



Entwurf 23.3

INQA-Check „Gesundheit“

Die Potenziale für ein gesundes Unternehmen ausschöpfen
– Selbstbewertung für Unternehmer

Die Potenziale für ein gesundes Unternehmen ausschöpfen – Selbstbewertung für Unternehmer

Gesunde Beschäftigte – unverzichtbar für gesunde Unternehmen

Die Gesundheit der Beschäftigten ist Basis für ein gesundes Unternehmen. Dies belegen viele gute und erfolgreiche Betriebe. Der INQA-Check „Gesundheit“ 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.

Mit dem INQA-Check „Gesundheit“ können Sie systematisch alle Potenziale ~~des Themas~~ 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 zufriedenerere Kunden
- eine größere Arbeitgeberattraktivität für die Gewinnung von Fachkräften

Zusatznutzen: gesetzliche Verpflichtungen überprüfen

Der INQA-Check „Gesundheit“ hilft Ihnen auch die Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen zu überprüfen, z.B. im Bereich Arbeitsschutz und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Die wesentliche Grundlage des betrieblichen Arbeitsschutzes ist die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung (ArbSchG § 5). Handlungsbedarf ergibt sich insbesondere dann, wenn aus der Gefährdungsbeurteilung gesundheitsbezogene Maßnahmen erforderlich sind. Der INQA-Check „Gesundheit“ 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.

Die Grundgedanken des INQA-Checks „Gesundheit“

Durch die Bearbeitung des INQA-Checks „Gesundheit“ erhalten Sie Anregungen, Ihre **Strukturen und Prozesse** so zu **optimieren**, dass ein **gesünderes Arbeiten** möglich wird. 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“ wurden maßgebliche Qualitätsstandards¹ für den Aufbau eines systematischen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) berücksichtigt. Das Instrument kann als niederschwelliger Einstieg in das Thema „Gesundheit“ genutzt werden.

¹ Deutsches Institut für Normung (2012). DIN SPEC 91020 Betriebliches Gesundheitsmanagement, Berlin; GKV-Spitzenverband (Internet: 27.05.2013): Stichwort „Betriebliche Gesundheitsförderung“, <http://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): Führung und psychische Gesundheit - Fachkonzept, Sankt

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

Für wen ist der Check gedacht?

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

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 (s. Innenseite des Titels).

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

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

Die Entwicklung des Checks 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?

Die „Starthilfe“ (s. Seite 5) gibt eine Übersicht über die Themenfelder des Checks und ermöglicht Ihnen festzustellen, in welchem Bereich Sie den größten Handlungsbedarf haben. Die sechs Themenfelder des Checks sind:

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

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

Für die Bearbeitung des Checks empfehlen wir Ihnen folgende Vorgehensweise:

Bearbeiten Sie die sechs Themen des Checks und legen den Handlungsbedarf zu den Checkpunkten fest, indem Sie das entsprechende Feld (grün, orange, rot) ankreuzen. Klappen Sie den Maßnahmenplan (hintere Umschlagseite) auf und legen Sie die konkreten Maßnahmen fest, die Sie in Ihrem Unternehmen umsetzen wollen.

Anregungen und Beispiele für geeignete Maßnahmen finden Sie in den Aufzählungen unter den jeweiligen Checkpunkten. Sie können auch mehrere Maßnahmen zu einem Checkpunkt festlegen.

In der nächsten Spalte priorisieren Sie Ihre Maßnahmen.

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

Schließlich sollten Sie festlegen, wer für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich ist, wann mit der Maßnahme begonnen wird und wann die Umsetzung der Maßnahme überprüft wird.

1 - Gesundes Unternehmen (Strategie)	Checkpunkt	Maßnahme	Priorität	Umsetzung		
				Verantwortl. Person	Beginn-Datum	Kontrolle-Datum
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 Kunden, bei Investoren, in der Region und bei potentiellen Beschäftigten werden wir als attraktives und gesundes Unternehmen wahrgenommen.	<input type="checkbox"/>		1			
1.1 - Attraktivität des Unternehmens in der Außendarstellung Wir legen Wert darauf, dass wir bei unseren Kunden, bei Investoren, in der Region und bei potentiellen Beschäftigten als attraktives und gesundes Unternehmen wahrgenommen werden (Thema „Gesundheit“ als Teil der Strategie nach Außen). Wir machen u.a. deutlich, dass:	<input type="checkbox"/>		1			
-> unsere Produkte und Dienstleistungen unter sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen erstellt und realisiert werden -> wir Wert auf die psychische und körperliche Gesundheit unserer Beschäftigten legen (Gefährdungsbeurteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Qualifizierung) -> wir auch über das Thema „Gesundheit“ die Zufriedenheit und die Identifikation unserer Beschäftigten mit dem Unternehmen weiter erhöhen wollen -> das Thema „Gesundheit“ und die sichere Gestaltung der Arbeit nicht an unseren Unternehmensgrenzen halt machen (Wertschöpfungsketten, Zulieferer, Produkte etc.)	<input type="checkbox"/>		1			

Starthilfe

Mit welchem Thema des Checks beginnen?

Mit dieser Starthilfe finden Sie heraus, in welchem der 6 Themenfelder des INQA-Checks „Gesundheit“ Sie **besonderen Handlungsbedarf** haben. Mit diesen Themen sollten Sie einsteigen.

 = Dringender Handlungsbedarf  = Handlungsbedarf  = Zurzeit kein Handlungsbedarf

Die 6 Themen des INQA-Checks „Gesundheit“	Handlungsbedarf
<p>1. Gesundes Unternehmen (Strategie) 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 Kunden, bei Investoren, in der Region und bei potentiellen Beschäftigten werden wir als attraktives und gesundes Unternehmen wahrgenommen.</p>	
<p>2. Gesundes Arbeitsumfeld 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 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 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.</p>	
<p>5. Gesundes Miteinander (Unternehmenskultur) 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-(Beschäftigte) 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>	

INQA-Check „Gesundheit“

1. Gesundes Unternehmen (Strategie)

1.1 ~~Gesundheit und Attraktivität des Unternehmens in der~~
~~Außendarstellung~~Arbeitsgeberattraktivität

1.2 Gesundheit der Beschäftigten als ein Unternehmensziel

1.3 Ressourcen zur Förderung der Gesundheit

2. Gesundes Arbeitsumfeld

2.1 Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

2.2 Arbeitsmittel und Schutzausrüstung

2.3 Sozial-, Sanitär- und Notfalleinrichtungen

2.4 Sauberkeit und Hygiene

3. Gesunde Organisation

3.1 Gesundheit in der Organisationsstruktur

3.2 Risikobetrachtung, Bestandsaufnahme und Steuerung

3.3 Gesunde Arbeitsorganisation

3.4 Personaleinsatz

3.5 Krankheitsbedingte Abwesenheit von Beschäftigten

3.6 Unternehmenskooperationen

4. Gesunde Führung

4.1 Voraussetzungen für eine gesunde Führung

4.2 Klare Vorgaben und konsequentes Handeln

4.3 Informationsfluss

4.4 Vorbildfunktion

4.5 Meine Gesundheit als Führungskraft

5. Gesundes Miteinander (Unternehmenskultur)

5.1 Umgangsformen

~~5.2~~ 5.2 Rückmeldung zum Führungsverhalten

~~5.3~~ Gegenseitige Unterstützung

~~5.4~~ Informationsaustausch

~~5.5~~ Umgang mit Konflikten

6. Gesundes Verhalten ~~(Beschäftigte)~~

6.1 Gesunder Arbeitsstil

6.2 Gesunder Lebensstil

6.3 Gesundheitsaktionen

6.4 Suchtprävention und -hilfe

1 Gesundes Unternehmen (Strategie)

Ziel:

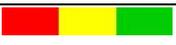
Wir sind ein wirtschaftlich erfolgreiches und gesundheitsorientiertes Unternehmen. Wir erhalten und fördern die Gesundheit unserer Beschäftigten und sorgen für sichere, gesunde und motivierende Arbeitsbedingungen. Bei unseren Kunden, bei Investoren, in der Region und bei potentiellen Beschäftigten werden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

 = Dringender Handlungsbedarf  = Handlungsbedarf  = Zurzeit kein Handlungsbedarf

1.1 ~~Gesundheit und Arbeitgeber~~ **Attraktivität des Unternehmens in der Außendarstellung**

<p>Wir legen Wert darauf, dass wir bei unseren Kunden, bei Investoren, in der Region und bei potentiellen Beschäftigten als attraktives und gesundes Unternehmen wahrgenommen werden (Thema „Gesundheit“ als Teil der Strategie nach außen).</p>	
<p>Wir machen u.a. deutlich, dass:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unsere Produkte und Dienstleistungen unter sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen erstellt und realisiert werden - Wir Wert auf die psychische und körperliche Gesundheit unserer Beschäftigten legen (Gefährdungsbeurteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Qualifizierung) - Wir auch über das Thema die „Gesundheit“ 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.) 	
<p>Beispielsweise realisiert durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Anzeigen, Tag der offenen Tür, Homepage, Flyer etc.) - Engagement in gemeinnützigen Organisationen (z.B. Sportvereine, gesunde Region) - Auszeichnungen (z.B. Gesundheitspreis) - Zertifizierungen (z.B. Arbeitsschutzmanagement-System (AMS), <u>INQA-Audit, Audit Beruf und Familie</u>) 	

1.2 Gesundheit der Beschäftigten als ein Unternehmensziel

<p>Die Gesundheit unserer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern ist eines unserer Unternehmensziele. Unsere Beschäftigten wissen, dass ihre Gesundheit in unserem Unternehmen eine wichtige Bedeutung hat und bei allen relevanten Unternehmensentscheidungen berücksichtigt wird.</p>	
<p>Wichtig für die Gesundheit der Beschäftigten sind z.B.:</p>	

<ul style="list-style-type: none"> - Sichere und gesunde Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen – Gefährdungsbeurteilung nutzen und kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) - Gutes Betriebsklima, fairer Umgang miteinander - Wertschätzende Führung - Gut gestaltete und störungsfreie Arbeitsabläufe - Offene Kommunikation und guter Informationsfluss - Vertrauensvolle Zusammenarbeit - Erfahrung und Wissen der Beschäftigten bei der Arbeitsplanung und -gestaltung nutzen - Fähigkeitsgerechter Arbeitseinsatz (Über- und Unterforderung vermeiden) - Persönliche Entwicklung und Qualifizierung - Klare Regelungen für Konflikte (Konfliktmanagement) 	
<p>Die Haltung der Unternehmensleitung zum Thema zur Gesundheit findet sich u.a. wieder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im Leitbild - In den Führungsgrundsätzen - In internen Regelungen - <u>In der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen</u> - <u>Im beobachtbaren Verhalten von Führungskräften</u> 	

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 z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budget für Gesundheit - Zeitbudget für die betrieblichen Akteure - Gesundheitswissen und -kompetenzen der Beschäftigten (z.B. Trainerlizenzen) - Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer, ggf. betriebliche Sozialarbeiter - Wenn vorhanden: Betriebs-/Personalrat bei Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligen 	
<p>Externe Angebote und Unterstützer sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Krankenkassen unterstützen den Aufbau gesundheitsförderlicher Strukturen und sensibilisieren für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil - Berufsgenossenschaften/Unfallkassen und Rentenversicherungsträger unterstützen bei Fragen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Externe sicherheitstechnische und/oder arbeitsmedizinische Betreuung - Beratungsangebote der Sozialpartner (Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften) und weiterer Verbände, Innungen und Kammern - Beratungsangebote und Förderprogramme (z.B. 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 beim Steuerberater).</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.

 = Dringender Handlungsbedarf  = Handlungsbedarf  = Zurzeit kein Handlungsbedarf

2.1 Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

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

2.2 Arbeitsmittel und Schutzausrüstung

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

2.3 Sozial-, Sanitär- und Notfalleinrichtungen

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

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 z.B. beschrieben in: <ul style="list-style-type: none">- Reinigungsplan- Hautschutzplan- Hygiene-/Desinfektionsplan	
Sichten Sie zur Arbeitsschutzorganisation Ihres Betriebes auch den GDA-ORGCheck: http://www.gda-orgacheck.de/daten/gda/index.htm	

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.

= Dringender Handlungsbedarf = Handlungsbedarf = Zurzeit kein Handlungsbedarf

3.1 Gesundheit in ~~der~~-den OrganisationsstrukturVerantwortungsbereichen

<p>Wir haben das Thema Gesundheit in die Verantwortungsbereiche und Aufgabenbeschreibung unserer Führungskräfte integriert.</p>	
<p>Beispiele hierfür sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mit Führungskräften vereinbaren das Thema Gesundheit in ihrem Bereich konkret umzusetzen (z.B. in Zielvereinbarungen, Arbeitsanweisungen) - Führungskräfte bei der Umsetzung und der Weiterentwicklung des Themas Gesundheit befähigen und unterstützen 	
<p>Beim Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation unterstützt Sie der GDA-ORGCheck: http://www.gda-orgacheck.de/daten/gda/index.htm.</p>	

3.2 Risikobetrachtung, Bestandsaufnahme und Steuerung

<p>Wir analysieren unter Einbindung der Beschäftigten die Arbeitsbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten, um geeignete Maßnahmen zu finden und deren Wirksamkeit zu überprüfen.</p>	
<p>Kriterien für die Bestandsaufnahme und Steuerung sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gefährdungsbeurteilungen - Analyse von vorhandenen Daten (z.B. Fehlzeiten, Arbeitsunfälle, Erste-Hilfe-Leistungen) - Arbeitsplatzbegehungen - Mitarbeitergespräche, um Erfahrungen der Beschäftigten zu berücksichtigen - Workshops mit Beschäftigten (Arbeitssituationsanalysen und Gesundheitszirkel) - Beschäftigtenbefragung, Zufriedenheitsanalyse - Gespräche mit Beschäftigten nach Krankheit, Fachleuten, Beratern (wie Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Präventionsberater der Krankenkassen) <p>Für größere Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einbindung des Betriebsrats/Personalrats - zusätzlich unterstützende Strukturen nutzen (z.B. Steuerungskreis, Arbeitsschutzausschuss, Arbeitskreis Gesundheit) 	
<p>Ziehen Sie bei Bedarf Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit, Ihren Betriebsarzt, Ihre Krankenkasse oder Ihre Berufsgenossenschaft/Unfallkasse hinzu. Muster-Gefährdungsbeurteilungen für einzelne Branchen finden Sie z.B. auf dem Portal der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA): www.gefahrdungsbeurteilung.de.</p>	

3.3 Gesunde Arbeitsorganisation

<p>Wir optimieren die Arbeitsorganisation und -abläufe, um Belastungen der Beschäftigten gering und ihre Motivation hoch zu halten. Wir berücksichtigen dabei die Erfahrungen und Kompetenzen der Beschäftigten.</p>	
---	--

<p>Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klare Weisungs- und Entscheidungsbefugnisse - Förderung eigenverantwortlichen Handelns - Wenn möglich Aufgabenwechsel/Mischtätigkeit - Angemessene und transparente Leistungs-/Zeitvorgaben (möglichst Lebenssituation/Interessen der Beschäftigten berücksichtigen) - Klare Absprachen zur Erreichbarkeit - Klare Absprachen zu Schnittstellen im Team - Einhaltung von Pausenzeiten, Angebote zur aktiven Pausengestaltung - Vermeidung von Überforderung - Angemessene und ehrliche Rückmeldungen (Lob und Kritik) (unter 4.1) - Stellvertretungsregelungen oder andere Absprachen für Urlaub und Krankheit - Unterstützung beim Umgang mit Kunden und Klienten („Freundlichkeitsdruck“) 	
---	--

3.4 Personaleinsatz

<p>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.</p>	
<p>Beim Personaleinsatz sind z.B. folgende Aspekte zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsaufgaben passend zu den Kenntnissen, Kompetenzen und Qualifikationen - Flexible Arbeitszeitgestaltung (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, gesundheitsgerechte Schichtarbeit) - Vollständigkeit und Abwechslungsreichtum der Arbeitsaufgabe - Fachliche Kompetenzen für die Tätigkeiten (ggf. zusätzliche Qualifizierung) - Individuelle Vorstellungen und Entwicklungspotenziale der Beschäftigten - ggf. erläutern warum bestimmte Vorstellungen nicht umgesetzt werden können - Einsatz von Beschäftigten, deren Leistungsfähigkeit durch Krankheit oder Behinderung eingeschränkt ist - Umfassende Einarbeitung und Unterweisung neuer Beschäftigter - Arbeitsmedizinische Vorsorge und ggf. Eignungsuntersuchungen 	
<p>Nutzen Sie hierzu auch den INQA-Check „Wissen & Kompetenz“ http://www.inqa.de/DE/Informieren-Themen/Wissen-und-Kompetenz/inhalt.html und den INQA-Check Personalführung http://www.inqa-check-personalfuehrung.de/check-personal/daten/mittelstand/index.htm.</p>	

3.5 Krankheitsbedingte Abwesenheit von Beschäftigten

<p>Wir kümmern uns systematisch um erkrankte Beschäftigte, insbesondere bei langfristiger und/oder häufiger Erkrankung. Damit zeigen wir unsere Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten und nutzen ihre Hinweise, um mögliche Ursachen arbeitsbedingter Erkrankungen im Unternehmen zu beseitigen.</p>	
<p>Folgende Schritte haben sich beispielsweise bewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vertrauensvoll mit Beschäftigten sprechen, die länger oder häufiger erkrankt sind - Arbeitstätigkeit und Arbeitsbedingungen der Betroffenen betrachten und ggf. anpassen - Beschäftigten, die länger als 6 Wochen innerhalb eines Jahres erkrankt sind, Hilfen zum Wiedereinstieg anbieten (BEM) - Führungskräfte entsprechend qualifizieren (für ihre Rolle im BEM sensibilisierend, auch die BEM Verantwortlichen) 	

<p>- BEM-Verantwortliche qualifizieren</p>	
<p>Bei Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gem. § 84 Abs. 2 SGB IX gesetzlich vorgeschrieben. In diesem Rahmen sind geeignete Maßnahmen festzulegen. Bei Fragen zum BEM können Sie auf Angebote der Rentenversicherung, der Integrationsämter, der Krankenkassen und der Berufsgenossenschaften/Unfallkassen zurückgreifen.</p>	

3.6 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 (z.B. Suchtberatung, Burnout, Pflege von Angehörigen) - Gemeinsame Organisation von Kinderbetreuung und Pflegeangeboten - Gemeinsame sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung (Poolbetreuung) 	
<p>Nutzen Sie hierfür die Angebote externer Experten und Gesundheitsanbieter (wie z.B. von Krankenkassen, Berufsgenossenschaften/Unfallkassen, Sportvereinen, Gesundheitszentren, Physiotherapeuten, psychosozialer Beratung).</p>	

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.

 = Dringender Handlungsbedarf  = Handlungsbedarf  = Zurzeit kein Handlungsbedarf

4.1 Voraussetzungen für gesunde Führung

<p>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.</p>	
<p>Zu einer gesundheitsorientierten Führung gehört z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eigenverantwortung der Beschäftigten aktivieren und fördern - Respekt und wertschätzender Umgang, Lob und Anerkennung aussprechen - Konstruktive <u>und ehrliche</u> Rückmeldungen zu den Arbeitsergebnissen geben (<u>Lob und Kritik</u>) und gemeinsam nach Verbesserungsmöglichkeiten suchen, konstruktiv mit Fehlern umgehen - Rückendeckung in schwierigen Situationen - Interesse für die Bedürfnisse und Gesundheit der Beschäftigten zeigen - Individualität zulassen und fördern - 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 Mitarbeitergespräche führen und Vereinbarungen über Entwicklungsmöglichkeiten abschließen 	
<p>Gesundheitsorientierte Führung kann z.B. gefördert werden durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Thematisierung in Besprechungen mit Führungskräften - Stellenbeschreibungen der Führungskräfte/Führungsleitlinien/ Führungsgrundsätze - Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte („Gesunde Mitarbeiterführung“) - Betriebsvereinbarungen/Zielvereinbarungen 	
<p>Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften/Unfallkassen zum Thema „Gesund führen“. Handlungshilfen und Praxisinstrumente für Führungskräfte der INQA-Hilfen „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (psyGA)“ nutzen: http://psyga.info/ueber-psyga/materialien/.</p>	

4.2 Klare Vorgaben und konsequentes Handeln

<p>Wir geben klare und eindeutige Arbeitsaufträge. Wir kontrollieren die fachliche und gesundheitsgerechte Umsetzung von Arbeitsaufgaben nach vereinbarten Kriterien und legen ggf. gemeinsam mit den Beschäftigten Verbesserungsmaßnahmen fest.</p>	
---	--

<p>Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Eindeutige</u> Absprachen über die Ausführung der Arbeitsaufträge (Verantwortlichkeit, erwartetes Ergebnis, Terminsetzung) - <u>Überprüfung der Umsetzung und Feedback zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe(n)</u> - Arbeits- und Betriebsanweisung zu sicherem und gesundheitsgerechtem Verhalten (z.B. rückengerechte Arbeitsweise) - Benennung der Kontrollkriterien, zu denen auch Aspekte des gesundheitsgerechten Verhaltens gehören 	
---	--

4.3 Informationsfluss

<p>Die Beschäftigten erhalten von uns rechtzeitig alle für die Arbeit erforderlichen Informationen. Dabei werden die gesundheits- und sicherheitsrelevanten Aspekte der Arbeit berücksichtigt.</p>	
<p>Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Gespräche mit den Beschäftigten, Arbeits- und Teambesprechungen - Einweisungen (z.B. an neuen Arbeitsplätzen, in neue Aufgaben, an neuen Maschinen) - Eindeutige und für alle zugängliche Informations- und Kommunikationswege - Regelmäßige Sicherheitsunterweisungen (z.B. zur Arbeitsaufgabe, Erste Hilfe) - Hinweisschilder, Aushänge (z.B. Gehörschutz tragen) 	
<p>Informationsmaterialien zu gesundheitsrelevanten Aspekten der Krankenkassen und Berufsgenossenschaften/Unfallkassen u.a. Organisationen nutzen.</p>	

4.4 Vorbildfunktion

<p>Als Führungskraft bin ich mir meiner Vorbildfunktion bewusst und lebe sicherheits- und gesundheitsorientiertes Verhalten vor.</p>	
<p>Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

<p>Der Erfolg und die Zukunft des Unternehmens hängen unter anderem von meiner Gesundheit ab. Um meinen Bereich/Betrieb erfolgreich führen und selber produktiv arbeiten zu können, achte ich auf meine Gesundheit.</p>	
<p>Ich achte u.a. auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eine gesunde Ernährung, ausreichend Bewegung und Sport, genügend Schlaf - Regelmäßige Pausen und Regenerationsphasen - Vorsorgeuntersuchungen - Pflege sozialer Kontakte, Work Life Balance 	
<p>Weitere Hinweise zum Thema zur „Gesunden Führung“ geben der INQA Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ (Thema 4) http://www.inga-unternehmenscheck.de/check/daten/mittelstand/index.htm sowie der INQA-Check „Personalführung“ (Themen 9-11) http://www.inga-check-personalfuehrung.de/check-personal/daten/mittelstand/index.htm.</p>	

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.

■ = Dringender Handlungsbedarf ■ = Handlungsbedarf ■ = Zurzeit kein Handlungsbedarf

5.1 Umgangsformen

<p>Wir pflegen einen wertschätzenden Umgang als verlässliche Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.</p>	
<p>Wir fördern dies z.B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einen freundlichen, respektvollen, offenen und fairen Umgang miteinander - Gelegenheiten für informellen Austausch (z.B. Kaffeeküche) - Gemeinsam festgelegte „Spielregeln“ zum Umgang miteinander (z.B. Vereinbarungen, Leitbild) - Seminare zum respektvollen Umgang - Seminare zu Deeskalationsmaßnahmen (z.B. beim Umgang mit Kunden) 	

5.2 Rückmeldung zum Führungsverhalten

<p>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.</p>	
<p>Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - extern moderierte Beschäftigten-Workshops ohne Führungskräfte, die auch das Führungsverhalten thematisieren - Durchführung strukturierter Interviews der Beschäftigten, die auch das Thema Führungsverhalten aufgreifen - Fragebogenerhebung zum Führungsverhalten - - 360°-Feedback - Führungskräfte erhalten von Vorgesetzten, anderen Führungskräften, Beschäftigten und Kunden/Lieferanten eine Rückmeldung über ihr (Führungs-)Verhalten <p>Notwendig ist bei allen Maßnahmen eine umfassende Vorbereitung: z.B. Gespräche mit Führungskräften und Beschäftigten, möglichst externe Auswertung und Vorstellung der Ergebnisse mit Maßnahmenplanungen zur Verbesserung, Vertraulichkeit der Daten und Anonymität der Beschäftigten sicherstellen</p> <p>Berater der Krankenkassen und Unfallversicherungsträger helfen bei der Umsetzung (z.B. Moderation von Workshops, Durchführung von Befragungen)</p>	

Formatiert: Schriftartfarbe: Rot

5.32 Gegenseitige Unterstützung

<p>Wir unterstützen uns gegenseitig bei der Umsetzung eines gesunden Lebens- und Arbeitsstils.</p>	
<p>Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gegenseitiges Vorbild sein und sich entsprechend Rückmeldung geben - Gegenseitig auf eine gesundheitsgerechte Arbeitsweise achten und sich unterstützen (z.B. Heben und/Tragen von Lasten) - Bei vorübergehender Arbeitsüberlastung kollegial unterstützen - Sich zum m Thema <u>gesunde</u>s Ess- und Trinkverhalten austauschen - Gemeinsame Bewegungs- und Entspannungspausen durchführen - Akzeptanz und Unterstützung <u>von gesundheitlich eingeschränkten leistungsgewandelter</u>-Beschäftigter - Falls vorhanden: Sicherheitsbeauftragte unterstützen sicheres und gesundes Arbeiten 	

5.43 Informationsaustausch

<p>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.</p>	
<p>Wir tun dies, indem wir z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beschäftigte für den aktiven und offenen Austausch motivieren (z.B. in Teambesprechungen oder Übergabegesprächen) - Beschäftigten einen regelmäßigen fachlichen Austausch ermöglichen - Beschäftigte ermuntern sich über Arbeitsabläufe und ggf. auftretende Probleme und Fragestellungen auszutauschen - Spezifische Bedarfsfrage von Beschäftigten in anderen Arbeitsformen berücksichtigen (z.B. Mobil, Homeoffice) - Beschäftigte ermutigen ihre Verbesserungsvorschläge einzubringen 	

5.54 Umgang mit Konflikten

<p>Wir haben Verfahren, um Konflikte zwischen Beschäftigten oder zwischen Beschäftigten und Führungskräften konstruktiv zu lösen <u>(zwischen Beschäftigten, zwischen Führungskräften oder zwischen Beschäftigten und Führungskräften).</u></p>	
<p>Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Führungskräfte befähigen, Kritik und Hinweise auf Fehler nicht persönlich zu nehmen sondern als Hinweise zur Verbesserung (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 Unterstützer (z.B. Mediator, Kollegen) hinzuziehen - In der Konfliktklärung Regelungen für den zukünftigen Umgang miteinander treffen - Schulungsmaßnahmen zum Konfliktmanagement anbieten 	
<p>Sichten Sie zum „Gesunden Miteinander“ auch den INQA-Check „Personalführung“ (Thema 5: Gutes Betriebsklima).</p>	

6. Gesundes Verhalten ~~(Beschäftigte)~~

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.

 = Dringender Handlungsbedarf  = Handlungsbedarf  = Zurzeit kein Handlungsbedarf

6.1 Gesunder Arbeitsstil

<p>Wir motivieren unsere Beschäftigten, ihre Arbeit gesund und sicher auszuführen. Wir befähigen sie, Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen umzusetzen und stärken ihre Eigenverantwortung und Gesundheitskompetenz.</p>	
<p>Zur Gesundheitskompetenz gehören beispielsweise Kenntnisse über:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsschutzvorgaben (z.B. Nutzung der technischen Schutzeinrichtung, Tragen der Persönlichen Schutzausrüstung, sicherer Umgang mit Gefahrstoffen, Hygienevorschriften, Hautschutzplan, Mutterschutz) - Die gesundheitliche Bedeutung der Einhaltung von Arbeitszeiten und Pausen („Erholungsfähigkeit“) - Rückengerechtes Arbeiten - Umgang mit Stress (Bewältigungskompetenz) - Umgang mit Kunden/Patienten etc. („Freundlichkeitsdruck“) - Umgang mit emotional belastenden Ereignissen 	
<p>Methoden/Instrumente zur Förderung der Gesundheitskompetenz sind z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unterweisungen (regelmäßig und anlassbezogen) - Verhaltensschulungen am Arbeitsplatz (z.B. Rückenfit am Arbeitsplatz) - Gesundheitsinformationen (Broschüren, Vorträge, E-Learning) - Beschäftigte ermutigen, Vorgesetzte und Kollegen 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 (z.B. bewegte Pausen, Entspannungsübungen) durchzuführen 	
<p>Bei Fragen und für nähere Informationen können Sie Kontakt zu Ihren Krankenkassen aufnehmen und/oder Informationsmaterial der Berufsgenossenschaften/Unfallkassen nutzen. Handlungshilfen und Praxisinstrumente für Führungskräfte der INQA-Hilfen „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (psyGA)“ nutzen: http://psyga.info/ueber-psyga/materialien/.</p>	

6.2 Gesunder Lebensstil

<p>Wir fördern im Rahmen unserer Möglichkeiten einen gesunden Lebensstil unserer Beschäftigten durch entsprechende betriebliche und überbetriebliche Angebote.</p>	
<p>Folgende Angebote können z.B. dabei unterstützen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gesunde Verpflegungsangebote, Bereitstellen von Obst und Wasser - Informationen zu gesunder Ernährung, z.B. Aktionstage „Gesund essen“ - Individuelle Bewegungs- und Ernährungsberatung durch externe Anbieter - Gesundheitssprechstunden im Unternehmen 	

<ul style="list-style-type: none"> - Interne oder überbetriebliche („Betriebsnachbarschaft“) Sport- und Bewegungsangebote, Kursangebote zur Entspannung und Erholung (z.B. Yoga) - Zuschuss für ein Fitnessstudio - Organisation von „Lauftreffs“ - Motivation zur Treppen- und Fahrradnutzung 	
<p>Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen (nach § 20b SGB V) sowie die Angebote regionaler Gesundheitsanbieter (z.B. Fitnessstudios, Vereine usw.).</p>	

6.3 Gesundheitsaktionen

<p>Wir führen regelmäßig Gesundheitsaktionen durch, um unsere Beschäftigten für einen gesunden Lebens- und Arbeitsstil zu sensibilisieren (im Betrieb oder in der Unternehmensnachbarschaft). Wir berücksichtigen dabei die Wünsche und Anregungen unserer Beschäftigten und motivieren sie, an den Aktionen teilzunehmen.</p>	
<p>Gesundheitsaktionen können z.B. sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivations- und Informationskampagnen (z.B. Schrittzählerwettbewerb, Plakate zu Ausgleichsübungen, Ernährungs-, Entspannungs- und Bewegungstipps) - Erlebnisorientierte Aktionen (z.B. Koordinationsparcours, Rauschbrillen, Smoothies, Massage) - Aktion „Sicherheitsmängel und Gesundheitsgefahren finden“ - Gesundheits-Check-Ups (z.B. Messung von Blutdruck und Puls, Blutzucker, Cholesterin, Taillenumfang, Ausdauerstest) - Organisation eines Gesundheitstages, ggf. in Kooperation mit benachbarten Unternehmen - Teamevents (z.B. Hochseilgarten, Firmenlauf) - Schnupperkurse (z.B. Entspannung, Nordic-Walking, Rückenschule) - Individuelle Gesundheitsberatung (z.B. Ernährung, Bewegung, Entspannung) 	
<p>Freiwilligkeit, Datenschutz, gesundheitliche Eignung und eine entsprechende Qualifikation der eingesetzten Trainer/Dozenten muss gewährleistet sein. Nutzen Sie hierzu die Angebote der Krankenkassen (§ 20b SGB V) und der Berufsgenossenschaften.</p>	

6.4 Suchtprävention und –hilfe

<p>Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das suchtbedingtem Verhalten entgegenwirkt und unterstützen Beschäftigte, die Suchtprobleme haben (z.B. Alkohol, Medikamente, Drogen, Nikotin, Spielsucht, Internetsucht).</p>	
<p>Anregungen aus der Praxis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	
<p>Nutzen Sie die Angebote der Krankenkassen (§ 20b SGB V) und/oder der Berufsgenossenschaften/Unfallkassen sowie der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA) und regionaler Suchtberatungsstellen.</p>	

INQA-Check „Gesundheit“ und die INQA-Instrumentenfamilie

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

Das Besondere aller dieser Instrumente:

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



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