

# GESIOP-Tool für Gesunde Arbeit - Bewertungsbogen Langfassung

## 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 LANGFASSUNG

## 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 LANGFASSUNG

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 LANGFASSUNG

I. BEDINGUNGEN UND STRUKTUREN			
I.1.	Gibt es ein <b>Gesamtkonzept zur Gesundheitsförderung</b> im Unternehmen mit folgenden Bestandteilen?		
I.1.1.	Rahmenplan, Betriebsvereinbarung, Leitlinien, o.Ä.	Ja	Nein
I.1.2.	Steuerungsgremium, Verantwortliche für Gesundheitsmanagement, o.Ä.	Ja	Nein
I.1.3.	Budget für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	Ja	Nein
I.1.4.	Fortbildungsangebot	Ja	Nein
I.1.5.	Betriebliches Eingliederungsmanagement	Ja	Nein
I.1.6.	Arbeitsschutz	Ja	Nein
I.1.7.	Beschwerdemanagement	Ja	Nein
I.2.	Werden regelmäßige und fundierte <b>Gefährdungsbeurteilungen (GBU)</b> , bestehend aus Analyse, Maßnahmen und Evaluation, durchgeführt?	Benennen Sie die Art der Durchführung:	
I.3.	Werden <b>Beschäftigte und Interessenvertretung</b> bei der Konzipierung bzw. Weiterentwicklung von gesundheitsbezogenen Maßnahmen <b>beteiligt</b> ? z.B. Beschäftigte über Gesundheitszirkel, Interessenvertretung im Steuerkreis Gesundheit, Task Forces, Betriebsvereinbarungen	Benennen Sie die Form der Beteiligung:	

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

II. ANSATZPUNKTE UND INHALTE – BEDINGUNGSBEZOGEN		
<p>II.1.</p> <p>Gibt es Maßnahmen zur Reduktion von <b>körperlichen Belastungen/Umgebungsbelastungen</b>? 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 <b>psychischen Belastungen</b>? z.B. von arbeitsorganisatorischen Problemen oder Zeitdruck, durch Änderung der Arbeitsaufgaben oder der Verantwortlichkeiten in Arbeitsgruppen</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
<p>II.3.</p> <p>Werden <b>Arbeitsinhalte und -strukturen</b> angestrebt, die <b>motivierend</b> sind und <b>Lernmöglichkeiten</b> bieten? z.B. fähigkeitsgerechter Arbeitseinsatz; Möglichkeiten, bei der Arbeitstätigkeit Neues kennenzulernen</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
<p>II.4.</p> <p>Werden Tätigkeitsspielräume und <b>Autonomie</b> am Arbeitsplatz gefördert? z.B. Möglichkeiten, selbst zu entscheiden, wie und in welcher Reihenfolge Aufgaben durchgeführt werden</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

<p>II.5.</p> <p>Wird Gesundheitsförderung bei der <b>Arbeitsorganisation</b> berücksichtigt? z.B. Schaffung eines Arbeitsumfeldes, welches das Einhalten von Pausen- und Ruhezeiten unterstützt</p>	<p>Benennen Sie die Art der Durchführung:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>II.6.</p> <p>Werden bei der Arbeitstätigkeit Möglichkeiten zur <b>sozialen Interaktion</b> geschaffen? z.B. Arbeitsräume mit Kontakt zu anderen, Möglichkeiten der Zusammenarbeit</p>	<p>Benennen Sie die vorhandenen Möglichkeiten:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>II.7. Wie wird Gesundheitsförderung durch die <b>Führungskräfte</b> umgesetzt?</p>		
<p>II.7.1.</p> <p><b>Führungskräfte werden befähigt</b>, zur Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen beizutragen. z.B. durch entsprechende Schulungen, Weiterbildung, Coaching</p>	<p>Benennen Sie die Maßnahmen:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>II.7.2.</p> <p><b>Führungskräfte</b> werden dazu angehalten, Kenntnisse der Gesundheitsförderung in ihre Abteilung einfließen zu lassen. z.B. durch entsprechende Zielvorgaben; finanzielle und zeitliche Möglichkeiten, um selbstständig gesundheitsbezogene Maßnahmen durchführen zu können</p>	<p>Benennen Sie die Art der Umsetzung:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

<p>II.8. Erfolgt eine <b>Integration</b> und/oder Berücksichtigung von Gesundheitsförderung <b>in andere betriebliche Strukturen und Prozesse</b>? z.B. Integration in die Personalentwicklung, Zusammenarbeit und Abstimmung mit Arbeitsschutz/-sicherheit</p>	<p>Benennen Sie die Art der Integration:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>II.9. Wird <b>Gesundheit</b> bei betrieblichen Entscheidungen berücksichtigt und <b>im Alltagshandeln gelebt</b>? z.B. gesundheitsbezogene Maßnahmen spielen im Qualitätsmanagement und/oder der Corporate Social Responsibility eine Rolle</p>	<p>Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

III. ANSATZPUNKTE UND INHALTE - PERSONENBEZOGEN		
<p>III.1.</p> <p>Gibt es Maßnahmen zur Förderung <b>personenbezogener Ressourcen</b> oder zur Reduktion <b>personenbezogener Risikofaktoren</b>?            z.B. Trainings zum Umgang mit Stress, Beratung zur Förderung persönlicher Stärken, Employee-Assistance-Programme</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
<p>III.2.</p> <p>Wird eine persönliche <b>Entwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten ermöglicht</b>?            z.B. bedarfsgerechte Weiterbildungsprogramme, Karriereberatung</p>	Benennen Sie die Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
<p>III.3.</p> <p>Werden Maßnahmen zur <b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> angeboten?            z.B. Arbeitszeitregelungen, Kinderbetreuung</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>
<p>III.4.</p> <p>Werden Maßnahmen zur <b>Förderung gesunden Verhaltens</b> der Beschäftigten angeboten?            z.B. Bewegungsförderung, Ernährungsberatung</p>	Benennen Sie die Maßnahmen:	<p>kein Handlungsbedarf</p> <p>Handlungsbedarf</p> <p>dringender Handlungsbedarf</p>



## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

IV. BERÜCKSICHTIGUNG SPEZIFISCHER BESCHÄFTIGTENGRUPPEN			
IV.1. Werden <b>Beschäftigtengruppen mit hohen Belastungen</b> bei gesundheitsbezogenen Maßnahmen besonders berücksichtigt?			
IV.1.1.  Spezielle Angebote für Beschäftigte in <b>Nacht- und Schichtarbeit</b>	Nicht zutreffend	Benennen Sie die Angebote:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf
IV.1.2.  Spezielle Angebote für Beschäftigte mit hohen <b>emotionalen Anforderungen</b> z.B. Beschäftigte im Kundenservice oder in der Pflege	Nicht zutreffend	Benennen Sie die Angebote:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf
IV.1.3.  Spezielle Angebote für Beschäftigte mit hohen <b>körperlichen Anforderungen</b> z.B. Beschäftigte in der Fertigung/ taktgebundener Tätigkeit	Nicht zutreffend	Benennen Sie die Angebote:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

IV.2. Werden bei Gesundheitsmaßnahmen <b>die Erfordernisse verschiedener Gruppen</b> berücksichtigt?		
IV.2.1.  Berücksichtigung von Beschäftigten mit sichtbaren oder/und unsichtbaren <b>Behinderungen</b>	Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf
IV.2.2.  Berücksichtigung von Beschäftigten mit <b>betreuungsbedürftigen</b> Angehörigen im Haushalt	Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf
IV.2.3.  Berücksichtigung des unterschiedlichen <b>kulturellen Hintergrunds</b>	Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf
IV.2.4.  Berücksichtigung <b>demografischer Entwicklungen</b> z.B. spezielle Angebote für junge und/oder alte Beschäftigte	Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

<p>IV.2.5.</p> <p>Berücksichtigung von Mitarbeitenden im <b>Außendienst</b> oder in <b>Außenstellen</b> z.B. Bereitstellen von Gesundheits-Apps, Telefonangebote, lokale Angebote für Mitarbeitende in Außenstellen</p>	<p>Nicht zutreffend</p>	<p>Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>IV.2.6</p> <p>Berücksichtigung von <b>Teilzeitarbeitenden, Schichtarbeitenden, Minijober*inne</b></p>		<p>Benennen Sie die Art der Berücksichtigung:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p><b>V. BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE</b></p>			
<p>V.1.</p> <p>Haben die Beschäftigten <b>mehrheitlich unbefristete Arbeitsverträge oder Aussicht auf unbefristete Arbeitsverträge?</b></p>		<p>Benennen Sie Ihr Vorgehen:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>V.2.</p> <p>Werden die Beschäftigten <b>angemessen bezahlt?</b> z.B. durch Tariflohn, Zulagen</p>		<p>Benennen Sie Ihr Vorgehen:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

VI. GESTALTUNG GESUNDHEITSBEZOGENER MAßNAHMEN, INFORMATION UND DATENSCHUTZ		
VI.1. Bereitstellung von Informationen über gesundheitsbezogene Maßnahmen z.B. Newsletter, Aushang, Mitarbeiterzeitung, Intranet, Beilage in Gehaltsabrechnung, E-Mail		
VI.1.1. Ist gewährleistet, dass bei den gesundheitsbezogenen Informationen <b>alle Arbeitsbereiche</b> erreicht werden können? z.B. Erreichbarkeit von Mitarbeitenden ohne PC-Arbeitsplatz, Filial-Mitarbeitenden	Benennen Sie Ihr Vorgehen:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf
VI.1.2. Ist gewährleistet, dass Informationen über gesundheitsbezogene Maßnahmen für alle Beschäftigten <b>verständlich formuliert</b> sind? z.B. keine unnötige Verwendung von Fremdwörtern und Fachbegriffen	Benennen Sie Ihr Vorgehen:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf
VI.1.3. Werden die Angebote <b>ausgewogen</b> (geschlechtergerecht, ohne einseitige Gesundheitsideale) beworben? z.B. Werbung mit Jüngeren und Älteren, mit allen Geschlechtern	Benennen Sie Ihr Vorgehen:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf
VI.1.4. Wird den Beschäftigten gegenüber kommuniziert, dass Gesundheitsförderung eine <b>gemeinsame Aufgabe</b> ist? z.B. im Intranet wird kommuniziert, dass ein Betrieb Angebote und Rahmenbedingungen schaffen kann, Mitarbeitende diese aber eigenverantwortlich annehmen und mitentwickeln sollten	Benennen Sie Ihr Vorgehen:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

VI.2. Datenschutz im Rahmen von gesundheitsbezogenen Maßnahmen		
VI.2.1. Unterliegt die Kommunikation von Gesundheits- und Krankheitsdaten besonderen <b>Datensicherheitsstandards</b> ? z.B. Sicherheit im Austausch mit Krankenkassen und externen Dienstleistern	Benennen Sie die Standards:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf
VI.2.2. Werden Gesundheitsdaten <b>nur von geschultem Personal</b> verarbeitet? z.B. Gesundheitsdaten zu sportlichen Aktivitäten und Teilnahme an Maßnahmen werden nicht wie andere Personaldaten verarbeitet; geschultes Personal = Gesundheitsmanager*innen, medizinisches Personal etc.	Benennen Sie das Vorgehen:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf
VI.3. Werden bewusst Maßnahmen in den <b>Unternehmensalltag</b> integriert, die zu gesundem Verhalten motivieren? z.B. gesundes Essen ist leicht zugänglich	Benennen Sie die Maßnahmen:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf
VI.4. Werden die Mitarbeitenden durch <b>Anreize</b> dazu <b>motiviert</b> , an gesundheitsbezogenen Maßnahmen teilzunehmen? z.B. Hinweise zur Benutzung der Treppe an Aufzügen, Angebote in der Arbeitszeit, jährlicher Gesundheitscheck als Standard (Opt-out/Absagen des Termins aber möglich)	Benennen Sie die Maßnahmen:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

<p>VI.5.</p> <p>Wird die Teilnahme an Gesundheitsmaßnahmen als <b>freiwilliges Angebot</b> kommuniziert?</p>	<p>Benennen Sie die Art der Kommunikation:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VI.6. Belohnungen und Sanktionen für gesundheitsbezogenes Verhalten</p>		
<p>VI.6.1</p> <p>Wird auf <b>Sanktionierung</b> ungesunden Verhaltens <b>verzichtet</b>? z.B. höherer Preis für ungesunde Lebensmittel in der Kantine, finanzieller Malus (z.B. geringere Prämie), Raucherbereich außerhalb des Unternehmensgeländes</p>	<p>Benennen Sie Ihr Vorgehen:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VI.6.2.</p> <p>Wird auf <b>öffentliche und finanzielle Belohnungen</b> gesunden Verhaltens <b>verzichtet</b>? z.B. keine öffentliche Belohnung als "Mitarbeiter*in des Monats", keine Ausschüttung eines Bonus</p>	<p>Benennen Sie Ihr Vorgehen:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

VII. EINBEZIEHUNG VERBRAUCHER*INNEN, NETZWERKE UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE		
VII.1. Kommunikation mit Verbraucher*innen		
VII.1.1. Werden <b>Maßnahmen der Gesundheitsförderung gegenüber Verbraucher*innen/der Öffentlichkeit</b> kommuniziert? z.B. in Informationsbroschüren, auf den Produkten, auf der Unternehmens-Webseite, im Jahresabschluss, in Reports	Benennen Sie die Art der Kommunikation:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf
VII.1.2. Findet ein <b>Austausch mit Verbraucher*innen</b> (Kund*innen, Klient*innen, Gästen etc.) <b>in Bezug auf Gesundheitsförderung</b> statt? z.B. Einbezug von Verbraucher*innen in Arbeitsgruppen, Informationen zu betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen in Filialen, öffentlicher Gesundheitstag	Benennen Sie die Art des Austausches:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf
VII.2. Kommunikation und Kooperation mit anderen Organisationen		
VII.2.1. Erfolgt eine <b>Bereitstellung von Informationen</b> über gesundheitsbezogene Maßnahmen <b>für andere betriebliche Kooperationspartner</b> ? z.B. über Audits, Zertifikate, auf der Webseite, in Zeitungsbeiträgen, in Broschüren	Benennen Sie die Art der Information:	kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

<p>VII.2.2. Erfolgt mit betrieblichen Kooperationspartnern ein <b>wechselseitiger Informations- und Erfahrungsaustausch über Gesundheitsförderung</b>? z.B. über informellen Austausch, Contractor Management, Corrective Action Plans, Best Practice Sharing</p>	<p>Benennen Sie die Art des Austausches:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VII.2.3. Bestehen Kooperationsvereinbarungen mit Vertragspartnern, die <b>gemeinsame Maßnahmen der Gesundheitsförderung</b> unterstützen? z.B. gemeinsame Planung von Maßnahmen der Gesundheitsförderung mit Subunternehmen, Leiharbeitsunternehmen und Zulieferern</p>	<p>Benennen Sie die Vereinbarungen:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VII.2.4. Können sich <b>Angehörige anderer Unternehmen</b> an der Gesundheitsförderung Ihres Unternehmens <b>beteiligen</b>? z.B. Beteiligung von Leiharbeitenden und/oder auf dem Unternehmensgelände arbeitenden externen Dienstleistern</p>	<p>Benennen Sie die Art der Beteiligung:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VII.2.5. Wird mit anderen (vor Ort ansässigen) Unternehmen bei der <b>Durchführung von Gesundheitsmaßnahmen</b> zusammengearbeitet? z.B. gemeinsames Durchführen von Gesundheitstagen, Initiieren von gesundheitsbezogenen Unternehmensnetzwerken</p>	<p>Benennen Sie die Art der Zusammenarbeit:</p>	<p>kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf dringender Handlungsbedarf</p>



## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

<p>VII.2.6.          Findet eine <b>Anpassung von Arbeitsprozessen oder Vorgaben</b> an die Umstände anderer Organisationen (z.B. Zulieferbetrieben) statt?          z.B. Abstimmung von Lieferterminen, Anpassung von Fristen</p>	<p>Benennen Sie die Anpassungen:</p>	<p>kein Handlungsbedarf          Handlungsbedarf          dringender Handlungsbedarf</p>
<p>VII.2.7.          Ist <b>Gesundheitsförderung von potentiellen Geschäftspartnern</b> ein relevantes Auswahlkriterium für eine Geschäftsbeziehung?          z.B. Überprüfung der Arbeitsplätze auf die Einhaltung ergonomischer Kriterien</p>	<p>Benennen Sie die Auswahlkriterien:</p>	<p>kein Handlungsbedarf          Handlungsbedarf          dringender Handlungsbedarf</p>

## GESIOP-TOOL FÜR GESUNDE ARBEIT – BEWERTUNGSBOGEN LANGFASSUNG

### 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: