

Die Potenziale für ein gesundes Unternehmen ausschöpfen – Selbstcheck für Unternehmer

Gesunde Beschäftigte – unverzichtbar für Ihren Unternehmenserfolg

Die Gesundheit der Beschäftigten ist die Grundlage für ein wirtschaftlich gesundes Unternehmen. Wer sich um Gesundheit kümmert, bewirkt Produktivitätssteigerungen, fördert Motivation und Zufriedenheit sowie die Arbeitsfähigkeit und erzielt Kostensenkungen durch niedrigere Krankenstände und Unfallzahlen.

Für Unternehmen liegen die Herausforderungen des demografischen Wandels in älter werdenden Belegschaften und dem Fachkräftemangel. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind Unternehmen daher gefordert, die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu erhalten und sich als regional attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Als Unternehmer haben Sie täglich zahlreiche Herausforderungen im Blick, um den Erfolg Ihres Unternehmens sicherzustellen. Sie achten u.a. auf qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen, um ihre Kunden zu zufrieden zu stellen und gestalten ein Betriebsklima, in dem ihre Beschäftigten sich wohlfühlen. Gesundheit, Leistungsfähigkeit und –bereitschaft jedes einzelnen Mitarbeiters bildet die Basis für Ihren wirtschaftlichen Unternehmenserfolg – denn nur wer fit und gesund ist, kann effektiv arbeiten. Um dieses zu erreichen müssen organisatorische Strukturen und Arbeitsplätze so gestaltet werden, dass Mitarbeiter dauerhaft gesund bleiben können.

Wir möchten Sie mit dem INQA-Check Gesundheit unterstützen gesundheitsrelevante Aspekte bei betrieblichen Prozessen, Abläufen, im Miteinander und in Ihren Alltagsentscheidungen „mitzudenken“. Dies umfasst:

- ✓ die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes
- ✓ vorhandene körperliche und psychische Belastungen bei der Arbeit abzubauen
- ✓ die Arbeitsorganisation und –abläufe gesundheitsorientiert zu gestalten
- ✓ Beschäftigte in Lösungen einzubeziehen
- ✓ Ressourcen für Gesundheit aufzubauen und zu stärken
- ✓ Mitarbeiter zu gesundheitsgerechtem Verhalten zu befähigen und zu motivieren,
- ✓ sicherzustellen, dass die Beschäftigten ihren Fähigkeiten und Kompetenzen entsprechend arbeiten und sich weiterentwickeln können
- ✓ die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen,
- ✓ den Gesundheitszustand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern,
- ✓ den Führungsstil zu optimieren
- ✓ die Produktivität Ihres Unternehmens zu erhöhen
- ✓

Gefördert durch:  Im Rahmen der Initiative:  Fachlich begleitet durch:

Welchen Nutzen hat der Check „Gesundheit“?

Auf dem Weg zu einem gesunden Unternehmen ermöglicht der INQA-Check „Gesundheit“ insbesondere KMU einen systematischen Zugang, indem er alle wichtigen Handlungs- und Gestaltungsfelder aufzeigt, um die Potenziale des Themas Gesundheit für den eigenen Betrieb zu erkennen. Anhand der dargestellten Kriterien kann eingeschätzt werden, wo in Ihrem Betrieb Handlungsbedarf besteht.

Der Check verdeutlicht, wie das Thema Gesundheit in betriebliche Prozesse und Strukturen integriert werden kann. Damit wird „Gesundheit“ nicht als ein gesondertes Thema verstanden, sondern in Alltagsentscheidungen und Handlungen von Arbeitgebern und Beschäftigten „mitgedacht“. Mit Hilfe des Checks können Sie Ihre Prozesse und Strukturen reflektieren, Entwicklungsbedarfe präzisieren und Handlungsbedarfe festlegen.

Bei der Entwicklung des Checks wurden die Qualitätsstandards und -Kriterien für Betriebliche Gesundheitsförderung (z.B. DGUV, Luxemburger Deklaration, DNBGF- Kriterien, Friendly Workspace Self-assessment Schweiz,) berücksichtigt.

Wie wird der Check eingesetzt?

Der Check umfasst die sechs grundlegenden Themenbereiche, die bei einer ganzheitlichen Herangehensweise an das Thema „Gesundheit im Betrieb“ berücksichtigt werden sollten. Sie können den Check vollständig bearbeiten oder im ersten Schritt einzelne Module auswählen.

Die Kategorien des Checks leiten sich aus den Handlungsfeldern ab, mit denen sich ein Unternehmer täglich befassen muss, um wettbewerbsfähig am Markt zu sein. Erweitert um gesundheitsrelevante Aspekte ergeben sich daraus folgende Kategorien:

- ✓ Wirtschaftlich gesundes Unternehmen (Strategie)
- ✓ (Gesunde) Organisation
- ✓ (Gesunde) Beschäftigte
- ✓ (Gesundes) Miteinander / Betriebsklima
- ✓ (Gesundes) Arbeitsumwelt
- ✓ (Gesunde) Führung

Die vollständige Bearbeitung des Checks dauert ca. xx Minuten.

Empfohlenes Vorgehen:

Schritt 1: Schätzen Sie zunächst Ihre Handlungsbedarfe anhand der Ampelbewertung zu den einzelnen Themen ein. Das gibt Ihnen einen guten Überblick, wie Ihr Betrieb in den einzelnen Themenbereichen aufgestellt ist und wo es Verbesserungsmöglichkeiten gibt.

Schritt 2: Legen Sie Ihre Maßnahmen und den/die Verantwortliche/n fest sowie den Zeitpunkt, wann die Wirksamkeit konkret überprüft werden sollte. Dies alles tragen Sie im Maßnahmenplan auf der hinteren Umschlagseite ein.

Im Internet finden Sie unter www.offensive-mittelstand.de auch eine interaktive Fassung des Checks.

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).

Das Konzept des Checks stammt vom Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF GmbH in Köln.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Der Check wurde mit allen Partnern der Offensive Mittelstand abgestimmt und als gemeinsamer Qualitätsstandard verabschiedet. Vorab wurde er in weiteren INQA-Gremien sowie mit Sozialversicherungsträgern abgestimmt.

Die Entwicklung des Checks wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen des Projektes GeMit- (Gesunder Mittelstand Deutschland) gefördert.

INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“

Der Check „Gesundheit“ ergänzt den INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“. Der INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ ist eine **Potenzialanalyse aller Prozesse** im Unternehmen. Wer bei der Bearbeitung des Checks „Guter Mittelstand“ Handlungsbedarf beim Thema Gesundheit erkennt, kann dann das vorliegende Instrument nutzen. Umgekehrt geht es natürlich auch: Wer zunächst Interesse am allgemeinen Optimierungspotenzial in seinem Unternehmen hat, kann zum INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ greifen.

Der INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ wurde ebenfalls von der Offensive Mittelstand erarbeitet.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Kleiner Vorcheck

Warum sollte ich mich mit dem Thema **Gesundheit** beschäftigen?

Welchen Nutzen hat mein Unternehmen davon?

Möglicher Nutzen z.B.:

- Leistungsfähigkeit erhalten
- Motivation der Beschäftigten fördern
- Arbeitgeberattraktivität steigern
- Produktivität erhöhen
- Fehlzeiten reduzieren
- Fachkräfte gewinnen und binden
- Unternehmensimage bei Kunden verbessern

Welchen Nutzen haben meine Beschäftigten davon?

Möglicher Nutzen z.B.:

- Gesunde Arbeitsbedingungen
- Verbessertes Gesundheitsbewusstsein
- Höhere Arbeitszufriedenheit
- Mehr Freude an der Arbeit
- Gutes Betriebsklima

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Inhalt

1)	Gesundes Unternehmen	6
1.1)	Gesundheit der Beschäftigten als ein Unternehmensziel	6
1.2)	Ressourcen zur Förderung der Gesundheit	7
1.3)	Bestandsaufnahme und Controlling	7
1.4)	Gesundheit als Führungsthema	8
1.5)	Attraktivität des Unternehmens in der Außendarstellung.....	8
2)	Gesunde Organisation	9
2.1)	Gesundheit in der Organisationsstruktur.....	9
2.2)	Gesundheit in Arbeitsprozessen.....	10
2.3)	Personaleinsatz.....	11
2.4)	Informationsfluss.....	12
2.5)	Beteiligung der Beschäftigten und kontinuierlicher Verbesserungsprozess.....	12
2.6)	Krankheitsbedingte Abwesenheit von Beschäftigten	13
2.7)	Unternehmensnachbarschaften.....	13
3)	Gesunde Beschäftigte	14
3.1)	Gesunder Arbeitsstil	14
3.2)	Gesunder Lebensstil	15
3.3)	Gesundheitsaktionen	15
3.4)	Suchtprävention und -hilfe.....	15
4)	Gesundes Miteinander	16
4.1)	Umgangsformen	16
4.2)	Gesundheitsbewusstes Miteinander	17
4.3)	Informationsaustausch	17
4.4)	Umgang mit Konflikten.....	17
5)	Gesunde Arbeitsumwelt	18
5.1)	Ergonomische Arbeitsumgebung.....	18
5.2)	Arbeitsmittel nach dem Stand der Technik	19
5.3)	Sozial-, Sanitär- und Notfalleinrichtungen.....	19
5.4)	Hygiene.....	19
6)	Gesunde Führung	20
6.1)	Klare Vorgaben und Kontrolle	20
6.2)	Führungsverständnis	21
6.3)	Vorbildfunktion.....	21
6.4)	Meine Gesundheit als Führungskraft	21

1) Gesundes Unternehmen

Ziel:

Wir wollen ein wirtschaftlich erfolgreiches und gesundes Unternehmen sein, um im Wettbewerb erfolgreich zu sein. Voraussetzungen dafür sind gesunde Beschäftigte und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen. Wir sorgen dafür, dass Gesundheit in allen Unternehmensentscheidungen sowie in unserer Strategie berücksichtigt wird (Präventionskultur).

1.1) Gesundheit der Beschäftigten als ein Unternehmensziel

<p>Die Gesundheit unserer Beschäftigten ist eines unserer Unternehmensziele. Wir haben allen Beschäftigten deutlich gemacht, dass die Mitarbeitergesundheit in unserer täglichen Arbeit eine wichtige Bedeutung hat und bei allen Unternehmensentscheidungen berücksichtigt wird (Produktionsfaktor Gesundheit). Wir achten darauf, dass alle Beschäftigten dieses Ziel mittragen.</p>	
<p>Grundlegende Einflussfaktoren für die Mitarbeitergesundheit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - betriebliche Arbeitsschutzorganisation - gutes Betriebsklima - faires, wertschätzendes Miteinander - transparente, offene Kommunikation - vertrauensvolle Zusammenarbeit - Beteiligung der Beschäftigten - ergonomische Arbeitsplätze - Notfalleinrichtungen, Ersthelfer - gut gestaltete Arbeitsabläufe - guter Informationsfluss - für den jeweiligen Arbeitseinsatz ausreichende Fähigkeiten - leistungsgerechte Entlohnung - Arbeitsplatzsicherheit 	<p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p>
<p>Beschrieben z.B. in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Führungsgrundsätzen - Leitlinien/ Leitsätzen - (Betriebs-) Vereinbarungen - Betriebsanweisungen <p>Gefördert durch:  Im Rahmen der Initiative:  Fachlich begleitet durch: </p>	

- Gefährdungsbeurteilung	
--------------------------	--

1.2) Ressourcen zur Förderung der Gesundheit

Wir überprüfen, welche Ressourcen für die Umsetzung des Unternehmensziels „Gesundheit“ bereits vorhanden sind, welche wir noch darüber hinaus benötigen und stellen diese zur Verfügung. Dabei berücksichtigen wir interne und externe Unterstützungsmöglichkeiten.							
Ressourcen sind z.B.: <ul style="list-style-type: none"> - Zeit - Geld - Personal - Wissen und Kompetenz - Fähigkeiten 	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Zurzeit kein</td> <td style="width: 33%;">Hand- lungs- bedarf</td> <td style="width: 33%;">Drin- gender Hand- lungs- bedarf</td> </tr> <tr> <td>Hand- lungs- bedarf</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Zurzeit kein	Hand- lungs- bedarf	Drin- gender Hand- lungs- bedarf	Hand- lungs- bedarf		
Zurzeit kein		Hand- lungs- bedarf	Drin- gender Hand- lungs- bedarf				
Hand- lungs- bedarf							
Unterstützungsmöglichkeiten sind z.B.: <ul style="list-style-type: none"> - Angebote der Krankenkassen und Unfallversicherungsträger - Rentenversicherung - finanzielle Förderung für Beratung (z.B. Potenzialberatung, Unternehmenswert Mensch, Qualifizierungsberatung für Unternehmen von der Agentur für Arbeit) - innerbetriebliche Partner einbinden, z.B. <ul style="list-style-type: none"> → Betriebsarzt-und Fachkraft für Arbeitssicherheit → Beschäftigte mit besonderen Gesundheitskompetenzen (z.B. mit Trainerlizenz) 							
Steuerliche Anerkennung der Ausgaben für Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung (nach § 3 Nr. 34 EStG; §20a SGB V). Demnach können Arbeitgeber ihren Beschäftigten gesundheitsfördernde Maßnahmen anbieten oder externe Kurse bezuschussen. Der Höchstbetrag beträgt je Arbeitnehmer 500 Euro im Jahr.							

1.3) Bestandsaufnahme und Controlling

Wir analysieren, wie „gesund“ unser Unternehmen ist und legen bedarfsorientierte Maßnahmen sowie einen Zeitplan fest. Wir benennen Verantwortliche und kontrollieren die Wirksamkeit der Maßnahmen. Dazu nutzen wir die Themen 2-6 des Checks und die Einschätzungen unserer Beschäftigten.							
<small>Gefördert durch:</small> 	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Zurzeit kein</td> <td style="width: 33%;">Hand- lungs- bedarf</td> <td style="width: 33%;">Drin- gender Hand- lungs- bedarf</td> </tr> <tr> <td>Hand- lungs- bedarf</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	Zurzeit kein	Hand- lungs- bedarf	Drin- gender Hand- lungs- bedarf	Hand- lungs- bedarf		
Zurzeit kein		Hand- lungs- bedarf	Drin- gender Hand- lungs- bedarf				
Hand- lungs- bedarf							
<small>Im Rahmen der Initiative:</small> 							
<small>Fachlich begleitet durch:</small> 							
<small>aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages</small>							

<p>Analysiert werden kann z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produktivität - Fehlerquote - Fehlzeiten und Abwesenheitsgründe (soweit bekannt) - Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten - Arbeitsbelastungen (körperliche und psychosoziale) - Altersstruktur - Fluktuation der Beschäftigten - Motivation - Arbeitszufriedenheit - Kundenzufriedenheit - Beteiligungsquote an Maßnahmen und Aktivitäten - in größeren Unternehmen: Krankheitsschwerpunkte, Zahl der Langzeiterkrankten, krankheitsbedingte Frühverrentungen 	
<p>Instrumente für Bestandsaufnahmen und Controlling sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeiterbefragungen - Arbeitssituationsanalysen - Fehlzeitenanalysen - Gefährdungsbeurteilung - Arbeitsplatzbegehungen 	
<p>Ziehen Sie bei Bedarf die Unterstützung Ihrer Fachkraft für Arbeitssicherheit, Ihres Betriebsarztes, Ihrer Krankenversicherung oder dem Unfallversicherungsträger hinzu.</p>	

1.4) Gesundheit als Führungsthema

<p>Wir verdeutlichen unseren Führungskräften, dass das Thema Gesundheit zu ihren Alltagsaufgaben gehört, thematisieren dies regelmäßig in Führungsrunden und unterstützen durch Weiterbildungsangebote.</p>	
<p>Das Thema Gesundheit wird geregelt z.B. in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stellenbeschreibungen der Führungskräfte - Auswahlverfahren - Führungsleitlinie/-grundsätze - Zielvereinbarungen - Betriebsanweisungen 	<p>Zurzeit Hand- Drin- kein lung- gender Hand- bedarf Hand- lungs- bedarf lungen- bedarf bedarf bedarf</p>

1.5) Attraktivität des Unternehmens in der Außendarstellung

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



<p>Wir legen Wert darauf, dass wir bei unseren Kunden, Investoren und bei potentiellen Beschäftigten als attraktives und gesundes Unternehmen wahrgenommen werden (Gesundheit als Teil der Strategie nach Außen).</p>	
<p>Wir machen deutlich, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> - unsere Produkte und Dienstleistungen unter gesunden Arbeitsbedingungen erstellt und realisiert werden. - wir „gesunde Produkte“ herstellen (z.B. schadstofffrei, umweltfreundlich, ethisch fair, sicher: CE-Zeichen, GS-Zeichen, DGUV-Test, Zertifizierungen...). - auch unsere Zulieferer unter entsprechenden Bedingungen arbeiten und Produkte herstellen - unsere Dienstleistungen der Gesundheit unserer Kunden und Beschäftigten sowie der Umwelt nicht schaden (freundliches Verhalten, Rücksichtnahme, Berücksichtigung der Kundenwünsche, keine Staub- und Lärmbelästigung, kein Schmutz, sicherer Umgang mit Gefahrstoffen). - wir ein attraktiver Arbeitgeber sind, der großen Wert auf die Gesundheit seiner Beschäftigten legt (Employer Branding, Fürsorge, Sicherheit des Arbeitsplatzes). 	<p>Zurzeit kein Hand- lungs- bedarf</p>
<p>Realisiert durch beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufgreifen dieser Aspekte auf der Homepage, in Flyern, Anzeigen. - Motivation und Befähigung der Beschäftigten, diese Aspekte in der Kommunikation nach Außen darzustellen. 	

2) Gesunde Organisation

Ziel:

Um das Potenzial des Themas Gesundheit für den betrieblichen Erfolg auszuschöpfen, berücksichtigen wir es systematisch in der Organisation unserer Arbeit und verknüpfen dabei verhältnis- und verhaltenspräventive Aspekte. Wir haben das Thema Gesundheit in allen Strukturen und Prozessen sowie in allen relevanten Entscheidungen und Handlungen der Führungskräfte und Beschäftigten verankert. Die Beschäftigten (und falls vorhanden: die betriebliche Interessenvertretung) werden in wichtige Entscheidungen einbezogen.

2.1) Gesundheit in der Organisationsstruktur

<p>Wir haben das Thema Gesundheit in die Verantwortungsbereiche und Weisungsbefugnisse unserer Führungskräfte integriert. Unsere Führungskräfte wissen, wie sie das Thema Gesundheit in ihrem Bereich systematisch berücksichtigen können.</p>	
<p>aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages</p>  	<p>Zurzeit kein Hand- lungs- bedarf</p> <p>Hand- lungs- gender bedarf Hand- lungs- bedarf</p>

<p>sichtigen können (dazu Checkpunkte 3-7 nutzen). Sie nutzen das Expertenwissen und die Fachkompetenz der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des Betriebsarztes.</p>	
<p>Beispiele hierfür sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es ist mit den Führungskräften vereinbart, wie sie das Thema Gesundheit in ihrem Bereich konkret umsetzen (z.B. in Arbeitsanweisungen). - In größeren Betrieben empfiehlt es sich, zusätzlich unterstützende Strukturen, wie einen Steuerungskreis (z.B. Arbeitskreis Gesundheit, in dem alle betroffenen Personengruppen repräsentiert sind oder den Arbeitsschutzausschuss (Betriebe mit >20 Beschäftigten) zu nutzen. - In kleineren Betrieben kann die Steuerung auch regelmäßig in den laufenden Besprechungen erfolgen. - Es hat sich bewährt, im Unternehmen einen Ansprechpartner für das Thema Gesundheit zu benennen, der teamübergreifende Gesundheitsmaßnahmen koordiniert und umsetzt. 	
<p>Nutzen Sie die Beratungskompetenz der Unfallversicherungsträger und der Krankenkassen. Hilfreich für die Arbeitsschutz-Organisation ist der GDA-ORGCheck.</p>	

2.2) Gesundheit in Arbeitsprozessen

<p>In allen Prozessen der Planung, Arbeitsvorbereitung, Beschaffung und Arbeitsgestaltung werden gesundheitsbezogene Aspekte berücksichtigt. Dazu werden Gesundheitschancen sowie Gefährdungen und Belastungen beurteilt und Maßnahmen umgesetzt.</p>	
<p>Gesundheitsbezogene Aspekte, die berücksichtigt werden sollten, sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - psychische Belastungen reduzieren (z.B. durch die Gestaltung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen; ganzheitliche Aufgabengestaltung; eindeutige und transparente Aufgabenzuteilung) - körperliche Belastungen (z.B. durch einseitige Körperhaltung oder Zwangshaltungen) reduzieren - Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen reduzieren (z.B. Klima/ Lärm) - Schichtarbeit gesundheitsorientiert gestalten; flexible Arbeitszeitmodelle anbieten - Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen 	<p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Instrumente hierfür sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gefährdungsbeurteilungen - Arbeitssituationsanalysen - Gesundheitszirkel - Gespräche mit den Beschäftigten über ihre Erfahrungen mit dem Arbeitsprozess - Betriebliches Vorschlagswesen 	
<p>Gefördert durch: Im Rahmen der Initiative: Fachlich begleitet durch:</p>	

Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung ist nach dem Arbeitsschutzgesetz (§5) gesetzlich vorgeschrieben. Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit und Ihr Betriebsarzt sind hierfür wichtige Ansprechpartner. Zudem können Sie für die Gefährdungsbeurteilung auf die Angebote Ihres Unfallversicherungsträgers, Ihres Arbeitgeberverbandes oder Ihrer Gewerkschaft zurückgreifen. Sie können auch auf die Empfehlungen der GDA-Träger zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: www.gda-psyche.de zurückgreifen. Als Hilfestellung für die gesamte Arbeitsschutzorganisation Ihres Betriebes können Sie den GDA-ORGCheck nutzen: <http://www.gda-orgcheck.de/daten/gda/index.htm> Krankenkassen bieten zur Optimierung der Arbeitsverhältnisse die Durchführung von Gesundheitszirkeln und/ oder Arbeitssituationsanalysen an.

2.3) Personaleinsatz

<p>Wir achten darauf, dass wir für die Arbeitsaufgaben geeignetes Personal einsetzen, um Über- bzw. Unterforderung zu vermeiden. Die Fähigkeiten und gesundheitlichen Voraussetzungen der Beschäftigten werden regelmäßig mit den Anforderungen der Arbeit abgeglichen. Bei Bedarf werden Anpassungen vorgenommen.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Beim Personaleinsatz sind z.B. folgende Aspekte zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzen und Qualifikation sollten für die Anforderungen der Arbeitsaufgabe ausreichend sein - Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten ermöglichen - Interessen, Neigungen und Entwicklungspotenziale der Beschäftigten werden gefördert - körperliche und psychische Eignung für die Tätigkeiten werden ermittelt - altersgerechter Einsatz - Lebensphasenorientierung - Beschäftigungsmöglichkeiten und ausreichende Unterstützung für erwerbs- oder leistungsverminderte Beschäftigte - umfassende Einarbeitung neuer Beschäftigter 	
<p>Gefördert durch:  Bundesministerium für Arbeit und Soziales</p> <p>Im Rahmen der Initiative: </p> <p>Fachlich begleitet durch: </p>	

Nutzen Sie hierfür z.B. den INQA-Check „Personalführung“ sowie den INQA-Check „Wissen und Kompetenz“.

2.4) Informationsfluss

<p>Die Beschäftigten erhalten von ihren Führungskräften alle für die Arbeit erforderlichen Informationen durch zielgerichtete rechtzeitige Kommunikation. Dabei berücksichtigen wir auch, dass alle Beschäftigten über die gesundheitsrelevanten Aspekte der Arbeit informiert sind.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Informationswege und -medien sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterweisungen - Betriebsanweisungen - Teambesprechungen/ Mitarbeitergespräche - Informationsmedien (z.B. der Krankenversicherungen oder Unfallversicherungsträger) - Hinweisschilder, Aushänge 	

2.5) Beteiligung der Beschäftigten und kontinuierlicher Verbesserungsprozess

<p>Wir verbessern unsere Arbeitsprozesse kontinuierlich und beziehen dabei unsere Beschäftigten und ggf. die betriebliche Interessenvertretung aktiv mit ein. Deren Erfahrungswissen ist dabei eines unserer wertvollsten Güter. Wir legen gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen fest und überprüfen ihre Wirksamkeit. Dabei berücksichtigen wir besonders die gesundheitsrelevanten Aspekte.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Beteiligungsmöglichkeiten sind z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - in Teambesprechungen wird regelmäßig dazu ermutigt, Verbesserungsvorschläge zu äußern - betriebliches Vorschlagswesen - Mitarbeiterbefragungen - Gesundheitszirkel 	
<p>Bewertungskriterien für die Arbeitsprozesse: siehe INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“, Kap.9.6. unter www.inqa-unternehmenscheck.de/check/daten/mittelstand/index.htm</p>	

2.6) Krankheitsbedingte Abwesenheit von Beschäftigten

<p>Wir kümmern uns systematisch um Beschäftigte, die erkrankt sind. Wir tun dies während der Erkrankung und nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz. Damit zeigen wir unsere Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten und nutzen ihre Hinweise, um mögliche Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen im Unternehmen zu beseitigen.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Folgende Schritte haben sich beispielsweise bewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wir verankern dieses Thema in unserer Betriebs- und Führungskultur - wir bieten Gesprächsmöglichkeiten - Überlastungsanzeigen/ Beschwerdemanagement - wir führen ein „Take Care“- Gespräch nach der Rückkehr jedes Beschäftigten, um u.a. erneuter Erkrankung vorzubeugen. - Beschäftigten, die länger als 6 Wochen innerhalb eines Jahres erkranken, bieten wir das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an. 	
<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.</p>	

2.7) Unternehmensnachbarschaften

<p>Wir nutzen Kooperationen mit anderen Unternehmen, um Gesundheitsmaßnahmen kostengünstiger und wirkungsvoller umsetzen zu können. Dabei berücksichtigen wir auch die Angebote regionaler Gesundheitsanbieter (wie Sportvereine, Gesundheitszentren, Physiotherapeuten, Psychotherapeuten, Krankenkassen...).</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Mögliche Inhalte der Kooperationen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation gemeinsamer Verpflegungsangebote - Gemeinsame Bewegungs- und Entspannungsangebote - Gemeinsame Kurse und Seminare - Gesundheitsaktionen/ -tage im Verbund - überbetriebliche Vernetzung mit regelmäßigem Austausch - überbetriebliche Nutzung von psychotherapeutischen Angeboten (unter Bewahrung der Anonymität) 	

3) Gesunde Beschäftigte

Ziel:

Wir wissen, dass gesunde Beschäftigte wesentlich zu unserem wirtschaftlichen Erfolg beitragen. Wir unterstützen unsere Beschäftigten dabei, einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil umzusetzen.

3.1) Gesunder Arbeitsstil

<p>Wir sensibilisieren unsere Beschäftigten, ihre Arbeit gesundheitsgerecht auszuführen. Wir befähigen sie dazu, sich am Arbeitsplatz entsprechend zu verhalten und die Sicherheitsvorgaben und -anforderungen zu berücksichtigen.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p>
<p>Hierzu gehört z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung der Arbeitsschutzvorgaben (z.B. technische Schutzeinrichtung verwenden; Tragen der geeigneten persönlichen Schutzausrüstung; Gefahrstoffe; Hygiene/ Hautschutz) - rückengerechtes Bewegungsverhalten - Gestaltung bewegungsförderlicher Arbeitsbedingungen - Umgang mit Stress - Arbeitszeiten und Pausen einhalten 	
<p>Methoden/ Instrumente zur Sensibilisierung/ Befähigung sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterweisungen - Verhaltensschulungen am Arbeitsplatz (z.B. Rückenfit am Arbeitsplatz, Vermittlung von Ausgleichsübungen) - Gesundheitsinformationen (Broschüren, Vorträge, Intranet) - Vermittlung gesundheitsrelevanter Informationen in Teammeetings - Gesundheitssprechstunden und individuelle Beratungen/ Trainings - Weiterbildungen und Seminare, wie z.B. Stressmanagement; Zeitmanagement; Work-Life-Balance 	
<p>Bei Fragen und für nähere Informationen können Sie Kontakt zu Ihrem Unfallversicherungsträger aufnehmen (per Servicetelefon oder email)</p>	

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



3.2) Gesunder Lebensstil

<p>Wir ermöglichen unseren Beschäftigten durch Angebote am Arbeitsplatz einen gesunden Lebensstil.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf.</p>
<p>Folgende Angebote können z.B. dabei unterstützen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesunde Verpflegungsangebote (z.B. in der Kantine, Bereitstellen von Obst und Wasser) - Kurse/ Informationsangebote zur gesunden Ernährung, z.B. durch Aktionstage „Gesund essen“ - Individuelle Bewegungs- und/ oder Ernährungsberatung durch externe Anbieter - Innerbetriebliche Sport- und Bewegungsangebote - Ermunterung zur Treppen- und Fahrradnutzung - Zuschuss für das Fitnessstudio in der Nähe - Organisation von „Lauftreffs“ - innerbetriebliche und/ oder außerbetriebliche Kursangebote zur Entspannung und Erholung (z.B. Yoga) - Gesundheitssprechstunden im Unternehmen - Gesundheitsinformationen (Broschüren, Vorträge, Intranet) 	
<p>Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen und/oder Unfallversicherungsträger (nach §20a SGB V) sowie die Angebote regionaler Gesundheitsanbieter (z.B. Fitnessstudios, Vereine usw.)</p>	

3.3) Gesundheitsaktionen

<p>Wir führen (ggf. auch in der Unternehmensnachbarschaft) bedarfsgerechte Aktionen zu verschiedenen Gesundheitsthemen durch, um unsere Beschäftigten zu gesunden Verhaltensweisen zu motivieren. Dabei berücksichtigen wir u.a. auch die Wünsche und Anregungen unserer Beschäftigten.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf.</p>
<p>Gesundheitsaktionen können z.B. sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plakate (Ausgleichsübungen, Ernährungstipps) - erlebnisorientierte Aktionen (Kordinationsparcours, Rauschbrille, Smoothies zum Probieren, Stressball, Massage) - Gesundheits-Check-ups (Messung von Blutdruck, Blutzucker, Cholesterin, Taillenumfang, Ausdauerleistung) - spezielle Aktionen zum Thema Gesundheit (Schrittzählerwettbewerb, Kantinenaktionen, etc.) - Teamevents (Hochseilgarten, Firmenlauf, etc.) - Schnupperkurse (Theraband, Nordic-Walking, Rückenschule etc.) 	
<p>Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen und/oder ggf. auch der Unfallversicherungsträger (§ 20a SGB V)</p>	

3.4) Suchtprävention und -hilfe

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



<p>Wir unterstützen Beschäftigte, die Suchtprobleme haben (z.B. Alkohol, Medikamente, Drogen, Nikotin, Spielsucht, Internetsucht). Suchtverhalten erhöht die Unfallgefahr sowie die Fehlerquote, kann die Leistung beeinträchtigen sowie zu steigenden Fehlzeiten führen – und ist ein persönliches Problem für die Betroffenen.</p>	
<p>Methoden/ Instrumente zur Sensibilisierung/ Befähigung sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betriebsvereinbarung Sucht erstellen (regelt Führungskräftebildungen zum Thema; betriebliche und externe Ansprechpartner etc.) - Alkoholverbot im Betrieb - Auf Probleme mit Suchtmitteln achten und sie bewusst wahrnehmen/ das Thema ansprechen/ Handlungsbedarf feststellen - Information und Aufklärung durch Aktionen und Infomaterial - individuelle Suchtberatung organisieren - Rauchfreies Unternehmen - Raucherentwöhnungsprogramm - Betriebsärztliche Suchtsprechstunde - Vernetzung zu externer Hilfe/ Beratungsangeboten/regionalen Anbietern 	<p>Zur-zeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
<p>Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen und/oder der Unfallversicherungsträger (§ 20a SGB V)</p>	

4) Gesundes Miteinander

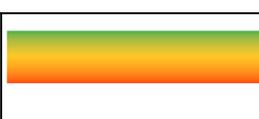
Ziel: Wir wissen, dass ein wertschätzender Umgang miteinander die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten positiv beeinflusst. Wir sorgen für ein gutes Betriebsklima

4.1) Umgangsformen

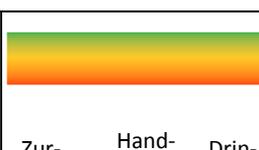
<p>Wir haben vereinbart, dass wir alle freundlich, respektvoll und fair miteinander umgehen und tun dies auch.</p>			
<p>Gefördert durch:</p>  <p>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</p> <p>aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages</p>	<p>Im Rahmen der Initiative:</p> 	<p>Fachlich begleitet durch:</p> 	<p>Zur-zeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>

<p>Umgang miteinander z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in Leitlinien beschreiben - in (Team-)Besprechungen thematisieren 	
---	--

4.2) Gesundheitsbewusstes Miteinander

<p>Wir unterstützen uns gegenseitig bei der Umsetzung eines gesunden Lebens- und Arbeitsstils.</p>			
<p>Beispiele hierfür sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gegenseitig auf eine ergonomische Arbeitsweise (z.B. Heben/ Tragen; Sitzen/ Stehen; Licht; Lärm) und auf das allgemeine Wohlbefinden achten - beim Heben und Tragen von Lasten gegenseitig unterstützen - bei vorübergehender Arbeitsüberlastung kollegial helfen - gegenseitig zu einem gesunden Ess- und Trinkverhalten motivieren - gemeinsame Bewegungs- und Entspannungspausen durchführen - der Sicherheitsbeauftragte unterstützt kollegial 	<p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p>	<p>Handlungsbedarf</p>	<p>Dringender Handlungsbedarf</p>

4.3) Informationsaustausch

<p>Bei uns geben alle wichtige Informationen für einen optimalen Betriebs- und Arbeitsablauf an die entsprechenden Personen weiter. Dies ist eine Voraussetzung für einen reibungslosen Arbeitsablauf und hilft, Ärger untereinander zu vermeiden.</p>			
<p>z.B. indem wir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigte auf Teambesprechungen oder Übergabegesprächen für den offenen, eigeninitiativen Austausch sensibilisieren - Beschäftigten die Gelegenheit bieten, den regelmäßigen fachlichen Austausch zu pflegen - Beschäftigte ermuntern, sich über Arbeitsabläufe und ggf. auftretende Probleme und Fragestellungen auszutauschen - Beschäftigte ermuntern, ihre Verbesserungsvorschläge einzubringen 	<p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p>	<p>Handlungsbedarf</p>	<p>Dringender Handlungsbedarf</p>

4.4) Umgang mit Konflikten

Gefördert durch:



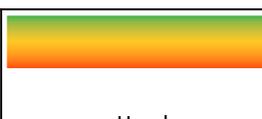
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



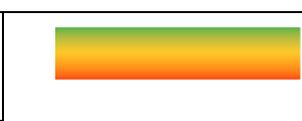
<p>Wir haben ein Verfahren, wie wir mit auftretenden Konflikten zwischen den Beschäftigten oder zwischen den Beschäftigten und den Führungskräften umgehen.</p>			
<p>Dazu gehören z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wir haben vereinbart, dass Konflikte offen angesprochen werden (z.B. in Teamvereinbarungen, Leitlinien) - Es gibt eine klare Regelung, wer bei Nichteinigung zur Konfliktlösung hinzugezogen wird - Gegebenenfalls werden externe Unterstützer hinzugezogen (z.B. Mediator, Führungskräfte, Personen anderer Teams) - In der Konfliktklärung werden Regelungen für den zukünftigen Umgang miteinander getroffen 	<p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p>	<p>Handlungsbedarf</p>	<p>Dringender Handlungsbedarf</p>

Sichten Sie zum „Gesunden Miteinander“ auch den INQA-Check „Personalführung“ (Thema 5: Gutes Betriebsklima)

5) Gesunde Arbeitsumwelt

Ziel: Wir legen Wert auf eine Arbeitsumgebung, die die Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten fördert. Deswegen achten wir auf eine entsprechende Arbeitsgestaltung und stellen geeignete Arbeitsmittel zur Verfügung.

5.1) Ergonomische Arbeitsumgebung

<p>Wir gestalten die Arbeitsplätze so, dass die Beschäftigten gerne zur Arbeit kommen und leistungsfähig arbeiten können. Dabei berücksichtigen wir auch die personenbezogenen Kriterien wie Alter, Größe, Geschlecht usw.</p>			
<p>Dabei ist z.B. zu berücksichtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beleuchtung - Raumklima - Lärm - Arbeitshöhen und Greifräume - Mobiliar - Fußbodenbeschaffenheit - Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz - Barrierefreiheit am Arbeitsplatz 	<p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p>	<p>Handlungsbedarf</p>	<p>Dringender Handlungsbedarf</p>

Gefördert durch:  Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Fachlich begleitet durch:



- Innerbetriebliche Verkehrswege	
- Bildschirmarbeitsplatz und Softwareergonomie	
Nutzen Sie die Angebote Ihrer Unfallversicherungsträger und Krankenkassen.	

5.2) Arbeitsmittel nach dem Stand der Technik

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

5.3) Sozial-, Sanitär- und Notfalleinrichtungen

<p>Den Beschäftigten stehen sanitäre Einrichtungen, Sozialräume und Notfalleinrichtungen zur Verfügung .</p> <p>z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Umkleide- Wasch- und Toilettenräume - Pausen- und Sozialräume - Erste-Hilfe-Einrichtung und Ausstattung 	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
---	--

5.4) Hygiene

<p>Wir achten darauf, dass unsere Arbeitsplätze sowie die sanitären Einrichtungen und Sozialräume sauber, ordentlich und nicht gesundheitsgefährdend sind. Diese werden regelmäßig gereinigt. Reinigungs- und Hautschutzmittel stehen zur Verfügung.</p>	 <p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>
---	--

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



<p>Hygienische Aspekte sind z.B. beschrieben in:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reinigungsplan - Hautschutzplan - Hygieneplan 	
---	--

Sichten Sie zur Arbeitsschutzorganisation Ihres Betriebes den GDA- ORGAcheck

6) Gesunde Führung

Ziel: Wir wissen, dass sich unser Führungsverhalten maßgeblich auf die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft unserer Beschäftigten auswirkt. Wir gehen wertschätzend, unterstützend und respektvoll mit unseren Beschäftigten um und beziehen sie in Entscheidungen ein.

6.1) Klare Vorgaben und Kontrolle

<p>Wir beschreiben die Arbeitsaufgaben und die zu berücksichtigenden gesundheitlichen Anforderungen klar und eindeutig. Wir kontrollieren die gesundheitsgerechte Umsetzung der Arbeitsaufgabe nach vereinbarten Kriterien und legen gemeinsam mit Beschäftigten Verbesserungsmaßnahmen fest.</p>	
<p>z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - klare Absprachen über die Ausführung der Arbeitsaufgabe und Vereinbarung von Fristen - Einhalten der Absprachen von Seiten der Führungskraft - klare Beschreibung sicheren und gesundheitsgerechten Verhaltens (z.B. Nutzung von PSA und Arbeitsmitteln, Einhalten von Pausen, rückengerechtes Verhalten bei der Arbeit) - Benennung der Kontrollkriterien, zu denen auch Aspekte des gesundheitsgerechten Verhaltens gehören - Durchführung von gemeinsamen Kontrollterminen und Umsetzungsfeedback 	<p>Zurzeit kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>Dringender Handlungsbedarf</p>

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



6.2) Führungsverständnis

<p>Wir sehen unsere Führungsaufgabe darin, optimale Voraussetzungen für unsere Beschäftigten zu schaffen, damit diese ihre Potenziale in die Arbeitsprozesse einbringen. Wir schaffen Bedingungen, unter denen die Beschäftigten ihre Arbeitsaufgaben motiviert und produktiv umsetzen können. Wir motivieren zu einem gesundheitsgerechten Verhalten.</p>	 <table border="0"> <tr> <td>Zurzeit kein Hand- lungs- bedarf</td> <td>Hand- lungs- bedarf</td> <td>Drin- gender Hand- lungs- bedarf</td> </tr> </table>	Zurzeit kein Hand- lungs- bedarf	Hand- lungs- bedarf	Drin- gender Hand- lungs- bedarf
Zurzeit kein Hand- lungs- bedarf		Hand- lungs- bedarf	Drin- gender Hand- lungs- bedarf	
<p>Optimale Voraussetzungen sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eigenverantwortung ermöglichen - Handlungs- und Entscheidungsspielräume schaffen - Aufgaben und Verantwortung delegieren - Beschäftigte an Entscheidungen beteiligen - Respekt und wertschätzender Umgang - Lob und Anerkennung aussprechen - Interesse für die Bedürfnisse und die Gesundheit der Beschäftigten zeigen - Individualität und Souveränität zulassen und fördern - regelmäßige Mitarbeitergespräche und Vereinbarungen über Entwicklungsmöglichkeiten - Qualifizierung der Führungskräfte zum Thema gesunde Mitarbeiterführung - Information mittels zielgerichteter Kommunikation 				
<p>Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen und Unfallversicherungsträger zum Thema „Gesund führen“. Auch unter www.psyga.info stehen viele anschauliche Materialien kostenlos zum Download bereit.</p>				

6.3) Vorbildfunktion

<p>Als Führungskraft lebe ich sicherheits- und gesundheitsorientiertes Verhalten vor.</p>	 <table border="0"> <tr> <td>Zurzeit kein Hand- lungs- bedarf</td> <td>Hand- lungs- bedarf</td> <td>Drin- gender Hand- lungs- bedarf</td> </tr> </table>	Zurzeit kein Hand- lungs- bedarf	Hand- lungs- bedarf	Drin- gender Hand- lungs- bedarf
Zurzeit kein Hand- lungs- bedarf		Hand- lungs- bedarf	Drin- gender Hand- lungs- bedarf	
<p>Hier geht es z.B. um:</p> <ul style="list-style-type: none"> - einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil - Höflichkeit, Fairness und gerechter Umgang - Einhaltung von Pausen - Benutzen von persönlicher Schutzausrüstung - Lebenslanges Lernen 				

6.4) Meine Gesundheit als Führungskraft

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



<p>Der Erfolg und die Zukunft meines Unternehmens hängen unter anderem von meiner Gesundheit ab. Um meinen Bereich/ Betrieb erfolgreich zu führen und um selber produktiv arbeiten zu können, achte ich auf meine Gesundheit.</p>				
<p>Hierfür achte ich u.a. auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine gesunde Ernährung - Psychohygiene - ausreichend Schlaf - erholsame Pausen - ausreichend Bewegung und Sport - Vorsorgeuntersuchungen - Pflege sozialer Kontakte 	<table border="0"> <tr> <td>Zurzeit kein Hand- lungs- bedarf</td> <td>Hand- lungs- bedarf</td> <td>Drin- gender Hand- lungs- bedarf</td> </tr> </table>	Zurzeit kein Hand- lungs- bedarf	Hand- lungs- bedarf	Drin- gender Hand- lungs- bedarf
Zurzeit kein Hand- lungs- bedarf	Hand- lungs- bedarf	Drin- gender Hand- lungs- bedarf		

Sichten Sie zu „Gesunder Führung“ auch den INQA-Unternehmenscheck (Thema 4), und den INQA-Check „Personalführung“ (Thema 9-11)

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

