

GMS – Gesundheit mit System



Leitfaden für ein betriebliches Gesundheitsmanagement



VBG

Ihre gesetzliche Unfallversicherung

www.vbg.de

VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Die VBG ist eine gesetzliche Unfallversicherung mit circa 34 Millionen Versicherungsverhältnissen in Deutschland. Versicherte der VBG sind Arbeitnehmer, freiwillig versicherte Unternehmer, Patienten in stationärer Behandlung und Rehabilitanden, Lernende in berufsbildenden Einrichtungen und bürgerschaftlich Engagierte. Zur VBG zählen über 970.000 Unternehmen aus mehr als 100 Branchen – vom Architekturbüro bis zum Zeit- arbeitsunternehmen.

Weitere Informationen zur VBG finden Sie unter www.vbg.de.

Die in dieser Publikation enthaltenen Lösungen schließen andere, mindestens ebenso sichere Lösungen nicht aus, die auch in Regeln anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder der Türkei oder anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ihren Niederschlag gefunden haben können.

In dieser Publikation wird auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise geachtet. Wo dieses nicht möglich ist, wird zugunsten der besseren Lesbarkeit das ursprüngliche grammatische Geschlecht verwendet. Es wird hier ausdrücklich darauf hingewiesen, dass damit auch jeweils das andere Geschlecht angesprochen ist.

Wenn in dieser Publikation von Beurteilungen der Arbeitsbedingungen gesprochen wird, ist damit auch immer die Gefährdungsbeurteilung im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes gemeint.

GMS – Gesundheit mit System



Leitfaden für ein betriebliches Gesundheitsmanagement



Inhaltsverzeichnis

1	GMS – Gesundheit mit System	3	
	Was ist GMS?	3	
	Die GMS-Bestandteile	4	
	Gute Gründe für GMS	5	
2	Sieben Schritte des GMS	9	
	Voraussetzungen für die sieben GMS-Schritte	9	GMS 7 Schritte
	Voraussetzung: Systematisch vorgehen	9	
	Schritt 1:		
	Rahmenbedingungen schaffen	11	
	Schritte 2 + 3:		
	Bestandsaufnahme und Auswertung	12	
	Schritte 4 + 5:		
	Ziele und Maßnahmen festlegen	14	
	Schritte 6 + 7:		
	Maßnahmen umsetzen, Erfolgskontrolle und Verbesserung	16	
3	Die GMS-Module	19	
	Module: GMS-Instrumente		GMS-Instrumente
	• Gesundheitsbefragung	20	
	• Beurteilung der Arbeitsbedingungen	22	
	• Begehung	24	
	• Vorsorge	26	
	• Qualifizierung	28	
	• Gesundheitstage	30	
	• Medien	32	
	Module: GMS-Themen		GMS-Themen
	• Arbeitsorganisation	34	
	• Ergonomie	36	
	• Stressprävention	38	
	• Eingliederungsmanagement	40	
	• Haut	42	
	• Ernährung und Bewegung	44	
	• Nichtraucherchutz	46	
	• Suchtprävention	48	

1 GMS – Gesundheit mit System



Was ist GMS?

Erfolgreiche Unternehmen organisieren ihre Arbeit so, dass ihre Beschäftigten gesund, motiviert und produktiv arbeiten können. Eine Hilfe bei der Organisation ist ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement.

„GMS – Gesundheit mit System“ ist ein Dienstleistungsangebot der VBG zur Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

GMS baut dabei auf den bereits bestehenden, betrieblichen Arbeitsschutz auf. Die GMS-Ansprechpartner der VBG begleiten Sie als Lotse in allen GMS-Schritten und helfen Ihnen bei der Umsetzung.

GMS ist ein Verfahren, mit dem Sie die Potenziale von „Gesundheit“ in die betrieblichen Prozesse einbinden können. Mit GMS gestalten Sie betriebliche Abläufe und Strukturen, mit

denen Sie Gesundheit, Motivation und Produktivität der Beschäftigten nachhaltig sichern und verbessern können.

GMS verfolgt einen ganzheitlichen und systematischen Ansatz. Das Verfahren zielt nicht auf einzelne Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, sondern bindet die Potenziale von Gesundheit systematisch in die betrieblichen Prozesse und Strukturen ein.

In diesem Leitfaden wird GMS vorgestellt. Er richtet sich vor allem an Unternehmer und Führungskräfte kleinerer und mittlerer Unternehmen. Den Leitfaden „GMS – Gesundheit mit System“ gibt es auch als VBG-Internet-Themenseite (www.vbg.de/gms). Dort finden Sie zusätzlich „Oft gestellte Fragen zum GMS“, Praxishilfen und Infoblätter zur Umsetzung des GMS sowie Hintergrundinformationen.

GMS – Gesundheit mit System

Leitfaden für ein betriebliches Gesundheitsmanagement

Die GMS-Bestandteile

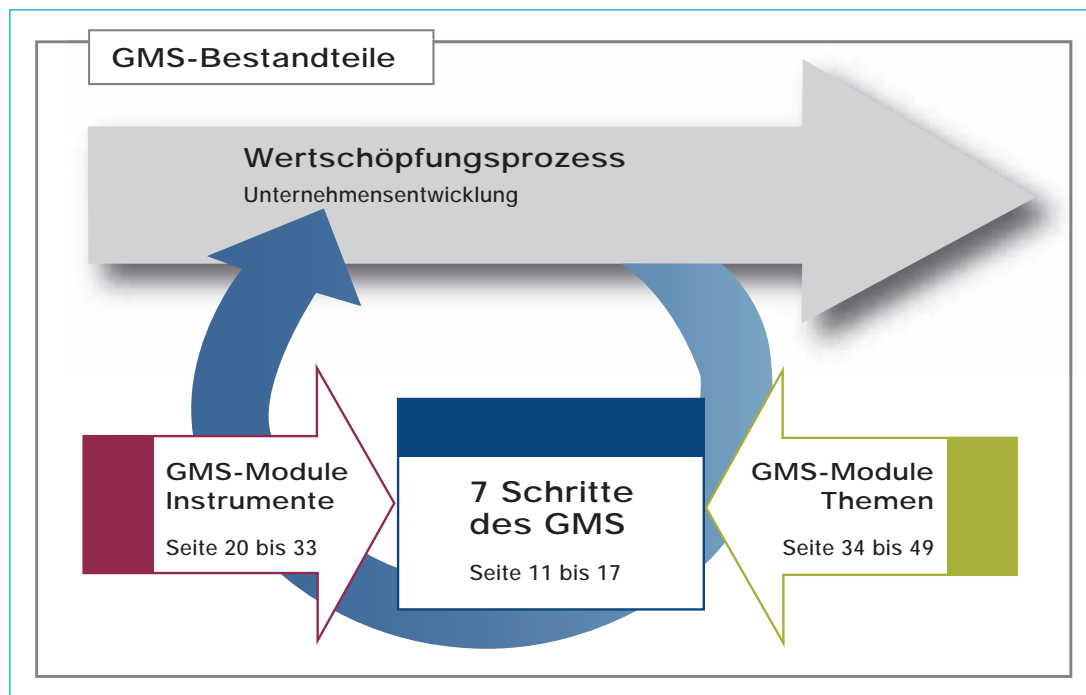
Der Leitfaden enthält folgende Elemente:

- **Die sieben Schritte des GMS.** Hier werden die sieben Schritte beschrieben, mit denen Unternehmen ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement einführen können. Dieser Teil des Leitfadens ist blau gekennzeichnet (■ Seite 11 bis 17).
- **Die Module „GMS-Instrumente“.** Hier werden die GMS-Instrumente vorgestellt, die ein Unternehmen nutzen kann, um die betriebliche Situation zu analysieren und um Maßnahmen durchzuführen. Dieser Teil des Leitfadens ist rot gekennzeichnet (■ Seite 20 bis 33).

- **Die Module „GMS-Themen“.** Die GMS-Themen beschreiben die Themen, die GMS anbietet, um die Arbeit gesund, motivierend und produktiv gestalten zu können. Dieser Teil des Leitfadens ist grün gekennzeichnet (■ Seite 34 bis 49).

Die sieben GMS-Schritte sowie die GMS-Module sind nach der gleichen Systematik gegliedert:

- Nutzen des Schrittes oder des Moduls
- Möglichkeiten für Aktivitäten im Unternehmen
- Hilfsangebote der VBG
- Hinweise auf Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms



Gute Gründe für GMS



GMS – Gesundheit mit System hilft Unternehmen, Prozesse und Strukturen für gesunde, motivierte und produktive Beschäftigte aufzu-

bauen. Das hat folgende positive Auswirkungen auf das Unternehmen:

1. GMS hilft, dass die Beschäftigten ihre Potenziale motiviert in die Arbeit einbringen.

Unternehmen müssen heute immer effizienter werden, um am Markt erfolgreich zu sein. Es wird ein Erfolgsfaktor, Beschäftigte an das

Unternehmen zu binden und zu Höchstleistungen zu motivieren.

Studie belegt Bedeutung von Gesundheit für Unternehmenserfolg

In einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde ermittelt, dass eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur und das damit eng verbundene Engagement der Beschäftigten ein sehr wichtiges Potenzial für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Deutschland darstellt. Zur entscheidenden Frage wird damit, wie die vorhandenen Potenziale besser genutzt werden können und wie das Engagement der Beschäftigten und ihre Gesundheit in den Unternehmen weiter gefördert und gepflegt werden können.

Die Entwicklung einer solchen für das Engagement und die Zufriedenheit sowie den Unternehmenserfolg förderlichen Kultur kann letztlich nur auf der Ebene des einzelnen Unternehmens und der einzelnen Organisation stattfinden.

Forschungsprojekt Nr. 18/05 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland“ – 2008

2. GMS hilft, die Fehlzeiten zu senken.

Durchschnittlich fallen die Beschäftigten in Deutschland 468 Millionen Tage im Jahr krankheitsbedingt aus (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA, 2003).

Der Krankenstand ist in Unternehmen mit schlechtem Betriebsklima um 30 Prozent höher als in Unternehmen mit gutem Betriebsklima.

Fehlzeiten betriebswirtschaftlich betrachtet

Beispiel: In einem Service-Center eines Finanzdienstleistungsunternehmens sind die 80 Beschäftigten durchschnittlich 19 Tage im Jahr krank, im Rest der Niederlassung nur 12 Tage. Die Besetzung des Service-Centers muss durchgehend gewährleistet sein (Servicezeit von 9.00 bis 21.00 Uhr), die Arbeit kann nicht „liegen bleiben“. Durch die Fehlzeiten entstehen zusätzliche Kosten durch Überstunden der Kollegen oder eingesetzte Aushilfskräfte. Der Leiter des Service-Centers kalkuliert die dadurch entstandenen Mehrkosten auf knapp 200.000 EUR. Er tritt an das Management heran und schlägt vor, in Maßnahmen zur Reduzierung des Krankenstandes zu investieren.

Wissenschaft: In einer Untersuchung über Studien zum Gesundheitsmanagement: Die Studien gehen im Falle der Krankheitskosten von einem Kosten-Nutzen-Verhältnis (Return on Investment, ROI) von 1 : 2,3 bis 1 : 5,9 durch Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements aus.

IGA-Report 13: Sockoll, I; Kramer, I.; Bödeker, W.: Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung und Prävention, Bonn, Dresden, Essen, Siegburg 2008

3. GMS hilft, die besten Köpfe an das Unternehmen zu binden und sich dem demografischen Wandel zu stellen.

Es wird immer schwieriger, gute Fachkräfte zu finden. Unsere Gesellschaft altert. Wir werden uns zukünftig darauf einstellen müssen, länger zu arbeiten und Beschäftigte länger als bisher im Job zu halten. Alternsgerechtes Arbeiten wird zunehmend an Bedeutung gewinnen. Für Unternehmen ergeben sich deshalb bereits heute zwei konkrete Handlungsfelder:

- Die guten Beschäftigten sollen langfristig Leistungsträger bleiben. Dies gelingt nur, wenn sie dabei unterstützt werden, leistungsfähig und gesund zu bleiben.
- Der Mangel an qualifiziertem Nachwuchs für die Unternehmen wird immer mehr zu spüren sein. Nur wer motivierende Angebote schafft, dem wird es gelingen, die Besten zu gewinnen und zu binden.

Zukunftsdaten

Erstmals gab es im Jahr 2005 unter den Erwerbspersonen mehr über 50-Jährige als unter 30-Jährige. Eine massive Zunahme der über 50-jährigen Erwerbstätigen ist ab 2010 zu erwarten. Das tatsächliche durchschnittliche Renteneintrittsalter liegt seit Jahren deutlich unter dem geltenden gesetzlichen Rentenalter.

Gesundheit und Unternehmen – was sagt die Wissenschaft?

Es gibt eine Vielzahl von Studien zur Wirkung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Im Folgenden sind die Ergebnisse dieser Studien zu den positiven Effekten für Unternehmen und Beschäftigte zusammengefasst.

Unternehmen

Unternehmen nennen folgenden Nutzen eines systematischen Umgangs mit dem Thema Gesundheit: Was gewinnen Sie?

- Führungskräfte und Beschäftigte sind leistungsbereiter
- Die Leistungsfähigkeit der Führungskräfte und Beschäftigten bleibt erhalten
- Das Vertrauen zwischen Führungskräften und Beschäftigten wächst
- Der Krankenstand sinkt
- Bessere Wiedereingliederung nach Krankheit (Eingliederungsmanagement)
- Die zwischenmenschlichen Beziehungen sind besser – auch die zu den Kunden
- Beschäftigte und Führungskräfte identifizieren sich mehr mit dem Unternehmen und sind loyaler
- Die Fluktuation der Beschäftigten ist geringer
- Produktivität und Wirtschaftlichkeit sind höher
- Imageverbesserung

Beschäftigte

Beschäftigte, die gesund und produktiv arbeiten, nennen als Merkmale ihrer Arbeit:

- Möglichkeit, vieles selbst zu entscheiden
- Sinnhaftigkeit der Arbeit
- Ausreichende Informationen
- Selbstständiges Denken, Planen und Entscheiden
- Gerechte Behandlung und Bewertung durch den Vorgesetzten
- Gutes Betriebsklima
- Zufriedenheit mit der Entlohnung
- Beteiligung an wichtigen Entscheidungen
- Möglichkeiten, sich innerhalb der Arbeit oder extern weiterqualifizieren zu können



2 Sieben Schritte des GMS

Voraussetzungen für die sieben GMS-Schritte

Voraussetzung: Systematisch vorgehen

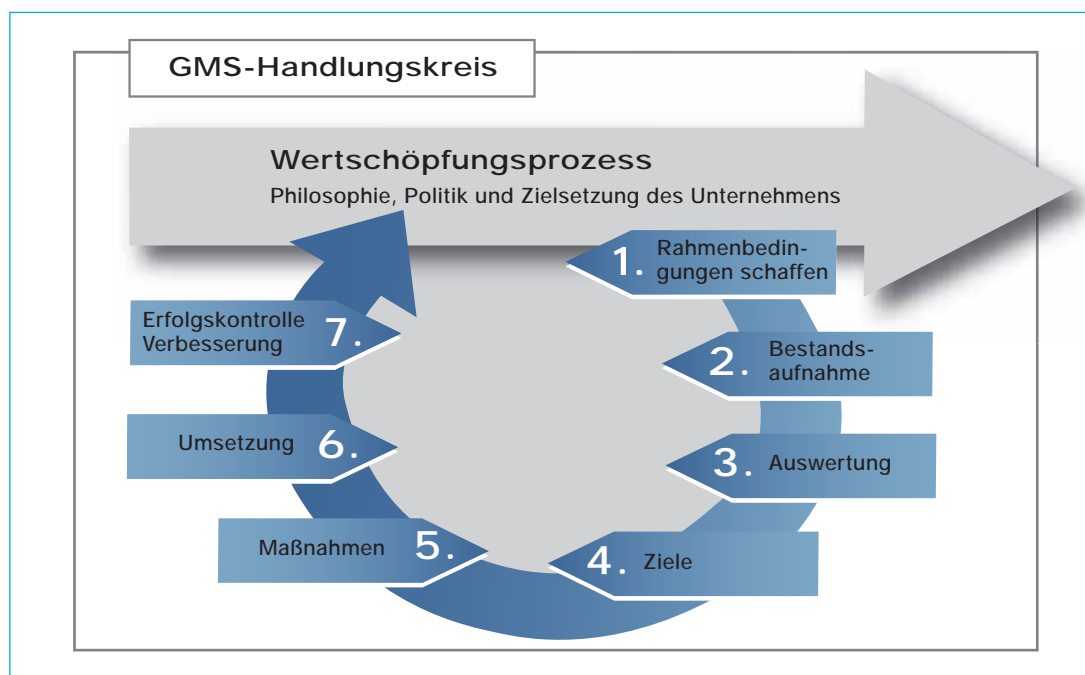
Prozesse und Strukturen für gesunde, motivierte und produktive Beschäftigte können nur systematisch aufgebaut werden. Feuerwehrmaßnahmen und Schnellschüsse helfen nicht weiter. „GMS – Gesundheit mit System“ kann in folgenden sieben Schritten umgesetzt werden:

1. **Günstige Rahmenbedingungen schaffen**
2. **Bestandsaufnahme**
3. **Auswertung**
4. **Ziele**
5. **Maßnahmen**
6. **Umsetzung**
7. **Erfolgskontrolle und Verbesserung**

Diese sieben Schritte werden im Folgenden genauer erläutert.

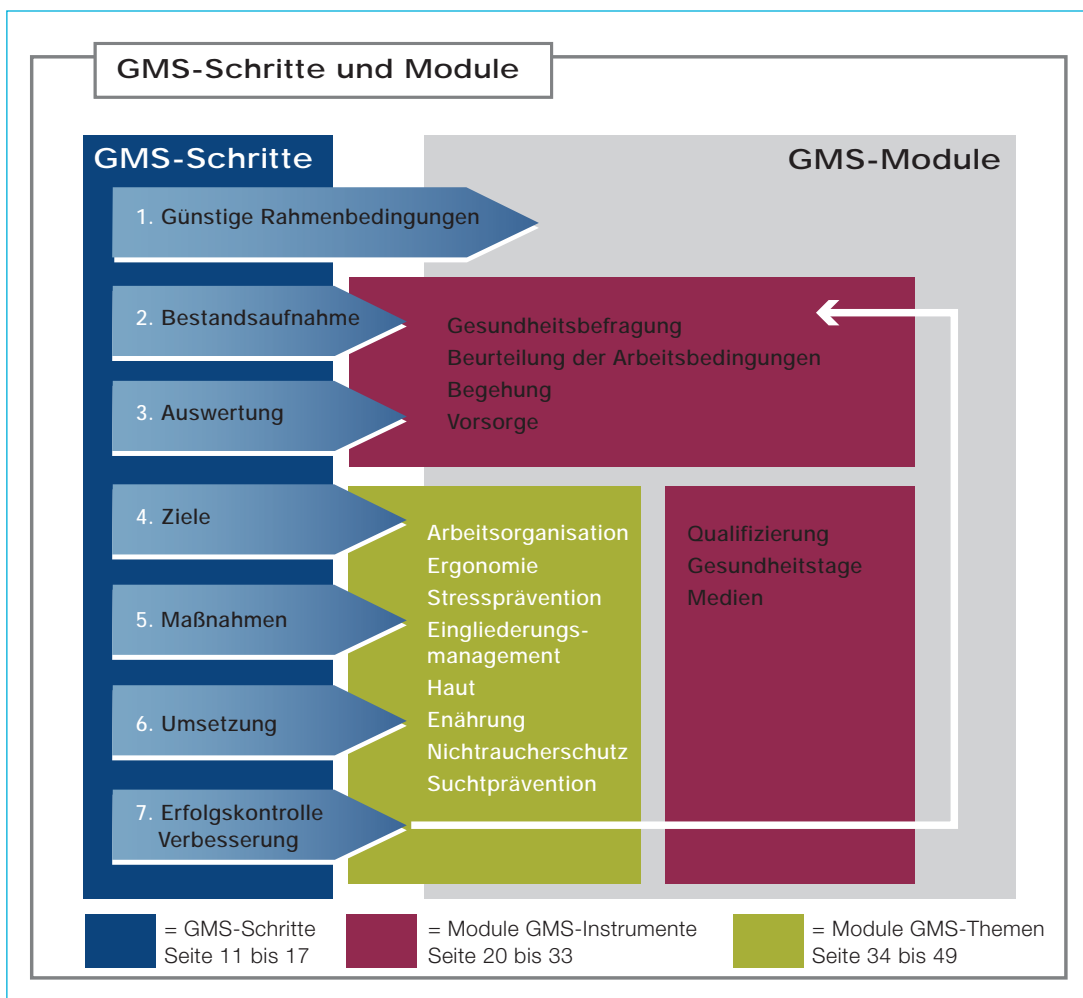
Bei der Umsetzung der sieben Schritte können die Module „GMS-Instrumente“ (rot gekennzeichnet) und „GMS-Themen“ (grün gekennzeichnet) hilfreich für Sie sein:

- Der GMS-Schritt „**Rahmenbedingungen schaffen**“ erleichtert es Ihnen, die Voraussetzungen für ein erfolgreiches GMS in Ihrem Unternehmen zu schaffen.
- Bei der **Bestandsaufnahme** und der **Auswertung** können Sie die Module „Gesundheitsbefragung“, „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“, „Begehung“ oder „Vorsorge“ nutzen. Diese Module helfen Ihnen, Daten in Ihrem Unternehmen systematisch und fundiert zu erheben. Die GMS-Instrumente haben sich in der Praxis vielfach bewährt.



- Bei der Festlegung der **Ziele** und **Maßnahmen** können Ihnen die Module „GMS-Themen“ eine Orientierung sein. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Themen eng zusammenhängen und eine nachhaltige Lösung oft in der Kombination mehrerer Themen liegt. Vor allem das Thema Arbeitsorganisation ist bei fast allen Maßnahmen relevant.
 - Bei der **Erfolgskontrolle** und **Verbesserung** können Sie die Module „Gesundheitsbefragung“, „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“, „Begehung“ oder „Vorsorge“ nutzen. Mit diesen Instrumenten können Sie die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen überprüfen sowie Korrekturen und Verbesserungen einleiten. Dazu sollte der GMS-Handlungskreis erneut aufgegriffen werden.
- Bei der **Umsetzung** der Ziele und Maßnahmen können Ihnen die Module „Qualifizierung“, „Gesundheitstage“, „Medien“ und „Vorsorge“ helfen. Hier werden bewährte Dienstleistungen angeboten, auf die bei der Umsetzung zurückgegriffen werden kann.

Jedes Unternehmen ist anders und wird seine eigenen Wege gehen. Insofern sind die hier vorgestellten GMS-Module nur Anregungen und Hilfestellungen, die jeweils betriebsspezifisch angepasst werden müssen. Lassen Sie sich vom VBG-Expertenteam beraten.



■ GMS-Schritt 1: Rahmenbedingungen schaffen



Die besten Ideen und Vorstellungen nützen nichts, wenn sie nicht umgesetzt werden können. Sorgen Sie deswegen für günstige Rahmenbedingungen für Ihre Vorhaben. Dazu gehört neben dem Festlegen eines Budgets vor allem: Gewinnen Sie die Führungsebene Ihres Unternehmens für die Mitarbeit und Unterstützung, ziehen Sie Fachwissen von Experten hinzu und sorgen Sie dafür, dass alle informiert sind. Mit günstigen Rahmenbedingungen können Sie viel wirkungsvoller optimale Prozesse und Strukturen für gesunde, motivierte und produktive Beschäftigte gestalten.

Was kann man tun?

- Sorgen Sie dafür, dass die Themen Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit in die Zielsetzung (Philosophie, Politik) Ihres Unternehmens mit aufgenommen sind.
- Sorgen Sie dafür, dass Ihre betrieblichen Gesundheitsexperten eingebunden sind: der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Sicherheitsbeauftragten.
- Legen Sie ein Budget fest und stellen Sie die notwendigen personellen, materiellen und zeitlichen Ressourcen zur Verfügung. Es sollte klar festgelegt sein, welche Personen wie lange für das Projekt zur Verfügung stehen.
- Binden Sie die Führungskräfte in die Umsetzung der Gestaltung von Prozessen und Strukturen für gesunde, motivierte und produktive Beschäftigte mit ein. Die Führungskräfte sind die direkten Entscheider und Multiplikatoren für gesundheitsgerechte Prozesse und Strukturen.

- Richten Sie eine Arbeitsgruppe/Steuerungsgruppe ein, die den Prozess begleitet.
- Beziehen Sie auch Ihre Personalabteilung (Ihr Personalmanagement) mit ein. Die Personalverantwortlichen sind die prädestinierten „Motoren“ für GMS.
- Binden Sie auch die Beschäftigten – falls vorhanden auch die Interessenvertretung – in die Gestaltung von gesundheitsgerechten Prozessen und Strukturen mit ein. Die Beschäftigten sind die Experten vor Ort, die wie kaum ein anderer die konkreten Verbesserungsmöglichkeiten kennen.
- Überlegen Sie, welche weiteren externen Berater hilfreich sein können. Unternehmens- und Personalberater, Innungen und Kammern sowie Krankenkassen bieten weitergehende Beratungen und Hilfen an.
- Legen Sie den Informationsfluss fest. Alle Beteiligten sollten wissen, welche Einflussmöglichkeiten sie haben und wo sie die entscheidenden Informationen über den GMS-Prozess finden können.

GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

- Wir beraten bei der Schaffung günstiger Rahmenbedingungen und beteiligen uns an der Arbeitsgruppe/Steuerungsgruppe.

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- Organisationshilfe „Günstige Rahmenbedingungen für GMS“

■ GMS-Schritte 2 + 3: Bestandsaufnahme und Auswertung



Nur wer weiß, wo er steht, kann wissen, welchen Weg er gehen muss. Sie sollten wissen, wie Sie die Potenziale Ihrer Beschäftigten nutzen und wie diese ihre Fähigkeiten einbringen. Erst dann können Sie gezielt an Schwachstellen und Defiziten ansetzen. Bei der Bestandsaufnahme und der Auswertung nutzen Sie vorliegende Informationen. Zu empfehlen ist aber auch eine systematische Ist-Analyse mit Hilfe einer Gesundheitsbefragung; damit erfahren Sie ganz gezielt, welche Potenziale Ihrer Beschäftigten gezielt besser genutzt werden können.

Was kann man tun?

- In jedem Fall sollten Sie die bereits vorhandenen Informationen in die Bestandsaufnahme und Auswertung einfließen lassen – zum Beispiel:
 - Ergebnisse der Beurteilungen der Arbeitsbedingungen (sogenannte Gefährdungsbeurteilungen) ► *siehe GMS-Module: Instrumente „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ – Seite 22*
 - Ergebnisse aus den Personalgesprächen
 - Ergebnisse der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen
 - Ergebnisse aus Betriebsbegehungen
 - Gesundheitsberichte der Krankenkassen
 - Fehlzeitenstatistiken
 - Ergebnisse aus Maßnahmen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement – zum Beispiel Rückkehrgespräche
 - Ergebnisse bereits durchgeführter Gesundheitsbefragungen
 - Ergebnisse von stattgefundenen Gesundheitstagen
- Einschätzungen Ihrer Fachkraft für Arbeitssicherheit, Ihres Betriebsarztes und des Sicherheitsbeauftragten
- Zu empfehlen ist weiter eine differenzierte Analyse der Situation, um die Belastungen – zum Beispiel für verschiedene Tätigkeiten, Altersgruppen oder Unternehmensbereiche und Teams – zu ermitteln. So können Sie die Maßnahmen gezielt auf den bestehenden Bedarf ausrichten. Geeignetes Instrument für diese Analysen ist die Gesundheitsbefragung ► *siehe GMS-Module: Instrumente „Gesundheitsbefragung“ – Seite 20.*
- Sinnvoll ergänzen können Sie Ihre Bestandsaufnahme durch
 - Arbeitsplatzbegehungen ► *siehe GMS-Module: Instrumente „Begehung“ – Seite 24*
 - Arbeitssituationsanalysen/Workshops
 - Gezielte Interviews

GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

■ Wir beraten und unterstützen Sie bei der Bestandsanalyse bestehender Daten.	
■ Wir helfen Ihnen bei der Auswahl geeigneter Analyseinstrumente.	► <i>GMS-Module: Instrumente – Seite 20 bis 33</i>
■ Wir beraten und unterstützen Sie bei der Durchführung einer Gesundheitsbefragung mit speziellen Fragebögen und bei der Auswertung der Fragebögen.	► <i>GMS-Module: Instrumente „Gesundheitsbefragung“ – Seite 20</i>
■ Wir beraten und helfen Ihnen bei Begehungen.	► <i>GMS-Module: Instrumente „Begehungen“ – Seite 24</i>
■ Wir beraten und unterstützen Sie bei der Durchführung von Beurteilungen der Arbeitsbedingungen.	► <i>GMS-Module: Instrumente „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ – Seite 22</i>
■ Wir helfen Ihnen bei der Auswertung der Ergebnisse der Bestandsaufnahme generell.	

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

■ GMS-Schritte 4 + 5: Ziele und Maßnahmen festlegen



Nur wer weiß, wo er hin will, kann den Weg bestimmen. Auf Grundlage der Ergebnisse der Auswertung ist es erforderlich, sich genau zu überlegen, welche Ziele man erreichen will. Das Festlegen von Zielen dient dazu, die Energien auf das Wichtigste zu konzentrieren. Sie können nicht alles gleichzeitig umsetzen. Die Ziele, die Sie festlegen, sollten messbar sein. Nur messbare Ziele können glaubwürdig und objektiv kontrolliert werden. Überlegen Sie, welche Maßnahmen sinnvoll sind, diese Ziele zu erreichen. Beim Festlegen der Maßnahmen sollten möglichst viele Sichtweisen und Erfahrungen berücksichtigt werden. Legen Sie dann klare und kontrollierbare Maßnahmen fest.

Was kann man tun?

Legen Sie Ziele und Maßnahmen fest – zum Beispiel:

■ Legen Sie fest, welche Themen wie angegangen werden ► *siehe GMS-Module: Themen – Seite 34 bis 49.*

■ Setzen Sie Prioritäten; konzentrieren Sie

sich bei den Themen auf

- die wichtigsten,
- die dringlichsten,
- die schnell umsetzbaren.

■ Überlegen Sie bei jedem Thema, was Sie erreichen wollen (Ziele).

- Achten Sie darauf, dass die Ziele SMART sind. Dies hilft Ihnen auch bei einer späteren Erfolgskontrolle. SMART steht dabei für:
 - Spezifisch
 - Messbar
 - Attraktiv
 - Realistisch
 - Terminiert

- Legen Sie solche Maßnahmen fest, mit denen Sie am ehesten Ihre Ziele erreichen können.
 - Lassen Sie sich durch die Personalabteilung und Gesundheitsexperten (Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, GMS-Ansprechpartner der VBG) beraten.
 - Führen Sie bei bestimmten Themen – zum Beispiel Arbeitsorganisation – einen Workshop mit Beschäftigten durch, um deren Erfahrungen mit einzubeziehen.

- Legen Sie mit Ihren Führungskräften und Beschäftigten eindeutig fest, wie die Maßnahmen und Ziele in ihren Bereichen umgesetzt werden können (was, wie, wer, bis wann).

- Geben Sie den Beschäftigten Maßnahmen, Ziele und Kriterien der Erfolgskontrolle bekannt. Nutzen Sie dazu zum Beispiel Betriebsversammlungen oder Betriebsvereinbarungen. Erstellen Sie spezielle Arbeitsanweisungen, Infoblätter und stellen Sie Informationen in Ihr Intranet ein.

GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen	
■ Wir beteiligen uns an der Arbeitsgruppe/Steuerungsgruppe.	
■ Wir helfen bei Ergebnissen und Schlussfolgerungen der Bestandsaufnahme mit der Identifizierung von Handlungsfeldern und machen Vorschläge für Maßnahmen (entsprechend den GMS-Themen).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>GMS-Module: Instrumente „Gesundheitsbefragung“ – Seite 20</i> ➤ <i>GMS-Module: Themen – Seite 34 bis 49</i>
■ Wir beraten und unterstützen Sie bei der Festlegung der Ziele und Maßnahmen im Bereich der Arbeitsbedingungen.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>GMS-Module: Instrumente „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ – Seite 22</i>
■ Wir beraten und unterstützen Sie bei der Festlegung der Ziele und Maßnahmen zu den Themen des GMS-Moduls.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>GMS-Module: Themen – Seite 34 bis 49</i>
Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728	

■ GMS-Schritte 6 + 7: Maßnahmen umsetzen, Erfolgskontrolle und Verbesserung



Nur wer weiß, dass er einen Umweg geht, findet beim nächsten Mal den kurzen Weg. Neben einer konsequenten und zielgerichteten Umsetzung der festgelegten Maßnahmen und Angebote ist die Erfolgskontrolle der Umsetzung eine wesentliche Hilfe, um besser zu werden. Kontrolle sollte kein Instrument des Misstrauens und der Überwachung sein. Erfolgskontrolle sollte ein Instrument sein, um gemeinsam besser zu werden.

Was kann man tun?

Bei der **Umsetzung der Maßnahmen** sollten Sie unter anderem folgende Aspekte berücksichtigen:

- Legen Sie klare Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der GMS-Maßnahmen fest. Benennen Sie konkret die Pflichten und Aufgaben der Führungskräfte – zum Beispiel in
- Stellen Sie sicher, dass Sie und Ihre Führungskräfte sich selbst glaubwürdig verhalten und nichts einfordern, was Sie und Ihre Führungskräfte nicht auch selbst umsetzen.

den Bereichen Kommunikation, Unterweisungen, Mitarbeiterbeteiligungen, Umsetzung der festgelegten Maßnahmen.

- Informieren Sie alle Beschäftigten über die Verantwortlichkeiten und die festgelegten Ziele und Maßnahmen.
 - Geben Sie den Beschäftigten die Möglichkeit, Angebote zu nutzen und Probleme bei der Umsetzung der festgelegten Maßnahmen direkt anzusprechen. Legen Sie fest, wie mit den Hinweisen der Beschäftigten umgegangen wird.
 - Sorgen Sie dafür, dass Ihre Beschäftigten in der Lage sind, die festgelegten Maßnahmen und Angebote umzusetzen – zum Beispiel durch Infoblätter, Gespräche mit Experten und Weiterbildung.
- Bei der **Erfolgskontrolle** und den **Verbesserungsprozessen** sollten Sie folgende Aspekte berücksichtigen:
- Bestimmen Sie einen Verantwortlichen, der die Erfolgskontrolle durchführt. Das kann auch ein externer Berater sein, der oft mehr Distanz zu den Ergebnissen besitzt.
 - Legen Sie fest, welche Personen bei der Erfolgskontrolle teilnehmen – zum Beispiel Führungskraft des Bereiches, Personalverantwortlicher, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, gegebenenfalls Vertreter des Betriebsrates.
 - Stellen Sie sicher, dass auch die Erfahrungen und Vorschläge der jeweiligen Beschäftigten in die Erfolgskontrolle und in die Verbesserungsvorschläge mit einfließen.
 - Informieren Sie alle Führungskräfte und Beschäftigten rechtzeitig über die Erfolgskontrolle.
 - Werten Sie die Ergebnisse der Erfolgskontrolle aus und beginnen Sie wieder bei den GMS-Schritten „Rahmenbedingungen schaffen“, „Bestandsaufnahme“, „Ziele“ oder „Maßnahmen“.

GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen	
■ Wir begleiten Sie bei der Umsetzung der Maßnahmen.	➤ GMS-Module: Themen – Seite 34 bis 49
■ Wir unterstützen Sie bei der Durchführung von Maßnahmen wie Gesundheitstagen.	➤ GMS-Module: Instrumente „Qualifizierung“, „Gesundheitstage“ – Seite 28 bis 31
■ Wir stellen Praxishilfen und Medien bereit.	➤ GMS-Module: Instrumente „Medien“ – Seite 32
■ Wir unterstützen Sie bei der Erfolgskontrolle und beraten Sie bei Verbesserungsprozessen.	
Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728	



3 Die GMS-Module

Hier finden Sie die GMS-Module, die es Ihnen erleichtern, die sieben GMS-Schritte umzusetzen. Zu den GMS-Modulen bietet Ihnen die VBG Beratung, Dienstleistungen und Praxishilfen an. Es gibt zwei Arten von GMS-Modulen:

■ **„GMS-Instrumente“**. Sie dienen dazu, die Situation im Unternehmen zu analysieren (Gesundheitsbefragung, Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Begehung, Vorsorge). GMS-Instrumente beinhalten auch Maß-

nahmen zu allen GMS-Themen, die es ermöglichen, die Ziele im Unternehmen besser zu erreichen – wie Vorsorge, Gesundheitstage, Qualifizierung, Medien (Seite 20 bis 33).

■ **„GMS-Themen“**. Hier werden die Themen beschrieben, die GMS anbietet, um die Arbeit gesund, motivierend und produktiv gestalten zu können (Seite 34 bis 49).

GMS-Instrumente

- Gesundheitsbefragung
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- Begehung
- Vorsorge
- Qualifizierung
- Gesundheitstage
- Medien

GMS-Themen

- Arbeitsorganisation
- Ergonomie
- Stressprävention
- Eingliederungsmanagement
- Haut
- Ernährung und Bewegung
- Nichtraucherschutz
- Suchtprävention

GMS-Instrument

■ Gesundheitsbefragung

Ein wirkungsvolles Instrument zur Bestandsaufnahme ist die Gesundheitsbefragung. Mit der Befragung können Sie die Wahrnehmungen, Einstellungen und Bewertungen der Beschäftigten zu ihren Arbeitsbedingungen zielgerichtet erfassen – zum Beispiel wie sie die Arbeitsaufgaben, die Organisation und die Arbeitsabläufe oder die Zusammenarbeit im Betrieb bewerten. Mit einer Gesundheitsbefragung erfahren Sie systematisch und konkret, wo Verbesserungsmöglichkeiten beim Thema Gesundheit liegen.

Was kann man tun?

- Es empfiehlt sich, eine Gesundheitsbefragung mit professionellen Instrumenten und Dienstleistern durchführen zu lassen, um verlässliche Ergebnisse zu erhalten. Die VBG bietet Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten die Durchführung von Gesundheitsbefragungen an – siehe Seite 21.
- Legen Sie die Ziele der Befragung (Was wollen wir erreichen?) und die Inhalte (Was wollen wir ermitteln?) fest. Dabei sollten Sie die Gesundheitsexperten und, falls vorhanden, die Interessenvertretung sowie den externen Dienstleister einbeziehen.

- Legen Sie einen Verantwortlichen für die Befragung fest,
 - der Ansprechpartner für den externen Dienstleister ist,
 - der intern die Befragung organisiert,
 - der Fragen von Führungskräften und Beschäftigten beantworten kann.
- Informieren Sie die Beschäftigten über die Durchführung der Befragung. Erklären Sie den Beschäftigten das Ziel der Befragung und den Umgang mit den Ergebnissen.
- Achten Sie bei der Durchführung der Befragung auf Wahrung der Anonymität der Teilnehmer.
- Werten Sie die Ergebnisse der Befragung gemeinsam mit Experten aus.
- Legen Sie fest, inwieweit bei der Interpretation der Ergebnisse auch Führungskräfte und Beschäftigte mit hinzugezogen werden.
- Beziehen Sie vor der Befragung und bei der Interpretation der Ergebnisse den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit ein.
- Stellen Sie Ihren Führungskräften und Beschäftigten die Ergebnisse, die Schlussfolgerungen und Maßnahmen vor – zum Beispiel in Teambesprechungen, Personalbesprechungen, Infoblättern, Aushängen oder in einer Broschüre.
- Zu einer fundierten Gesundheitsbefragung gehört auch eine Wiederholungsbefragung, mit der die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen überprüft wird.

Gesundheitsbefragung: GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

Gesundheitsbefragung

Wir bieten Ihnen die Dienstleistung „Gesundheitsbefragung der VBG – Ist-Analyse und Maßnahmenempfehlung“ an. Ziel der Gesundheitsbefragung ist es, Belastungsschwerpunkte und deren Zusammenhänge zu individuellen und betrieblichen Faktoren/Auswirkungen wie Arbeitszufriedenheit, Leistungsfähigkeit und Fehlzeiten zu ermitteln und zu überprüfen.

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- VBG-Produktblatt „Gesundheitsbefragung“
- Fachinformation „Gesundheitsbefragung der VBG – Ist-Analyse und Maßnahmenempfehlung“
- Fachinfoblatt „Gesundheitsbefragung“

GMS-Instrument

■ Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Viele Unternehmen führen die „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ (sogenannte Gefährdungsbeurteilungen) durch, um sinnvoll die Gefährdungen und Belastungen ihrer Beschäftigten bei der Arbeit zu ermitteln. Die „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ berücksichtigt auch Gesundheitsgefahren und Belastungen, die sich aus den Arbeitsabläufen und der Organisation der Arbeit ergeben. Die „Beurteilungen der Arbeitsbedingungen“ sind ein Hilfsmittel, um systematisch Schwachstellen, Probleme und Belastungssituationen in allen Arbeitsbereichen zu analysieren und einen Verbesserungsprozess einleiten zu können.

Was kann man tun?

- Legen Sie fest, wer für die Durchführung verantwortlich ist. Grundsätzlich ist die Führungskraft des jeweiligen Bereiches dafür verantwortlich. Die Aspekte Sicherheit und Gesundheit sollten zur alltäglichen Führungsaufgabe gehören.
- Wählen Sie geeignete vorhandene Instrumente und Hilfen aus. Die VBG bietet für alle Dienstleistungsbranchen Entsprechendes an – siehe Seite 23.

- Führen Sie die „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit durch.
- Beschließen Sie neben der Analyse der Situation auch konkrete Maßnahmen zur Verbesserung und legen Sie die Kontrolle der Wirksamkeit der Maßnahmen fest.
- Beteiligen Sie die Beschäftigten des jeweiligen Bereiches und, falls vorhanden, die Interessenvertretung.
- Dokumentieren Sie die Ergebnisse.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen: GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

Muster für „Beurteilungen der Arbeitsbedingungen“

Wir bieten Ihnen für alle Dienstleistungsbranchen Muster für „Beurteilungen der Arbeitsbedingungen“ an. In diesen Vorlagen werden auch GMS-Themen analysiert und Maßnahmen angeboten. Die VBG-Muster für „Beurteilungen der Arbeitsbedingungen“ ermöglichen einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Beratung bei Durchführung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Wir beraten Sie bei der Durchführung der „Beurteilungen der Arbeitsbedingungen“ und bei der Festlegung der Maßnahmen.

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- VBG-Produktblatt „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“
- VBG-Praxis-Kompakt „PRAXIS-INFO – Erfolgreich, sicher und gesund arbeiten – Informationen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen“
- Muster „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ für alle Branchen
- Infoblatt „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ für VBG-Branchen

GMS-Instrument

 **Begehung**

Begehungen von Arbeitsplätzen haben die Funktion, den Arbeitsplatz gemeinsam mit Gesundheitsexperten zu betrachten, um Schwachstellen zu erkennen und Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Diese Begehungen können den besonderen Fokus auf das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz haben. Dadurch kann die tägliche Arbeit aus einer anderen Perspektive gesehen und bewertet werden. Die teilnehmenden Experten schärfen dabei zusätzlich den Blick. Begehungen können sehr konkret Probleme und Veränderungsmöglichkeiten sichtbar machen. Gleichzeitig bieten sie die Möglichkeit, direkt mit den Beschäftigten zu sprechen und gemeinsam mit ihnen Lösungen für erkannte Probleme zu überlegen.

Was kann man tun?

- Legen Sie fest, wann Begehungen stattfinden sollen – zum Beispiel:
 - nach Veränderungen der Raumplanung und -nutzung (neue Büroräume, neues Mobiliar, neue Teamzusammensetzung der Beschäftigten)
 - nach Unfällen
 - bei Beschwerden der Beschäftigten
 - zur Überprüfung der Umsetzung notwendiger Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheit
- Legen Sie fest, auf was bei der Begehung besonders geachtet werden soll – zum Beispiel:
 - die Arbeitsabläufe

- die Ergonomie
 - die Umsetzung festgelegter Maßnahmen
 - die Verwendung der richtigen Arbeitsmittel und -stoffe
 - die richtige Verwendung der Arbeitsmittel und -stoffe
 - gegebenenfalls die korrekte Verwendung Persönlicher Schutzausrüstungen
 - das gesundheitsbewusste Verhalten
- Legen Sie fest, wer an der Begehung teilnehmen soll. In jedem Fall sollten Sie die Führungskräfte des jeweiligen Bereiches, den Betriebsarzt und die zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit mit einbeziehen. Es empfiehlt sich, nicht zu viele Personen an der Begehung zu beteiligen, um konzentriert und effektiv zu Ergebnissen zu kommen. Bei Unternehmen mit Interessenvertretungen sollte auch ein Betriebsratsmitglied an den Begehungen teilnehmen.
 - Informieren Sie die Beschäftigten rechtzeitig über die geplante Begehung. Erklären Sie ihnen auch, warum und mit welchem Ziel die Begehung stattfindet und wer an ihr teilnimmt.
 - Befragen Sie die Beschäftigten bei der Begehung, um ihre Erfahrungen und Meinungen einholen und berücksichtigen zu können.
 - Sorgen Sie dafür, dass die Begehung zu konkreten Ergebnissen mit messbaren Maßnahmen führt – zum Beispiel veränderte Aufstellung der Büroeinrichtungen, andere Arbeitsabläufe, Anschaffung neuer Beleuchtungseinrichtungen.
 - Informieren Sie die Beschäftigten über die Ergebnisse und die Maßnahmen aus der Begehung.
 - Stellen Sie sicher, dass die Wirksamkeit der beschlossenen Maßnahmen kontrolliert wird.

**Begehung:
GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen**

- Wir beraten Sie, wie Begehungen wirkungsvoll durchgeführt werden können.
- Wir nehmen an Begehungen teil.
- Wir machen Vorschläge für Maßnahmen.
- Wir messen und beurteilen Umgebungsbedingungen wie Lärm oder Klima im Büro.

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- VBG-Produktblatt „Begehung“
- SGE-online: Praxishilfe der VBG im Internet

GMS-Instrument

 **Vorsorge**

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen helfen, arbeitsbedingten Beschwerden und Erkrankungen vorzubeugen beziehungsweise sie rechtzeitig zu erkennen. Für bestimmte Tätigkeiten sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen vorgeschrieben. Sie sollten aber darüber hinaus die Möglichkeiten von arbeitsmedizinischer Vorsorge kennen und nutzen, um gesundheitliche Belastungen Ihrer Beschäftigten rechtzeitig zu erkennen und sie gesundheitsgerecht einzusetzen. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sind dabei nur ein Teil der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Was kann man tun?

- Stellen Sie in der „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ fest, welche arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen im Arbeitsbereich durchzuführen sind. Dazu können zum Beispiel Untersuchungen bei folgenden Tätigkeiten gehören: Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten, Auslandsaufenthalt, Arbeiten mit Infektionsgefahren, Tätigkeiten mit Lärmbelastung, Schweißen.
- Legen Sie auch fest, welche weiteren Vorsorgeuntersuchungen für das Unternehmen sinnvoll sind – zum Beispiel bei Tätigkeiten an Bildschirmarbeitsplätzen.

- Beteiligen Sie bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen den Betriebsarzt.
- Organisieren Sie, dass die Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt und in regelmäßigen Abständen wiederholt werden.
- Dokumentieren Sie die Ergebnisse der Untersuchungen.
- Lassen Sie sich vom Betriebsarzt beraten, ob nach Untersuchungen gegebenenfalls Verbesserungsmaßnahmen bei der Gestaltung der Arbeit, beim Verwenden Persönlicher Schutzausrüstungen oder beim Einsatz des Beschäftigten notwendig sind.

Vorsorge: GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

- Wir beraten Sie, welche arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen durchzuführen sind.
- Wir machen Ihnen Vorschläge für Verbesserungsmaßnahmen, die sich aus den Ergebnissen der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen ergeben können.
- Wir informieren Sie über Arbeiten mit besonderen Gefährdungen – wie Arbeiten mit Infektionsgefahren, Arbeiten im tropischen Klima.
- Wir helfen Ihnen bei der Organisation der arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- VBG-Produktblatt „Vorsorge“
- Fachinfoblatt „Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen“
- Fachinfoblatt „Medizinische Screeninguntersuchungen im Unternehmen“
- Infoblatt für Beschäftigte „Check-up für die Gesundheit: Warum sind Vorsorgeuntersuchungen notwendig?“
- BGI 785 „DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen ‘Bildschirmarbeitsplätze’ G 37“
- BGI 786 „Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz“
- BGI 5018 „Gesundheit im Büro“
- Faltblatt „Arbeiten im tropischen Klima“
- Broschüre „Wach- und Sicherungsdienstleistungen – Infektionsschutz für Beschäftigte“
- Sehtest-Plakat

GMS-Instrument

 **Qualifizierung**

Wesentliche Voraussetzung für den Erfolg von GMS ist die Erweiterung beziehungsweise Stabilisierung der Kompetenzen der Führungskräfte und der Beschäftigten in Fragen des gesundheitsgerechten Verhaltens. Nur wer weiß, warum er sich wie verhalten soll, kann sich kompetent verhalten. Diese Kompetenzen können im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt werden.

Was kann man tun?

- Benennen Sie einen Verantwortlichen für Qualifizierung und Weiterbildung. Diese Person sollte
 - die Führungskräfte und Beschäftigten dazu motivieren, regelmäßig das Thema Qualifizierung zum gesundheitsgerechten Arbeiten und Verhalten mitzubedenken,
 - die möglichen Anbieter und Inhalte von Weiterbildungsseminaren und -maßnahmen kennen,
 - für die Organisation der Weiterbildungsseminare und -maßnahmen sorgen.
- Besprechen Sie regelmäßig mit Führungskräften und Beschäftigten, welche Qualifizierungsmaßnahmen für gesundheitsgerechtes Arbeiten und Verhalten hilfreich und notwendig sind – zum Beispiel in Team- oder Mitarbeitergesprächen.

- Vereinbaren Sie gemeinsam mit Führungskräften und Beschäftigten, welche GMS-Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden sollen.
- Informieren Sie die Beschäftigten über gesundheitsgerechtes Arbeiten und Verhalten in den regelmäßigen Gesprächen über die Arbeitsaufgabe (unterweisen).
- Organisieren Sie interne Workshops, in denen über gesundheitsgerechtes Arbeiten und Verhalten im Team und im Unternehmen informiert wird und in denen gemeinsam überlegt wird, wie Verbesserungen eingeleitet werden können.
- Setzen Sie E-Learning-Programme ein und vereinbaren Sie mit den Beschäftigten, wann und wie sie zu nutzen sind.
- Organisieren Sie Gesundheitstage im Betrieb, auf denen Beschäftigte sich aktiv mit Aspekten des Themas befassen können und zu gesundheitsgerechtem Verhalten motiviert werden ► *siehe auch GMS-Instrument „Gesundheitstage“ – Seite 30.*
- Setzen Sie Medien und Praxishilfen ein, die Informationen über das behandelte Gesundheitsthema anbieten. Nutzen Sie dazu Printmedien und das Internet ► *siehe auch GMS-Instrument „Medien“ – Seite 32.*
- Werten Sie die Erfahrungen mit den Qualifizierungsmaßnahmen aus und leiten Sie gemeinsam mit den Führungskräften und Beschäftigten Verbesserungen ein.

Qualifizierung: GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

Beratung

Wir informieren Sie über die Qualifizierungsangebote der VBG zu den GMS-Themen und geben betriebsspezifische Empfehlungen.

VBG-Seminare und E-Learning

- Im Rahmen von GMS bieten wir Ihnen spezielle Seminare für betriebliche Multiplikatoren und Akteure an. Komplette Übersicht über unser aktuelles VBG-Seminarangebot unter www.vbg.de/seminare.
- Sie können auch unsere E-Learning-Programme online oder als CD-ROM zu Themen des gesundheitsgerechten Arbeitens einsetzen.

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- VBG-Produktblatt „Qualifizierung“
- Liste der E-Learning-Programme der VBG
- Infoblatt „GMS: Medien“ – Angebote der VBG
- Unterweisungshilfen zu allgemeinen Themen finden Sie auf den Branchenseiten
- Infoblatt „GMS: Seminare“ – Angebote der VBG

GMS-Instrument

 **Gesundheitstage**

Gesundheitstage bieten Ihnen die Möglichkeit, intensiv über Gesundheitsthemen zu informieren und aktiv zu motivieren. Gesundheitstage konzentrieren das Interesse von Beschäftigten auf das Thema Gesundheit. Sie bieten Anlass, sich mit Experten über GMS-Themen zu unterhalten und sich beraten zu lassen.

Was kann man tun?

- Beschreiben Sie eindeutig, welches Ziel und welche Funktion der Gesundheitstag haben soll.
- Benennen Sie Verantwortliche für den Gesundheitstag und die Koordination der Aktivitäten.
- Planen Sie Gesundheitstage mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit. In Unternehmen mit Interessenvertretungen auch den Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung mit einbeziehen.
- Legen Sie die Themen fest – zu empfehlen ist die Konzentration auf Schwerpunkte. Bereiten Sie Themen möglichst so vor, dass die Teilnehmer auf dem Gesundheitstag aktiv mit einbezogen werden und möglichst viel selbst tun können – zum Beispiel Training (Fitness), Übungen (Entspannungs-

- übungen, Erste-Hilfe-Übungen), Spiele (Wissensquiz), Tests (Gehör-, Sehtests), Untersuchungen (Kreislauf, Blutfettwerte, Blutzucker). Sorgen Sie für kompetente Fachberatung der einzelnen Angebote.
- Legen Sie fest, welche Medien (Broschüren, Flyer, Plakate) und Praxishilfen (Checklisten, Infoblätter für Beschäftigte) eingesetzt werden und bestellen Sie die Materialien rechtzeitig.
 - Lassen Sie sich rechtzeitig von externen Experten beraten – zum Beispiel VBG-Berater – *siehe unten*.
 - Überlegen Sie auch, ob regionale Institutionen aktiviert werden können: Vertreter von Krankenkassen, Erste-Hilfe-Organisationen, Herstellerfirmen, Innungen und Kammern, Sportvereine.
 - Richten Sie eine Ideenwerkstatt der Beschäftigten ein und motivieren Sie zum Mitmachen.
 - Stimmen Sie die Vorbereitung mit allen Führungskräften ab. Regeln Sie die Art der Teilnahmemöglichkeit. Gewinnen Sie auch Führungskräfte zur Teilnahme.
 - Informieren Sie rechtzeitig über den Gesundheitstag im Unternehmen – zum Beispiel in Besprechungen, Mitarbeiterinformationen, Rundbriefen und am „Schwarzen Brett“.
 - Nutzen Sie den Gesundheitstag auch zur Imagebildung nach außen und bei Kunden – Gesundheitstag in den regionalen Medien bekannt geben, Kunden informieren und einladen.
 - Stellen Sie sicher, dass die Ergebnisse des Gesundheitstages ausgewertet werden – zum Beispiel Gespräche mit einzelnen Führungskräften und Beschäftigten, kurze Feedback-Bögen.

Gesundheitstage: GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

- Wir beraten Sie, wie Sie Gesundheitstage durchführen können.
- Wir machen Ihnen Vorschläge für Themenangebote.
- Wir können Ihnen Experten für Fachberatung und Vorträge vermitteln.
- Wir helfen bei der Auswertung und Bewertung des Gesundheitstages.

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- VBG-Produktblatt „Gesundheitstage“
- Organisationshilfe „Was ist bei der Durchführung von Gesundheitstagen zu beachten?“

GMS-Instrument

 Medien

Medien – wie Flyer, Broschüren und das Internet/Intranet – helfen Ihnen, Gesundheitsinformationen kostengünstig und breit gefächert an die Beschäftigten zu vermitteln. Sie sollten immer darauf achten, dass die Medien nicht nur einfach übergeben werden; motivieren Sie, die Medien zu nutzen. Wirkungsvoll sind Medien dann, wenn die Beschäftigten Interesse zeigen, sich mit dem Medium zu befassen und sich einen Nutzen von der Information versprechen. Medien sollten also beispielsweise bei Teambesprechungen weitergegeben werden oder in einem Mitarbeitergespräch mit einem besonderen Hinweis auf den Nutzen des Inhalts für den Beschäftigten.

Was kann man tun?

- Recherchieren Sie, welche Medien es gibt, die die GMS-Themen in Ihrem Unternehmen unterstützen können und welche Medien für das Unternehmen hilfreich sind. Die VBG-Medien zu den GMS-Themen werden genutzt – siehe Seite 33.
- Legen Sie fest, wo die Informationen im Intranet zu finden sind und geben Sie die Web-Adressen bekannt.
- Überlegen Sie, ob Medien, Fachinformationen und Praxishilfen in das Intranet aufge-

nommen werden können und legen Sie fest, wie dies geschieht.

- Informieren Sie Ihre Führungskräfte über die Medien. Ihre Führungskräfte wissen, wann und wie sie die Medien einsetzen sollen.
- Stellen Sie sicher, dass die Medien nicht nur einfach weitergegeben werden, sondern dass sie im Rahmen von Team- oder Mitarbeitergesprächen übergeben werden.
- Vergewissern Sie sich, wie die Medien von den Beschäftigten genutzt werden – zum Beispiel durch Gespräche, durch Beobachtung.

Medien: GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

Beratung

Wir informieren Sie über die Medien der VBG zum Thema Gesundheit und geben Ihnen Empfehlungen für den Einsatz. Unser Angebot enthält

- eine große Anzahl von Flyern und Broschüren,
- Internet-Branchenseiten mit Leitfäden und vielen Praxishilfen wie Checklisten, Beurteilungen der Arbeitsbedingungen oder Infoblätter für Beschäftigte als Downloads.

Sie haben die Möglichkeit, die VBG-Praxishilfen in das eigene Intranet zu überspielen.

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- VBG-Produktblatt „Medien“
- Infoblatt „GMS: Medien“ – Angebote der VBG

GMS-Thema

Arbeitsorganisation

Die Arbeitsorganisation schafft Bedingungen für ein optimales Zusammenwirken von Mensch, Technik, Information und Organisation, um die Aufgaben des Unternehmens möglichst effektiv zu erfüllen. Sie schafft gleichzeitig die Voraussetzungen dafür, dass die Menschen gesundheitsgerecht arbeiten können. Die Qualität der Arbeitsorganisation entscheidet somit auch über die Qualität, mit der Gesundheit systematisch in Ihrem Unternehmen berücksichtigt wird. In der Arbeitsorganisation werden die Prozesse und Strukturen für gesunde, motivierte und produktive Beschäftigte gestaltet.

Was kann man tun?

- Schaffen Sie transparente Strukturen (Organigramm) mit klaren Weisungs- und Entscheidungsbefugnissen.
- Schaffen Sie zuverlässige und störungsfreie Arbeitsmittel an – zum Beispiel ergonomische Software.
- Stellen Sie ein klare und eindeutige Aufgabenverteilung sicher, die Missverständnisse bei der Arbeit verringert – zum Beispiel angemessener Arbeitsumfang, widerspruchsfreie Arbeit, individuelle Kompetenzen und Wünsche berücksichtigen.
- Legen Sie klare und eindeutige Informations- und Kommunikationswege fest – zum Beispiel regelmäßige Teamsitzungen, Unterweisungen, ausreichende Informationsmedien.

- Geben Sie Ihren Beschäftigten Unterstützung und Anerkennung – zum Beispiel transparente Entlohnungssysteme, quantitative und qualitative Bewertungssysteme, aufgaben- und mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten.
- Gestalten Sie die Arbeitsaufgaben abwechslungsreich – zum Beispiel Misch Tätigkeiten, Möglichkeiten zur Projektarbeit und Selbstorganisation, systematische Tätigkeits- und Arbeitswechsel.
- Übertragen Sie Beschäftigten Kompetenzen und geben Sie Ihnen Entscheidungsmöglichkeiten – zum Beispiel eigenverantwortliches Handeln, selbstorganisierte Projektarbeit, Beteiligung der Beschäftigten.
- Gestalten Sie Leistungs- und Zeitvorgaben angemessen und transparent.
- Fördern Sie gezielt die Kompetenzen der Beschäftigten – zum Beispiel ausreichende Informationen über mögliche Risiken und Fehlbelastungen bei den Arbeiten, systematische Weiterbildungsanalyse, kontinuierliche Fort- und Weiterbildung.
- Lassen Sie sich beraten. Die VBG bietet Hilfe zur Verbesserung der Arbeitsorganisation an; profitieren Sie von den Erfahrungen der VBG-Berater.

Arbeitsorganisation: GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

Beratung

- Wir informieren Sie über die Möglichkeiten einer Arbeitsorganisation, die Prozesse und Strukturen für gesunde, motivierte und produktive Beschäftigte gestaltet.
- Wir beraten Sie zusammen mit Ihren betrieblichen Experten.
- Wir unterstützen Sie bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen und machen Ihnen Vorschläge zur angemessenen und betriebsspezifischen Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Praxishilfen und Branchenleitfäden

Die VBG bietet für einzelne Branchen Praxishilfen (online) und Branchenleitfäden (online/print) für eine systematische Arbeitsorganisation an ► *siehe GMS-Module: Instrumente „Medien“ – Seite 32.*

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- VGB-Produktblatt „Arbeitsorganisation“
- BGI 650 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“
- BGI 5001 „Büroarbeit – sicher, gesund und erfolgreich“
- BGI 5023 „AMS – Arbeitsschutz mit System“
- Infoblatt „GMS: Branchenleitfäden zur vorausschauenden Arbeitsgestaltung in verschiedenen Branchen“
- SGE-online: Praxishilfe der VBG im Internet

GMS-Thema

 **Ergonomie**

Die Ergonomie sorgt für die optimale Anpassung der Arbeit an die Eigenschaften und Fähigkeiten des Menschen. Eine ergonomische Arbeitsgestaltung ermöglicht zum Beispiel, dass die Beschäftigten

- ihre Leistungen ohne unnötige Einschränkungen effektiv einbringen können,
- sich auf ihre Arbeit konzentrieren können,
- schnell alle Informationen erhalten, die sie benötigen und
- sich optimal bewegen können.

Eine ergonomische Arbeitsgestaltung schafft wesentliche Rahmenbedingungen für ein gesundes Unternehmen.

Was kann man tun?

- Legen Sie Ziele und Kriterien für eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung in Ihrem Unternehmen fest. Beachten Sie dabei unter anderem:
 - Bedürfnisse des Beschäftigten – zum Beispiel bezüglich Bewegungsraum, Lärm, Raumklima, Licht, Sehvermögen, Blickrichtung, Körperhaltung
 - Arbeitsaufgabe und -abläufe – zum Beispiel erforderliche Kommunikation, Information, Kooperationsbedarf, Konzentrationserfordernisse, Schichtarbeit und notwendige Pausen
- Soft- und Hardware – zum Beispiel:
 - Gebrauchstauglichkeit und Barrierefreiheit der Software
 - Platz für Rechner, Drucker und Tastatur
- Arbeitsplatzanordnung – zum Beispiel Nutzung der Arbeitsplätze Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Desksharing, Art des

- Raumes – Einpersonbüro, Kombibüro, Großraumbüro, Anordnung und Variabilität der Arbeitsplätze, Bewegungsraum am Arbeitsplatz, Fenster und Beleuchtung, Reflexion/Blendung
 - Möblierung – zum Beispiel Position der Möbel im Verhältnis zum Arbeitsplatz und zu Arbeitsaufgaben, Reflexionseigenschaften und Farbgebung, Position der Bildschirme am Arbeitsplatz
 - Barrierefreiheit – zum Beispiel Zugänge und Bewegungsfreiheit, Bewegungsfläche am Arbeitsplatz, Erreichbarkeit von Arbeitsmitteln, Fenstern und sicherheitstechnischen Einrichtungen
- Beurteilen Sie die Arbeitsplätze und legen Sie Maßnahmen fest, wie Sie Ihre Zielsetzungen und Kriterien umsetzen können
 - *Modul GMS-Instrumente „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ nutzen – siehe Seite 22.*
- Ziehen Sie bei der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze Ihren Betriebsarzt und Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit hinzu.
- Berücksichtigen Sie die Erfahrungen und Vorschläge der Beschäftigten.
- Weisen Sie Ihre Führungskräfte an, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung in ihrem Verantwortungsbereich kontinuierlich zu überprüfen
 - *Hilfen der VBG nutzen – siehe unten.*
- Informieren Sie Ihre Beschäftigten über ergonomisches Arbeiten
 - *Hilfen der VBG nutzen – siehe unten.*
- Lassen Sie sich beraten. Die VBG bietet wertvolle Hilfe zur Verbesserung der ergonomischen Arbeitsgestaltung an – profitieren Sie von den Erfahrungen der VBG-Berater.

**Ergonomie:
GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen**

Beratung

- Wir helfen Ihnen bei der Analyse der Situation – Beurteilung der Arbeitsbedingungen.
- Wir machen Ihnen Maßnahmvorschläge.
- Wir unterstützen Sie bei Vorträgen und Informationen der Beschäftigten.
- Wir helfen Ihnen bei der Planung und Einrichtung der Büroräume (Office-Team).

VBG-Seminare und E-Learning

Im Rahmen von GMS bieten wir Ihnen Seminare zur Ergonomie am Arbeitsplatz an
 ➤ *siehe Modul GMS-Instrumente „Qualifizierung“ – Seite 28.*

VBG Medien und Praxishilfen

➤ *siehe Modul GMS-Instrumente „Medien“ – Seite 32.*

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

<ul style="list-style-type: none"> ■ VBG-Produktblatt „Ergonomie“ ■ Checklisten „Büroarbeitsplatz“ und „Bildschirmdarstellung“ ■ BGI 650 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“ ■ BGI 5050 „Büroraumplanung“ ■ BGI 5018 „Gesundheit im Büro“ ■ Faltblatt „Gymnastik im Büro“ ■ Faltblatt „Gesund arbeiten am PC“ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ INFO-MAP „Bürräume planen“ ■ VBG-Praxis-Kompakt „Software nutzerfreundlich einstellen und gestalten“ ■ Faltblatt „Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz“ ■ Planungs-Tool „Büroraumplanung“ ■ Internet-Themenseite „Büroarbeit“ ■ C2Web – Internetportal zur Softwareergonomie
--	--

GMS-Thema

 **Stressprävention**

Projekte fristgerecht steuern, Kundenanfragen kompetent beantworten, Entscheidungen schnell und sicher treffen: Arbeit zeichnet sich immer mehr durch eine Zunahme an Verantwortung, Tempo und Komplexität aus. Dass Vielfalt und Verantwortung in unserer Arbeit zunehmen, erleben wir in der Regel als bereichernd und herausfordernd. Die meisten Menschen wünschen sich eine anspruchsvolle, abwechslungsreiche Tätigkeit mit eigenem Gestaltungsspielraum. Die Kunst ist, sowohl betrieblich als auch persönlich, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ermöglichen, die Balance zu halten, damit Leistungsfähigkeit, Gesundheit, Motivation und Zufriedenheit erhalten bleiben.

Was kann man tun?

Bei der **Analyse von Stressbelastungen** im Unternehmen können unter anderem folgende Aspekte und Hinweise berücksichtigt werden:

- Erfolgreiche Stressprävention im Unternehmen erfordert zunächst eine gründliche Analyse. Die Frage des Ausmaßes der Stressbelastungen in einem Unternehmen ist nicht ohne Weiteres zu beantworten. Stressbelastungen resultieren zum einen aus den Rahmenbedingungen, unter anderem der Aufgabe, der Organisation und den Abläufen, aber auch aus den individuellen Leistungsvoraussetzungen. Das bedeutet
- Stress wird als Alltagsphänomen wahrgenommen. Eine kompetente Beratung bei der Durchführung von Analysen und der darauf folgenden Ableitung von Maßnahmen ist daher von großer Bedeutung. Es geht darum, wesentliche Belastungsschwerpunkte zu identifizieren, wenn möglich differenziert nach Tätigkeits-/Mitarbeitergruppen. Es sollte vermieden werden, allgemein für die gesamte Belegschaft Stressdiagnosen zu stellen.

Bei der **Ableitung, Auswahl und Gestaltung von Maßnahmen** der Stressprävention können unter anderem folgende Aspekte und Hinweise berücksichtigt werden:

- Nutzen Sie Informationsangebote, um Ihre Beschäftigten und Führungskräfte über Stresspräventionsansätze zu informieren. Sie können dazu zum Beispiel Vorträge, Gesundheitstage oder Informationsstände von Kooperationspartnern organisieren.
- Informieren Sie über bestehende Angebote – zum Beispiel Kooperation mit externer Sozialberatung.
- Planen Sie Stresspräventionsangebote, die bedarfsgerecht sind. Dabei ist es wichtig, dass neben Maßnahmen, die sich insbesondere den Folgen von Stress annehmen – zum Beispiel Bewegungsangebote, Entspannungskurse – auch über Maßnahmen nachgedacht wird, die die Stressursachen

behandeln und es den Beschäftigten erleichtern, Einfluss auf Stresssituationen im Beruf zu nehmen (Beispiele hierfür sind regelmäßige Teamsitzungen, in denen wichtige Stressfaktoren thematisiert werden können).

Bei der **Verankerung** von Stressprävention in Ihrer Unternehmenskultur können unter anderem folgende Aspekte und Hinweise berücksichtigt werden:

- Ein bedeutender Einflussfaktor für nachhaltige Stressprävention ist die organisatorische Verankerung. Das beinhaltet zum Beispiel, dass Verantwortlichkeiten festgelegt werden und es jemanden/einen Bereich gibt, der sämtliche Aktivitäten koordiniert und regelmäßig bewertet.
- Lassen Sie sich beraten: Die VBG bietet Unterstützungs- und Beratungsangebote an, die Sie nutzen können.

Stressprävention: GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

Beratung

- Wir informieren Sie über die Möglichkeiten der Stressprävention.
- Wir beraten Sie im Einzelfall zusammen mit Ihren betrieblichen Experten.
- Wir unterstützen Sie bei der Bestandsaufnahme und Auswertung sowie bei der Festlegung von Zielen und Maßnahmen ► *siehe aus Modul GMS: Instrumente „Gesundheitsbefragung“ – Seite 20.*
- Wir helfen bei der Erfolgskontrolle der Maßnahmen und unterstützen Sie bei der Untersuchung der Wirksamkeit.

VBG-Seminare

Im Rahmen von GMS bieten wir Ihnen spezielle Seminare und E-Learning-Programme zum Thema Belastungen in der Arbeitswelt an ► *siehe Modul GMS-Instrumente „Qualifizierung“ – Seite 28.*

Medien und Selbsttests

- relax & work – Kleine Entspannungshilfen für zwischendurch
- Stress-Check

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

■ VBG-Produktblatt „Stressprävention“	■ Stress-Check
■ relax & work – Kleine Entspannungshilfen für zwischendurch	■ E-Learning „Wenn es hier passiert ...“ – Prävention psychischer Belastungen durch Raubüberfälle in Geldinstituten

GMS-Thema

■ Eingliederungsmanagement



Betriebliches Eingliederungsmanagement nützt Ihrem Betrieb, weil es

- *qualifizierte Beschäftigte und damit wichtiges Wissen an das Unternehmen bindet,*
- *die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und damit ihre Produktivität verbessert,*
- *die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen erhöht,*
- *das Unternehmen als fairen und fürsorglichen Arbeitgeber präsentiert,*
- *Krankenstand und Fehlzeiten verringert,*
- *Kosten für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall einspart.*

In Zukunft wird sich die Wettbewerbsfähigkeit auch daran messen lassen, wie Unternehmen die Fähigkeiten ihrer Beschäftigten – zum Beispiel nach längerer Erkrankung – weiterhin optimal in den Wertschöpfungsprozess integrieren können. Betriebliche Eingliederung schafft wichtige Grundlagen für diesen zukunftsweisenden Weg. Der Gesetzgeber hat dies erkannt und betriebliches Eingliederungsmanagement gesetzlich vorgeschrieben (SGB IX, § 84, Abs. 2).

GMS – Gesundheit mit System

Leitfaden für ein betriebliches Gesundheitsmanagement

Was kann man tun?

- Legen Sie ein Verfahren fest, mit dem Sie eine berufliche Wiedereingliederung für alle Teilnehmer transparent durchführen können – zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung.
- Versuchen Sie, gesundheitliche Einschränkungen frühzeitig zu erkennen – zum Beispiel durch Einbeziehung des Betriebsarztes, der die Arbeitsplätze und die Beschäftigten kennt.
- Nehmen Sie frühzeitig Kontakt mit dem Beschäftigten auf und weisen Sie auf die Möglichkeiten zur Erhaltung seiner Arbeitsfähigkeit hin. Nach Zustimmung des Beschäftigten können dann weitere Maßnahmen ergriffen werden. Binden Sie auch die Interessenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung ein.
- Besprechen Sie gemeinsam mit dem Beschäftigten die Arbeitsbedingungen und vereinbaren Sie mit ihm entsprechende Maßnahmen – zum Beispiel Arbeitsplatzanpassung, Umsetzung, Nutzung von Praxis-hilfen, Qualifizierung. Der Betriebsarzt und auch die Schwerbehindertenvertretung sollten immer einbezogen sein.
- Lassen Sie sich beraten. Die VBG bietet wertvolle Hilfe zur Unterstützung bei der Eingliederung der Beschäftigten an – profitieren Sie von den Erfahrungen der VBG-Berater.
- Führen Sie die Maßnahmen durch und überprüfen Sie die Wirksamkeit, um Verbesserungen der betrieblichen Eingliederung vornehmen zu können. Auch hierzu berät Sie die VBG gerne.

Eingliederungsmanagement: GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

Beratung

- Wir informieren Sie über die Möglichkeiten des betrieblichen Eingliederungsmanagements.
- Wir beraten Sie im Einzelfall zusammen mit Ihren betrieblichen Experten.
- Wir unterstützen Sie auf Wunsch bei der Optimierung der Arbeitsbedingungen – wie zum Beispiel bei der ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes.
- Wir informieren Sie über Hilfen von Integrationsämtern, Rentenversicherungsträgern oder Krankenkassenversicherungen.
- Wir geben Ihnen Hinweise zu Qualitätssicherung und Dokumentation.

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- VBG-Produktblatt „Eingliederungsmanagement“
- Flyer „Betriebliches Eingliederungsmanagement mit System“

GMS-Thema

 **Haut**

Untersuchungen der VBG haben ergeben: Häufig wissen die Betroffenen gar nicht oder nur sehr unzureichend über Hautgefährdungen Bescheid. Genauso gering sieht ihr Kenntnisstand bei den Schutzmaßnahmen aus. Die Diagnose „Berufskrankheit der Haut“ hat jedoch weitreichende Konsequenzen. Für die Betroffenen bedeutet sie möglicherweise die Aufgabe der Tätigkeit. Für den Arbeitgeber bedeutet sie den Verzicht auf eine eingearbeitete Kraft.

Was kann man tun?

- Ermitteln Sie schon bei der Planung von Arbeiten hautgefährdende Tätigkeiten
 - Checkliste „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ – Modul „Hautgefährdung“ nutzen – siehe Seite 43.
- Stellen Sie über den Betriebsarzt fest, ob eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung (nach BG-Grundsatz G 24 „Hauterkrankungen“) erforderlich ist.
- Hautgefährdende Arbeiten sind zum Beispiel Tätigkeiten mit direktem Hautkontakt zu
 - hautgefährdenden Stoffen – zum Beispiel Säuren, Laugen, Kühlschmierstoffe, Lösemittel und Lacke,
 - Stoffen, die allergische Reaktionen hervorrufen (hautsensibilisierend) – zum Beispiel isocyanathaltige Kleber, Waschmittel und wässrige Reinigungsmittel.
 - Feuchtarbeit – wenn die Hände täglich mehr als zwei Stunden feuchtem Milieu ausgesetzt sind – zum Beispiel bei Küchen- und Reinigungskräften oder wenn feuchtigkeitsdichte Handschuhe getragen werden müssen.

- Bestehen Hautgefährdungen, stellen Sie Hautreinigungs-, Hautpflege-, und Hautschutzmittel sowie gegebenenfalls Schutzhandschuhe zur Verfügung. Lassen Sie sich vom Betriebsarzt beraten.
- Thematisieren Sie Hautgefährdungen und Hautschutz bei Informationsgesprächen mit den Beschäftigten ► *Fragebogen „Hautschutz“ und Unterweisungsmaterial nutzen – siehe unten.*
- Verpflichten Sie die Beschäftigten, die bereitgestellten Hautschutzmittel und Schutzhandschuhe zu benutzen.
- Weisen Sie die Beschäftigten darauf hin, schon bei ersten Anzeichen auftretender Hautprobleme den Betriebsarzt aufzusuchen.
- Planen Sie Motivationsaktionen zu einem sorgfältigen Hautschutz – zum Beispiel einen Hautschutztag.

**Haut:
GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen**

Beratung

- Wir informieren Sie über die Möglichkeiten bei Hautgefährdungen.
- Wir beraten Sie im Einzelfall über Hautschutzmaßnahmen zusammen mit dem Betriebsarzt.
- Wir unterstützen Sie auf Wunsch bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen und machen Vorschläge zu wirkungsvollen und effizienten Maßnahmen.
- Wir beraten und unterstützen Sie bei Planung und Durchführung von Hautschutztagen.

Medien und Praxishilfen

- Checklisten und Informationsschriften

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- VBG-Produktblatt „Haut“
- Checkliste „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ – Modul „Hautgefährdung“ – Hautgefährdende Tätigkeiten in der Zeitarbeit
- Checkliste „Hautschutz“
- Flyer „Hautschutz“
- Fragebogen „Hautschutz“ (Unterweisung)
- Lösungsbogen „Hautschutz“ (Unterweisung)
- Fachinformation „Hautschutz – ein Thema in Bildungseinrichtungen“
- Fachinformation „Hautschutz – ein Thema in der Zeitarbeit“

GMS-Thema

■ Ernährung und Bewegung

In der Arbeitswelt sitzen Menschen immer mehr und bewegen sich immer weniger. Gleichzeitig ist – vor allem in kleineren Unternehmen – eine gesunde Ernährung oft schwer umzusetzen (keine Kantine, Zeitdruck). Ausgewogenes Essen und Trinken und ausreichende Bewegung halten aber fit und helfen, die zunehmenden Anforderungen im Arbeitsalltag besser zu bewältigen. Eine gesunde Ernährung und körperliche Fitness sind also Voraussetzungen für Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

Was kann man tun?

- Motivieren Sie die Beschäftigten zu einer gesunden und vollwertigen Ernährung. Nutzen Sie dabei vorhandene Motivationsmedien wie Flyer und Infoblätter – *siehe Seite 45*. Greifen Sie das Thema auch bei Team- und Mitarbeiterbesprechungen auf. Suchen Sie gemeinsam mit den Beschäftigten nach Möglichkeiten, die Situation zu verbessern.
- Mögliche Maßnahmen zur Ernährung können zum Beispiel sein:
 - Im Unternehmen mit Kantine: Eine vielseitige, ausgewogene Ernährung anbieten
 - In Unternehmen ohne Kantine: Gemeinsame Beschaffung von abwechslungsreicher Ernährung organisieren
 - Aktionen zum Thema Ernährung mit dem Betriebsarzt durchführen

- Mögliche Maßnahmen zur Fitness können zum Beispiel sein:
 - Das Thema Fitness im Unternehmen einführen
 - Beschäftigte motivieren, sich auch während der Arbeit zu bewegen – zum Beispiel dynamisch sitzen und öfter aufstehen, Treppe statt Fahrstuhl benutzen, kürzere Wege selbst erledigen, Gymnastikübungen
 - Aktionstage zur Fitness im Unternehmen veranstalten – der Betriebsarzt hilft weiter
 - Aktionen zur Früherkennung von Risikofaktoren für Herz-Kreislauf-Erkrankungen durchführen
- Mögliche Maßnahmen für beide Themen können zum Beispiel sein:
 - Gesundheitstage mit dem Schwerpunkt Ernährung, Bewegung und Risikofaktoren durchführen ► *siehe GMS-Instrument „Gesundheitstage“ – Seite 30.*
- Lassen Sie sich beraten. Die VBG berät betriebsspezifisch zu Möglichkeiten der Förderung einer vielseitigen Ernährung im Unternehmen und den Möglichkeiten, die Fitness der Beschäftigten zu verbessern. Von den Erfahrungen der VBG-Berater profitieren.

Ernährung und Bewegung: GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

Beratung

- Wir informieren Sie über Möglichkeiten, die Themen Ernährung und Fitness-Förderung im Betrieb aufzugreifen.
- Wir beraten Sie im Einzelfall über Maßnahmen zusammen mit dem Betriebsarzt.
- Wir bieten Ihnen Beratung und Unterstützung bei Gesundheitstagen zu den Themen Ernährung und Fitness an.

Medien und Praxishilfen

Flyer und Infoblätter

VBG-Seminare

Im Rahmen von GMS bieten wir Ihnen spezielle Seminare zum Thema „Fit at Work“ an.

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- VBG-Produktblatt „Ernährung und Bewegung“
- Flyer „Fit und produktiv – ein gutes Gefühl“
- Flyer „Gymnastik im Büro“
- Infoblatt „Vollwertig essen und trinken nach den 10 Regeln der DGE“ (Deutsche Gesellschaft für Ernährung)
- Infoblatt „Fitness lohnt sich“
- Infoblatt „Bewegung und Ernährung“

GMS-Thema

■ Nichtrauchererschutz

Trotz des Nichtrauchereschutzes in den Unternehmen, rauchen immer noch viele Beschäftigte. Der Arbeitsausfall durch Krankheiten und vorzeitige Todesfälle, die durch Rauchen verursacht werden, beträgt immer noch rund 10 Milliarden Euro jährlich. Sie sollten also einerseits die Nichtraucher konsequent vor den Auswirkungen des Rauchens schützen und zum anderen die Raucher motivieren, mit dem Rauchen aufzuhören.

Was kann man tun?

- Treffen Sie klare Regelungen, wo geraucht werden darf und wo nicht. Beziehen Sie die Beschäftigten in die Regelung mit ein. Achten Sie darauf, dass Raucher nicht ausgegrenzt werden, aber trotzdem eine klare Trennung möglich ist.
- Wenn sich Beschäftigte zum Rauchen vom Arbeitsplatz entfernen, regeln Sie, dass der Betriebsablauf dadurch nicht beeinträchtigt wird. Dabei sollten Sie auch anweisen, dass der Vorgesetzte oder die Kollegen über die Abwesenheit zu informieren ist, so dass in dringenden Fällen die Ansprechbarkeit sichergestellt ist.
- Informieren Sie die Beschäftigten über die betriebliche Regelung – bei Mitarbeiterbesprechungen, im Intranet oder in Aushängen am „Schwarzen Brett“.

- Beschreiben Sie die betriebliche Regelung in Dienstvereinbarungen mit den einzelnen Beschäftigten. In Unternehmen mit Interessenvertretung: Betriebsvereinbarung zum Nichtraucherschutz schließen.
- Verteilen Sie allgemeine Informationen zum Thema Rauchen – zum Beispiel Infoblätter, Thema auf Gesundheitstagen ► *siehe Modul GMS-Instrumente „Gesundheitstage“ – Seite 30.*
- Organisieren Sie die Beratung und Aufklärung durch den Betriebsarzt – zum Beispiel Rauchersprechstunde.
- Bieten Sie Rauchentwöhnungshilfen an – zum Beispiel Seminare, medizinische Begleitprogramme.
- Lassen Sie sich beraten. Die VBG bietet betriebsspezifisch Beratung zum Nichtraucherschutz an – profitieren Sie von den Erfahrungen der VBG-Berater.

Nichtraucherschutz: GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

- Wir informieren Sie über die Gefährdungen und Auswirkungen des Rauchens im Betrieb und über Möglichkeiten des Nichtraucherschutzes.
- Wir beraten Sie im Einzelfall über Maßnahmen zusammen mit dem Betriebsarzt.
- Wir bieten Ihnen Beratung und Unterstützung bei Gesundheitstagen zum Thema Nichtraucherschutz an.

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- VBG-Produktblatt „Nichtraucherschutz“
- „Rauchfrei am Arbeitsplatz – Ein Leitfaden für Betriebe“ der BZgA
- Infoblatt „Beratertelefone zur Raucherentwöhnung“
- Muster-Betriebsvereinbarung (BZgA)
- Muster-Dienstanweisung (BZgA)

GMS-Themen

 Suchtprävention

Über ein Drittel der 18- bis 24-Jährigen hat Erfahrungen mit illegalen Drogen. Zwischen 5 und 15 Prozent aller Beschäftigten haben Alkoholprobleme. Alkohol und illegale Drogen sind auch für das Unternehmen relevant. Menschen mit Alkoholproblemen bleiben beispielsweise 16-mal häufiger vom Arbeitsplatz fern, sind 2,5-mal häufiger krank und fehlen 1,4-mal länger nach Unfällen.

Was kann man tun?

- Regeln Sie eindeutig, wie mit Alkohol und anderen Drogen in Ihrem Unternehmen umgegangen wird – zum Beispiel Alkohol- und Drogenverbot während der Arbeit; dies in Arbeitsanweisungen, Dienstvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen festschreiben.
- Informieren Sie die gesamte Belegschaft über Suchtprobleme und deren Folgen – zum Beispiel Vorträge auf Mitarbeiterbesprechungen, Informationen im Intranet, Plakate, Info-Stände/Falt- oder Stellwände, Flyer, Beiträge in der Betriebszeitung. Gewinnen Sie für Vorträge und Unterweisungen den Betriebsarzt oder Fachleute von Suchtberatungsstellen.
- Verkaufen Sie keine Spirituosen innerhalb des Unternehmens. Stellen Sie keine Bierautomaten auf.

- Bieten Sie Maßnahmen und Hilfsangebote für Betroffene durch Betriebsarzt und Suchtberater an.
- Machen Sie allen Beschäftigten deutlich, dass Vorgesetzte und Kollegen einen suchtkranken oder suchtgefährdeten Beschäftigten nicht decken (etwa durch Übernahme von dessen Arbeit), sondern professionelle Hilfe einleiten.
- Klären Sie Ihren Personalverantwortlichen speziell über die Folgen des Konsums von Alkohol und anderen Drogen auf und informieren Sie ihn über das richtige Verhalten beim Auftreten von Problemen.

Suchtprävention: GMS-Angebote der VBG für Ihr Unternehmen

Beratung

- Wir informieren Sie über die Gefährdungen und Auswirkungen von Alkohol und illegalen Drogen auf den Einzelnen und auf den Betrieb sowie über Möglichkeiten der Suchtprävention.
- Wir beraten Sie im Einzelfall über Maßnahmen zusammen mit dem Betriebsarzt und einem Suchtberater.
- Wir beraten und unterstützen Sie bei Gesundheitstagen zu den Themen Auswirkungen von Alkohol und anderen Drogen sowie Suchtprävention.

VBG-Seminare und E-Learning

- Im Rahmen von GMS bieten wir Ihnen Seminare zum Thema „Drogenprävention in der Ausbildung“ sowie das E-Learning-Programm „Drogenprävention in der Ausbildung“ an ► *siehe Modul GMS-Instrumente „Qualifizierung“ – Seite 28.*

Weitere Informationen erhalten Sie per E-Mail: gms@vbg.de oder Telefon: 01805 8247728

Informationen und Praxishilfen auf der GMS-Themenseite www.vbg.de/gms

- VBG-Produktblatt „Suchtprävention“
- Infoblatt „Drogen im Betrieb – Erkennen, helfen, vorbeugen“
- Infoblatt „Suchtberatungsstellen“
- E-Learning-Programm „Drogenprävention in der Ausbildung“



Herausgeber:

VBG

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Deelbögenkamp 4

22297 Hamburg

Postanschrift: 22281 Hamburg

www.vbg.de

Artikelnummer: 42-05-3786-9

Konzept und Realisation:

BC GmbH Forschungs- und Beratungsgesellschaft

Kaiser-Friedrich-Ring 53

65185 Wiesbaden

www.bc-forschung.de

Fotos: BC-Verlag, Wiesbaden; VBG;

Bildagentur Pitopia GbR (Seite 26)

Nachdruck nur mit schriftlicher

Genehmigung der VBG

Druck:

Print- und Medienproduktion Hamburg GmbH

Harburger Schlossinsel

Lotsestieg 6

21079 Hamburg

ISBN 978-3-940506-17-7

Version 1.0/2008-10

Druck: 2012-09/Auflage 1.000

Der Bezug dieser Informationsschrift ist für Mitgliedsunternehmen der VBG im Mitgliedsbeitrag enthalten.

■ Wir sind für Sie da!

Sie erreichen uns montags bis donnerstags von 8.00 - 17.00 Uhr, freitags von 8.00 - 15.00 Uhr

Service Nummer

für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

01805  8247728
VBGPRÄV

0,14 €/Min. aus dem Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 €/Min.

Ihre regional zuständigen Bezirksverwaltungen für Fragen und Mitteilungen zur Prävention einschließlich Seminarinformationen, Rehabilitation, Versicherungsschutz (freiwillige Versicherung und Auslandsunfallversicherung) sowie Veranlagung und Veränderung von Unternehmen:

● Bezirksverwaltung Bergisch Gladbach

Kölner Straße 20
51429 Bergisch Gladbach
Tel.: 02204 407-0
Fax: 02204 1639
E-Mail: BV.BergischGladbach@vbg.de

● Bezirksverwaltung Berlin

Markgrafenstraße 18, 10969 Berlin
Tel.: 030 77003-0
Fax: 030 7741319
E-Mail: BV.Berlin@vbg.de

● Bezirksverwaltung Bielefeld

Nikolaus-Dürkopp-Straße 8
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 5801-0
Fax: 0521 61284
E-Mail: BV.Bielefeld@vbg.de

● Bezirksverwaltung Dresden

Wiener Platz 6, 01069 Dresden
Tel.: 0351 8145-0
Fax: 0351 8145-109
E-Mail: BV.Dresden@vbg.de

● Bezirksverwaltung Duisburg

Wintgensstraße 27, 47058 Duisburg
Tel.: 0203 3487-0
Fax: 0203 2809005
E-Mail: BV.Duisburg@vbg.de

● Bezirksverwaltung Erfurt

Koenbergstraße 1, 99084 Erfurt
Tel.: 0361 2236-0
Fax: 0361 2253466
E-Mail: BV.Erfurt@vbg.de

● Bezirksverwaltung Hamburg

Friesenstraße 22
20097 Hamburg
Fontenay 1a
20354 Hamburg
Tel.: 040 23656-0
Fax: 040 2369439
E-Mail: BV.Hamburg@vbg.de

● Bezirksverwaltung Ludwigsburg

Martin-Luther-Straße 79
71636 Ludwigsburg
Tel.: 07141 919-0
Fax: 07141 902319
E-Mail: BV.Ludwigsburg@vbg.de

● Bezirksverwaltung Mainz

Isaac-Fulda-Allee 3, 55124 Mainz
Tel.: 06131 389-0
Fax: 06131 371044
E-Mail: BV.Mainz@vbg.de

● Bezirksverwaltung München

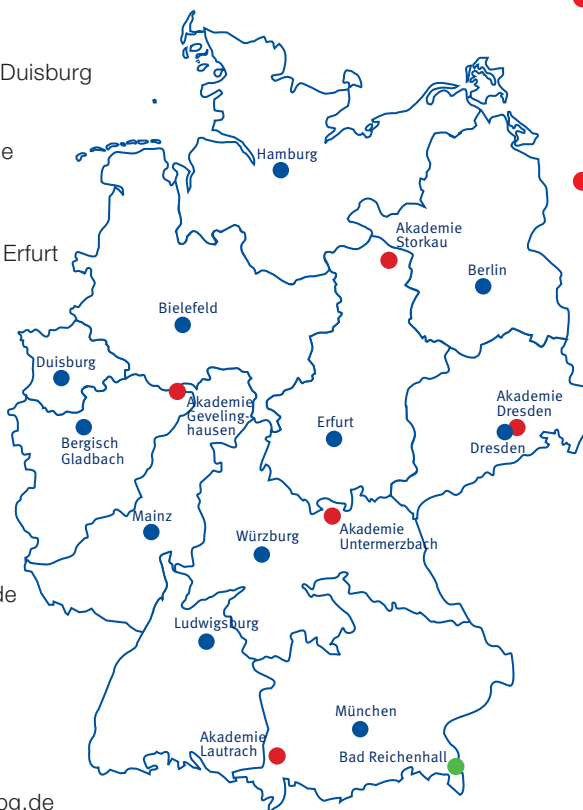
Barthstraße 20, 80339 München
Tel.: 089 50095-0
Fax: 089 50095-111
E-Mail: BV.Muenchen@vbg.de

● Bezirksverwaltung Würzburg

Riemenschneiderstraße 2
97072 Würzburg
Tel.: 0931 7943-0
Fax: 0931 7842200
E-Mail: BV.Wuerzburg@vbg.de

DGUV Test

Prüf- und Zertifizierungsstelle
Fachbereich Verwaltung
Deelbögenkamp 4, 22297 Hamburg
Tel.: 040 5146-2775
Fax: 040 5146-2014
E-Mail: hv.pruerfstelle@vbg.de



Ihre Akademien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

Seminarinformationen erhalten Sie von Ihrer regional zuständigen Bezirksverwaltung oder unter www.vbg.de/seminare

● Akademie Dresden

Königsbrücker Landstraße 4c
01109 Dresden
VBG-Büro Tel.: 0351 88923-0
VBG-Fax: 0351 88349-34
VBG-Mail: Akademie.Dresden@vbg.de
Hotel-Tel.: 0351 457-3000

● Akademie Gevelinghausen

Schloßstraße 1, 59939 Olsberg
VBG-Büro Tel.: 02904 9716-0
VBG-Fax: 02904 9716-30
VBG-Mail: Akademie.Olsberg@vbg.de
Hotel-Tel.: 02904 803-0

● Akademie Lautrach

Schloßstraße 1, 87763 Lautrach
VBG-Büro Tel.: 08394 92613
VBG-Fax: 08394 1689
VBG-Mail: Akademie.Lautrach@vbg.de
Hotel-Tel.: 08394 910-0

● Akademie Storkau

Im Park 1, 39590 Tangermünde/OT Storkau
VBG-Büro Tel.: 039321 531-0
VBG-Fax: 039321 531-23
VBG-Mail: Akademie.Storkau@vbg.de
Hotel-Tel.: 039321 521-0

● Akademie Untermerzbach

ca. 32 km nördlich von Bamberg
Schlossweg 2, 96190 Untermerzbach
VBG-Büro Tel.: 09533 7194-0
VBG-Fax: 09533 7194-499
VBG-Mail: Akademie.Untermerzbach@vbg.de
Hotel-Tel.: 09533 7194-100

Klinik für Berufskrankheiten

Münchner Allee 10
83435 Bad Reichenhall
Tel.: 08651 601-0
Fax: 08651 601-1021
E-Mail: bk-klinik@vbg.de
www.bk-klinik-badreichenhall.de

Bei Beitragsfragen:

Abteilung Beitrag
Deelbögenkamp 4
22297 Hamburg
Tel.: 040 5146-2940
Fax: 040 5146-2771, -2772
E-Mail: HV.Beitrag@vbg.de

www.vbg.de