

Fragebogen



- Die Teilnahmebedingungen und die Datenschutzerklärung auf www.hag-gesundheit.de/lebenswelt/betrieb/gesundheitspreis/gesundheitspreis-2020 habe(n) ich/wir gelesen und erkläre/n mich/uns damit einverstanden.

Angaben zu Ihrem Unternehmen

Firma/Betrieb:

Straße:

Ort:

Ansprechperson:

Telefon:

E-Mail:

www:

Angaben zur Beschäftigtenstruktur

Anzahl Mitarbeiter*innen gesamt

davon

männlich

weiblich

divers

Vollzeit

Teilzeit

Auszubildende*r

Schwerbehinderte*r und Gleichgestellte*r

Praktikant*in/Werkstudent*in

Leiharbeiternehmer*in

Alter der Beschäftigten in Jahren (bitte Anzahl angeben)

unter 20

20–29

30–39

40–49

50–59

über 60

Branche und Tätigkeitsfeld Ihres Unternehmens:



1. Allgemeine Angaben

1.1 Wie ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) organisiert?

Durch ...

Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) (Einsatzstunden/Jahr)

Betriebsarzt, -ärztin (Einsatzstunden/Jahr)

Sicherheitsbeauftragte/r (Anzahl)

Ersthelfer*innen (Anzahl)

- Innerbetriebliche*r Ansprechpartner*in/BGM-Beauftragte*r
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen
- Einbeziehung der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung
- Anderes:

1.2 Wie wurde Ihr Arbeitsschutzsystem bewertet?

- Systemkontrolle durch das Amt für Arbeitsschutz nach dem Hamburger Arbeitsschutzmodell – Gruppe (hier bitte die Eingruppierung [I, II, III] eintragen)
- Bewertung des Arbeitsschutzes vom Amt für Arbeitsschutz mit der Checkliste für KMU Gruppe (hier bitte die Eingruppierung [I, II, III] eintragen)
- Eigenbewertung mit dem Arbeitsschutzhandbuch des Amtes für Arbeitsschutz und der Handwerkskammer Hamburg
- andere Systembewertung (z. B. im Rahmen des Qualitätsmanagements oder AMS Bau), (Bewertung angeben)
- bisher keine Bewertung erfolgt

2. Schwerpunktthema 2020: Psychosoziale Gesundheit

Aufgrund der grundlegenden Veränderung des Belastungsspektrums in der Arbeitswelt haben die Bedeutung und der Einfluss psychosozialer Faktoren, die die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten beeinflussen, deutlich zugenommen. Eine gute Organisation der Arbeit und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen wirken positiv auf die Gesundheit von Mitarbeiter*innen. Wertschätzung durch Vorgesetzte und ein respektvoller Umgang miteinander sorgen für ein angenehmes Betriebsklima. Möglichkeiten der Einflussnahme von Mitarbeiter*innen auf ihre Arbeit(szeiten) erzeugen Zufriedenheit und tragen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bei.

Schildern Sie uns bitte anhand der folgenden Fragestellungen, wie Sie die Bedingungen für die psychische Gesundheit der Mitarbeiter*innen verbessert haben.

Bitte erläutern Sie Ihre Angaben auf maximal einer DIN A4-Seite pro Frage. Es müssen nicht alle Fragen beantwortet werden. Wenn Sie uns weitere Anlagen zukommen lassen wollen, dann sollten diese bitte ausschließlich zur Illustration der besonderen Aktivität dienen.



2.1 Was tun Sie, um Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgaben besser zu gestalten (z. B. Erweiterung von Handlungsspielräumen, Entlastung bei zu hoher Arbeitsmenge, Unterstützung bei emotionalen Anforderungen, Qualifizierung)?

2.2 Was tun Sie, um die Arbeitsorganisation besser zu gestalten (z. B. Arbeitszeitgestaltung, Reduzierung von Störungen im Arbeitsablauf, Verbesserung der Kooperation zwischen Bereichen)?

2.3 Was tun Sie, um die sozialen Beziehungen bei der Arbeit zu verbessern (z. B. Reduzierung von Konfliktursachen, Verbesserung der gegenseitigen Unterstützung, Feedback und Wertschätzung, verbesserte Führungskultur und verbessertes Führungsverhalten)?

2.4 Was tun Sie, um die Umgebungsbedingungen bei der Arbeit zu verbessern (z. B. Lärminderung, neue Arbeitsmittel zur Arbeitserleichterung)?

2.5 Was tun Sie, um die Bedingungen für Beschäftigte, die gesundheitlich besonders belastet sind oder die über geringe gesundheitliche Ressourcen verfügen, zu verbessern (z. B. Un- und Angelernte, Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Leih-Arbeitnehmer*innen, Beschäftigte mit Behinderungen, Langzeitarbeitslose, Geflüchtete)?

2.6 Was tun Sie, um die Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf die Gesundheitsbedingungen zu verbessern (Abbau von Rollenbildern, bessere Vereinbarkeit z. B. von Beruf und Privatleben, Elternzeit für beide Eltern, Förderung der beruflichen Entwicklung von Teilzeitkräften)

2.7 Wie sind Sie in Gesundheitsfragen mit dem lokalen Umfeld verbunden (z. B. durch gemeinsame Aktivitäten im Quartier oder mit benachbarten Betrieben, regionale Vernetzung mit anderen Gesundheitsangeboten)?



3. Rahmenbedingungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Manche Betriebe – vor allem Großbetriebe – führen gesundheitsbezogene Aktivitäten und Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) zusammen. Sie verankern sie in den Strukturen des Unternehmens zu einem Gesundheitsmanagement (BGM). Wie ist das bei Ihnen?

3.1 Haben Sie eine schriftliche Vereinbarung (bspw. Betriebsvereinbarung, Projektplan, Leitbild Gesundheit) für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in Ihrem Unternehmen?

Bitte lassen Sie uns die schriftliche Vereinbarung als Anlage zukommen.

- ja
 nein

3.2 Welche Voraussetzungen haben Sie für Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) geschaffen?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Steuerungsgremium (z. B. Arbeitskreis Gesundheit)
 Budget für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
 Personen, die für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zuständig sind
 Enge Abstimmung mit der Interessenvertretung (BR, PR; MAV, SBV o. a.)
 Haben Sie noch andere Strukturen, wenn ja, welche?

4. Systematische Vorgehensweise

4.1 Wie (mit welchen Methoden und Verfahren) verschaffen Sie sich einen Überblick über das Gesundheits- und Krankengeschehen und mögliche Risiken in Ihrem Betrieb? (beispielsweise durch Gefährdungsbeurteilungen, durch eine Befragung der Beschäftigten, durch regelmäßige Auswertung des Krankenstandes und der Arbeitsunfälle, durch Begleitung und Analysen externer Institutionen, z. B. Unfallversicherung, Krankenkasse)

4.2 Wie beteiligen Sie die Mitarbeiter*innen und (soweit vorhanden) die betrieblichen Interessenvertretungen an der Planung und Durchführung von Arbeitsschutz und betrieblichem Gesundheitsmanagement?

Welche Möglichkeiten gibt es für die Beschäftigten, Ideen, Vorschläge oder Kritik einzubringen? (z. B. durch Mitarbeiter*innenbefragungen, betriebliches Vorschlagswesen, Gesundheitszirkel, Arbeitsschutzausschuss)



4.3 Wie integrieren Sie konkret das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) in den alltäglichen Arbeitsprozess? (z. B. bei der Einführung neuer Produkte, bei der Änderung von Arbeitsverfahren, bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln bzw. Maschinen, bei organisatorischen Veränderungen, bei Unterweisungen/Schulungen, Einweisung neuer Beschäftigter)

4.4 Wie überprüfen Sie, ob Ihre Aktivitäten und Maßnahmen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) langfristig in gewünschter Weise wirken? Nennen Sie uns Ihre Vorgehensweise.

5. Kommunikation, Information

Wie häufig informieren Sie Ihre Mitarbeiter*innen über Ergebnisse und Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)? Bitte erläutern Sie, welche Informationswege genutzt werden (zum Beispiel Besprechungen, Aushänge, Intranet, Newsletter, Versammlungen).

Sie haben Fragen oder möchten Hilfe bei der Beantwortung des Fragebogens?

Wir unterstützen Sie gern. Bitte rufen Sie uns an:

Axel Herbst | Michael Gümbel

Arbeit & Gesundheit e. V.

Schanzenstraße 75 | 20357 Hamburg

Telefon 040 / 4 39 28 58

E-Mail: gesundheitspreis@hag-gesundheit.de

