesundes Unternehmen (Strategie)

Ziel:

Wir sind ein wirtschaftlich erfolgreiches und gesundheitsorientiertes Unternehmen. Wir fördern die Gesundheit unserer Beschäftigten und sorgen für gesundheitsgerechte sichere, gesunde und motivierende Arbeitsbedingungen.

1.1 Attraktivität des Unternehmens in der Außendarstellung

<p>Wir legen Wert darauf, dass wir bei unseren Kunden, bei Investoren, in der Region und bei potentiellen Beschäftigten als attraktives und gesundes Unternehmen wahrgenommen werden (Thema „Gesundheit“ als Teil der Strategie nach Außen).</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Wir machen u.a. deutlich, dass:</p> <ul style="list-style-type: none"> - unsere Produkte und Dienstleistungen unter sicheren, gesunden und motivierenden Arbeitsbedingungen erstellt und realisiert werden - wir Wert auf die psychische und körperliche Gesundheit unserer Beschäftigten legen (Gefährdungsbeurteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Qualifizierung) - wir auch über das Thema „Gesundheit“ die Zufriedenheit und die Identifikation unserer Beschäftigten mit dem Unternehmen (Employer Branding) weiter erhöhen wollen - das Thema Gesundheit und sichere sowie motivierende Gestaltung der Arbeit nicht an unseren Unternehmensgrenzen Halt macht (Wertschöpfungsketten, Zulieferer, Produkte...) 	
<p>beispielsweise realisiert durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auszeichnungen (z.B. , Gesundheitspreise, familienfreundlicher Betrieb) und Zertifizierungen, Zertifikate - Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Anzeigen, Tag der offenen Tür, Homepage, Flyer...) - Engagement in gemeinnützigen Organisationen (z.B. Sportvereine; Gesunde Region) 	
<p>Sichten Sie hierzu auch den INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ und den INQA-Check „Personalführung“.</p>	

1.2 Gesundheit der Beschäftigten als ein Unternehmensziel

<p>Die Gesundheit unserer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern ist eines unserer Unternehmensziele. Unsere Beschäftigten wissen, dass ihre Gesundheit in unserem Unternehmen eine wichtige Bedeutung hat und bei allen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt wird.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Wichtig für die Gesundheit der Beschäftigten sind z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sichere und gesunde Arbeitsplätze – durch KVP mit Hilfe der Gefährdungsbeurteilung - Gutes Betriebsklima, fairer Umgang untereinander - Wertschätzende Führung - Die sichere, gesunde und motivierende Gestaltung der Arbeitsorganisation und 	

<p>Arbeitszeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gut gestaltete und störungsfreie Arbeitsabläufe - Offene Kommunikation und guter Informationsfluss - Vertrauensvolle Zusammenarbeit - Beteiligung der Beschäftigten auch bei der Entwicklung und Kontrolle von Maßnahmen - Fähigkeitsgerechter Arbeitseinsatz - Persönliche Entwicklung und Qualifizierung - Klare Regelungen für Konflikte (Konfliktmanagement) 	
<p>Die Haltung der Unternehmensleitung zum Thema Gesundheit findet sich u.a. wieder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im Leitbild - In Führungsgrundsätzen - In internen Regelungen - In der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen 	

1.3 Ressourcen zur Förderung der Gesundheit

<p>Wir wissen, welche Ressourcen für die Umsetzung des Unternehmensziels „Gesundheit“ vorhanden sind und welche wir zusätzlich benötigen. Wir stellen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung und nutzen interne und externe Unterstützungsmöglichkeiten.</p>	 <p style="text-align: center;"> Dringender Handlungsbedarf Handlungsbedarf Zurzeit kein Handlungsbedarf </p>
<p>Eigene Ressourcen sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budget für Gesundheit - Zeitbudget für die betrieblichen Verantwortlichen und die Beschäftigten - Gesundheitswissen und -kompetenzen der Beschäftigten (z.B. Trainerlizenzen) - Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte - In größeren Betrieben: Betriebs-/Personalrat mit einbinden 	
<p>Externe Angebote sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Krankenkassen unterstützen den Aufbau gesundheitsförderlicher Strukturen und sensibilisieren für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil. - Berufsgenossenschaften/Unfallkassen und Rentenversicherungsträger unterstützen bei Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutzes - externe sicherheitstechnische und/oder arbeitsmedizinische Betreuung - Beratungsangebote der Sozialpartner (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) und weiterer Verbände, Innungen und Kammern - Beratungsangebote und Förderprogramme (Unternehmenswert Mensch, Potentialberatung NRW) 	
<p>Das neue Präventionsgesetz sieht vor, dass die Krankenkassen künftig über gemeinsame regionale Koordinierungsstellen kleine und mittelständische Unternehmen unterstützen, Betriebliche Gesundheitsförderung umzusetzen. Gesundheitsförderliche Maßnahmen, die Arbeitgeber ihren Beschäftigten anbieten, können nach § 3 Nr. 34 EStG und §20a SGB V steuerlich geltend gemacht werden. Der Höchstbetrag beträgt je Arbeitnehmer 500 Euro im Jahr.</p>	

2 Gesunde Organisation

Ziel:

Wir achten darauf, dass Gesundheit in allen betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt und im Alltagshandeln gelebt wird (Präventionskultur). Wir beziehen die Beschäftigten in die Arbeitsplanung und -gestaltung mit ein und nutzen berücksichtigen ihre Erfahrungen, und ihr Wissen und ihre Vielfalt

2.1 Gesundheit in der Organisationsstruktur

<p>Wir haben das Thema Gesundheit in die Verantwortungsbereiche und Aufgabenbeschreibung unserer Führungskräfte integriert.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Beispiele hierfür sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wir haben mit unseren Führungskräften vereinbart und diese befähigt, das Thema Gesundheit in ihrem Bereich konkret umzusetzen (z.B. in Zielvereinbarungen, Arbeitsanweisungen) - Wir überprüfen in Führungsbesprechungen, wie sie das Thema Gesundheit umsetzen und vereinbaren Verbesserungen - In größeren Betrieben: Betriebs-/Personalrat mit einbinden - Für größere Unternehmen empfiehlt es sich, zusätzlich unterstützende Strukturen wie einen Koordinator oder einen Steuerungskreis zu nutzen (z.B. Arbeitsschutzausschuss, AK Gesundheit) 	
<p>Beim Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation unterstützt Sie der GDA-ORGCheck: http://www.gda-orgcheck.de/daten/gda/index.htm</p>	

2.1 Risikobetrachtung, Bestandsaufnahme und Steuerung

<p>Wir haben Kriterien zur Beurteilung der Gesundheitssituation im Unternehmen. Wir analysieren die Arbeitsbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten, um geeignete Maßnahmen zu finden und deren Wirksamkeit zu überprüfen. Dabei beteiligen wir unsere Beschäftigten.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Informationen für die Bestandsaufnahme und Steuerung sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gefährdungsbeurteilungen (Beschäftigte beteiligen) - Analyse von Kennzahlen (Fehlzeiten, Altersstruktur, Anzahl und Einsatzleistungsgewandelter Beschäftigter, Arbeitsunfälle, Beinahe-unfälle, Berufskrankheiten und Erste Hilfe-Leistungen) - Arbeitsplatzbegehungen - Workshops mit Beschäftigten (Arbeitssituationsanalysen und Gesundheitszirkel) - Beschäftigtenbefragung, Zufriedenheitsanalyse - Erkenntnisse aus Gesprächen mit Beschäftigten nach Krankheit (Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)) - Mitarbeitergespräche 	

- Gespräche mit Betrieb-/Personalrat, anderen Fachleuten, Beratern
Ziehen Sie bei Bedarf Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit, Ihren Betriebsarzt, Ihre Krankenkasse oder Ihre Berufsgenossenschaft/ Unfallkasse hinzu. Nutzen Sie die Muster-Gefährdungsbeurteilungen für einzelne Branchen – Zusammenstellung auf dem Portal der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): www.gefaehrungsbeurteilung.de :

2.2 Gesunde Arbeitsorganisation

<p>Wir optimieren die Arbeitsorganisation und -abläufe, um psychische Belastungen der Beschäftigten gering und ihre Motivation hoch zu halten. Wir binden dabei die Erfahrungen und Kompetenzen der Beschäftigten mit ein. .</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Beispiele für Maßnahmen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klare Weisungs- und Entscheidungsbefugnisse - Hilfen und Unterstützung beim Umgang mit Kunden KlientInnen und PatientInnen („Freundlichkeitsdruck“) - Eigenverantwortliches Handeln fördern - Aufgabenwechsel/ Mischstätigkeit - Angemessene Leistungs- und Zeitvorgaben (nach Rücksprache mit den Beschäftigten); Teilzeitarbeit ermöglichen - Transparente Leistungs- und Zeitvorgaben - Reduzierung von Unterbrechungen bei der Arbeit - Ständige Erreichbarkeit „verhindern“ (z.B. durch konkrete Vereinbarungen) - Klare Absprachen an Schnittstellen im Team - Kurzpausen/Erholungszeiten fördern die langfristige Leistung; aktive Pausengestaltung - Angemessene Personalstärke - Angemessene und ehrliche Rückmeldungen (Lob und Kritik) - Für Urlaub und Krankheit gibt es Stellvertretungsregelungen 	

2.3 Personaleinsatz

<p>Wir beachten beim Personaleinsatz die individuellen Voraussetzungen Fähigkeiten und Interessen unserer Beschäftigten. Qualifikationen, Kompetenzen und gesundheitliche Voraussetzungen der Beschäftigten werden regelmäßig mit den Anforderungen der Arbeit abgeglichen.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Beim Personaleinsatz sind z.B. folgende Aspekte zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsaufgaben entsprechend den Kenntnisse, Kompetenzen und Qualifikationen der Beschäftigten (keine Über-/Unterforderung) - Arbeitszeitgestaltung (z.B. Schichtarbeit gesundheitsgerecht gestalten – Hilfen der Berufsgenossenschaften/Unfallkassen nutzen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen) - Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe (nicht nur vorbereitende, ausführende oder kontrollierende Tätigkeiten) und Abwechslungsreichtum - Fachliche Kompetenzen für die Tätigkeiten (ggf. zusätzliche Qualifizierung) - Individuelle Vorstellungen und Entwicklungspotenziale der Beschäftigten - ggf. erläutern warum bestimmte Vorstellungen nicht umgesetzt werden können - Beschäftigungsmöglichkeiten und Unterstützung für leistungsgewandelte Beschäftigte - Umfassende Einarbeitung und Unterweisung neuer Beschäftigter 	

<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsmedizinische Vorsorge und ggf. Eignungsuntersuchungen - Kranke Beschäftigte werden nach Hause geschickt (kein Präsentismus unterstützen) 	
<p>Nutzen Sie für weitere Fragen der Personalführung den INQA-Check „Personalführung“ und „Wissen und Kompetenz“.</p>	

2.4 Krankheitsbedingte Abwesenheit von Beschäftigten

<p>Wir kümmern uns systematisch um erkrankte Beschäftigte, insbesondere bei langfristiger und/oder häufiger Erkrankung. Damit zeigen wir unsere Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten und nutzen ihre Hinweise, um mögliche Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen im Unternehmen zu beseitigen.</p>	 <p style="text-align: center;"> Dringender Handlungsbedarf Handlungsbedarf Zurzeit kein Handlungsbedarf </p>
<p>Folgende Schritte haben sich z.B. bewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wir sprechen vertrauensvoll mit Beschäftigten, die länger oder häufiger erkrankt sind - Wir betrachten die Arbeitstätigkeit und Arbeitsbedingungen der Betroffenen. und verbessern die Arbeitsbedingungen unter Beteiligung der Beschäftigten. - Beschäftigten, die länger als 6 Wochen innerhalb eines Jahres erkrankt sind, bieten wir Hilfen zum Wiedereinstieg in die Arbeit an (Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)) - Wir haben unsere Führungskräfte entsprechend qualifiziert (auch ggf. die BEM-Verantwortlichen) 	
<p>Bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gem. §84 Abs. 2 SGB IX gesetzlich vorgeschrieben. In diesem Rahmen sind geeignete Maßnahmen festzulegen. Bei Fragen zum BEM können Sie auf Angebote der Rentenversicherung, der Integrationsämter, der Krankenkassen und der Berufsgenossenschaften/ Unfallkassen zurückgreifen.</p>	

2.5 Unternehmenskooperationen

<p>Wir nutzen Kooperationen mit anderen Unternehmen, um Gesundheitsmaßnahmen kostengünstiger und wirkungsvoller umsetzen zu können und um Erfahrungen auszutauschen.</p>	 <p style="text-align: center;"> Dringender Handlungsbedarf Handlungsbedarf Zurzeit kein Handlungsbedarf </p>
<p>Mögliche Inhalte der Kooperationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - regelmäßiger Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen aus der Nachbarschaft/Region, um die Wirkung von Gesundheitsmaßnahmen und Möglichkeiten zur gemeinsame Nutzung von Angeboten kennen zu lernen - Organisation gemeinsamer Verpflegungsangebote - Gemeinsame Bewegungs- und Entspannungsangebote - Gemeinsame Kurse und Seminare - Gesundheitsaktionen/-tage im Verbund - Überbetriebliche Nutzung von psychotherapeutischen Angeboten und psychosozialer Beratung (unter Bewahrung der Anonymität) - Gemeinsame Organisation von Kinderbetreuung und Pflegeangeboten - Gemeinsame sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung (Poolbetreuung) 	
<p>Nutzen Sie hierfür die Angebote externer Experten und Gesundheitsanbieter (wie z.B. von Krankenkassen, Berufsgenossenschaften/Unfallkassen, Sportvereinen, Gesundheitszentren, Physiotherapeuten, psychosozialer Beratung).</p>	

3 Gesundes Verhalten (Beschäftigte)

Ziel:

Wir wissen, dass die Gesundheit unserer Beschäftigten zu unserem wirtschaftlichen Erfolg wesentlich beiträgt. Wir unterstützen unsere Beschäftigten, einen gesunden Arbeits- und Lebensstil umzusetzen.

3.1 Gesunder Arbeitsstil

<p>Wir motivieren unsere Beschäftigten, ihre Arbeit gesund und sicher auszuführen. Wir befähigen sie, Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen umzusetzen und stärken ihre Gesundheitskompetenz.</p>	
<p>Zur Gesundheitskompetenz gehören beispielsweise Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsschutzvorgaben (z.B. Nutzung der technischen Schutzeinrichtung, Tragen der Persönlichen Schutzausrüstung, sicherer Umgang mit Gefahrstoffen, Hygienevorschriften, Hautschutzplan, Mutterschutz) - . - . - Einhaltung von Arbeitszeiten und Pausen - Rückengerechtes Arbeiten - Umgang mit Stress (Bewältigungskompetenz) - Umgang mit Kunden/ Patienten etc. („Freundlichkeitsdruck“) - Umgang mit emotional belastenden Ereignissen - . 	<p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Methoden/Instrumente zur Förderung der Gesundheitskompetenz sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterweisungen (richtiger Zeitpunkt; Haftungsfolgen) - Verhaltensschulungen am Arbeitsplatz (z.B. Rückenfit am Arbeitsplatz) - Gesundheitsinformationen (Broschüren, Vorträge, e-Learning) - Beschäftigte ermutigen, auf Sicherheitsmängel und Gesundheitsgefahren hinzuweisen. Sich offen und nachvollziehbar mit ihnen Verbesserungsvorschlägen auseinandersetzen und gemeinsam mit Ihnen nach Lösungen suchen. - Ausbildung von „Gesundheitsmultiplikatoren“ zur nachhaltigen Sensibilisierung und Motivation der Belegschaft - Vermittlung gesundheitsrelevanter Informationen in Teammeetings - Gesundheitssprechstunden und individuelle Beratungen - Seminare zu Stress- und Zeitmanagement, Life-Balance etc. - Supervisionen/ Kollegiale Beratung 	
<p>Bei Fragen und für nähere Informationen können Sie Kontakt zu Ihren Krankenkassen aufnehmen und/oder Informationsmaterial der Berufsgenossenschaften/Unfallkassen nutzen.</p>	

3.2 Gesunder Lebensstil

<p>Wir fördern im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten einen gesunden Lebensstil unserer Beschäftigten durch entsprechende betriebliche und überbetriebliche Angebote</p>	
	<p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>

<p>Folgende Angebote können z.B. dabei unterstützen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesunde Verpflegungsangebote, Bereitstellen von Obst und Wasser - Informationen zu gesunder Ernährung, z.B. Aktionstage „Gesund essen“ - Individuelle Bewegungs- und Ernährungsberatung durch externe Anbieter - Gesundheitssprechstunden im Unternehmen - Inner- oder überbetriebliche („Betriebsnachbarschaft“) Sport- und Bewegungsangebote, Kursangebote zur Entspannung und Erholung (z.B. Yoga) - Zuschuss für ein Fitnessstudio - Organisation von „Lauftreffs“ - Motivation zur Treppen- und Fahrradnutzung 	
<p>Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen (nach §20b SGB V) sowie die Angebote regionaler Gesundheitsanbieter (z.B. Fitnessstudios, Vereine usw.).</p>	

3.3 Gesundheitsaktionen

<p>Wir führen regelmäßig Gesundheitsaktionen durch, um unsere Beschäftigten für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil zu sensibilisieren (im Betrieb oder in der Unternehmensnachbarschaft). Wir berücksichtigen dabei die Wünsche und Anregungen unserer Beschäftigten und motivieren sie, an den Aktionen teilzunehmen.</p>	 <p style="text-align: center;"> Dringender Handlungsbedarf Handlungsbedarf Zurzeit kein Handlungsbedarf </p>
<p>Gesundheitsaktionen können z.B. sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivations- und Informationskampagnen (Schrittzählerwettbewerb, Plakate zu Ausgleichsübungen, Ernährungs-, Entspannungs- und Bewegungstipps) - erlebnisorientierte Aktionen (Koordinationsparcours, Rauschbrillen, Smoothies, Massage) - Aktion „Sicherheitsmängel und Gesundheitsgefahren“ finden - Gesundheits-Checkups (Messung von Blutdruck und Puls, Blutzucker, Cholesterin, Taillenumfang, Ausdauerstest) - Teamevents (Hochseilgarten, Firmenlauf, etc.) - Schnupperkurse (Theraband, Nordic-Walking, Rückenschule etc.) - Individuelle Gesundheitsberatung (Ernährung, Bewegung, Entspannung usw.) 	
<p>Freiwilligkeit, Datenschutz, gesundheitliche Eignung und die Fachlichkeit der eingesetzten Trainer/ Dozenten muss gewährleistet sein. Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen und/oder der Berufsgenossenschaften/ Unfallkassen (§ 20b SGB V).</p>	

3.4 Suchtprävention und -hilfe

<p>Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das dem Suchtmittelgebrauch und suchtbedingtem Verhalten entgegenwirkt und unterstützen Beschäftigte, die Suchtprobleme haben (z.B. Alkohol, Medikamente, Drogen, Nikotin, Spielsucht, Internetsucht).</p>	 <p style="text-align: center;"> Dringender Handlungsbedarf Handlungsbedarf Zurzeit kein Handlungsbedarf </p>
<p>Möglichkeiten Suchtmittelgebrauch von Beschäftigten anzugehen sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enttabuisierung, Information und Aufklärung durch Aktionen und Infomaterial - „Hinschauen – nicht wegschauen“: Erkennen und Thematisieren von Suchtmittel-Missbrauch/Feststellung von Handlungsbedarfen und Maßnahmenplanung - Alkoholverbot im Betrieb/ Punktnüchternheit (Null Promille am Arbeitsplatz) - Rauchfreies Unternehmen (Landesregelungen beachten) - Raucherentwöhnungsprogramm - Individuelle Suchtberatung 	

<ul style="list-style-type: none">- Betriebsärztliche Suchtsprechstunde- Betriebsvereinbarung „Sucht“ zur Regelung des betrieblichen Vorgehens, der Rolle der Führungskräfte sowie betrieblicher und externer Ansprechpartner- Vernetzung zu externer Hilfe/Beratungsangeboten/regionalen Anbietern	
<p>Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen (§ 20b SGB V) und/oder der Berufsgenossenschaften/ Unfallkassen sowie regionaler Suchtberatungsstellen.</p>	

4 Gesundes Miteinander (Unternehmenskultur)

Ziel:

Wir wissen, dass ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten positiv beeinflusst und dem Wohlbefinden und der Gesundheit dient. Wir legen Maßnahmen zur Förderung eines guten Betriebsklimas fest und überprüfen Ihre Wirksamkeit.

4.1 Umgangsformen

<p>Wir pflegen einen wertschätzenden Umgang als verlässliche Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.</p>	 <p>Dringender Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p>
<p>Wir fördern dies z.B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Den freundlichen, respektvollen, offenen und fairen Umgang miteinander auf (Team-)Besprechungen und in Mitarbeitergesprächen zum Thema machen - Ermöglichung von Gelegenheiten für einen informellen Austausch (z.B. Kaffeeküche) - Im Leitbild oder in Vereinbarungen „Spielregeln“ zum Umgang miteinander gemeinsam festlegen - Seminare zum respektvollen Umgang - Seminare zu Deeskalationsmaßnahmen im Kundenumgang 	

4.2 Gegenseitige Unterstützung

<p>Wir unterstützen uns gegenseitig bei der Umsetzung eines gesunden Lebens- und Arbeitsstils.</p>	 <p>Dringender Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p>
<p>Beispiele hierfür sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gegenseitiges Vorbild sein und sich gegenseitig Rückmeldung über Verhalten geben, das einen ärgert - Gegenseitiges auf eine gesundheitsgerechte Arbeitsweise achten und sich unterstützen (z.B. Heben/Tragen von Lasten) - Bei vorübergehender Arbeitsüberlastung kollegial unterstützen - Sich zum Thema gesundes Ess- und Trinkverhalten austauschen - Gemeinsame Bewegungs- und Entspannungspausen durchführen - Die Sicherheitsbeauftragten achten auf Einhaltung des Arbeitsschutzes bzw. Maßnahmenumsetzung - Akzeptanz und Unterstützung leistungsgewandelter Beschäftigter 	

4.3 Informationsaustausch

<p>Bei uns geben alle Beschäftigten Informationen für einen optimalen Arbeitsablauf an an Betroffene und Führungskräfte weiter. Dies ist eine Voraussetzung für einen reibungslosen Ablauf sowie ein positives</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

<p>Arbeitsergebnis und hilft, Ärger untereinander zu vermeiden.</p>	
<p>Wir tun dies, indem wir z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigte in Teambesprechungen oder Übergabegesprächen für den aktiven und offenen Austausch motivieren - Beschäftigten einen regelmäßigen fachlichen Austausch ermöglichen - Beschäftigte ermöglichen und ermuntern, sich über Arbeitsabläufe und ggf. auftretende Probleme und Fragestellungen auszutauschen - Die spezifische Bedarfslage der mobil arbeitenden Beschäftigten berücksichtigen - Beschäftigte ermutigen, ihre Verbesserungsvorschläge einzubringen 	

4.4 Umgang mit Konflikten

<p>Wir haben Verfahren, um Konflikte zwischen Beschäftigten oder zwischen Beschäftigten und Führungskräften konstruktiv zu lösen.</p>	 <p style="text-align: center;"> Dringender Handlungsbedarf Handlungsbedarf Zurzeit kein Handlungsbedarf </p>
<p>Dazu gehört, dass z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Führungskräfte befähigt werden, Kritik und Hinweise auf Fehler nicht persönlich zu nehmen sondern als Hinweise zur Verbesserung (offene und sachliche Streit- und Fehlerkultur) – Thema und Vereinbarung auf Führungsgesprächen - Beschäftigte und Führungskräfte ermutigt werden, ihre Konflikte zunächst untereinander zu lösen. - klare Regelungen bestehen, wer bei Nichteinigung zur Konfliktlösung hinzugezogen wird. - ggf. externe Unterstützer hinzugezogen (z.B. Mediator, Kollegen) werden - in der Konfliktklärung Regelungen für den zukünftigen Umgang miteinander getroffen werden - Schulungsmaßnahmen zum Konfliktmanagement angeboten werden 	
<p>Sichten Sie zum „Gesunden Miteinander“ auch den INQA-Check „Personalführung“ (Thema 5: Gutes Betriebsklima).</p>	

5 Gesundes Arbeitsumfeld

Ziel:

Wir legen Wert auf eine Arbeitsumgebung, die die Gesundheit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten erhält und fördert. Wir achten auf eine entsprechende Arbeitsgestaltung und stellen geeignete Arbeitsmittel zur Verfügung.

5.1 Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

<p>Wir gestalten die Arbeitsplätze so, dass die Beschäftigten gerne zur Arbeit kommen und leistungsfähig arbeiten können. Wir berücksichtigen dabei auch individuelle Eigenschaften wie Alter, Größe und Geschlecht.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Wir betrachten z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beleuchtung - Raumklima - Lärm - Arbeitshöhen und Greifräume - Zugluft - Fußbodenbeschaffenheit - Bewegungs- und Barrierefreiheit am Arbeitsplatz - Innerbetriebliche Verkehrswege - Bildschirmarbeitsplatz und Softwareergonomie 	
<p>Nutzen Sie die Angebote Ihrer Berufsgenossenschaften/ Unfallkassen und Krankenkassen.</p>	

5.2 Arbeitsmittel und Schutzausrüstung

<p>Wir stellen Arbeitsmittel nach dem Stand der Technik und die Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung, um ein sicheres, gesundheitsgerechtes und effizientes Arbeiten zu ermöglichen.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Hierzu gehören z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ergonomische Arbeitsplatzeinrichtungen (Mobiliar wie z.B. höhenverstellbare Arbeitstische, Stehhilfen, ergonomische Arbeitsstühle) - Hebe- und Tragehilfen - Persönliche Schutzausrüstung (PSA), wie z.B. Gehörschutz, Augenschutz, Schutzhandschuhe, Fußschutz, Körperschutz 	

5.3 Sozial-, Sanitär- und Notfalleinrichtungen

<p>Den Beschäftigten stehen sanitäre Einrichtungen, Sozialräume und Notfalleinrichtungen zur Verfügung.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Dazu gehören z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume - Pausen- und/oder Sozialräume - Erste-Hilfe-Einrichtung und dafür erforderliche Ausstattung (z.B. Verbandskasten, Augenduschen) sowie deren Wartung - Ggf. Ruheraum für Schwangere und Stillende 	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

5.4 Sauberkeit und Hygiene

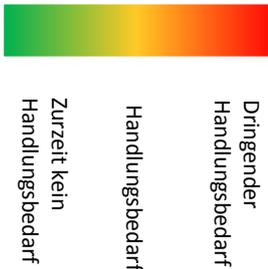
<p>Wir achten darauf, dass unsere Arbeitsplätze sowie die sanitären Einrichtungen und Sozialräume sauber und ordentlich sind. Sie werden regelmäßig gereinigt. Entsprechende Zuständigkeiten sind geregelt.</p>	 <p style="text-align: center;"> Dringender Handlungsbedarf Handlungsbedarf Zurzeit kein Handlungsbedarf </p>
<p>Diese Aspekte sind z.B. beschrieben in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reinigungsplan - Hautschutzplan - Hygiene-/ Desinfektionsplan 	
<p>Sichten Sie zur Arbeitsschutzorganisation Ihres Betriebes auch den GDA- ORGAcHECK.</p>	

6 Gesunde Führung

Ziel:

Wir wissen, dass sich unser Führungsverhalten auf die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft unserer Beschäftigten auswirkt. Wir sorgen für einen wertschätzenden Umgang und dafür, dass unsere Beschäftigten alle ihre Fähigkeiten einbringen wollen. Dies ist regelmäßiges Thema in unseren Führungsbesprechungen.

6.1 Führungsverständnis

<p>Wir schaffen bestmögliche Voraussetzungen für unsere Beschäftigten, so dass sie ihre Arbeitsaufgaben motiviert, produktiv und gesundheitsgerecht umsetzen können. Ein entsprechendes Führungsverhalten wird regelmäßig thematisiert und ggf. durch Weiterbildungen/ Einzelcoaching ausgebaut.</p>	
<p>Zu einem gesundheitsorientierten Führungsverständnis, das bestmögliche Voraussetzungen schafft, gehört z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eigenverantwortung aktivieren und fördern - Respekt und wertschätzender Umgang, Lob und Anerkennung aussprechen - Glaubwürdige Rückmeldungen zu den Arbeitsergebnissen geben und gemeinsam nach Verbesserungsmöglichkeiten suchen - Rückendeckung in schwierigen Situationen - Interesse für die Bedürfnisse und Gesundheit der Beschäftigten zeigen - Individualität und Souveränität zulassen und fördern - Beschäftigte an Entscheidungen beteiligen - Möglichst ganzheitliche Aufgabengestaltung, die den Kompetenzen und Interessen der Beschäftigten entspricht - Handlungs- und Entscheidungsspielräume schaffen (Einfluss der Beschäftigten gewährleisten auf Arbeitsinhalt, -pensum, -methoden und Reihenfolge der Tätigkeiten) - Konstruktiv mit Fehlern umgehen/ positive Fehlerkultur - Offenes Ohr bei Mehr-/ Überbelastung - auf die eigene Gesundheit und die der Beschäftigten achten - Beschäftigte für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil sensibilisieren - Regelmäßige Mitarbeitergespräche und Vereinbarungen über Entwicklungsmöglichkeiten 	
<p>Ein gesundheitsorientiertes Führungsverständnis ist Bestandteil von:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßigen Besprechungen der Führungskräfte - Stellenbeschreibungen der Führungskräfte - Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte („Gesunde Mitarbeiterführung“) - Führungsleitlinien/-grundsätzen - Zielvereinbarungen - Betriebsvereinbarungen - Ausbildungsleitlinien - Rückkehrgespräche - Einstellungskriterien von neuen Führungskräften 	

Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften/ Unfallkassen zum Thema „Gesund führen“. Auch unter www.psyga.info stehen viele anschauliche Materialien kostenlos zum Download bereit.

6.2 Klare Vorgaben und konsequentes Handeln

<p>Wir geben klare und eindeutige Arbeitsaufträge. Wir kontrollieren die fachliche und gesundheitsgerechte Umsetzung von Arbeitsaufgaben nach vereinbarten Kriterien und legen ggf. gemeinsam mit den Beschäftigten Verbesserungsmaßnahmen fest.</p>	
<p>Dies umfasst z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eindeutige Absprachen über die Ausführung der Arbeitsaufträge (Wer, Was, Wann, Wie, Womit, Wozu, Verantwortlichkeit, Terminsetzung) und Vereinbarung von Fristen - Klare Kompetenzen und Verantwortungsbereiche - Einhalten der Absprachen von Seiten der Führungskraft - Klare Beschreibung und Vorleben eines sicheren und gesundheitsgerechten Verhaltens (z.B. Nutzung von Persönlicher Schutzausrüstung und technischen Hilfsmitteln, Einhalten von Pausen, rückengerechte Arbeitsweise) - Benennung der Kontrollkriterien, zu denen auch Aspekte des gesundheitsgerechten Verhaltens gehören; ggf. auch Kontrollkriterien gemeinsam mit dem Beschäftigten vereinbaren - Überprüfung der Umsetzung und Feedback zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe(n) 	<p style="text-align: center;"> Dringender Handlungsbedarf Handlungsbedarf Zurzeit kein Handlungsbedarf </p>

6.3 Informationsfluss

<p>Die Beschäftigten erhalten von uns rechtzeitig alle für die Arbeit erforderlichen Informationen. Dabei werden die gesundheits- und sicherheitsrelevanten Aspekte der Arbeit berücksichtigt.</p>	
<p>Dies erfolgt z.B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Gespräche mit den Beschäftigten; Arbeits- und Teambesprechungen - Einweisung (z.B. an neuen Arbeitsplätzen, in neue Aufgaben, an neuen Maschinen) - Eindeutige und für alle zugängliche Informations- und Kommunikationswege - Regelmäßige Unterweisungen (z.B. sicherheitsgerechte Umsetzung der Arbeitsaufgabe, Brandschutz, Erste Hilfe, Rettungskette im Betrieb) - Betriebsanweisungen - Hinweisschilder, Aushänge (z.B. Gehörschutz tragen) - Zielgerichtete Weitergabe von wichtigen Informationen/ transparente Vorgehensweise 	<p style="text-align: center;"> Dringender Handlungsbedarf Handlungsbedarf Zurzeit kein Handlungsbedarf </p>
<p>Greifen Sie auf entsprechende Informationsmaterialien zu gesundheitsrelevanten Aspekten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften/ Unfallkassen u.a. Organisationen zurück.</p>	

6.4 Vorbildfunktion

<p>Als Führungskraft bin ich mir meiner Vorbildfunktion bewusst und lebe sicherheits- und gesundheitsorientiertes Verhalten vor.</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Folgende Aspekte gehören dazu :

- Ein gesunder Lebens- und Arbeitsstil
- Höflichkeit und ein fairer Umgang miteinander
- Beschäftigte bei der Gestaltung der Arbeitsaufgabe fragen und beteiligen
- Einhaltung von Pausen und Arbeitszeiten
- Kennen und Einhalten der persönlichen Belastungsgrenzen
- Benutzen der Persönlichen Schutzausrüstung
- Weiterbildung, Qualifikation, lebensbegleitendes Lernen
- Nutzung der Gesundheitsangebote im Betrieb
- Ein Zeichen gegen Präsentismus setzen: selbst nicht krank zur Arbeit erscheinen

6.5 Meine Gesundheit als Führungskraft

Der Erfolg und die Zukunft des Unternehmens hängen unter anderem von meiner Gesundheit ab. Um meinen Bereich/Betrieb erfolgreich führen und selber produktiv arbeiten zu können, achte ich auf meine Gesundheit.

Ich achte u.a. auf:

- Eine gesunde Ernährung
- Ausreichend Bewegung und Sport
- Genügend Schlaf
- Regelmäßige Pausen und Regenerationsphasen
- Vorsorgeuntersuchungen
- Pflege sozialer Kontakte
- Eine gute Work-Life-Balance



Dringender Handlungsbedarf
 Handlungsbedarf
 Zurzeit kein Handlungsbedarf

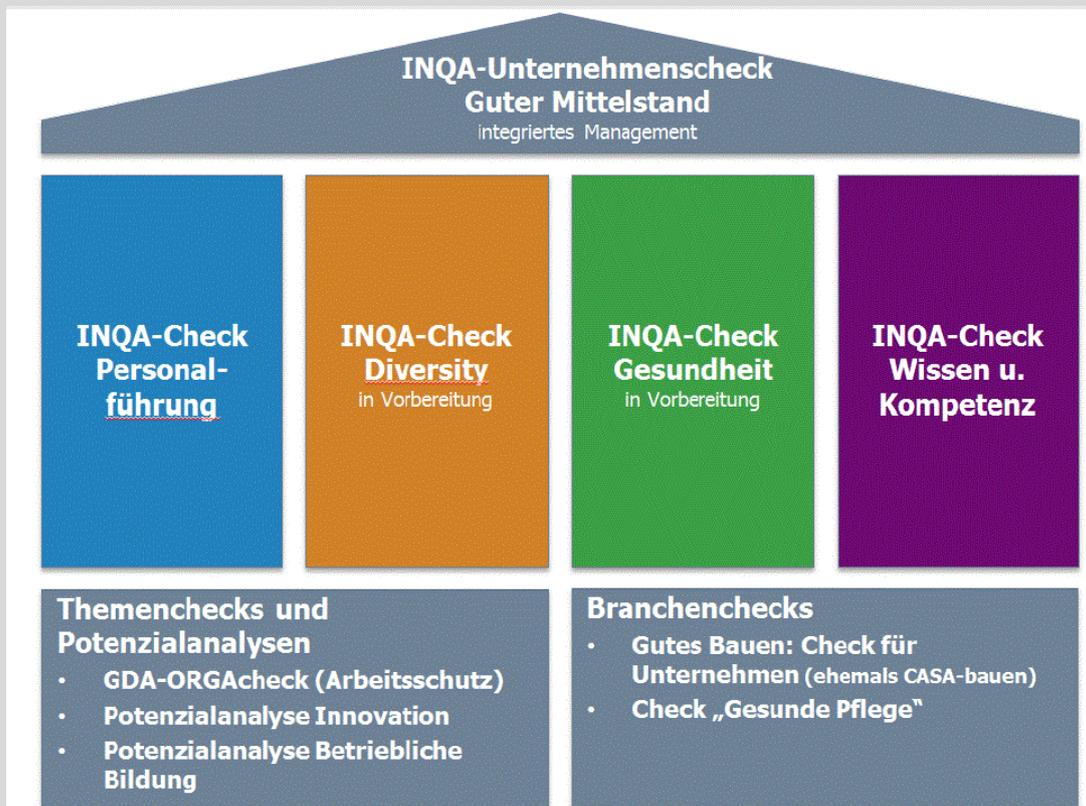
Weitere Hinweise zum Thema „Gesunde Führung“ geben der INQA-Unternehmenscheck (Thema 4), und sowie der INQA-Check „Personalführung“ (Themen 9-11).

INQA-Check „Gesundheit“ und die INQA-Instrumentenfamilie

Der INQA-Check „Gesundheit“ ist Teil der INQA-Instrumentenfamilie aus Referenz- und Selbstbewertungsinstrumenten. Neben dem INQA-Unternehmenscheck als Potenzialanalyse zu einem integrierten guten Management gibt es zu jeder INQA-Themensäule einen INQA-Check. Zusätzlich gibt es zu weiteren speziellen Themen und/oder Branchen Instrumente.

Das Besondere aller dieser Instrumente

- Sie wurden im **Konsens** von relevanten Partnern zum jeweiligen Thema als **Referenzinstrument und Selbstbewertungsinstrument** entwickelt.
- Sie folgen der **gleichen Systematik und Methodik** (Kontinuierliche Verbesserung, Beschreibung guter Praxis/Stand der Arbeitswissenschaft, jedes Thema auf zwei Seiten, Print und online)
- **Systematisches Betrachtungsmuster und niederschwelliger Einstieg** ins Thema
- **Weiterführende Praxishilfen** der Partner der INQA-netzwerke hinterlegt



Der INQA-Check „Gesundheit“ sowie die anderen INQA-Checks wurden von der Offensive Mittelstand im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit erarbeitet. Die Nutzung aller Instrumente ist kostenfrei.