

[Unternehmenstool](#) > [Toolbox Unternehmen](#) > [Gesundheit](#)

Checkliste Gesundheit Handlungstipps und Anregungen





Die Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit ist ein entscheidender Punkt wenn es darum geht, die Arbeitsfähigkeit älter werdender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Gesundheit betrifft dabei die geistige, die körperliche und die emotionale Gesundheit, die in enger Wechselbeziehung zueinander stehen.

Betriebe sind zunehmend gefordert, die Möglichkeiten betrieblicher Gesundheitsprogramme und Präventionsmaßnahmen stärker zu nutzen. Um geeignete Maßnahmen zu ergreifen, empfiehlt es sich, die **Fehlzeiten** auszuwerten sowie **Belastungsschwerpunkte** zu ermitteln. Die **Bereitstellung von Angeboten der Gesundheitsförderung** allein reicht nicht aus, die Beschäftigten müssen **für das Thema Prävention sensibilisiert** werden. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels erlangt das **betriebliche Eingliederungsmanagement** zunehmende Bedeutung.

Überprüfen Sie anhand der folgenden Checkliste, welche Fragen und Aspekte für Ihren Betrieb von Bedeutung sind. Ist es notwendig und sinnvoll, vor dem Hintergrund der absehbaren Veränderungen durch den demographischen Wandel bestimmte Themen anzupacken?



Halten Sie Ihre Überlegungen, Ideen und Ergebnisse in Ihrem **Handlungsplan** „**Das demographiefeste Unternehmen**“ im Bereich **Gesundheit** fest! Tragen Sie den konkreten **Handlungsbedarf** ein und formulieren Sie ein **Ziel**. Notieren Sie die **Maßnahmen**, die Sie ergreifen wollen, und tragen Sie ein, bis wann das Thema angepackt werden soll. Legen Sie unbedingt fest, wer dafür **verantwortlich** ist!

Die mit  und  gekennzeichneten Checklisten und Informationen können durch Mausklick direkt aufgerufen werden. Sie können sich die Dokumente aber auch auf der Seite „ Checklisten für Unternehmen von A-Z“ bzw. „ Informationen für Unternehmen von A-Z“ im Unternehmenstool herunterladen.

© Modellprojekt „Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen – AGE-Management in KMU“

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds





Analyse von Fehlzeiten und Belastungsschwerpunkten

Erfassen und analysieren Sie kontinuierlich die Fehlzeiten in Ihrem Betrieb. Beziehen Sie dabei auch die Kurzerkrankungen ohne ärztliches Attest mit ein. Treten in einzelnen Betriebsbereichen oder bei bestimmten Mitarbeitergruppen besonders hohe Abwesenheitsquoten auf?

Machen
wir schon

Sollten
wir machen

Keine
Bedeutung

Schauen Sie sich die jährlichen Gesundheitsreports der Krankenkassen an. Diese geben einen guten Überblick über das Gesundheitsgeschehen in der Wirtschaft. Vergleichen Sie sich mit anderen Unternehmen Ihrer Branche. Diese Vorgehensweise liefert Ihnen einen ersten Anhaltspunkt für möglichen Handlungsbedarf. **i**

Nutzen Sie das Angebot der Krankenkassen, das Krankheitsgeschehen in Ihrem Unternehmen gezielt auszuwerten und in einem Gesundheitsreport für Ihren Betrieb zu dokumentieren.

Hinterfragen Sie die Gründe für die Arbeitsunfähigkeitszeiten. Beachten Sie, dass vor allem bei älter werdenden Beschäftigten nicht nur körperliche, sondern auch zunehmend psychische Ursachen eine große Rolle spielen (z.B. Stress, schlechtes Arbeitsklima, Konflikte mit den Vorgesetzten).

Ermitteln Sie Belastungsschwerpunkte – möglichst differenziert nach Beschäftigtengruppen (Alter, Geschlecht, Qualifikation, Nationalität etc.) und Betriebsbereichen. Nehmen Sie diese als Ausgangspunkt für Gesundheitsmaßnahmen.

i Gesundheitsreports der Krankenkassen (Infoblatt)

http://www.age.aroew.spirito.de/data/infoblatt_gesundheitsreports_25.pdf

Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung

Bauen Sie systematisch betriebliche Angebote zur Unterstützung der Gesundheit und des Wohlbefindens Ihrer Beschäftigten auf. **✘ ✘**

Machen
wir schon

Sollten
wir machen

Keine
Bedeutung

Vermeiden Sie „Einheitsangebote“ wie Rückenschule oder Stressabbau. Beachten Sie die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten (z.B. Ältere, Frauen, Männer) und stimmen Sie die Maßnahmen darauf ab. **i**

Setzen Sie mit Ihren Angeboten dort an, wo Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen gekürzt worden sind – dadurch erreichen Sie Ihre Beschäftigten.

Legen Sie die Angebote – wenn dieses in die Betriebsabläufe passt - in die Arbeitszeit und in die Firma. Das unterstützt die Akzeptanz und erhöht die Teilnahme durch Ihre Beschäftigten.

✘ Handlungsleitfaden betriebliches Gesundheitsmanagement

http://www.age.aroew.spirito.de/data/bgm_leitfaden.pdf

✘ Werkzeugkasten „Gesunde Unternehmen“ der AOK

<http://www.aok-gesunde-unternehmen.de>

i Geschlechtersensibles betriebliches Gesundheitsmanagement

http://www.age.aroew.spirito.de/data/gender_bgf_1.pdf

TIPP: Arbeiten Sie bei der betrieblichen Gesundheitsförderung mit Ihrer Krankenkasse zusammen!



Sensibilisierung für das Thema Prävention

Machen Sie das Thema „Gesünder Arbeiten“ zu einem wichtigen Querschnittsthema. Motivieren Sie Ihre MitarbeiterInnen mit speziellen Aktionen. ✂ ⓘ

Verankern Sie das Thema Gesundheit in den Unternehmensleitlinien und machen sie es zum Führungsthema. Definieren Sie nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für die Vorgesetzten Gesundheitsziele ⓘ

Interessieren Sie sich für die Gesundheit und das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sprechen Sie diese (behutsam) darauf an – nicht nur im Rahmen institutionalisierter Personalgespräche.

Beziehen Sie die Beschäftigten aktiv in den Prozess der Gestaltung der betrieblichen Prävention ein. Nutzen Sie Instrumente wie Mitarbeiterbefragungen oder Gesundheitszirkel, um gezielt Bedarfe zu ermitteln und passgenaue Maßnahmen zu erarbeiten.

✂ Selbstcheck Gesünder Arbeiten

[\[http://www.age.aroew.spirito.de/data/giga_selbstcheck.pdf\]](http://www.age.aroew.spirito.de/data/giga_selbstcheck.pdf)

ⓘ BARMER – Tipps zur Sensibilisierung der Beschäftigten [\[www.barmer.de\]](http://www.barmer.de)

ⓘ Gesundheitsförderung als Führungsaufgabe [\[www.gefuege-nrw.de\]](http://www.gefuege-nrw.de)

TIPP: Fangen Sie mit kleinen Schritten und überschaubaren Maßnahmen an. Die Erfolge und die Akzeptanz bei den Beschäftigten stellen sich dann schnell ein!

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Führen Sie ein betriebliches Eingliederungsmanagement durch – dieses ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Jahr länger als sechs Wochen krank sind, gesetzlich vorgeschrieben. ⓘ

Nutzen Sie das Eingliederungsmanagement gezielt, um bei den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesundheitsbedingte Beschäftigungsprobleme aufzudecken sowie rechtzeitig und präventiv Maßnahmen zur gesundheits- und alter(n)sgerechten Arbeitsgestaltung zu ergreifen.

Machen Sie sich mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement vertraut – und nutzen Sie bei der Umsetzung die Hilfe externer Spezialisten. ✂ ✂

ⓘ Materialsammlung der Initiative Arbeit & Gesundheit

[\[http://www.iga-info.de/index.php?id=102\]](http://www.iga-info.de/index.php?id=102)

✂ Checkliste: Betriebliches Eingliederungsmanagement

[\[http://www.age.aroew.spirito.de/data/checkliste_bem_25.pdf\]](http://www.age.aroew.spirito.de/data/checkliste_bem_25.pdf)

✂ Checkliste: Handlungsempfehlungen zum Eingliederungsmanagement

(Broschüre) [\[http://www.age.aroew.spirito.de/data/hf_bem_lvr.pdf\]](http://www.age.aroew.spirito.de/data/hf_bem_lvr.pdf)

TIPP: Nutzen Sie – speziell als kleiner und mittlerer Betrieb – beim betrieblichen Eingliederungsmanagement die Unterstützung durch externe Partner!

Machen wir schon
Sollten wir machen
Keine Bedeutung

Machen wir schon
Sollten wir machen
Keine Bedeutung