

GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit - Bewertungsbogen Kurzfassung

Hinweise für die Arbeit mit dem GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit

Das GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit besteht aus diesem **Bewertungsbogen** und einem **Manual**.

Der **Bewertungsbogen** liegt in einer Kurz- und einer Langfassung vor. Die **Kurzfassung** richtet sich insbesondere an Unternehmen mit 25 bis 250 Beschäftigten. Sie gibt allen Interessierten einen schnellen Überblick über die gesundheitsbezogenen Maßnahmen, Prozesse und Strukturen Ihres bzw. eines Unternehmens. Die **Langfassung** ermöglicht eine umfassendere Sicht und ist vor allem auf Großunternehmen mit über 250 Beschäftigten ausgerichtet. Das GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit ist in unterschiedlichen Organisationen anwendbar, z.B. in Wirtschaftsunternehmen oder im öffentlichen Dienst.

Im **Manual** finden Sie weitere Informationen zu der Handhabung des Tools, Erläuterungen und Handlungsempfehlungen zu den einzelnen Modulen sowie allgemeine Informationen zu Gesunder Arbeit. In Teil 1 des Manuals finden sich grundlegende, in Teil 2 vertiefende Informationen. Wenn es bei Fragen des Bewertungsbogens Unklarheiten gibt, finden Sie im Manual einschlägige Erläuterungen und Handlungsempfehlungen.

Mit ausgefülltem Bewertungsbogen und Manual können Sie am Ende eine **Selbstbewertung Ihrer gesundheitsbezogenen Maßnahmen, Prozesse und Strukturen** vornehmen und Ihren Handlungsbedarf selbst ableiten. Weil betriebliche Gesundheitsstrukturen bezüglich Guter Arbeit nur eingeschränkt vergleichbar sind, steht für diese Bewertung keine vordefinierte Einstufung zur Verfügung.

Die Module sind in sich geschlossen und können so auch einzeln ausgefüllt und bewertet werden. Fragen, die Ihr Unternehmen nicht betreffen, können übersprungen werden. Bei der Bearbeitung einiger Module wird empfohlen, mit anderen Arbeitsbereichen/Abteilungen zu kooperieren.

Generell gilt: **Erst beschreiben, dann bewerten.**

GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN KURZFASSUNG

Übersicht

0. ORGANISATIONSBESCHREIBUNG
- I. BEDINGUNGEN UND STRUKTUREN
- II. ANSATZPUNKTE UND INHALTE – BEDINGUNGSBEZOGEN
- III. ANSATZPUNKTE UND INHALTE – PERSONENBEZOGEN
- IV. BERÜCKSICHTIGUNG SPEZIFISCHER BESCHÄFTIGTENGRUPPEN
- V. BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE
- VI. GESTALTUNG GESUNDHEITSBEZOGENER MAßNAHMEN, INFORMATION UND DATENSCHUTZ
- VII. EINBEZIEHUNG VERBRAUCHER*INNEN, NETZWERKE UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE
- VIII. GRÜNDE FÜR GESUNDHEITSBEZOGENE MAßNAHMEN

GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN KURZFASSUNG

0. ORGANISATIONSBESCHREIBUNG	<i>(nur im Bedarfsfall, z.B., wenn die Ergebnisse nach außen kommuniziert werden)</i>
Anzahl Beschäftigte	
Branche	
Produkt/Dienstleistung	
Gründungsjahr	
Tarifvertrag	
Anzahl Schwerbehinderte	
Anzahl Auszubildende	
Ggf. Anmerkungen zu spezifischen Bedingungen der Organisation (Konkurrenz, Entwicklung der Branche, Entwicklung des Unternehmens)	

GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN KURZFASSUNG

I. BEDINGUNGEN UND STRUKTUREN		<i>Bitte führen Sie im Folgenden aus, welche Einzelmaßnahmen Sie in den jeweiligen Bereichen ggf. umsetzen und inwiefern Handlungsbedarf besteht.</i>
<p>I.1.</p> <p>Liegt der betrieblichen Gesundheitsförderung ein Konzept zugrunde? z.B. Ablaufplan, Festlegung von Verantwortlichkeiten</p>	<p>Benennen Sie das Konzept bzw. Konzeptbestandteile:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>I.2.</p> <p>Sind für Gesundheitsförderung Budget und Zeit vorgesehen?</p>	<p>Benennen Sie die vorhandenen Ressourcen:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>I.3.</p> <p>Werden regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen (GBU), auch für psychische Belastungen, durchgeführt?</p>	<p>Benennen Sie die Art der Durchführung:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>I.4.</p> <p>Sind die Beschäftigten bei der Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen beteiligt? z.B. über Erfahrungsaustausch</p>	<p>Benennen Sie die Form der Beteiligung:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>

GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN KURZFASSUNG

II. ANSATZPUNKTE UND INHALTE – BEDINGUNGSBEZOGEN		
<p>II.1.</p> <p>Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von körperlichen Belastungen/Umgebungsbelastungen? z.B. Lärmschutz, Tragehilfen, personelle Unterstützung</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
<p>II.2.</p> <p>Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von psychischen Belastungen? z.B. von arbeitsorganisatorischen Problemen oder Zeitdruck, durch Änderung der Arbeitsaufgaben</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
<p>II.3.</p> <p>Werden Arbeitsinhalte und -strukturen angestrebt, die Lernmöglichkeiten bieten? z.B. Teamzusammenstellung aus erfahrenen Beschäftigten und Einsteiger*innen, fähigkeitsgerechter Arbeitseinsatz, Möglichkeiten bei der Arbeitstätigkeit Neues kennenzulernen, Entscheidungsmöglichkeiten</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
<p>II.4.</p> <p>Gibt es Maßnahmen, um Führungskräfte dazu zu befähigen, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern? z.B. durch Weiterbildungen der Industrie- und Handelskammern/Handwerkskammern</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>

GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN KURZFASSUNG

III. ANSATZPUNKTE UND INHALTE - PERSONENBEZOGEN		
<p>III.</p> <p>Gibt es personenbezogene Maßnahmen, die direkt auf den Erhalt und die Förderung der Gesundheit von Beschäftigten ausgerichtet sind? z.B. Trainings explizit zum Umgang mit Stress, Maßnahmen explizit zur Bewegungsförderung, Ernährungsberatung</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
IV. BERÜCKSICHTIGUNG SPEZIFISCHER BESCHÄFTIGTENGRUPPEN		
<p>IV.1.</p> <p>Werden Beschäftigtengruppen mit hohen Belastungen bei gesundheitsbezogenen Maßnahmen besonders berücksichtigt? z.B. Nacht- und Schichtarbeit, hohe körperliche oder emotionale Anforderungen</p>	Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
<p>IV.2.</p> <p>Werden bei Gesundheitsmaßnahmen spezifische Erfordernisse verschiedener Gruppen berücksichtigt? z.B. Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten, Beschäftigten mit Behinderungen, Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Angehörigen</p>	Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>

GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN KURZFASSUNG

V. BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE		
<p>V.1.</p> <p>Haben die Beschäftigten mehrheitlich unbefristete Arbeitsverträge oder Aussicht auf unbefristete Arbeitsverträge?</p>	Benennen Sie Ihr Vorgehen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
<p>V.2.</p> <p>Werden die Beschäftigten angemessen bezahlt? z.B. durch Tariflohn, Zulagen</p>	Benennen Sie Ihr Vorgehen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
VI. GESTALTUNG GESUNDHEITSBEZOGENER MAßNAHMEN, INFORMATION UND DATENSCHUTZ		
<p>VI.1.</p> <p>Werden Informationen über gesundheitsbezogene Maßnahmen bereitgestellt? z.B. Mitarbeitendengespräch, Newsletter, Aushang, Intranet, E-Mail</p>	Benennen Sie die Informationskanäle:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VI.2.</p> <p>Ist im Rahmen von gesundheitsbezogenen Maßnahmen ein besonders hohes Maß an Datenschutz gewährleistet? z.B. Gesundheitsbezogene Mitarbeitendeninformationen bleiben vertraulich und werden nur mit Einverständnis der Betroffenen an Kolleg*innen weitergegeben.</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>

GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN KURZFASSUNG

VII. EINBEZIEHUNG VERBRAUCHER*INNEN, NETZWERKE UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE		
<p>VII.1. Werden Maßnahmen der Gesundheitsförderung gegenüber Verbraucher*innen/der Öffentlichkeit kommuniziert? z.B. in Informationsbroschüren, auf den Produkten, auf der Unternehmens-Webseite zum Verhalten der Kund*innen gegenüber dem Personal</p>	Benennen Sie Art und Weise der Information/des Austausches:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VII.2. Erfolgt in Bezug auf Gesundheitsförderung eine Kooperation mit anderen betrieblichen Partnern? z.B. Austausch über Möglichkeiten von Gesundheitsförderung und/oder -management, gemeinsame Aktionen (bspw. gemeinsamer Gesundheitstag), Nutzung geteilter Ressourcen</p>	Benennen Sie die Art der Kooperation:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VII.3. Findet eine Anpassung von Arbeitsprozessen oder Vorgaben an die Umstände anderer Organisationen (z.B. Zuliefererbetriebe) statt? z.B. Abstimmung von Lieferterminen, Anpassung von Fristen</p>	Benennen Sie die Anpassungen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>

GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN KURZFASSUNG

VIII. GRÜNDE FÜR GESUNDHEITSBEZOGENE MAßNAHMEN

Welcher ist der wichtigste **Grund**/Welches sind die wichtigsten **Gründe**, aus denen Sie Gesundheitsmaßnahmen in Ihrem Unternehmen umsetzen?
z.B. Unternehmenspolitik, Außendarstellung, Reduktion von Fehlzeiten, Employer Branding, Return on Investment

Ihre Gründe (Mehrfachauswahl möglich):

Moralisch

Sozial

Ökologisch

Ökonomisch

Rechtlich

Politisch

Sonstiges: