

INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3)

Die Potenziale für ein gesundes Unternehmen ausschöpfen –
Selbstcheck für Unternehmer*innen

GESUNDHEIT



Die **Offensive Mittelstand (OM)** ist eine neutrale und unabhängige Plattform intermediärer Organisationen (Sozialpartner, Sozialversicherungen und Kammern, Berufs- und Fachverbände). In der OM kommen die wichtigsten Akteure der KMU-Landschaft zusammen – sie vertreten rund 200.000 Beratende im Bereich der KMU.

Die vorhandenen Potenziale der OM-Partnerorganisationen sollen durch Kooperationen wirkungsvoller genutzt und für die KMU erschlossen werden. Die OM-Partnerorganisationen haben dafür Checks (OM-Praxis A-1.0 bis B-2) entwickelt, in denen sie ihre gemeinsamen Vorstellungen zum produktiven und gesundheitsgerechten Management beschreiben. Viele OM-Partnerorganisationen arbeiten auch in den Regionen in Netzwerken zusammen. Die OM erhält keine Förderung und trägt sich ausschließlich durch das Engagement der Partnerorganisationen.

Trägerin der OM ist die „Stiftung Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“.



Inhalt

INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3)	3
Wie kann mit dem Check gearbeitet werden?	5
Starthilfe: Mit welchem Thema des Checks beginnen?	7
1 Gesundes Unternehmen (Strategie)	8
2 Gesundes Arbeitsumfeld	10
3 Gesunde Organisation	12
4 Gesunde Führung	14
5 Gesundes Miteinander (Unternehmenskultur)	16
6 Gesundes Verhalten	18
Selbsterklärung	20
Maßnahmenplan INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3)	
Impressum	

(*) Genderverweis

Zur Herstellung von Chancengleichheit ist eine geschlechtergerechte Sprache unerlässlich. Im INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) wird deshalb das Gender-Sternchen (*) verwendet. Dieses Mittel der sprachlichen Darstellung berücksichtigt alle sozialen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten. Zusammengesetzte Substantive werden aus Gründen der Lesbarkeit jedoch im generischen Maskulinum belassen, beziehen sich aber selbstverständlich auf alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten.



**Der INQA-Check
„Gesundheit“
(OM-Praxis A-2.3)**

INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) – Praxisstandard und Selbstbewertung für Unternehmer*innen

Die Gesundheit der Beschäftigten ist Basis für ein gesundes Unternehmen. Dies belegen viele gute und erfolgreiche Betriebe. Der INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) zeigt auf, wie gute Unternehmen die Gesundheit ihrer Beschäftigten für den Unternehmenserfolg fördern und nutzen. Er fasst die Erfahrungen dieser erfolgreichen und innovativen Unternehmen sowie die Erkenntnisse wissenschaftlicher Forschung für Sie zusammen. Er ist als Selbstbewertungs-Check und gemeinsamer Praxisstandard aller Partner der Offensive Mittelstand entwickelt worden.

Mit dem INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) können Sie systematisch alle Potenziale der „Gesundheit“ für Ihren Betrieb erschließen:

- ▶ Eine höhere Produktivität und Qualität der Arbeit
- ▶ Eine größere Arbeitszufriedenheit und Motivation
- ▶ Den Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten
- ▶ Ein besseres Betriebsklima und mehr kollegiale Zusammenarbeit
- ▶ Eine größere Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen
- ▶ Eine höhere Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen
- ▶ Geringere Krankenstände
- ▶ Ein besseres Unternehmensimage und zufriedener Kund*innen
- ▶ Eine größere Arbeitgeberattraktivität für die Gewinnung von Fachkräften

Die Grundgedanken des INQA-Checks „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3)

Durch die Bearbeitung des INQA-Checks „Gesundheit“ erhalten Sie Anregungen, Ihre **Strukturen und Prozesse** so zu **optimieren**, dass ein **gesünderes Arbeiten** möglich wird. Als Bestandteil der Unternehmenskultur wird Gesundheit als ein Thema verstanden, das in Alltagsentscheidungen und -handlungen von allen Beteiligten im Betrieb berücksichtigt wird.

Bei der Entwicklung des INQA-Checks „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) wurden maßgebliche Qualitätsstandards für den Aufbau eines systematischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) berücksichtigt.¹ Das Instrument kann als systematischer, niederschwelliger Einstieg in das Thema „Gesundheit“ genutzt werden.

Nach dem Präventionsgesetz können viele Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung in den Unternehmen finanziell unterstützt werden (siehe Punkt 1.3).

Zusatznutzen: gesetzliche Verpflichtungen überprüfen

Der INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) hilft Ihnen auch die Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen zu überprüfen, zum Beispiel im Bereich des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und in einigen Bereichen des Arbeitsschutzes. Die wesentliche Grundlage des betrieblichen Arbeitsschutzes ist die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG).

Der INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) kann als Einstieg in die Gefährdungsbeurteilung zum Thema Gesundheit genutzt werden. Er verdeutlicht Ihnen die Handlungsfelder, in denen Sie gemeinsam mit Ihren Beschäftigten aktiv werden sollten. Die konkreten Verweise auf die Rechtsvorschriften sind im Online-Tool hinterlegt.

¹ Deutsches Institut für Normung (2012). DIN SPEC 91020 Betriebliches Gesundheitsmanagement, Berlin; GKV-Spitzenverband (Internet: 27.05.2013): Stichwort „Betriebliche Gesundheitsförderung“, www.gkv-spitzenverband.de, Berlin; GKV-Spitzenverband (Hrsg.) (2014): Leitfaden Prävention – Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung der §§ 20 und 20a SGB V, Berlin; DGUV (2011): Gemeinsames Verständnis zur Ausgestaltung des Präventionsfeldes „Gesundheit im Betrieb“ durch die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Sankt Augustin; DGUV (2014) Qualitätskriterien im Präventionsfeld GIB der UV, DGUV (2014): Führung und psychische Gesundheit – Fachkonzept, Sankt Augustin; Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (2011): Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union, Essen



Für wen ist der Check?

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 kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Wer steckt dahinter?

Der INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) wurde von der **Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland**, entwickelt und auf dem Plenum verabschiedet (siehe Innenseite des Titels).

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

Die Entwicklung des INQA-Checks „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fachlich begleitet.

Wie kann mit dem Check gearbeitet werden?

► Starthilfe

Die „Starthilfe“ (Seite 7) gibt eine Übersicht über die sechs Themenfelder des INQA-Checks „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) und ermöglicht Ihnen herauszufinden, in welchem Bereich Sie den größten Handlungsbedarf haben.

► Schritt 1: Handlungsbedarf feststellen

Sie gehen die sechs Themen durch und legen den **Handlungsbedarf** zu den Checkpunkten fest. Sie können den kompletten Check bearbeiten. Dies dauert erfahrungsgemäß etwa 45 Minuten. Sie können auch erst einmal einzelne Themen herausuchen und damit beginnen.

► Schritt 2: Maßnahmen festlegen

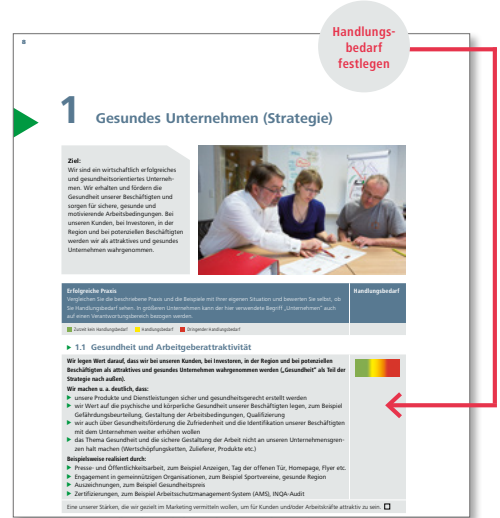
Danach legen Sie im Maßnahmenplan (hintere Umschlagseite aufklappen) die wichtigsten Maßnahmen fest, die Sie in Ihrem Unternehmen angehen wollen. Dazu schauen Sie sich alle diejenigen Checkpunkte an, bei denen Sie dringenden Handlungsbedarf (rot) oder Handlungsbedarf (gelb) angekreuzt haben. Tragen Sie dann die zehn wichtigsten Checkpunkte in den Maßnahmenplan ein (Spalte 1) und legen Sie dazu die für Ihr Unternehmen geeigneten Maßnahmen fest (Spalte 2). In den jeweiligen Checkpunkten finden Sie Beispiele für Maßnahmen. Als nächstes sollten Sie die Prioritäten der Maßnahmen festlegen (Spalte 3). 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 kontrolliert wird (Spalte 6). Es können auch mehrere Maßnahmen zu einem Checkpunkt festgelegt werden.

► Schritt 3: Selbsterklärung ausfüllen

Um eine Selbsterklärung ausfüllen zu können, müssen Sie eine vollständige Selbstbewertung durchführen. Das heißt, Sie haben

- alle sechs Themen und alle Punkte des Checks komplett bearbeitet,
- zehn Maßnahmen in den Maßnahmenplan aufgenommen, beschrieben und nach Dringlichkeit bewertet und
- verantwortliche Person(en), Zeit und Kontrolle festgelegt.

Sie finden die Selbsterklärung auf Seite 20. Mit dieser Selbsterklärung dokumentieren Sie, dass Sie mit dem INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) eine gründliche Überprüfung Ihrer Gesundheitsorganisation im Unternehmen vorgenommen haben. Sie können die Selbsterklärung als Aushang im Betrieb nutzen. Sie sollten dann allerdings den ausgefüllten INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) und die Maßnahmen dokumentieren, damit Sie auf Nachfrage die Richtigkeit der Selbsterklärung belegen können (zum Beispiel gegenüber Banken, Versicherungen, Arbeitsschutzämtern).



Hier die eigenen Vorhaben eintragen

Maßnahmenplan aufklappen (hintere Umschlagseite) oder kopieren und zum Eintragen bereitlegen

Maßnahmenplan INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3)					
Checkpunkt	Maßnahme	Priorität	Umsetzung		
			Verantwortliche Person	Beginn: Datum	Kontrolle: Datum
1.1 Gesundheit und Arbeitgeberattraktivität	Wir legen Wert auf die psychische und körperliche Gesundheit unserer Beschäftigten legen, zum Beispiel Gefährdungsbeurteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Qualifizierung	1	Frieder Hendrich	10.10.20xx	Suse Mayer 15.12.20xx
1.2 Gesundheit der Beschäftigten als ein Unternehmensziel	Erfahrung und Wissen der Beschäftigten bei der Arbeitsplanung und -gestaltung nutzen (Fähigkeitgerechter Arbeitsinsatz (Über- und Unterforderung vermeiden)	3	Ich selbst	18.12.20xx	Ich selbst 22.12.20xx
1.3 Ressourcen zur Förderung der Gesundheit	Berufsgenossenschaft/Unfallkassen und Rentenversicherungsträger unterstützen bei Fragen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	2	Suse Mayer	03.10.20xx	Ich selbst 15.12.20xx

Selbsterklärung ausfüllen

INQA OFFENSIVE MITTELSTAND für Klein- und Mittelunternehmen

SELBSTERKLÄRUNG

INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3)

Das Unternehmen

 Name/Adresse

erklärt, dass es nach dem INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) und der damit verbundenen systematischen und strukturierten Arbeitsweise geführt wird.

Die Selbsterklärung basiert auf der Selbstbewertung vom _____

Die Selbstbewertung wurde von der Geschäftsführung auf Grundlage des INQA-Checks „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) durchgeführt.

 Ort/Datum Unternehmens-Geschäftsführer/-Geschäftsführer

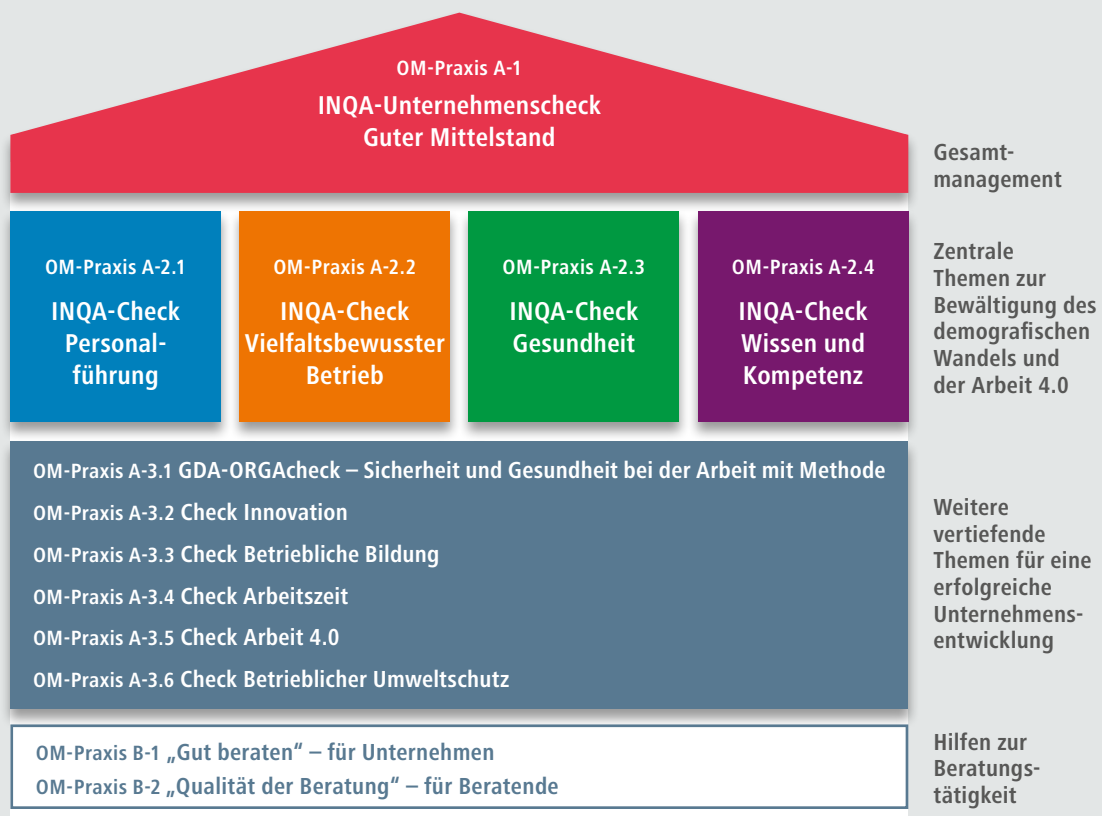
Die Selbsterklärung ist nur gültig mit der Selbstbewertung und ist befristet auf maximal zwei Jahre.

Die OM-Checks zur Selbstbewertung (OM-Praxis A-1.0 bis B-2)

Der INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) ist eine Praxisvereinbarung und ein Selbstbewertungscheck, mit dem Betriebe ihre Potenziale zum Thema Gesundheitsorganisation im Unternehmen erschließen können. Der INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) gliedert sich ein in das Haus der Checks (OM-Praxis A-1.0 bis B-2) der Offensive Mittelstand. Das Besondere all dieser Checks:

- ▶ Sie wurden im **Konsens aller OM-Partnerorganisationen** sowie weiterer relevanter Organisationen zum jeweiligen Thema als Praxisstandard und als Selbstbewertungscheck entwickelt und verabschiedet.
- ▶ Sie folgen der **gleichen Systematik und Methodik** (orientiert am Wertschöpfungsprozess, kontinuierliche Verbesserung, Beschreibung guter Praxis/Stand der Wissenschaft, jedes Thema auf zwei Seiten, Print und online).
- ▶ Sie sind ein **systematisches Betrachtungsmuster** und ein einfacher Einstieg **in das jeweilige Thema** (auch ein Einstieg in weiterführende zertifizierte Managementsysteme wie ÖKO-Audit, EMAS, dem INQA-Audit, QM, AMS, Qualitätssiegel von Institutionen).
- ▶ Jedes Unternehmen kann nach vollständiger Bearbeitung der jeweiligen Checks eine **Selbsterklärung** ausfüllen und damit dokumentieren, dass es seinen Betrieb zum jeweiligen Thema systematisch gestaltet („CE für das Management“).







Die Nutzung aller Checks ist kostenfrei.



Starthilfe: Mit welchem Thema des Checks beginnen?

Mit dieser Starthilfe finden Sie heraus, in welchem der sechs Themenfelder des INQA-Checks „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) Sie **besonderen Handlungsbedarf** haben. Mit diesen Themen sollten Sie einsteigen.

Nutzen Sie die Einstiegsfragen und bewerten Sie Ihren Handlungsbedarf nach dem Ampelprinzip. Je nach Bedarf können Sie den Check wie einen Werkzeugkasten nutzen und direkt einen für Sie besonders relevanten Themenbereich entdecken.

Die sechs Themen des INQA-Checks „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3)	Handlungsbedarf	Mit diesen Themen einsteigen
<p>■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf</p>		
<p>▶ 1. Gesundes Unternehmen (Strategie)</p> <p>Wir sind ein wirtschaftlich erfolgreiches und gesundheitsorientiertes Unternehmen. Wir erhalten und fördern die Gesundheit unserer Beschäftigten und sorgen für sichere, gesunde und motivierende Arbeitsbedingungen.</p> <p>Bei unseren Kund*innen, bei Investor*innen, in der Region und bei potenziellen Beschäftigten werden wir als attraktives und gesundes Unternehmen wahrgenommen.</p>		
<p>▶ 2. Gesundes Arbeitsumfeld</p>		
<p>Wir legen Wert auf eine Arbeitsumgebung, die die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhält und fördert. Wir achten auf eine entsprechende Arbeitsgestaltung und stellen geeignete Arbeitsmittel zur Verfügung.</p>		
<p>▶ 3. Gesunde Organisation</p>		
<p>Wir achten darauf, dass Gesundheit in allen relevanten betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt und im Alltagshandeln gelebt wird (Präventionskultur). Wir berücksichtigen bei der Arbeitsplanung und -gestaltung die Erfahrungen und das Wissen der Beschäftigten und deren Vielfalt.</p>		
<p>▶ 4. Gesunde Führung</p>		
<p>Wir bieten unseren Beschäftigten bedarfsorientierte Weiterbildungen an, damit sie den Anforderungen unseres Betriebes gerecht werden. Wir nutzen hierfür passende Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten.</p>		
<p>▶ 5. Gesundes Miteinander (Unternehmenskultur)</p>		
<p>Wir wissen, dass ein wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander die Gesundheit sowie die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten positiv beeinflusst. Wir legen Maßnahmen zur Förderung eines guten Betriebsklimas fest und überprüfen ihre Wirksamkeit.</p>		
<p>▶ 6. Gesundes Verhalten</p>		
<p>Wir wissen, dass die Gesundheit unserer Beschäftigten zu unserem wirtschaftlichen Erfolg wesentlich beiträgt. Wir unterstützen gezielt die Eigenverantwortung der Beschäftigten durch Angebote für einen gesunden Arbeits- und Lebensstil.</p>		

1

Gesundes Unternehmen (Strategie)

Ziel:

Wir sind ein wirtschaftlich erfolgreiches und gesundheitsorientiertes Unternehmen. Wir erhalten und fördern die Gesundheit unserer Beschäftigten und sorgen für sichere, gesunde und motivierende Arbeitsbedingungen. Bei unseren Kund*innen, bei Investor*innen, in der Region und bei potenziellen Beschäftigten werden wir als attraktives und gesundes Unternehmen wahrgenommen.



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf

Handlungsbedarf

► 1.1 Gesundheit und Arbeitgeberattraktivität

Wir legen Wert darauf, dass wir bei unseren Kund*innen, bei Investor*innen, in der Region und bei potenziellen Beschäftigten als attraktives und gesundes Unternehmen wahrgenommen werden („Gesundheit“ als Teil der Strategie nach außen).

Wir machen u. a. deutlich, dass:

- unsere Produkte und Dienstleistungen sicher und gesundheitsgerecht erstellt werden
- wir Wert auf die psychische und körperliche Gesundheit unserer Beschäftigten legen, zum Beispiel Gefährdungsbeurteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Qualifizierung
- wir auch über Gesundheitsförderung die Zufriedenheit und die Identifikation unserer Beschäftigten mit dem Unternehmen weiter erhöhen wollen
- das Thema Gesundheit und die sichere Gestaltung der Arbeit nicht an unseren Unternehmensgrenzen halt machen (Wertschöpfungsketten, Zulieferer, Produkte etc.)

Beispielsweise realisiert durch:

- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, zum Beispiel Anzeigen, Tag der offenen Tür, Homepage, Flyer etc.
- Engagement in gemeinnützigen Organisationen, zum Beispiel in Sportvereinen, gesunde Region
- Auszeichnungen, zum Beispiel Gesundheitspreis
- Zertifizierungen, zum Beispiel Arbeitsschutzmanagement-System (AMS), INQA-Audit

Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um für Kund*innen und/oder Arbeitskräfte attraktiv zu sein.

► 1.2 Gesundheit der Beschäftigten als ein Unternehmensziel

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 relevanten Unternehmensentscheidungen berücksichtigt wird.

Wichtig für die Gesundheit der Beschäftigten sind zum Beispiel:


- Gefährdungsbeurteilung und kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)
- Wertschätzende Führung, gutes Betriebsklima, fairer Umgang miteinander
- Gut gestaltete und störungsfreie Arbeitsabläufe
- Gesundheitsgerechte Planung von Dienstreisen oder -reisen
- Offene Kommunikation und guter Informationsfluss, vertrauensvolle Zusammenarbeit
- Erfahrung und Wissen der Beschäftigten bei der Arbeitsplanung und -gestaltung nutzen
- Fähigkeitgerechter Arbeitseinsatz (Über- und Unterforderung vermeiden)
- Persönliche Entwicklung und Qualifizierung
- Klare Regelungen für Konflikte (Konfliktmanagement)

Gesundes Unternehmen (Strategie)


Erfolgreiche Praxis Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.	Handlungsbedarf
■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf	

Die Haltung der Unternehmensleitung zur Gesundheit findet sich u. a. wieder: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Im Leitbild ▶ In den Führungsgrundsätzen, in internen Regelungen ▶ In der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ▶ Im beobachtbaren Verhalten von Führungskräften 	
---	--

▶ 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>Eigene Ressourcen sind zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Budget für Gesundheit, Zeitbudget für die betrieblichen Akteure ▶ Gesundheitswissen und -kompetenzen der Beschäftigten, zum Beispiel Trainerlizenzen ▶ Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragter, Ersthelfer ▶ Wenn vorhanden: Betriebs-/Personalrat bei Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligen <p>Externe Angebote und Unterstützende sind zum Beispiel:</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 zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ▶ Externe sicherheitstechnische und/oder arbeitsmedizinische Betreuung ▶ Beratungsangebote der Sozialpartner (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) und weiterer Verbände, Innungen und Kammern ▶ Förderprogramme, zum Beispiel unternehmensWert:Mensch, Potentialberatung NRW 	
<p>→ Das Präventionsgesetz sieht vor, dass Krankenkassen Unternehmen dabei unterstützen, betriebliche Gesundheitsförderung umzusetzen. Gesundheitsförderliche Maßnahmen, die Arbeitgeber ihren Beschäftigten anbieten, können darüber hinaus nach § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerlich geltend gemacht werden. Der Höchstbetrag beträgt je Arbeitnehmer 500 Euro im Jahr (nähere Informationen hierzu bei der Steuerberatung).</p>	

▶ 1.4 Unternehmenskooperationen

<p>Wir nutzen Kooperationen mit anderen Unternehmen, um Gesundheitsmaßnahmen kostengünstiger und wirkungsvoller umsetzen zu können und um Erfahrungen auszutauschen.</p> <p>Mögliche Inhalte der Kooperationen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen aus der Nachbarschaft/Region über Möglichkeiten der gemeinsamen Nutzung von Gesundheitsangeboten ▶ Organisation gemeinsamer Verpflegungsangebote ▶ Gemeinsame Bewegungs- und Entspannungsangebote, Kurse und Seminare ▶ Gesundheitsaktionen/-tage im Verbund ▶ Überbetriebliche Nutzung von psychosozialer Beratung unter Bewahrung der Anonymität, zum Beispiel Suchtberatung, Burnout, Pflege von Angehörigen ▶ Gemeinsame Organisation von Kinderbetreuung und Pflegeangeboten ▶ Gemeinsame sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung (Poolbetreuung) 	
<p>→ Nutzen Sie hierfür die Angebote externer Expert*innen und Gesundheitsanbieter, wie zum Beispiel von Krankenkassen, Berufsgenossenschaften/Unfallkassen, Sportvereinen, Gesundheitszentren, Physiotherapeut*innen, psychosozialer Beratung</p>	

2 Gesundes Arbeitsumfeld

Ziel:

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



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

Handlungsbedarf

■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf

► 2.1 Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

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.

Wir betrachten zum Beispiel:

- Beleuchtung
- Raumklima
- Lärm
- Arbeitshöhen und Greifräume
- Zugluft
- Fußbodenbeschaffenheit
- Bewegungs- und Barrierefreiheit am Arbeitsplatz
- Innerbetrieblichen Verkehr bzw. innerbetriebliche Verkehrswege
- Bildschirmarbeitsplatz und Softwareergonomie



- Nutzen Sie die Angebote Ihrer Berufsgenossenschaft/Unfallkasse und der Krankenkassen
- Sichten Sie zur Arbeitsschutzorganisation Ihres Betriebes auch den „GDA-ORGcheck – Arbeitsschutz mit Methode“ (OM-Praxis A-3.1) – www.gda-orgcheck.de

► 2.2 Arbeitsmittel und Schutzausrüstung

Wir stellen Arbeitsmittel nach dem Stand der Technik und die Persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung, um ein sicheres, gesundheitsgerechtes und effizientes Arbeiten zu ermöglichen.

Hierzu gehören zum Beispiel:

- Ergonomische Arbeitsplatzeinrichtungen (Möbiliar wie zum Beispiel höhenverstellbare Arbeitstische, Stehhilfen, ergonomische Arbeitsstühle)
- Hebe- und Tragehilfen
- Persönliche Schutzausrüstung (PSA), wie zum Beispiel Gehörschutz, Augenschutz, Schutzhandschuhe, Fußschutz, Körperschutz



Gesundes Arbeitsumfeld

Erfolgreiche Praxis Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.	Handlungsbedarf
■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf	

► 2.3 Sozial-, Sanitär- und Notfalleinrichtungen

Den Beschäftigten stehen sanitäre Einrichtungen, Sozialräume und Notfalleinrichtungen zur Verfügung.

Dazu gehören zum Beispiel:

- Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume
- Pausen- und/oder Sozialräume
- Erste-Hilfe-Einrichtung und dafür erforderliche Ausstattung, zum Beispiel Verbandskasten, Augenduschen, sowie deren Wartung
- Ggf. Ruheraum für Schwangere und Stillende



► 2.4 Sauberkeit und Hygiene

Wir achten darauf, dass unsere Arbeitsplätze sowie die sanitären Einrichtungen und Sozialräume sauber und ordentlich sind. Sie werden regelmäßig gereinigt. Entsprechende Zuständigkeiten sind geregelt.

Diese Aspekte sind zum Beispiel beschrieben in:

- Reinigungsplan
- Hautschutzplan
- Hygiene-/Desinfektionsplan



3 Gesunde Organisation

Ziel:

Wir achten darauf, dass Gesundheit in allen relevanten betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt und im Alltagshandeln gelebt wird (Präventionskultur). Bei der Arbeitsplanung und -gestaltung berücksichtigen wir die Erfahrungen und das Wissen der Beschäftigten und deren Vielfalt.



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

Handlungsbedarf

■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf

► 3.1 Gesundheit in den Verantwortungsbereichen

Wir haben das Thema Gesundheit in die Verantwortungsbereiche und Aufgabenbeschreibung unserer Führungskräfte integriert.

Beispiele hierfür sind:

- Mit Führungskräften vereinbaren, das Thema Gesundheit in ihrem Bereich konkret umzusetzen, zum Beispiel in Zielvereinbarungen, Arbeitsanweisungen
- Führungskräfte zur Umsetzung des Themas Gesundheit befähigen und unterstützen



→ Beim Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation unterstützt Sie der „GDA-ORGcheck – Arbeitsschutz mit Methode“ (OM-Praxis A-3.1) – www.gda-orgcheck.de

► 3.2 Risikobetrachtung, Bestandsaufnahme und Steuerung

Wir analysieren unter Einbindung der Beschäftigten die Arbeitsbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten, um geeignete Maßnahmen zu finden und deren Wirksamkeit zu überprüfen.

Kriterien für die Bestandsaufnahme und Steuerung sind zum Beispiel:

- Gefährdungsbeurteilungen
- Analyse von Daten, wie Fehlzeiten, Arbeits-, Dienst- und Wegeunfälle, Erste-Hilfe-Leistungen
- Arbeitsplatzbegehungen
- Mitarbeitergespräche, um Erfahrungen der Beschäftigten zu berücksichtigen
- Workshops mit Beschäftigten (Arbeits-situationsanalysen und Gesundheitszirkel)
- Beschäftigtenbefragung, Zufriedenheitsanalyse
- Gespräche mit Beschäftigten nach Krankheit, Fachleuten, Beratenden (wie Fachkraft für Arbeitssicherheit, Ihren Betriebsarzt, Präventionsberater der Krankenkassen)

Für größere Unternehmen:

- Einbindung des Betriebsrats/Personalrats
- zusätzlich unterstützende Strukturen nutzen (zum Beispiel Steuerungskreis Gesundheit, Arbeitsschutzausschuss)



→ Ziehen Sie bei Bedarf Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit, Ihren Betriebsarzt, Ihre Krankenkasse oder Ihre Berufsgenossenschaft/Unfallkasse hinzu. Muster-Gefährdungsbeurteilungen für einzelne Branchen nutzen:

www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefaehrdungsbeurteilung

→ Hilfen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen finden Sie hier:

www.gda-psyche.de/DE/Handlungshilfen/Gefaehrdungsbeurteilung/inhalt.html sowie auf den Onlineseiten des ZDH:

www.zdh.de/themen/soziale-sicherungssysteme/unfallarbeitsschutz.html

Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um für Kund*innen und/oder Arbeitskräfte attraktiv zu sein.

Gesunde Organisation

Erfolgreiche Praxis	Handlungsbedarf
<p>Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.</p>	
<p>■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf</p>	

► 3.3 Gesunde Arbeitsorganisation

Wir optimieren die Arbeitsorganisation und -abläufe, um Belastungen der Beschäftigten gering und ihre Motivation hochzuhalten. Wir berücksichtigen dabei die Erfahrungen und Kompetenzen der Beschäftigten.

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Klare Weisungs- und Entscheidungsbefugnisse
- ▶ Förderung eigenverantwortlichen Handelns
- ▶ Wenn möglich Aufgabenwechsel/Mischtätigkeit
- ▶ Angemessene und transparente Leistungs-/Zeitvorgaben (möglichst Lebenssituation/Interessen der Beschäftigten und familienbezogene Anforderungen) berücksichtigen
- ▶ Klare Absprachen zur Erreichbarkeit
- ▶ Klare Absprachen zu Schnittstellen im Team
- ▶ Einhaltung von Pausenzeiten, Angebote zur aktiven Pausengestaltung
- ▶ Vermeidung von Überforderung
- ▶ Stellvertretungsregelungen oder andere Absprachen für Urlaub und Krankheit
- ▶ Unterstützung beim Umgang mit Kund*innen und Klient*innen („Freundlichkeitsdruck“)
- ▶ Informationen zum sicheren Fahren, Fahrgemeinschaften und Dienstfahrten



Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um für Kund*innen und/oder Arbeitskräfte attraktiv zu sein.

► 3.4 Personaleinsatz

Wir beachten beim Personaleinsatz die individuellen Fähigkeiten und Interessen unserer Beschäftigten. Qualifikationen, Kompetenzen und gesundheitliche Voraussetzungen der Beschäftigten werden regelmäßig mit den Anforderungen der Arbeit abgeglichen.

Beim Personaleinsatz sind zum Beispiel folgende Aspekte zu beachten:

- ▶ Arbeitsaufgaben passend zu den Kenntnissen, Kompetenzen und Qualifikationen
- ▶ Flexible Arbeitszeitgestaltung, zum Beispiel Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, gesundheitsgerechte Schichtarbeit und Planung von Dienstreisen- und -fahrten
- ▶ Vollständigkeit und Abwechslungsreichtum der Arbeitsaufgaben
- ▶ Fachliche Kompetenzen für die Tätigkeiten – ggf. zusätzliche Qualifizierung
- ▶ Individuelle Vorstellungen und Entwicklungspotenziale der Beschäftigten
- ▶ Einsatz von Beschäftigten mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit (Krankheit oder Behinderung)
- ▶ Umfassende Einarbeitung und Unterweisung neuer Beschäftigter
- ▶ Arbeitsmedizinische Vorsorge und ggf. Eignungsuntersuchungen



→ Nutzen Sie hierzu auch den INQA-Check „Wissen & Kompetenz“ (OM-Praxis A-2.4) – www.inqa-check-wissen.de und den INQA-Check „Personalführung“ (OM-Praxis A-2.1) – www.inqa-check-personalfuehrung.de

► 3.5 Krankheitsbedingte Abwesenheit von Beschäftigten

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.

Folgende Schritte haben sich beispielsweise bewährt:

- ▶ Vertrauensvoll mit Beschäftigten sprechen, die länger oder häufiger erkrankt sind
- ▶ Arbeitstätigkeit und Arbeitsbedingungen der Betroffenen betrachten und ggf. anpassen
- ▶ Beschäftigten, die länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres erkrankt sind, Hilfen zum Wiedereinstieg anbieten (BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement)
- ▶ Führungskräfte entsprechend qualifizieren (für ihre Rolle im BEM sensibilisieren)



→ 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.

4 Gesunde Führung

Ziel:

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



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

Handlungsbedarf

■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf

► 4.1 Voraussetzungen für gesunde Führung

Wir schaffen bestmögliche Voraussetzungen für unsere Beschäftigten, sodass sie ihre Arbeitsaufgaben motiviert, produktiv und gesundheitsgerecht umsetzen können. Ein entsprechendes Führungsverhalten wird regelmäßig thematisiert und ggf. durch Weiterbildungen/Einzelcoaching ausgebaut.

Zu einer gesundheitsorientierten Führung gehört zum Beispiel:

- Eigenverantwortung der Beschäftigten aktivieren und fördern
- Respekt und wertschätzender Umgang, Lob und Anerkennung aussprechen
- Konstruktive und ehrliche Rückmeldungen zu den Arbeitsergebnissen geben (Lob und Kritik) und gemeinsam nach Verbesserungsmöglichkeiten suchen, konstruktiv mit Fehlern umgehen
- Rückendeckung bei schwierigen arbeitsbedingten und privaten Situationen
- Verständnis und Unterstützung für Beschäftigte, die Kinder versorgen oder Angehörige pflegen
- Interesse für die Bedürfnisse und Gesundheit der Beschäftigten zeigen
- Die Erfahrungen und die Kompetenzen der Beschäftigten berücksichtigen
- Möglichst ganzheitliche Aufgabengestaltung, die den Kompetenzen und Interessen der Beschäftigten entspricht
- Handlungs- und Entscheidungsspielräume schaffen
- Offenes Ohr bei Mehrbelastung und bei Über- bzw. Unterforderung haben
- Beschäftigte für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil sensibilisieren
- Regelmäßige Beschäftigtengespräche führen und Vereinbarungen über Entwicklungsmöglichkeiten abschließen

Gesundheitsorientierte Führung kann zum Beispiel gefördert werden durch:

- Regelmäßige Thematisierung in Besprechungen mit Führungskräften
- Stellenbeschreibungen der Führungskräfte/Führungsleitlinien/ Führungsgrundsätze
- Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte („Gesunde Personalführung“)
- Betriebsvereinbarungen/Zielvereinbarungen

- Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften/Unfallkassen zum Thema „Gesund führen“.
- Das Projekt psyGA der Initiative Neue Qualität der Arbeit bietet Praxishilfen und Instrumente für Führungskräfte unter psyga.info/ueber-psyga/angebote.



Gesunde Führung

Erfolgreiche Praxis Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.	Handlungsbedarf
■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf	

► 4.2 Klare Vorgaben und konsequentes Handeln

Wir informieren alle Beschäftigten kontinuierlich über Weiterbildungsmöglichkeiten, die durch uns initiiert, angeboten und unterstützt werden.

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Im Intranet oder am schwarzen Brett informieren
- ▶ Führungskräfte werben gezielt für Weiterbildungsangebote und unterbreiten Vorschläge
- ▶ Ansprechperson für Weiterbildung im Unternehmen benennen
- ▶ Auf Arbeits-, Bereichs- oder Teamsitzungen informieren
- ▶ Weiterbildungskatalog mit bewährten Anbietern und Formaten erstellen und veröffentlichen



Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um für Kund*innen und/oder Arbeitskräfte attraktiv zu sein.

► 4.3 Informationsfluss

Die Beschäftigten erhalten von uns rechtzeitig alle für die Arbeit erforderlichen Informationen. Dabei werden die gesundheits- und sicherheitsrelevanten Aspekte der Arbeit berücksichtigt.

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Persönliche Gespräche mit den Beschäftigten, Arbeits- und Teambesprechungen
- ▶ Einweisungen, zum Beispiel an neuen Arbeitsplätzen, in neue Aufgaben, an neuen Maschinen
- ▶ Eindeutige und für alle zugängliche Informations- und Kommunikationswege
- ▶ Regelmäßige Sicherheitsunterweisungen, zum Beispiel zur Arbeitsaufgabe, Erste Hilfe
- ▶ Hinweisschilder, Aushänge, zum Beispiel Gehörschutz tragen



→ Informationsmaterialien zu gesundheitsrelevanten Aspekten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften/Unfallkassen u. a. Organisationen nutzen

Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um für Kund*innen und/oder Arbeitskräfte attraktiv zu sein.

► 4.4 Vorbildfunktion

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

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Einhaltung von Pausen
- ▶ Kennen und Einhalten der persönlichen Belastungsgrenzen
- ▶ Benutzen der Persönlichen Schutzausrüstung
- ▶ Weiterbildung, Qualifikation, Nutzung der Gesundheitsangebote im Betrieb
- ▶ Präsentismus nicht vorleben
- ▶ Eigene Stärken und Schwächen reflektieren
- ▶ Ein gesunder Lebens- und Arbeitsstil



► 4.5 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 selbst 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, Work Life Balance



5 Gesundes Miteinander (Unternehmenskultur)

Ziel:

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



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

Handlungsbedarf

■ Zurzeit kein Handlungsbedarf
 ■ Handlungsbedarf
 ■ Dringender Handlungsbedarf

► 5.1 Umgangsformen

Wir pflegen einen wertschätzenden Umgang als verlässliche Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Wir fördern dies zum Beispiel durch:

- ▶ Einen freundlichen, respektvollen, offenen und fairen Umgang miteinander
- ▶ Gelegenheiten für informellen Austausch, zum Beispiel Kaffeeküche
- ▶ Gemeinsam festgelegte „Spielregeln“ zum Umgang miteinander, zum Beispiel Vereinbarungen/Leitbild
- ▶ Seminare zum respektvollen Umgang miteinander
- ▶ Seminare zu Deeskalationsmaßnahmen, zum Beispiel beim Umgang mit Kund*innen



Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um für Kund*innen und/oder Arbeitskräfte attraktiv zu sein.

► 5.2 Rückmeldung zum Führungsverhalten

Unsere Beschäftigten haben die Möglichkeit, Rückmeldungen zum Führungsverhalten zu geben, um die Kommunikation zwischen Führungskräften und Beschäftigten, die Zufriedenheit der Beschäftigten sowie das gegenseitige Verständnis zu verbessern.

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Extern moderierte Beschäftigten-Workshops ohne Führungskräfte, die auch das Führungsverhalten thematisieren
- ▶ Durchführung strukturierter Interviews mit Beschäftigten, die auch das Thema Führungsverhalten aufgreifen
- ▶ Fragebogenerhebung zum Führungsverhalten
- ▶ 360°-Feedback – Führungskräfte erhalten von Vorgesetzten, anderen Führungskräften, Beschäftigten und Kund*innen/Lieferanten eine Rückmeldung über ihr (Führungs-)Verhalten



Notwendig ist bei allen Maßnahmen eine umfassende Vorbereitung: zum Beispiel Gespräche mit Führungskräften und Beschäftigten, möglichst externe Auswertung und Vorstellung der Ergebnisse mit Maßnahmenplanungen zur Verbesserung, Vertraulichkeit der Daten und Anonymität der Beschäftigten muss sichergestellt werden.

Beratende der Krankenkassen und Ihrer Berufsgenossenschaft/Unfallkasse helfen bei der Umsetzung, zum Beispiel Moderation von Workshops, Durchführung von Befragungen.

Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um für Kund*innen und/oder Arbeitskräfte attraktiv zu sein.

Gesundes Miteinander (Unternehmenskultur)

Erfolgreiche Praxis	Handlungsbedarf
<p>Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.</p> <p> ■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf </p>	

► 5.3 Gegenseitige Unterstützung

Wir unterstützen uns gegenseitig bei der Umsetzung eines gesunden Lebens- und Arbeitsstils.

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Gegenseitiges Vorbild sein und sich entsprechend Rückmeldung geben
- ▶ Gegenseitig auf eine gesundheitsgerechte Arbeitsweise achten und sich unterstützen, zum Beispiel Heben und/oder Tragen von Lasten
- ▶ Bei vorübergehender Arbeitsüberlastung kollegial unterstützen
- ▶ Sich zu gesundem Ess- und Trinkverhalten austauschen
- ▶ Gemeinsame Bewegungs- und Entspannungspausen durchführen
- ▶ Akzeptanz und Unterstützung von gesundheitlich eingeschränkten Beschäftigten
- ▶ Gegenseitiges Verständnis für familienbezogene Anforderungen, wie Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen
- ▶ Falls vorhanden: Sicherheitsbeauftragte unterstützen sicheres und gesundes Arbeiten



► 5.4 Informationsaustausch

Bei uns geben alle Beschäftigten relevante Informationen für einen optimalen Arbeitsablauf an Personen und Führungskräfte, die sie betreffen, weiter. Dies ist eine Voraussetzung für einen reibungslosen Ablauf sowie ein positives Arbeitsergebnis und hilft, Ärger untereinander zu vermeiden.

Wir tun dies, indem wir zum Beispiel:

- ▶ Beschäftigte für den aktiven und offenen Austausch motivieren, zum Beispiel in Teambesprechungen oder Übergabegesprächen
- ▶ Beschäftigten einen regelmäßigen fachlichen Austausch ermöglichen
- ▶ Beschäftigte ermuntern, sich über Arbeitsabläufe und ggf. auftretende Probleme und Fragestellungen auszutauschen
- ▶ Spezifische Bedarfslage von Beschäftigten in anderen Arbeitsformen berücksichtigen, zum Beispiel Mobil, Homeoffice
- ▶ Beschäftigte ermutigen, ihre Verbesserungsvorschläge einzubringen



Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um für Kund*innen und/oder Arbeitskräfte attraktiv zu sein.

► 5.5 Umgang mit Konflikten

Wir haben Verfahren, um Konflikte konstruktiv zu lösen (zwischen Beschäftigten, zwischen Führungskräften oder zwischen Beschäftigten und Führungskräften).

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Führungskräfte befähigen, Kritik und Hinweise auf Fehler nicht persönlich zu nehmen, sondern als Hinweise zur Verbesserung zu sehen (offene und sachliche Streit- und Fehlerkultur) – Thema und Vereinbarung bei Führungsgesprächen
- ▶ Beschäftigte und Führungskräfte ermutigen, ihre Konflikte zunächst untereinander zu lösen
- ▶ Klare Regelungen, wer bei Nichteinigung zur Konfliktlösung hinzugezogen wird
- ▶ Ggf. externe Unterstützende, zum Beispiel Mediator*in, Kolleg*innen hinzuziehen
- ▶ In der Konfliktklärung Regelungen für den zukünftigen Umgang miteinander treffen
- ▶ Schulungsmaßnahmen zum Konfliktmanagement anbieten



→ Sichten Sie zum „Gesunden Miteinander“ auch den INQA-Check „Personalführung“ (OM-Praxis A-2.1), Thema 5: Gutes Betriebsklima – www.inqa-check-personalfuehrung.de

6 Gesundes Verhalten

Ziel:

Wir wissen, dass die Gesundheit unserer Beschäftigten zu unserem wirtschaftlichen Erfolg wesentlich beiträgt. Wir unterstützen gezielt die Eigenverantwortung der Beschäftigten durch Angebote für einen gesunden Arbeits- und Lebensstil.



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

Handlungsbedarf

■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf

► 6.1 Gesunder Arbeitsstil

Wir motivieren unsere Beschäftigten, ihre Arbeit gesund und sicher auszuführen. Wir befähigen sie, Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen umzusetzen und stärken ihre Eigenverantwortung und Gesundheitskompetenz.

Zur Gesundheitskompetenz gehören beispielsweise Kenntnisse über:

- Arbeitsschutzvorgaben, zum Beispiel Nutzung der technischen Schutzeinrichtung, Tragen der Persönlichen Schutzausrüstung, sicherer Umgang mit Gefahrstoffen, Hygienevorschriften, Hautschutzplan, Mutterschutz
- Gesundheitliche Bedeutung der Einhaltung von Arbeitszeiten und Pausen („Erholungsfähigkeit“)
- Rückengerechtes Arbeiten
- Umgang mit Stress (Bewältigungskompetenz)
- Umgang mit Kund*innen/Patient*innen etc. („Freundlichkeitsdruck“)
- Umgang mit emotional belastenden Ereignissen

Methoden/Instrumente zur Förderung der Gesundheitskompetenz sind zum Beispiel:

- Unterweisungen (regelmäßig und anlassbezogen)
- Verhaltensschulungen am Arbeitsplatz, zum Beispiel Rückenfit am Arbeitsplatz
- Gesundheitsinformationen (Broschüren, Vorträge, E-Learning)
- Beschäftigte ermutigen, Vorgesetzte und Kolleg*innen auf Sicherheitsmängel und Gesundheitsgefahren hinzuweisen
- Sich offen und nachvollziehbar mit Verbesserungsvorschlägen auseinandersetzen
- Vermittlung gesundheitsrelevanter Informationen in Teammeetings
- Gesundheitssprechstunden und individuelle Beratungen
- Seminare zu Stress- und Zeitmanagement, Life-Balance etc.
- Befähigung von Beschäftigten, einfache Gesundheitsangebote (zum Beispiel bewegte Pausen oder Entspannungsübungen) durchzuführen

- Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften/Unfallkassen zum Thema „Gesund führen“.
- Das Projekt psyGA der Initiative Neue Qualität der Arbeit bietet Praxishilfen und Instrumente für Führungskräfte unter psyga.info/ueber-psyga/angebote.

Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um für Kund*innen und/oder Arbeitskräfte attraktiv zu sein.

Gesundes Verhalten

Erfolgreiche Praxis Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.	Handlungsbedarf
■ Zurzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf	

► 6.2 Gesunder Lebensstil

Wir fördern im Rahmen unserer Möglichkeiten einen gesunden Lebensstil unserer Beschäftigten durch entsprechende betriebliche und überbetriebliche Angebote.

Folgende Angebote können zum Beispiel dabei unterstützen:

- ▶ Gesunde Verpflegungsangebote, Bereitstellen von Obst und Wasser
- ▶ Informationen zu gesunder Ernährung, zum Beispiel Aktionstage „Gesund essen“
- ▶ Individuelle Bewegungs- und Ernährungsberatung durch externe Anbieter, Zuschuss für Fitnessstudio
- ▶ Gesundheitssprechstunden im Unternehmen
- ▶ Interne oder überbetriebliche („Betriebsnachbarschaft“) Sport- und Bewegungsangebote, Kursangebote zur Entspannung und Erholung, zum Beispiel Yoga
- ▶ Organisation von Bewegungsangeboten wie zum Beispiel Lauffreize und Nordic Walking
- ▶ Informationen zum Unfall- und Gesundheitsschutz zu Hause und in der Freizeit
- ▶ Motivation zur Treppen- und Fahrradnutzung



→ **Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen (nach § 20b SGB V), regionaler Gesundheitsanbieter, wie Fitnessstudios, Vereine usw.**

Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um für Kund*innen und/oder Arbeitskräfte attraktiv zu sein.

► 6.3 Gesundheitsaktionen

Wir führen regelmäßig Gesundheitsaktionen durch, um unsere Beschäftigten für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil zu sensibilisieren. Wir berücksichtigen dabei die Wünsche und Anregungen unserer Beschäftigten und motivieren sie, an den Aktionen teilzunehmen.

Gesundheitsaktionen können zum Beispiel sein:

- ▶ Motivations- und Informationskampagnen, zum Beispiel Schrittzählerwettbewerb, Plakate zu Ausgleichsübungen, Ernährungs-, Entspannungs- und Bewegungstipps, gesundes und sicheres Verhalten auf den täglichen Wegen
- ▶ Erlebnisorientierte Aktionen (Koordinationsparcours/Rauschbrillen/Smoothies/Massage)
- ▶ Aktion „Sicherheitsmängel und Gesundheitsgefahren finden“
- ▶ Gesundheits-Check-ups, wie Messung von Blutdruck/Puls, Blutzucker, Cholesterin, Ausdauerstest
- ▶ Organisation eines Gesundheitstages – ggf. in Kooperation mit benachbarten Unternehmen
- ▶ Teamevents zum Beispiel Hochseilgarten, Firmenlauf
- ▶ Schnupperkurse, zum Beispiel Entspannung, Nordic-Walking, Rückenschule
- ▶ Individuelle Gesundheitsberatung, zum Beispiel Ernährung, Bewegung, Entspannung



→ **Freiwilligkeit, Datenschutz, gesundheitliche Eignung und eine entsprechende Qualifikation der eingesetzten Trainer*innen/Dozent*innen muss gewährleistet sein. Nutzen Sie hierzu die Angebote der Krankenkassen (§ 20b SGB V) und der Berufsgenossenschaften**

Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um für Kund*innen und/oder Arbeitskräfte attraktiv zu sein.

► 6.4 Suchtprävention und -hilfe

Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das suchtbedingtem Verhalten entgegenwirkt und unterstützen Beschäftigte, die Suchtprobleme haben, zum Beispiel Alkohol-, Medikamenten-, Drogen-, Nikotin-, Spiel-, Internetsucht.

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Enttabuisierung, Information und Aufklärung durch Aktionen und Infomaterial
- ▶ „Hinschauen – nicht wegschauen“: Erkennen und thematisieren von Suchtmittelmissbrauch/Feststellung von Handlungsbedarfen und Maßnahmenplanung
- ▶ Alkoholverbot im Betrieb/Punktnüchternheit (Null Promille am Arbeitsplatz)
- ▶ Rauchfreies Unternehmen/Raucherentwöhnungsprogramme
- ▶ Individuelle Suchtberatung/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





SELBSTERKLÄRUNG

INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3)

Das Unternehmen

Name/Adresse

erklärt, dass es nach dem
INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3)
und der damit verbundenen systematischen
und strukturierten Arbeitsweise geführt wird.

Die Selbsterklärung basiert auf der Selbstbewertung vom

Die Selbstbewertung wurde von der Geschäftsführung auf Grundlage des
INQA-Checks „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3)
durchgeführt.

Ort/Datum

Unterschrift Geschäftsführerin/Geschäftsführer

Die Selbsterklärung ist nur gültig mit der Selbstbewertung und ist befristet auf maximal zwei Jahre.

IMPRESSUM

INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3)

Die Potenziale für ein gesundes Unternehmen ausschöpfen – Selbstcheck für Unternehmer*innen

OFFENSIVE MITTELSTAND

GUT FÜR DEUTSCHLAND

Herausgeber:

„Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“
Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“
Hohe Straße 85–87
50667 Köln
Fon: +49 221 800 91 880
E-Mail: info@offensive-mittelstand.de
www.offensive-mittelstand.de

Konzept und Entwicklung:

BGF – Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung der AOK Rheinland/Hamburg, Köln
BC GmbH Forschungs- und Beratungsgesellschaft, Wiesbaden

Der Check wurde erarbeitet und verabschiedet von allen Partnern der „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“.

Fotos: BananaStock (S.16); BC GmbH Forschung, Wiesbaden (S. 2, 18); Fotoagentur FOX, Köln (Titelseite, S. 4, 8, 12, 14)

ISBN 978-3-940506-44-3

Gestaltung: Isabell Goppert, Heidesheim

© Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, Heidelberg 2022

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“.

Sie können den INQA-Check „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) über den Bestellservice der Offensive Mittelstand bestellen: www.offensive-mittelstand.de » Serviceangebote » Bestellservice Offensive Mittelstand

Die Entwicklung des INQA-Checks „Gesundheit“ (OM-Praxis A-2.3) wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



