

# Publikationen 2016

Im Dialog für eine bessere Arbeitswelt





# Inhalt

<b>Die Initiative Neue Qualität der Arbeit und ihre Themen</b>	<b>2</b>
<b>Bestellhinweise</b>	<b>4</b>
<b>INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“</b>	<b>5</b>
<b>Publikationen in den Themenbereichen:</b>	
<b>1. Personalführung</b>	<b>7</b>
<b>2. Chancengleichheit &amp; Diversity</b>	<b>15</b>
<b>3. Gesundheit</b>	<b>29</b>
<b>4. Wissen &amp; Kompetenz</b>	<b>45</b>
<b>Publikationen aus übergreifenden Themenbereichen</b>	<b>53</b>

In dieser Broschüre wird auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise geachtet. Wo dieses nicht möglich ist, wird zugunsten der besseren Lesbarkeit das ursprüngliche grammatische Geschlecht als Klassifizierung von Wörtern (männlich, weiblich, sächlich und andere) verwendet. Es wird hier ausdrücklich darauf hingewiesen, dass damit auch jeweils das andere Geschlecht angesprochen ist.



# Zukunft sichern, Arbeit gestalten

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit und ihre Themen

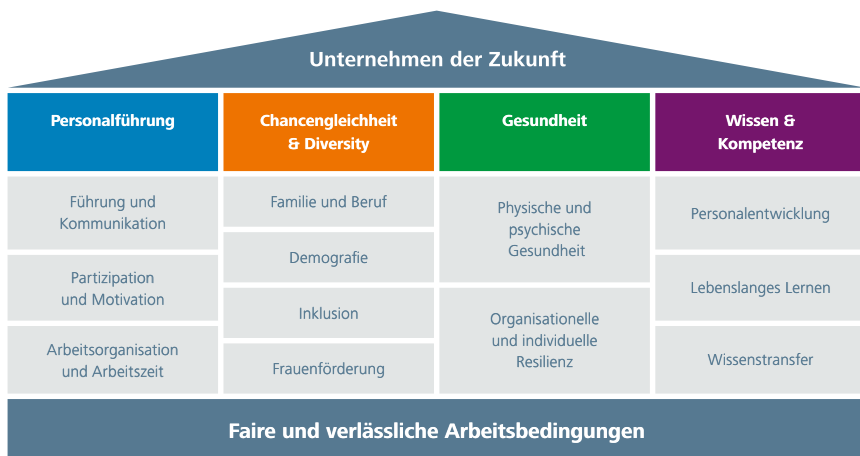
Die **Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)** setzt sich für eine moderne Arbeitskultur und Personalpolitik ein. Sie vereint das gemeinsame Engagement von Bund, Ländern, Verbänden und Institutionen der Wirtschaft, Gewerkschaften, der Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Sozialversicherungsträgern und Stiftungen.

## **Wissen für die Praxis**

Als unabhängiges Netzwerk bietet die Initiative Möglichkeiten zu einem konstruktiven, praxisnahen Austausch und bringt die Akteure zusammen, die Arbeit in Deutschland gestalten möchten.

Die Website [www.inqa.de](http://www.inqa.de) hat sich in den vergangenen Jahren zu einem umfassenden Wissenspool entwickelt. Darüber hinaus engagiert sich die Initiative als Veranstalter und Impulsgeber regelmäßig auf Tagungen, Kongressen und Symposien. Ein weiterer wichtiger Informationsbaustein sind die INQA-Produkte – erprobtes Praxiswissen als PDF, auf CD, als Online-Tool oder in Broschürenform.

Das Verzeichnis hilft Ihnen dabei, sich schnell und zielgerichtet einen Überblick über die Angebote zu verschaffen.



Die Initiative Neue Qualität der Arbeit bietet Arbeitgebern und Beschäftigten eine Plattform mit konkreten Angeboten zu den vier Bereichen, die ein wettbewerbsfähiges Unternehmen der Zukunft auszeichnen:

- ▶ **Personalführung** Ein zukunftsfähiges Personalmanagement berücksichtigt die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten und geht neue Wege bei Arbeitsorganisation und Arbeitszeit.
- ▶ **Chancengleichheit & Diversity** Moderne Personalpolitik setzt auf Vielfalt: Teams, in denen verschiedene Altersgruppen, Fähigkeiten und Erfahrungen zusammenkommen, arbeiten innovativer und erfolgreicher.
- ▶ **Gesundheit** Gesundheit ist die Voraussetzung für Kreativität, Leistung und Motivation. Mit dem demografischen Wandel und längeren Lebensarbeitszeiten wird die Gesundheit von Arbeitnehmern zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil.
- ▶ **Wissen & Kompetenz** Wissen ist der Schlüssel zu nachhaltigem Unternehmenserfolg: Weitsichtige Betriebe investieren in die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Belegschaft und sorgen dafür, dass vorhandenes Know-how bestmöglich genutzt wird.



# Bestellhinweise

## Unser Bestellservice

Die Publikationen der Initiative Neue Qualität der Arbeit sind thematisch so vielfältig wie die Arbeitswelt und erscheinen in verschiedenen Formaten.

Je nach Medienformat können Sie sie

- ▶ im Online-Bestellservice direkt unter [www.inqa.de/publikationen](http://www.inqa.de/publikationen) downloaden oder
- ▶ per Post mit dem beigehefteten Formular (in der Mitte der Broschüre) bestellen.

Der Versand für den persönlichen Gebrauch erfolgt, sofern nicht explizit auf Kosten hingewiesen wird, unentgeltlich und frei Haus.

Bitte beachten Sie zum Bestellservice sowie zu eventuell anfallenden Kosten die Versandinformationen im Internet unter <http://shop.inqa.de/versandinformationen-inqa>

Wenn Sie Fragen haben, wenden Sie sich an die INQA-Geschäftsstelle unter [info@inqa.de](mailto:info@inqa.de),  
Telefon 030 51548-4000.

Der Versand von Publikationen der Initiative Neue Qualität der Arbeit erfolgt im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durch die DVG Deutsche Vertriebsgesellschaft für Publikationen und Filme mbH, Meckenheim.



Die Initiative Neue Qualität der Arbeit hat unter dem Begriff „INQA-Check“ **Analyse-Instrumente** zu verschiedenen Themen im Portfolio. Mit den praxisorientierten Checks sollen gerade kleine und mittlere Unternehmen befähigt werden, Potenziale zur Verbesserung für eine gute Arbeitsgestaltung zu nutzen.

Der Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ bildet als **Dach-Check** den thematischen Überbau. Weitere Checks, die einzelne Bereiche wie Personalführung oder Wissen & Kompetenz analysieren, finden Sie unter den jeweiligen Themenfeldern.



### AKTUALISIERT

#### ► INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“

Erfolg ist kein Zufall – Wie lassen sich die Arbeitsgestaltung und Organisation verbessern?

Der Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ bietet insbesondere kleineren Unternehmen die Möglichkeit, die Qualität der Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation im Betrieb zu überprüfen und ggf. zu verbessern. Er hilft Unternehmen dabei, den ebenfalls von der Offensive Mittelstand herausgegebenen Leitfaden „Guter Mittelstand“ in die betriebliche Praxis umzusetzen, um so die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Der Check kann in rund 90 Minuten durchgeführt werden, Bestandteil sind elf betriebliche Themenfelder. Im Ergebnis werden der Status quo der Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie mögliche Verbesserungspotenziale deutlich.

Der Check steht auch als Online-Tool unter [www.inqa-unternehmenscheck.de](http://www.inqa-unternehmenscheck.de) sowie als App zur Verfügung. Eine Kennenlernversion dient Interessierten und potenziellen Nutzern als Einstieg. Diese Version bietet die Möglichkeit, aus elf thematischen Bausteinen drei auszuwählen und auszuprobieren – Dauer: rund 10 Minuten. Die ebenfalls kostenlos nutzbare Vollversion dauert rund 30 Minuten und umfasst den kompletten Potenzial-Check für das gesamte Unternehmen.



32 Seiten



# Personalführung

Zukunftsfähige **Personalführung** berücksichtigt die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten und geht neue Wege bei Arbeitsorganisation und Arbeitszeit:

- ▶ Mit Blick auf Arbeitsorganisation, Arbeitsort und Arbeitszeit wählt eine mitarbeiterorientierte Personalführung neue Ansätze. Dabei berücksichtigt sie die vielfältigen (individuellen) Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsalltag. Dies hat zur Folge, dass hohe Flexibilität und eine lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung möglich werden.
- ▶ Zukunftsfähiges Personalmanagement heißt auch, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmensprozesse einzubeziehen. Durch Partizipation und Motivation werden so Führungs- und Arbeitsstrukturen informeller und demokratischer gestaltet.
- ▶ Moderne Personalführung rückt den Menschen in den Mittelpunkt des Wirtschaftens. Unternehmen erkennen die strategische Rolle der Personalarbeit an und betten diese in ihre Unternehmenskultur ein. Sie stellen bestehende Instrumente auf den Prüfstand und entwickeln neue innovative Ansätze im Personalbereich.

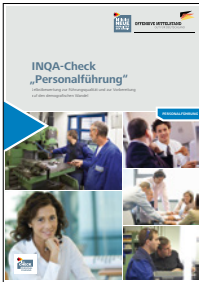


## OFFENSIVE MITTELSTAND GUT FÜR DEUTSCHLAND



### Offensive Mittelstand – ein Partnernetzwerk der INQA

Die Entwicklung zeitgemäßer Standards und Praxisinstrumente wie der Checks ist der Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland ein Anliegen. Sie fördert damit eine erfolgreiche, mitarbeiterorientierte Unternehmensführung, flankiert von vielfältigen regionalen Unterstützungs- und Beratungsstrukturen speziell für den Mittelstand. Mehr Informationen unter [www.offensive-mittelstand.de](http://www.offensive-mittelstand.de)



#### ► INQA-Check „Personalführung“

Selbstbewertung zur Führungsqualität und zur Vorbereitung auf den demografischen Wandel

Mit dem INQA-Check „Personalführung“ können vor allem Unternehmer kleiner Betriebe systematisch die Qualität ihrer Personalführung überprüfen und offensiv auf den demografischen Wandel reagieren. Unternehmer finden viele Anregungen für eine gute Personalführung, die ihnen dabei helfen, die Beschäftigten zu befähigen und zu motivieren, sie zu binden sowie neue Beschäftigte zu finden.

Die Checkliste umfasst elf Punkte und die vollständige Bearbeitung des Selbstbewertungsinstrumentes dauert etwa 60 bis 90 Minuten.

Der Check steht unter [www.inqa-check-personalfuehrung.de](http://www.inqa-check-personalfuehrung.de) auch als Online-Tool zur Verfügung und umfasst den kompletten Personalführungs-Check für das gesamte Unternehmen. Die Ergebnisse können ausgedruckt oder als PDF heruntergeladen werden.

Dieser Check ergänzt den INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“.



34 Seiten

**NEU****Check: Strategische Personalplanung**

Selbstbewertung zur Unterstützung einer strategischen Personalplanung

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen auch in Zukunft kompetentes und qualifiziertes Personal an Bord haben. Voraussetzung dafür ist eine vorausschauende Personalplanung, wofür insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) häufig das Wissen fehlt. Hier setzt der Check: Strategische Personalplanung an, der diesen Unternehmen praxisnah und übersichtlich Unterstützung bietet. Anhand von zehn Bausteinen haben KMU die Möglichkeit, Handlungsbedarf bei der Personalplanung zu identifizieren und das Verbesserungspotenzial im eigenen Unternehmen zu analysieren. Der Check richtet sich an Personalverantwortliche und Betriebsräte in KMU, die mit diesem Analyseinstrument die Stärken und Schwächen der Personalplanung erkennen und ggf. korrigieren können.

Der online-basierte Check: Strategische Personalplanung ist kostenfrei und kann unter [www.personalplanung.inqa-check.de](http://www.personalplanung.inqa-check.de) bearbeitet werden.



**Check: Strategische Personalplanung**  
Selbstbewertung zur Unterstützung einer strategischen Personalplanung

Startseite > Alle Checkbausteine + Infobox

**Checkbausteine**

☻ So gehen Sie vor



1. Planung Personalbestand



2. Planung Personalbedarf



3. Planung Personalanpassung



4. Planung Personaleinsatz



5. Planung Personalentwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit



6. Bisheriger Prozess und Beteiligung



7. Unternehmensstrategie und Personalstrategie



8. Unternehmenskultur



9. Mitarbeiterführung und Kommunikation



## NEU

### Monitor: Führungskultur im Wandel

Kulturstudie mit 400 Tiefeninterviews

Industrie 4.0, Arbeiten 4.0 – die Arbeitswelt ist im Umbruch. Betriebliche Abläufe und Strukturen verändern sich ebenso wie Formen der Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten und den Unternehmen. Damit verbunden sind neue und veränderte Anforderungen an die Führungskräfte in den Unternehmen. Sie müssen diese Prozesse nicht nur strukturieren und organisieren, sondern spielen zudem eine wichtige Rolle im Wettbewerb um qualifiziertes Fachpersonal.

Wie sehen Führungskräfte ihre Rolle? Was verstehen sie unter guter Führung? Welche mentalen Muster bestimmen das Handeln von Führungskräften? Welche Herausforderungen erwarten sie in Zukunft? Diese und andere Fragen sind im Rahmen des Projektes „Forum Gute Führung“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit beantwortet worden. Dazu wurden 400 Tiefeninterviews mit Führungskräften geführt, die Ergebnisse sind im vorliegenden Monitor zusammengefasst und anschaulich aufbereitet.



24 Seiten

### Beratungs- und Unterstützungsangebote für die Arbeitszeitgestaltung und die Planung von Schichtarbeit in der Produktion

Unternehmer, Personalplaner und Betriebsräte, die die Arbeitszeitgestaltung und die Planung von Schichtarbeit in ihrem Betrieb optimieren wollen, können schnell und unkompliziert auf eine Reihe praktischer Beratungs- und Unterstützungsangebote zurückgreifen. Diese sind das Ergebnis eines zweijährigen INQA-Projekts und stehen kostenlos unter <http://inqa.gawo-ev.de/cms/> zur Verfügung.

Hier finden Sie neben gesetzlichen Grundlagen und Empfehlungen auch praktische Handlungshilfen für die Ermittlung maßgeschneiderter Arbeitszeitsystemlösungen. Die Fachinformationen berücksichtigen den Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse.



#### Handlungshilfen für die Praxis

---

**Zurück zur INQA-Startseite**

**Themenüberblick**

**Gesetzliche Regelungen**

**Wissenschaftlicher Stand / Empfehlungen**

**Arbeitszeiten online bewerten**

**Handlungshilfen für die Praxis**

Das Schichtprojekt / Erfolgsfaktoren

Praxisbeispiele

**Betriebsbank Standardschichtpläne**

Diskont

Teilkont

Vollkont

**Broschüren / Weblinks**

Software

**Bildungsangebote**

**Externe Beratung**

**Downloadcenter**

**Datenbank Standardschichtpläne**

- Diskontinuierliche Schichtsysteme
- Teilkontinuierliche Schichtsysteme
- Vollkontinuierliche Schichtsysteme

**Wie werden die Schichtsysteme dargestellt?**  
In der Regel werden die Schichtsysteme in der Kurzform dargestellt. Am Beispiel wird es deutlich: der Plan in Bild 1 zeigt drei Schichtgruppen, die jeweils um eine Woche versetzt diesen Drei-Wochen-Plan durchlaufen. Die roten Pfeile zeigen die Lesereichtung am Beispiel der Gruppe 1. Diese Schichtgruppe macht in der ersten Woche 5 Frühschichten, in der zweiten Woche 5 Spätschichten und in der dritten Woche 5 Nachtschichten. Gruppe 2 macht in der ersten Woche 5 Spätschichten, in der zweiten Woche 5 Nachtschichten usw.

Gruppe	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
Gruppe 1	Früh	Früh	Früh	Früh	Früh		
Gruppe 2	Spät	Spät	Spät	Spät	Spät		
Gruppe 3	Nacht	Nacht	Nacht	Nacht	Nacht		

**Bild 1**

Bei einigen Schichtplänen wird auch die Langdarstellungsform genutzt. Bild 2

Suche:

**Druckansicht**

**Downloads und Tools**

Mitarbeiterfragebogen  
Bewertung neuer Schichtpläne (DOC) [PDF]  
Auswertungstool  
Bewertung neuer Schichtpläne (EXCEL)  
Checkdate Schichtpläne [PDF]  
Checkdate Schichtprojekt [PDF]  
Frei- / Bringschichten  
Nachrechner [ONLINE-TOOL]  
Checkdate 12-Stunden-Schicht [PDF]

**Kontakt**

Prof. Dr. Friedhelm Nachreiner  
friedhelm.nachreiner@gawo-ev.de

Postanschrift  
GAWO e.V.  
Anzahlstr. 50



## Mit Verstand und Verständnis

Mitarbeiterorientiertes Führen und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz

Hat das Führungsverhalten von Vorgesetzten Einfluss auf die Belastungssituation der Mitarbeiter? Wie sieht ein mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten aus, das Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten positiv beeinflussen kann? Lassen sich Defizite im Führungsverhalten und bei der sozialen Unterstützung der Beschäftigten erkennen und wenn ja, wie? Die vorliegende Broschüre geht diesen Fragen nach und zeigt, welche Maßnahmen geeignet sind, das Führungsverhalten gesundheitsgerecht im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Anhand zahlreicher Checklisten können Betriebspraktiker mitarbeitergerechtes Führungsverhalten und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz identifizieren und bewerten. Darüber hinaus werden Empfehlungen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen formuliert, die mit Blick auf die Beanspruchung optimiert sind. Die dafür notwendigen Ansatzpunkte im Bereich Führung und soziale Unterstützung werden ausführlich erläutert. Abschließend zeigen drei typische Beispiele aus dem Führungsalltag, wie psychosozialen Belastungen präventiv begegnet werden kann.



48 Seiten



## ArbeitsZeitGewinn in kleinen und mittleren Unternehmen

Kompaktes Arbeitszeitwissen für die Praxis

Innovative Arbeitszeitgestaltung hat großen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen besteht ein enormer Handlungsspielraum, Arbeitszeit individuell zu gestalten. Praxistaugliche Arbeitszeitmodelle liegen aber nicht vor. Im Modellprojekt „ArbeitsZeitGewinn in kleinen und mittleren Unternehmen“ wurde ein praxistaugliches Beratungsmodell für den Bedarf kleiner und mittlerer Unternehmen erstellt, das auch durch das RKW weitergeführt wird. In der vorliegenden Broschüre werden neben theoretischem Wissen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen praktische Ergebnisse und Erfahrungen gezeigt. Ausgewählte Beispiele guter Praxis vermitteln bewährte Lösungsansätze zur Arbeitszeitgestaltung.



64 Seiten



## Neue ArbeitsZeitPraxis

Arbeitszeitberatungs-Info- & Toolbox

Betriebsberatenden Dienstleistern, die sich im Rahmen ihres Leistungsangebots eine Übersicht zu Aspekten der Arbeitszeitgestaltung und -beratung verschaffen wollen, bietet die hier vorgelegte Info- & Tool-Box eine praxisorientierte Einstiegshilfe und Unterstützung. Sie ist auch für Mitarbeiter bei Institutionen mit betriebsberatender und -informierender Funktion gedacht. Das Handbuch sensibilisiert zum wichtigen Thema Arbeitszeitgestaltung besonders für KMU und bereitet auf eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Materie vor.



270 Seiten



## Neue ArbeitsZeitPraxis – Arbeitszeitberatung für kleine und mittlere Unternehmen

Eine Handlungshilfe zum Aufbau regionaler Beratungsstrukturen und -angebote

Wie entwickelt man ein Geschäftsmodell zur Arbeitszeitberatung und ergreift geeignete Marketing- und Vertriebsstrategien? Die Auswertung einer Befragung von 260 Klein- und Mittelbetrieben aus dem Saarland und Rheinland-Pfalz gibt konkrete Hinweise darauf, wo Beratungs- und Gestaltungsbedarf zum Thema Arbeitszeit in KMU vorhanden sind, zu welchen Konditionen eine Arbeitszeitberatung möglicherweise in Anspruch genommen würde und welche Erwartungen Unternehmensvertreter damit verbinden. Außerdem enthält diese Handlungshilfe vertiefende Informationen zu den Strukturen und Angeboten zum Thema Arbeitszeitberatung in Deutschland sowie Hinweise und Links zu weiterführenden Informationen, Materialien und Angeboten.



55 Seiten



## Entbürokratisierung in der Pflege

Bürokratie ist in Betrieben, in denen viele Beschäftigte arbeitsteilig Leistungen auf gleichbleibend gutem Niveau erbringen sollen, nützlich und auch notwendig. Besonders in der Pflege spielt die regelmäßige Dokumentation im Umgang mit Menschen eine wichtige Rolle und stellt ein wichtiges Instrument z. B. bei der Pflegeplanung dar. Allerdings schränkt der bürokratische Aufwand die Zeit für die direkte Pflege am Pflegebedürftigen ein. Hier setzt die vorliegende Handlungshilfe an. Sie zeigt praxiserprobte Wege auf, wie überflüssige Bürokratie in der Pflege verhindert werden kann, um so den Arbeitsalltag mit Hilfe sinnvoller Dokumentationsformen zu vereinfachen.



40 Seiten

Auch in englischer Ausführung erhältlich:

**Debureaucratisation in Nursing**



## Gute Führung in der Pflege

Gerade im sensiblen Bereich der Pflege ist eine umsichtige und unterstützende Führung von unschätzbarem Wert. Die Handlungshilfe „Gute Führung in der Pflege“ stellt daher entscheidende Aspekte kompetenter, handlungsorientierter und verantwortungsbewusster Führung in der Pflegebranche vor. Potenziale erkennen, Akzente setzen, die Mitarbeiter motivieren und „mitnehmen“ – gute Führung baut, das zeigen auch die vorgestellten wichtigen Handlungsfelder aus der Praxis, auf Kompetenz und Kooperation.



48 Seiten

Auch in englischer Ausführung erhältlich:

**Good Management in Nursing**





## Kommunikation und Interaktion in der Pflege

Eine gelingende Kommunikation ist wesentliche Voraussetzung für einen erfolgreichen Pflegeprozess und eine gesundheitsförderliche Situation in der Pflege insgesamt. Diese Handlungshilfe zeigt anhand zahlreicher Praxisbeispiele nicht nur Möglichkeiten, mit deren Hilfe das individuelle Kommunikationsverhalten verbessert werden kann. Darüber hinaus gibt sie auch wertvolle Hinweise für die Schaffung unterstützender Rahmenbedingungen, die Kommunikation als wesentlichen Erfolgsfaktor der Pflege institutionell verankern.



36 Seiten

Auch in englischer Ausführung erhältlich:

**Communication and interaction in healthcare**



## Zeitdruck in der Pflege reduzieren

Zeitdruck bei der Arbeit ist für 80% der Pflegekräfte der Belastungsfaktor Nr. 1 und gefährdet Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden und Gesundheit der Pflegenden. Wer also die Qualität der Arbeit und damit die Attraktivität der Pflegeberufe erhöhen möchte, muss hier ansetzen. Hilfestellung kann dabei die vorliegende Handlungshilfe leisten, deren Empfehlungen u. a. auf den Erkenntnissen von drei Workshops beruhen. Gemeinsam mit zahlreichen Krankenhäusern, stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen war hier den Ursachen des Zeitdrucks nachgegangen worden. Als Ergebnis konnten zahlreiche Beispiele gesammelt werden, die zeigen, wie sich der Zeitdruck reduzieren lässt.



36 Seiten

Auch in englischer Ausführung erhältlich:

**Reducing time pressure in nursing**





# Chancengleichheit & Diversity

Moderne Personalpolitik setzt auf Vielfalt: Teams, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verschiedenen Hintergründen, Fähigkeiten und Erfahrungen zusammenkommen, arbeiten innovativer und erfolgreicher:

- ▶ Unternehmen, die innerbetriebliche Vielfalt fördern, betrachten die unterschiedlichen Fähigkeiten, Kompetenzen und Hintergründe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Gewinn und unterstützen deshalb alle Potenziale im Unternehmen chancengleich.
- ▶ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines zukunftsfähigen Unternehmens zeichnen sich dadurch aus, dass sie unterschiedlichen Alters und Geschlechts und verschiedener ethnisch-kultureller Herkunft sind. Nicht nur bei der Führung, sondern bereits bei der Personalrekrutierung werden neue Wege gegangen.
- ▶ Chancengleichheit & Diversity zu fördern heißt auch, Männern und Frauen die gleichen Perspektiven zu bieten. So werden die fachlichen und persönlichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen stärker als bisher für den Unternehmenserfolg genutzt. Gleichzeitig wird Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert.

## IN VORBEREITUNG

### INQA-Check „Chancengleichheit & Diversity“ (Arbeitstitel)

Ein gutes Diversity Management gilt nicht nur als Grundrezept für Innovationsfähigkeit und Erfolg, sondern schafft auch ein kreatives und konstruktives Arbeitsumfeld und eine hohe Arbeitszufriedenheit bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Je stärker ein Unternehmen oder eine Institution unterschiedliche Hintergründe, Fähigkeiten und Kompetenzen als entscheidend für den eigenen Erfolg versteht und seine Strategien zur Personal- und Organisationsentwicklung entsprechend ausrichtet, desto besser gelingt es, Begabungen und kreative Talente aufzuspüren und chancengleich zu fördern. Gerade für Frauen, Ältere und Personen mit Migrationshintergrund gilt es, neue beschäftigungspolitische Perspektiven zu schaffen.

Ein Check, mit dem sich die personelle, soziale und kulturelle Vielfalt und der gerechte Zugang zu Chancen im Unternehmen testen lassen, entsteht gegenwärtig im Rahmen der INQA-Projektförderung.



## NEU

### MINTtoolbox: Mehr Frauen in Technikunternehmen

Wie können kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aus technischen Branchen gezielt weibliche Fach- und Nachwuchskräfte gewinnen? Diese Frage beantwortet die MINTtoolbox, ein Ergebnis des Projekts „MINTrelation Zukunftswerkstatt Technikberufe“. MINT steht dabei für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – alles Berufsfelder, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind. Damit sich das künftig ändert, können KMU mithilfe der MINTtoolbox eine frauen- und familienfreundliche Unternehmenskultur aufbauen und so ihre Attraktivität für weibliche Fachkräfte steigern. Vorgestellt werden u. a. Ideen in den Bereichen Nachwuchsgewinnung, Familienfreundlichkeit, Employer Branding, Ausbildungsmarketing und Unternehmenskultur nebst dazugehörigen Best-Practice-Beispielen. Das kostenlose Online-Tool richtet sich in erster Linie an Personalverantwortliche sowie an inhabende und/oder geschäftsführende Personen in KMU im gewerblich-technischen Bereich.

[www.minttoolbox.de](http://www.minttoolbox.de)



**MINTtoolbox**  
Mehr Frauen in Technikunternehmen

Ideen für die Unternehmenspraxis

Home

### Junge Frauen begeistern

So sprechen Sie weibliche Nachwuchskräfte mit besonderen Aktivitäten an.

Mädchen und Frauen gehören noch immer zu den Ausnahmen in technischen Berufen, obwohl das Interesse von Schülerinnen und Studentinnen an MINT-Berufen steigt. Um sie zu ermutigen, sich in ihrem Unternehmen zu bewerben, lohnt es sich neue Wege der Ansprache und neue Ideen für Betriebskundungen und Praktika zu finden. Die hier dargestellten Handlungsempfehlungen unterstützen Sie dabei, insbesondere für Schülerinnen und Studentinnen positive Erlebnisse in ihrem Unternehmen zu gestalten. Die Betriebe werden so als interessanter Arbeitgeber in Erinnerung bleiben und die Berufswahl von Mädchen sowie die Unternehmenswahl von Studentinnen positiv beeinflussen.



## Berufe im Demografischen Wandel

Alterungstrends und Fachkräfteangebot

Die Verknappung der Arbeitskräfte im Zuge des Demografischen Wandels wird sich auf immer mehr Berufe auswirken. Um auf unternehmerischer und politischer Ebene gegenzusteuern, ist eine frühzeitige Einschätzung der berufsspezifischen Verfügbarkeit von Fachkräften notwendig. Die Broschüre enthält standardisierte, kompakte Profile ausgewählter Berufe, die im Kern eine innovative Untersuchung berufsspezifischer Alterungstrends beinhalten. Darauf baut eine indikatorenbasierte Verfügbarkeitsanalyse von Fachkräften auf. Der detaillierte Blick auf Berufsordnungen erlaubt neue Erkenntnisse und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen.



81 Seiten



## Das Individuum stärken, die betriebliche Zukunft sichern!

Arbeitsbewältigungs-Coaching® als Antwort auf neue Herausforderungen

Untersuchungen belegen: Eine gute Arbeitsbewältigungsfähigkeit im Alter ist kein Zufall. Vielmehr lassen sich die Voraussetzungen und Bedingungen dafür gestalten und positiv beeinflussen. Die vorliegende Broschüre zeigt, wie das gehen kann. Sie stellt das Beratungswerkzeug „Arbeitsbewältigungs-Coaching®“ vor, das präventives Handeln für den Erhalt der Arbeitsbewältigungsfähigkeit ermöglicht und fördert. Ziel des ab-c® ist es, die Menschen in die Lage zu versetzen, eigenverantwortlich für ihre Arbeitsfähigkeit und Gesundheit aktiv zu werden – für ihre eigene Lebensqualität, aber auch zum Wohl von Unternehmen, Wirtschaft und Gesellschaft.



28 Seiten



## Geistig fit im Beruf

Wege für ältere Arbeitnehmer zur Stärkung der grauen Zellen

Die moderne Arbeitswelt ist im ständigen Wandel. Neue Technologien, Methoden und Verfahren stellen die Beschäftigten vor immer neue kognitive Herausforderungen. Können ältere Beschäftigte da noch geistig mithalten? Lassen sich unsere geistigen Fähigkeiten womöglich gezielt trainieren? Was tut unseren grauen Zellen eigentlich gut, was schadet ihnen? Und ganz wichtig: Können spezielle Übungsprogramme dazu beitragen, dass wir auch im Alter unsere gewohnte Tätigkeit problemlos ausüben können? Diese Fragen hat das Projekt PFIFF „Programm zur Förderung und zum Erhalt intellektueller Fähigkeiten“ gestellt, Antworten liefert die vorliegende Broschüre. Sie enthält Gestaltungsempfehlungen für eine geistig fordernde und fördernde Arbeitsgestaltung und gibt Tipps für einen gesunden, die geistige Gesundheit unterstützenden Lebensstil. Darüber hinaus stellt sie aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Projekt PFIFF 2 vor, die wegweisend für die betriebliche Förderung der kognitiven Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter sind.



72 Seiten



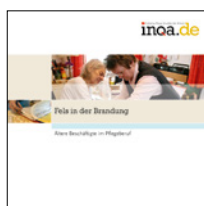
## Dialog statt Duell

Ein Impuls für betriebliche Demografiearbeit

Mit dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ haben die Sozialpartner der Chemie umfassende Antworten auf die demografische Entwicklung formuliert. Zentrale Punkte, die künftig auf betrieblicher Ebene umgesetzt werden müssen, sind u. a. Demografie-Analysen, eine altern(s)gerechte Arbeitsgestaltung sowie erwerbslebenslange Qualifizierung. Das Problem: Nicht wenige Betriebe der klein- und mittelständisch geprägten Chemieindustrie sind mit der Umsetzung überfordert. Hier setzt das INQA-Projekt „Demografiefeste Personalpolitik in der chemischen Industrie“ (deci) an. Gemeinsam mit den betrieblichen Akteuren wurden und werden hier Lösungen für die demografierelevanten Handlungsfelder erarbeitet und umgesetzt. Die Broschüre bündelt die im Projekt gemachten Erfahrungen und beschreibt konkret, wie ein betriebliches Demografieprojekt initiiert und erfolgreich umgesetzt werden kann.



48 Seiten



## Fels in der Brandung

Ältere Beschäftigte im Pflegeberuf

Die Broschüre benennt die Belastungen in der Pflege und zeigt die Potenziale älterer Beschäftigter in der ambulanten und stationären Pflege. Sie zeigt Wege auf, wie die Arbeit in der Pflege menschengerechter und damit auch alter(n)sgerechter gestaltet werden kann. Ziel ist es, wieder mehr jüngere Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen, sowie die bereits in der Pflege Tätigen zu einem längeren Verbleib im Beruf zu bewegen.



48 Seiten



## Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Pflege fördern

Das Engagement für Familie und Beruf ist nicht leicht unter einen Hut zu bringen. Dies betrifft längst nicht mehr allein die Frage einer angemessenen Kinderbetreuung für Berufstätige. Viele Menschen übernehmen heute schon zusätzliche Verantwortung für die Betreuung von älteren oder kranken Familienmitgliedern. Der demografische Wandel wird diese Tendenz zukünftig noch verstärken. Diese Broschüre zeigt die entscheidenden Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten für den Bereich der Pflegeberufe auf und unterstützt damit alle Initiativen, die für die gestiegenen Anforderungen an die Beschäftigten systematische und betrieblich verankerte Lösungen anstreben.



40 Seiten

Auch in englischer Ausführung erhältlich:

**Supporting the compatibility of family life and profession**



40 Seiten

## Online-Diversity

Diversity-Management ist ein Konzept, das die personelle Vielfalt in Unternehmen für eine positive Entwicklung des Unternehmens nutzen will. Ein gutes Diversity-Management steigert die Motivation der Beschäftigten, erleichtert die Personalsuche und -gewinnung, verbessert die Kundenbindung, hilft bei der Erschließung neuer Märkte und steigert die Wettbewerbsfähigkeit. Das Tool „Online-Diversity“ bietet neben vielen Informationen zum Thema einen „Kurz-Check Diversity“ für Einsteiger sowie einen vertiefenden „Unternehmens-Check Diversity“ für Fortgeschrittene. Beide Checks zeigen schnell, ob Diversity-Management ein lohnenswertes Thema im eigenen Unternehmen sein kann. Beraterinnen und Berater finden zudem eine gesonderte Handlungshilfe als Download. Alle Angebote sind kostenfrei und universell einsetzbar, in kleinen und mittleren Unternehmen ebenso wie in Großbetrieben sowie in öffentlichen und privaten Einrichtungen. Zielgruppe sind insbesondere Geschäftsführung, Personalverantwortliche, Diversity- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Interessenvertretungen.

[www.online-diversity.de](http://www.online-diversity.de)



**1. Diversity Management als Unternehmensstrategie**

**1.1 Wie würden Sie die Lage in Ihrem Unternehmen in Bezug auf eine an Vielfalt<sup>1</sup> orientierte Unternehmenspolitik und -praxis beschreiben?**  
(Bitte nur eine Angabe)

Es gibt (bisher) keine Politik / Strategie dieser Art. (Wenn dies zutrifft, bitte weiter mit Frage 2.1)

Eine entsprechende Politik / Strategie und Praxis wird seit einiger Zeit verfolgt und laufend verbessert.

Wir sind bei der Umsetzung einer entsprechenden Politik, es muss jedoch noch mehr getan werden.

Wir entwickeln gerade ein Konzept für Vielfalt am Arbeitsplatz / für ein Diversity Management.

Ehrlich gesagt, wir finden eine an Vielfalt orientierte Unternehmenspolitik / ein Diversity Management sehr aufwendig und wissen nicht, was es bringt. (Wenn dies zutrifft, bitte weiter mit Frage 2.1)



INQA-Bericht Nr. 43

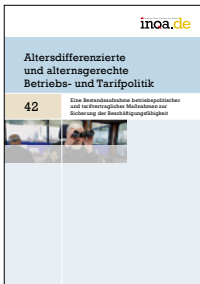
### Länger geistig fit im Beruf!

Umsetzung des Programms PFIFF – Training zur Förderung von Gesundheit und geistiger Leistungsfähigkeit bei älteren Arbeitnehmern

Lässt sich die kognitive Leistungsfähigkeit von älteren Beschäftigten so gezielt trainieren, dass sie ihren beruflichen Tätigkeiten auch im fortgeschrittenen Alter ohne Einschränkungen nachgehen können? Dieser Frage ist das Projekt PFIFF 2 nachgegangen, das die Fäden von PFIFF 1 aufgenommen und weitergesponnen hat. So musste sich das in PFIFF 1 entwickelte Maßnahmen-Konzept zum kognitiven Training in PFIFF 2 dem Praxistest stellen, indem es bei einer Gruppe von Beschäftigten aus der Automobil-Produktion umgesetzt und evaluiert wurde. Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der Intervention und Evaluation vor.



112 Seiten



INQA-Bericht Nr. 42

### Altersdifferenzierte und altersgerechte Betriebs- und Tarifpolitik

Eine Bestandsaufnahme betriebspolitischer und tarifvertraglicher Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit

Dieser Bericht dokumentiert die Ergebnisse eines von INQA geförderten Projekts, das die Auswirkungen des demografischen Wandels auf Arbeit und Beschäftigung in drei Branchen – Chemie/Pharma, Metall/Elektro und Einzelhandel – untersucht hat. Neben Einblicken in den Status quo der betrieblichen Demografiearbeit in den genannten Branchen liefert die Veröffentlichung auch eine Analyse der Ansätze und Möglichkeiten einer alters- und altersgerechten Betriebs- und Tarifpolitik in eben diesen Branchen und fragt nach verallgemeinerbaren Perspektiven für eine solche Politik. Der Bericht gibt insofern Antworten auf die Frage, wie die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer verändert werden muss, damit diese länger erwerbstätig sein können. Nicht zuletzt mit Blick auf die beschlossene Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist der Bericht für Betriebs- und Personalräte gleichermaßen interessant wie für Personalverantwortliche und Geschäftsleitungen.



182 Seiten



INQA-Bericht Nr. 39

### Förderung und Erhalt intellektueller Fähigkeiten für ältere Arbeitnehmer

Untersuchungen zeigen, dass die altersbedingten kognitiven und physiologischen Veränderungen beim Menschen sehr unterschiedlich verlaufen. Während der eine mit 65 geistig noch topfit ist, machen sich beim anderen gleichen Jahrgangs schon Defizite bemerkbar. Das Projekt PFIFF1 hat sich die Aufgabe gestellt, die Zusammenhänge des unterschiedlichen geistigen Alterns einerseits mit persönlichkeits- und arbeitsbezogenen Faktoren andererseits genauer zu untersuchen. Ziel ist es, Konzepte und Maßnahmenkataloge zu entwickeln, um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer länger zu erhalten und zu fördern. Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ergebnisse des Projekts, die anlässlich eines Symposiums im Dezember 2008 von den Projektpartnern vorgestellt wurden.



106 Seiten



INQA-Bericht Nr. 28

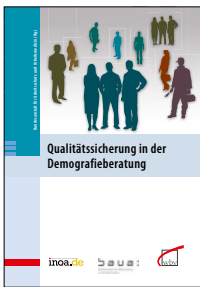
## Was ist gute Arbeit – Arbeit im Generationsvergleich

Subjektiv wahrgenommene Arbeitsqualität im Spiegel von Arbeitnehmer/-innen verschiedener Altersgruppen

Der demografische Wandel ist in vollem Gange, wir werden in Zukunft weniger und im Durchschnitt älter sein. Entsprechend werden auch die Belegschaften in den Betrieben älter mit der Folge, dass die wirtschaftlichen Herausforderungen künftig mit älteren Beschäftigten bewältigt werden müssen. Damit das geht, müssen Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und gefördert werden. Möglich wird das nicht zuletzt durch eine gute und ganzheitliche Arbeitsgestaltung. Aber was ist das eigentlich – eine gute Arbeitsgestaltung? Und was verstehen eigentlich ältere Beschäftigte darunter? Bei der vorliegenden Publikation handelt es sich um eine Sonderauswertung der INQA-Befragung „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen“, die genau diesen Fragen nachgeht.



82 Seiten



## Qualitätssicherung in der Demografieberatung

Der demografische Wandel formuliert auch für kleine und mittlere Unternehmen Handlungsbedarfe. Bereits seit Jahren unterstützen Demografie-Berater deshalb KMU dabei, diese zu erkennen, aufzugreifen und Lösungsansätze zu entwickeln. Voraussetzung für eine wirksame Unterstützung ist, dass sowohl Wissen und Qualifikation der Beratenden als auch die Güte der eingesetzten Instrumente von gleichbleibend hoher Qualität sind. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit fördert aus diesem Grund nicht nur die Qualifizierung von Demografieberaterinnen und -beratern, sondern stellt auch die Frage nach der Qualität der Beratungs- und Unterstützungsleistungen.

Die vorliegende Publikation gibt erste Antworten auf diese Frage, indem Anforderungen und Verfahren der Qualitätssicherung in inner- und überbetrieblichen Demografieberatungsprojekten vorgestellt werden. Die Beiträge liefern methodische Hinweise zur Demografieberatung, zur Qualifizierung von Demografieberatern und zum nutzbringenden Engagement in Netzwerken.

Fachbuch, 197 Seiten, 34,90 €, auch als eBook

W. Bertelsmann Verlag

**KOSTENPFLICHTIG  
ZU BESTELLEN BEI →**

**NEU**

## Personalarbeit im demografischen Wandel

Beratungsinstrumente zur Verbesserung der Arbeitsqualität

Wie können sich kleine und mittlere Unternehmen auf alternde Belegschaften einstellen und Arbeitsprozesse demografiegerecht gestalten? Der Sammelband stellt dazu Instrumente vor, mit denen Berater und Personalentwickler Arbeitsbedingungen und -abläufe in den Betrieben optimieren können. Die Themen reichen von der Verhaltens- und Verhältnisprävention für gesundes Altern am Arbeitsplatz über die Möglichkeiten einer zukunftsfähigen Gestaltung der Arbeitszeit bis hin zu Formen der Unterstützung von Beschäftigten in kritischen Lebensphasen. Die beschriebenen Instrumente und Methoden sind großteils im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit entwickelt und erprobt worden, haben also den Praxistest bereits erfolgreich bestanden.

Fachbuch, 248 Seiten, 34,90 € (D), auch als eBook

W. Bertelsmann Verlag

**KOSTENPFLICHTIG  
ZU BESTELLEN BEI →**

**NEU****Bausteine für ein vernetztes Altersmanagement (PINA)**

Gesund und qualifiziert älter werden in der Automobilindustrie – Partizipation und Inklusion von Anfang an (PINA)

Gesunde und qualifizierte Beschäftigte sind der Motor eines jeden Unternehmens. Deshalb stehen gute Arbeitsgestaltung, Gesundheitsförderung, Weiterbildung und Personalentwicklung bereits auf der Agenda zahlreicher Unternehmen. Angesichts der demografischen Entwicklung und älter werdender Belegschaften fragen sich viele Betriebe jedoch, ob diese Maßnahmen noch verbessert werden können. Die vorliegende Broschüre stellt dafür Ansatzpunkte vor, wobei insbesondere die Vernetzung von Maßnahmen thematisiert wird. Ziel ist die Gestaltung eines vernetzten Altersmanagements im Unternehmen, das die Wettbewerbsfähigkeit langfristig sichert. Die Broschüre richtet sich an die betrieblich Handelnden und zeigt mit konkreten Arbeitshilfen Wege auf, wie bestehende Angebote optimiert und externe Partner – z. B. Sozialversicherungsträger – einbezogen werden können.



48 Seiten

**Fachkreis Demografie**

Der Fachkreis Demografie analysiert die Herausforderungen des demografischen Wandels und beteiligt sich mit verschiedenen Veröffentlichungen, z. B. in Form von Memoranden, an der gesellschaftlichen Debatte. Mehr Informationen unter [www.inqa-demografie.de](http://www.inqa-demografie.de)

**NEU****► Kompetenz gewinnt. Memorandum III**

Wie wir Arbeits-, Wettbewerbs- und Veränderungsfähigkeit fördern können

Wissen und Gesundheit der Beschäftigten sind Schlüsselressource für den Erfolg unserer Volkswirtschaft. Der demografische Wandel erfordert konsequente Maßnahmen zur Förderung von Lern- und Veränderungskompetenz. Das vorliegende Memorandum analysiert die Herausforderungen und zeigt Lösungen.



44 Seiten



### ▶ Mit Prävention die Zukunft gewinnen. Strategien für eine demografiefeste Arbeitswelt. Memorandum II

Der demografische Wandel ist in vollem Gange. Welche Strategien und Konzepte zur Gestaltung der Arbeitswelt können Unternehmen und Beschäftigte nutzen, um die Herausforderungen des demografischen Wandels positiv zu bewältigen? Wie können die Chancen optimal genutzt werden, die zweifellos auch mit der demografischen Entwicklung verbunden sind? Schlüsselbegriffe für diese und andere Fragestellungen sind Arbeitsgestaltung, Prävention, Gesundheitsförderung und die Förderung des lebenslangen Lernens. Das Zweite Memorandum gibt die Leitplanken für einen zeitgemäßen Umgang mit dem demografischen Wandel vor.



32 Seiten

Auch in englischer Ausführung erhältlich:

**Securing the Future with Prevention – Strategies for a World of Work aligned to Demographic Change**



### ▶ Demografischer Wandel und Beschäftigung – Plädoyer für neue Unternehmensstrategien. Memorandum I

Das Memorandum war Teil der INQA-Kampagne „Arbeit und Demografie“ und setzte in der Debatte über die Zukunft der Arbeit in einer älter werdenden Gesellschaft Akzente. Zugleich stellt es Partnerunternehmen der Kampagne vor, die bereits einen anderen Umgang mit Älteren pflegen und deshalb beispielgebend sein können. Das Memorandum bietet zahlreiche Informationen zum Thema. Die Schrift wendet sich vorzugsweise an Multiplikatoren in Medien, Politik und Verbänden, aber auch an „Demografie-Beauftragte“ in Unternehmen und Institutionen.



32 Seiten

Auch in englischer Ausführung erhältlich:

**Demographic Change and Employment – A Call for New Corporate Strategies**



**IN VORBEREITUNG****▶ Altersstereotype erkennen und überwinden**

Das Bild vom Alter hat einen erheblichen Einfluss darauf, was wir über ältere Mitarbeitende denken und wie wir Ihnen in der täglichen Arbeit begegnen. Wie entstehen Altersbilder und wie groß ist ihr Einfluss in der betrieblichen Praxis? Welche physischen und psychischen Veränderungen bringt das Alter tatsächlich mit sich und sind diese bei allen Beschäftigten gleich? Die Reflexion der Altersbilder im Arbeitsalltag eröffnet neues Gestaltungspotenzial für die betriebliche Personalarbeit. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels werden neue Perspektiven der Zusammenarbeit mit älteren Mitarbeitern sichtbar. Die Broschüre beschreibt Handlungswege zur Reflexion der Altersbilder und zeigt konkrete Beispiele und Ansätze für ein individuelles Altersmanagement in Unternehmen auf.

**IN VORBEREITUNG****▶ Drei Werkzeuge für erfolgreiche Personalarbeit**

Altersstrukturanalyse, Qualifikationsbedarfsanalyse, alter(n)sgerechte Gefährdungsbeurteilung

Die Belegschaften vieler Unternehmen sind durch eine verstärkte Alterung gekennzeichnet. Damit sind für Unternehmen und Betriebe viele Fragestellungen verbunden: Was kann heute getan werden, damit auch morgen gut qualifizierte Beschäftigte in ausreichender Zahl die Wettbewerbsfähigkeit sichern? Welche Instrumente und Werkzeuge unterstützen die betrieblichen Praktiker bei der Bestandsaufnahme und Vorbereitung einer demografiefesten Personalarbeit? Antworten auf diese Fragen gibt diese Broschüre, die sich an Personalverantwortliche sowie an Betriebs- und Personalräte richtet. Vorgestellt werden grundlegende Werkzeuge zur Analyse der Altersstruktur und des Qualifikationsbedarfs sowie der alter(n)sensiblen Gefährdungsbeurteilung, die sich in der betrieblichen Praxis bereits bewährt haben.





## Das Demographie Netzwerk e. V. (ddn)

Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn) ermöglicht Unternehmen und Institutionen den systematischen Ausbau ihrer Demographie-Fitness. Der gemeinnützige Verein wurde 2006 von Unternehmen für Unternehmen gegründet und umfasst mehr als 350 Mitglieder mit einer Personalverantwortung für über 2 Millionen Beschäftigte. Ziel ist es, im Unternehmensverbund Lösungen für die betrieblichen Herausforderungen des demographischen Wandels zu entwickeln. ddn ist Teil der Initiative Neue Qualität der Arbeit.

Mehr Informationen unter [www.demographie-netzwerk.de](http://www.demographie-netzwerk.de)



### AKTUALISIERT

#### ► Die ddn-Arbeitskreise

Wissen entwickeln, Ideen austauschen

Es gehört zu den vorrangigen Zielen des ddn, das Wissen und die Erfahrung seiner Mitglieder zu bündeln und im Sinne der gemeinsamen Ziele zu nutzen.

Die zehn ddn-Arbeitskreise sind dabei das Herzstück der Netzwerkarbeit. In ihnen kommen Experten aus Praxis und Wissenschaft zusammen, um sich auszutauschen, nach neuen Konzepten zu suchen und Lösungswege zu erarbeiten. Der Flyer informiert über das Themenspektrum der ddn-Arbeitskreise und berichtet über die Mitgliedsunternehmen. Diese kleine Broschüre liefert überzeugende Argumente, beim ddn mitzuarbeiten.



12 Seiten



## AKTUALISIERT

### ► Die ddn-Regionalnetzwerke

Demografiekompetenz in Ihrer Region

In den ddn-Regionalnetzwerken kommen Unternehmen und Institutionen einer Region zusammen, um Ideen und Programme aus den Facharbeitskreisen des ddn zu diskutieren, praktische Lösungen und Gestaltungen aus Unternehmen im Netzwerk auszutauschen und Kompetenz zu bündeln. Unter dem ddn-Dach haben sich inzwischen 17 Regionalnetzwerke gegründet. In dieser Broschüre finden Sie Informationen über die regionalen Aktivitäten beim ddn und natürlich Kontakte in Ihrer Region. Das ddn-Regionalnetz ist inzwischen engmaschig geworden, zusätzliche „Knotenpunkte“ helfen jedoch, das Netz fester und effizienter zu machen. Vielleicht sind die folgenden Seiten Anregung und Anstoß für neue regionale Zusammenschlüsse.



21 Seiten



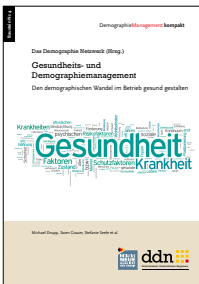
**KOSTENPFLICHTIG  
ZU BESTELLEN BEI →**

## NEU

### ► Altersgemischte Teams managen

Altersgemischte Teams sind leistungsstark und haben ein hohes innovatives und Know-how-Potenzial. Um dieses Potenzial zu entfalten, spielen die Zusammensetzung und die Steuerung des Teams eine wichtige Rolle. Der Band erläutert die Bedeutung von altersgemischten Teams und beschreibt, in welchen Handlungsfeldern im Unternehmen sie eingesetzt werden können. Rahmenbedingungen für den Einsatz und die Führung der Teams werden ebenso vorgestellt, wie die Zusammensetzung und Aufgaben sowie Möglichkeiten zur Erfolgsmessung. Der Band entstand aus der Zusammenarbeit des Demographie Netzwerks e.V. (ddn) mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP).

Fachbuch, 88 Seiten, 19,95 €, ePub 19,95 €  
W. Bertelsmann Verlag



**KOSTENPFLICHTIG  
ZU BESTELLEN BEI →**

### ► Gesundheits- und Demographiemangement

Das Durchschnittsalter in den Unternehmen steigt, Fachkräfte und qualifizierter Nachwuchs werden immer knapper. Gleichzeitig stehen wir vor der Herausforderung, dass psychische Erkrankungen stetig zunehmen. Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird damit zu einem Thema von strategischer Bedeutung. Wer am Markt erfolgreich bestehen will, sollte dem betrieblichen Gesundheits- und Demographiemangement einen neuen Stellenwert einräumen. Der vierte Baustein der ddn-Reihe „DemographieManagement kompakt“ kombiniert die Analysen namhafter Wissenschaftler mit den Praxiserfahrungen aus Unternehmen, die sich mit ihren Lösungen zum Gesundheits- und Demographiemangement in den letzten Jahren einen Namen in der Fachwelt gemacht haben.

Fachbuch, 108 Seiten, 18,50 €, ePub 9,99 €

Fachverlag NW



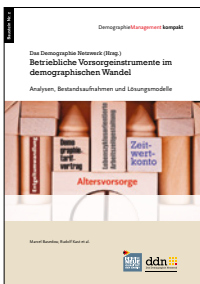
**KOSTENPFLICHTIG  
ZU BESTELLEN BEI →**

### ► Lust am Lernen – ein Leben lang

Lebenslanges Lernen ist die zentrale Antwort auf die demographische Herausforderung. Der dritte Baustein der ddn-Fachbuchreihe „DemographieManagement kompakt“ bietet hierzu eine Vielzahl an Best-Practice Beispielen. Unternehmen und Politik können daraus lernen, wie Wissensmanagement und Wissenstransfer gestaltet sein müssen, damit sich Beschäftigte aller Altersgruppen mit Lust und Freude neues Wissen aneignen. Über die anregenden Praxisbeispiele hinaus wird das Thema Kompetenzentwicklung zudem in einen breiteren Kontext gestellt.

Fachbuch, 124 Seiten, 18,50 €, ePub 9,99 €

Fachverlag NW



**KOSTENPFLICHTIG  
ZU BESTELLEN BEI →**

### ► Betriebliche Vorsorgeinstrumente im demografischen Wandel

Analysen, Bestandsaufnahmen und Lösungsmodelle

Wie können Altersteilzeitregelungen, Frühverrentung, Teilrente und Lebensarbeitszeitkonten zu einem betrieblichen Altersvorsorgesystem in Unternehmen verknüpft werden? Wie können Unternehmen attraktive betriebliche Altersvorsorgeprogramme – auch zur Sicherung der Fachkräftebasis – für sich nutzen?

Band 2 der ddn-Fachbuchreihe bietet Arbeitgebern und Personalverantwortlichen Anregungen für Instrumente der betrieblichen Altersvorsorge. Am Beispiel der chemischen Industrie und der Metall- und Elektroindustrie wird praxisnah gezeigt, wie betriebliche Vorsorgelösungen gestaltet werden können.

Fachbuch, 124 Seiten, 18,50 €, ePub 9,99 €

Fachverlag NW

Auch in englischer Ausführung erhältlich:

**Occupational pension tools in times of demographic change –  
Analyses, assessments of the status quo and solution models**



**KOSTENPFLICHTIG  
ZU BESTELLEN BEI →**

### ► Strategische Personalplanung

Die Zukunft heute gestalten

In Zeiten des demografischen Wandels hat die strategische Personalplanung einen Zielkonflikt zu meistern: Einerseits müssen Unternehmen flexibel bleiben, um auf veränderte Marktbedingungen schnell reagieren zu können. Andererseits müssen sie bereits heute damit beginnen, die personellen Ressourcen für die Zukunft zu entwickeln und sicherzustellen.

Die in diesem ersten ddn-Fachbuch zusammengetragenen Erfahrungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis resultieren aus der mehrjährigen, engagierten Arbeit des ddn-Arbeitskreises „Strategische Personalplanung“ unter der Leitung von Dr. Kai Berendes.

Fachbuch, 104 Seiten, 18,50 €, ePub 9,99 €

Fachverlag NW

Auch in englischer Ausführung erhältlich:

**Strategic workforce planning Shaping the future today**



# Gesundheit

**Gesundheit** und Wohlbefinden sind Voraussetzungen für Kreativität, Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und somit auch für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens:

- ▶ Die Basis bildet ein ganzheitliches und auf Prävention ausgerichtetes Gesundheitsmanagement, das die physische und die psychische Gesundheit der Belegschaft über deren gesamtes Berufsleben in den Blick nimmt.
- ▶ Darüber hinaus entwickeln an der Gesundheit ihrer Mitarbeiter orientierte Arbeitgeber Ansätze zur Steigerung der individuellen und organisationalen Resilienz (Widerstandsfähigkeit) und setzen diese um. Dahinter steckt die Überzeugung, dass eine starke, in sich gefestigte Belegschaft besser mit kurzfristigen Veränderungen in ihrem Umfeld zurecht kommt.
- ▶ Zukunftsfähige Unternehmen entwickeln individuelle Bewältigungsstrategien und schützen so ihre Beschäftigten. Denn sie haben erkannt, dass jeder Mensch andere psychische, körperliche und soziale Voraussetzungen mitbringt, die im Gesundheitsmanagement zu beachten sind.



## IN VORBEREITUNG INQA-Check „Gesundheit“

Selbstbewertung zur gesunden und produktiven Arbeitsgestaltung

Die Gesundheit der Beschäftigten ist die Basis für ein gesundes Unternehmen. Der INQA-Check „Gesundheit“ zeigt auf, wie gute Unternehmen die Gesundheit ihrer Beschäftigten für den Unternehmenserfolg nutzen.

Unternehmer finden viele Anregungen für eine gute Gesundheitsförderung und für einen Einstieg in ein systematisches betriebliches Gesundheitsmanagement.

Die Checkliste umfasst sechs Punkte und die vollständige Bearbeitung des Selbstbewertungsinstruments dauert etwa 40 bis 60 Minuten.



24 Seiten

## ZusammenWachsen – ArbeitGestalten – das Demografie- und Tarifprojekt

Das seit 2011 geförderte Projekt „ZusammenWachsen – ArbeitGestalten“, bringt unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit bedeutende Spitzenvertreter der Tarif- und Betriebspolitik aus verschiedenen Dienstleistungsbranchen mit dem Ziel zusammen, Arbeit altersgerecht und demografieorientiert zu gestalten. Ihr gemeinsames Anliegen ist es, langfristig die Gestaltung der Arbeit aktiv und konstruktiv zu beeinflussen und so den Herausforderungen des demografischen Wandels mit betrieblichen Modellen und einer nachhaltigen Tarifpolitik zu begegnen.

Im Rahmen des Projektes werden eine Toolbox für die Sozial- und Tarifpartner im Einzelhandel und viele andere Materialien insbesondere für Multiplikatoren entwickelt.

Weitere Informationen unter

**[www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de](http://www.zusammenwachsen-arbeitgestalten.de)**

- NEU** ► **Das Erfolgskonzept „ErgoScouts“**  
Entlastungs- und Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz inkl. Ausbildungsmodul für Multiplikatoren, Führungskräfte und Kurzfilm

Das Konzept „ErgoScouts“ setzt auf Ausgleichs- und Entlastungsübungen: Kleine unauffällige Übungen, die ohne großen Aufwand in den Arbeitsalltag integrieren werden können. Damit lassen sich die körperlichen Belastungen im Einzelhandel durch gezieltes ergonomisches Verhalten erfolgreich reduzieren. Multiplikatoren übernehmen dabei die Anleitung: Die „ErgoScouts“ motivieren ihre Kollegen und Kolleginnen, die Übungen in Ihren Tagesablauf als kleine aktive „Mikropausen“ einzubauen und möglichst häufig einzusetzen. Das im Rahmen des Demografie- und Tarifprojekts „ZusammenWachsen-ArbeitGestalten“ entwickelte Konzept ist niedrighschwellig und enthält spezifische Übungen für die Arbeitsbereiche Steh- und Sitz-Kasse, Thekenbereich, Warenverräumung, Büroarbeit sowie Lager und Kommissionierung.



- IN VORBEREITUNG** ► **PEGA: Psychische Belastungen erfassen – Gesunde Arbeit gestalten!**

Die PEGA-Medienmappe enthält Instrumente und Verfahrensbeschreibungen für den Einzelhandel zur Erfassung und Beurteilung von Psychischen Belastungen, Entwicklung von Maßnahmen zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeit und zur Dokumentation im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. Das Verfahren wurde in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft BGHW auf der Grundlage der Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).

- IN VORBEREITUNG** ► **Altersgerechte Arbeit und Berufsverläufe**

Mit diesem Qualifizierungskonzept erlernen Multiplikatoren Basiswissen zur alterssensiblen Arbeits- und Berufsverlaufsgestaltung. Ziel der Qualifizierung ist die Bestimmung des alterskritischen und entwicklungsförderlichen Potenzials von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten, mit der Absicht, durch planvolle Belastungswechsel und frühzeitige Qualifizierung, Weiterbildung und Einarbeitung die Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

- IN VORBEREITUNG** ► **Betriebliche und tarifvertragliche Arbeitsgestaltung im demografischen Wandel**

Diese web-basierte Informationsplattform offeriert gut strukturiert Materialien und Dokumente zu den Handlungsfeldern einer lebensphasen- und altersgerechten Arbeitsgestaltung. Die Plattform richtet sich an betriebliche Arbeitsgestalter/innen und tarifpolitische Akteure und systematisiert in jedem Handlungsfeld Basiswissen und Gestaltungsgrundwissen, nennt Beispiele betrieblicher Gestaltungsansätze und hält vorhandene tarifpolitische Regelungen aus Demografie-Tarifverträgen vor.

- IN VORBEREITUNG** ► **Gesunde Führung – Gesundheit der Führungskräfte**

„Gesunde Führung“ ist ein Rahmenkonzept für einen Workshop mit Führungskräften. Hier sollen die Führungskräfte in eigener Sache für gesunde Arbeitsgestaltung sensibilisiert werden. Nach einer Basisinformation werden sie zunächst in ihrer Rolle als Beschäftigte mit speziellen Aufgaben angesprochen und bearbeiten dann gemeinsam Themen aus ihrer Perspektive heraus.

## Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA

Sowohl Krankheitszeiten als auch die Anzahl der Frühberentungen aufgrund psychischer Erkrankungen sind in den letzten Jahren deutlich angestiegen.

INQA widmet sich mit dem Projekt psyGA dem Thema **psychische Gesundheit** und bietet unter dem Titel „Kein Stress mit dem Stress“ ein breites Spektrum an Publikationen an, die unter Federführung des BKK Dachverbandes mit einer Vielzahl von Kooperationspartnern entwickelt wurden. Die erarbeiteten Handlungshilfen, Checks und eLearning-Tools haben das Ziel, betriebliche und überbetriebliche Entscheider sowie wichtige Multiplikatoren für die Thematik zu sensibilisieren und ihre Aufmerksamkeit für das Thema zu erhöhen.

Allen Materialien gemeinsam ist die zielgruppengerecht aufbereitete Kombination von Wissensvermittlung und Situationsbezug, z. B. in Form von Praxisbeispielen.

Weitere Informationen unter [www.psyGA.info](http://www.psyGA.info)



### ► Gesunde Mitarbeiter – gesunde Unternehmen

Eine Handlungshilfe für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement

Was ist ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)? Welchen Nutzen hat es für ein Unternehmen? Die Handlungshilfe zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement gibt dafür konkrete Hilfestellungen und Tipps. Dabei gliedert sich diese Handlungshilfe in drei Themenblöcke: Behandelt werden der rechtliche Rahmen, wie sich ein erfolgreiches BGM implementieren lässt und die konkreten Handlungsfelder des BGM. Für den direkten Praxisbezug enthält jedes Kapitel Interviews mit Verantwortlichen aus Betrieben, die bereits Erfahrungen mit dem BGM gesammelt haben, sowie mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Weiterbildung und Behörden. Eine Sammlung von Arbeitshilfen, weiterführenden Informationen und Kontakten vervollständigt die Handlungshilfe.



147 Seiten

**NEU**

► **Betriebliches Gesundheitsmanagement im Intranet**

Ein Leitfaden für Unternehmen und Organisationen

Viele Unternehmen und Organisationen nutzen das Intranet, um ihre Mitarbeiter über das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) zu informieren. Allerdings fehlen häufig ausreichende Ressourcen, um das Thema BGM für das Intranet aufzubereiten. Genau hier setzt der Leitfaden an: Er unterstützt Entscheider in Unternehmen und Organisationen bei der praxisnahen Aufbereitung des Themas für das Intranet. Die Inhalte des Angebots richten sich dabei sowohl an Führungskräfte als auch an Beschäftigte. Organisationen und ihre Führungskräfte sollen so für die Relevanz des Themas sensibilisiert sowie über die Vorteile eines gesundheitsgerechten Führungsstils aufgeklärt werden.



20 Seiten



► **Selbsteinschätzung für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich der psychischen Gesundheit**

Die Broschüre stellt ein Instrument für die betriebliche Praxis vor, mit dem der Ist-Zustand von Organisationen im Bereich der Förderung psychischer Gesundheit festgestellt werden kann. Es basiert auf den Qualitätskriterien für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich der psychischen Gesundheit und richtet sich an alle im Betrieb Verantwortlichen, welche die psychischen Belastungen reduzieren möchten.



44 Seiten



► **Qualitätskriterien für das betriebliche Gesundheitsmanagement im Bereich der psychischen Gesundheit**

Die Broschüre stellt die im Projekt entwickelten Qualitätskriterien vor, mit denen sich ein präzises Bild von Qualität und Umfang eines betrieblichen Gesundheitsmanagements im Bereich der psychischen Gesundheit zeichnen lässt.



16 Seiten

## ► Check: Psychische Gesundheit

Selbstbewertung für die Förderung der psychischen Gesundheit im Unternehmen

Psychische Gesundheit im Unternehmen fördern: Der „Check: Psychische Gesundheit“ zeigt Stärken auf, macht aber auch Verbesserungspotenziale sichtbar und gibt Anregungen, wie die psychische Gesundheit im Rahmen eines systematischen Veränderungsprozesses verbessert werden kann. Der Check kann dazu genutzt werden, Veränderungsergebnisse im Ablauf sichtbar zu machen. Der Check besteht aus drei Bausteinen: Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik; Führung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung; Ergebnisse und Gesamtbewertung. Diese Bereiche bilden ein umfassendes Bild der Qualität der Förderung psychischer Gesundheit im Betrieb ab. Unter <http://psyga.inqa-check.de> steht es Online zur Verfügung.





**psyGA**  
ein Angebot der Initiative  
Neue Qualität der Arbeit



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

## Check: Psychische Gesundheit

Selbstbewertung für die Förderung der psychischen Gesundheit im Unternehmen

Startseite > Alle Checkbausteine

+ Infobox

### Checkbausteine

Der Check besteht aus drei Bausteinen: Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik; Führung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung; Ergebnisse und Gesamtbewertung. Diese Bereiche bilden zusammengenommen ein umfassendes Bild der Qualität der Förderung psychischer Gesundheit in Ihrem Unternehmen ab.

In allen drei Bereichen ist jeweils eine unterschiedliche Zahl von Checkpunkten definiert und beschrieben. Insgesamt sind es 21 Checkpunkte.

Sie können gleich den kompletten Check bearbeiten oder sich erst einmal die Bausteine herausgreifen, die für Sie besonders wichtig sind. Das dauert zwischen 30 Minuten und 1 Stunde.



**1. Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik**



**2. Führung, Arbeitsorganisation und Gesundheitsförderung**



**3. Ergebnisse und Gesamtbewertung**

**IN VORBEREITUNG****► Lösungen und Tipps für Führungskräfte im Handwerk**

Unternehmerinnen und Unternehmer im Handwerk stehen vor der besonderen Herausforderung, vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden. Führungskräfte sind oft stark in das operative Tagesgeschäft eingebunden. Die Anforderungen beschränken sich nicht nur auf Führungsaufgaben, sondern beinhalten auch Kapazitätsplanung, Kundenbetreuung, Baustellen-Controlling, Einkauf und Akquise. Dabei die eigene Gesundheit und die der Beschäftigten im Blick zu behalten, ist eine gleichermaßen wichtige und anspruchsvolle Aufgabe. Gerade die Themen Stress und psychische Belastung werden in vielen Betrieben selten oder gar nicht angesprochen. Hier setzt die Handlungshilfe für das Handwerk an. Sie bündelt wichtige Hintergrundinformationen, praxisnahe Tipps und gute Beispiele aus der Praxis und berücksichtigt dabei die besonderen Strukturen, Belastungen und Ressourcen von kleinen Handwerksbetrieben. Vielfältige Arbeitshilfen zum Heraustrennen und branchenspezifische Informationen zur Gefährdungsbeurteilung helfen bei der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben.

**IN VORBEREITUNG****► Lösungen und Tipps für Führungskräfte in der Pflege**

Zeitdruck, körperliche Anstrengungen und emotionale Herausforderungen stehen für Pflegekräfte auf der Tagesordnung. Führungskräfte haben die Aufgabe, neben Dienst- und Betriebsplanung auch die Gesundheit ihrer Beschäftigten im Blick zu haben und physische sowie psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen. Genauso wichtig ist, dass Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen auch auf die eigene Gesundheit achten und einen gesundheitsgerechten Arbeitsstil vorleben. Unterstützung bei diesen vielfältigen Herausforderungen erhalten sie vom Projekt psyGA mit der Handlungshilfe für Führungskräfte in der Pflege. Themen sind unter anderem Arbeitsplanung, Konfliktlösung und gesundes Führen. Vielfältige Arbeitshilfen zum Heraustrennen und branchenspezifische Informationen zur Gefährdungsbeurteilung helfen bei der Umsetzung gesetzlicher Vorgaben.

**IN VORBEREITUNG****► Lösungen und Tipps für Führungskräfte im Gastgewerbe**

Ob im Hotel, der Pension, dem Restaurant oder der Kantine – im Gastgewerbe steht der Mensch im Mittelpunkt. Als Führungskraft die eigenen Bedürfnisse und die der Beschäftigten im Blick zu behalten, ist im stressigen Arbeitsalltag oft gar nicht so einfach. Die Handlungshilfe zeigt, wie Führungskräfte die Herausforderungen im Gastgewerbe zwischen Kunden- und Mitarbeiterbedürfnissen effizient managen und die eigene psychische Gesundheit sowie die der Beschäftigten stärken. Themen, die in der Handlungshilfe für das Gastgewerbe behandelt werden, sind unter anderem: Arbeitsplanung und -organisation, Gesundheitsförderung sowie Veränderungsmanagement. Führungskräfte lernen, wie sie ihre Beschäftigten gesund durch stressige Zeiten führen und damit langfristig attraktive Arbeitgeber sind. Praxisnahe Arbeitshilfen zum Heraustrennen sowie Tipps von Experten sorgen dafür, dass die Veränderungen zur Stärkung der psychischen Gesundheit direkt zur Anwendung kommen.





### ► Lösungen und Tipps für Führungskräfte und Unternehmen

Für den Schutz und die Förderung der psychischen Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Unternehmen zu einem guten Teil das Führungspersonal verantwortlich. Eine sehr wichtige, aber nicht immer einfache Aufgabe, die viele Führungskräfte verunsichert. Woran erkenne ich psychisch belastete Mitarbeiter? Was kann ich gegen zu viel Stress im Team machen? Wie gehe ich als Führungskraft mit Konflikten um? Insbesondere Führungskräfte in kleinen und mittelgroßen Unternehmen brauchen alltagstaugliche Lösungen, um psychische Fehlbelastungen der Beschäftigten zu reduzieren und Ausfallzeiten zu verringern. Hier bietet der Sammelordner konkrete Praxishilfen, ergänzt durch bewährte Lösungsbeispiele aus Unternehmen. Unter zehn Schlagworten – von A wie Arbeitsverdichtung bis zu W wie Work-Life-Balance – finden sich 200 Tipps und Lösungsansätze, wie die psychische Gesundheit von Beschäftigten in Unternehmen durch gesundheitsgerechte Führung gefördert werden kann.



161 Seiten

Auch in englischer Ausführung erhältlich:

**Taking the Stress out of Stress – Solutions and tips for managers and businesses**



### ► Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte

Gesundheitsförderung und Prävention sind zunehmend wichtiger werdende betriebliche Aufgabenfelder. In der Konsequenz sind nicht zuletzt auch die betrieblichen Interessenvertretungen in verstärktem Maße gefordert, sich für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und Verhalten einzusetzen. Die Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte bietet dazu eine grundlegende Information und Unterstützung. Sie nennt Daten und Fakten, erläutert Hintergründe, stellt rechtliche Optionen dar, zeigt Wege für die konkrete Arbeit vor Ort auf und verweist auf weiterführende Informationen sowie externe Unterstützungsmöglichkeiten.



48 Seiten



### ► Handlungshilfe für Beschäftigte

Immer mehr Beschäftigte klagen über Terminhetze, Überforderung und Arbeitsverdichtung. Hier setzt die Broschüre an. Sie geht der Frage nach, was Beschäftigte tun können, um die Ursachen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zu erkennen und möglichst zu beseitigen. Sie gibt Tipps, wie mit unvermeidlichen Belastungen umgegangen werden sollte, damit Wohlbefinden und Gesundheit erhalten bleiben.



36 Seiten

Demnächst auch in englischer Ausführung erhältlich:

**Taking the Stress out of Stress – A Guide for workers**



### ► Handlungshilfe für Führungskräfte

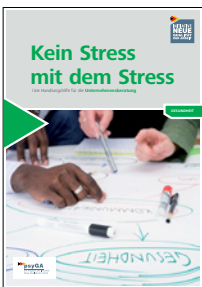
Diese Handlungshilfe richtet sich an Führungskräfte und zielt in zwei Richtungen. Einerseits hilft sie diesen anhand eines Selbsttests dabei, den Grad der eigenen Stressbelastung zu erkennen und ggf. geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Andererseits unterstützt sie Führungskräfte dabei, ihrer Personalverantwortung gerecht zu werden.



40 Seiten

Demnächst auch in englischer Ausführung erhältlich:

**Taking the Stress out of Stress – A Guide for managers**



**NEU**

### ► Handlungshilfe für die Unternehmensberatung

Die Work-Life-Balance und der Umgang mit psychischen Belastungen werden für Unternehmer und Beschäftigte auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen immer wichtiger. Aber häufig fehlen gerade dort die Ressourcen, um diese Themen auf die Agenda zu setzen. Unternehmensberaterinnen und -berater können mit ihrer Beratungsarbeit dazu beitragen, Unternehmen für das Thema zu sensibilisieren und mit geeigneten Maßnahmen zum Abbau psychischer Fehlbelastungen beizutragen. Mit der Handlungshilfe werden Unternehmensberatern wichtige Hintergrundinformationen rund ums Thema psychische Gesundheit zur Verfügung gestellt. Eine Auswahl von Analyseinstrumenten sowie Praxisbeispiele ergänzen dieses Unterstützungsangebot.



52 Seiten



### AKTUALISIERT

#### ► Lösungen und Tipps für gesundes Führen im öffentlichen Sektor

Mit diesem Praxisordner steht ein ganzer Instrumentenkasten für eine lebensphasenorientierte Personalpolitik nicht nur den Personalabteilungen, sondern auch allen Führungskräften im öffentlichen Dienst zur Verfügung. Basierend auf den „Lösungen und Tipps für Führungskräfte und Unternehmen“ für die Privatwirtschaft beschreibt er, wie die öffentlichen Arbeitgeber die Verantwortung für die Arbeitsfähigkeit ihrer rund vierinhalb Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf deren Gesundheit, den Erhalt der fachlichen Kompetenz, ihre Motivation und von guten Arbeitsbedingungen wahrnehmen und gibt konkrete Hilfestellungen für die tägliche Arbeit. Der Ordner wurde im Rahmen des Regierungsprojektes des „Demografiesensiblen Personalmanagements“ in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium des Innern, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, der Unfallkasse des Bundes und dem BKK Dachverband e.V erarbeitet.



161 Seiten



#### ► Tipps und Lösungen für mentale Stärke und psychische Gesundheit im wettbewerbsorientierten Leistungssport

Auch im Spitzensport gilt: Nur wer körperlich und psychisch gesund ist, kann die optimale Leistung bringen. Die Handlungshilfe zur psychischen Gesundheit im wettbewerbsorientierten (Leistungs-)Sport bietet wertvolle Einblicke in die Strategien der Sportpsychologie und unterstützt Trainerinnen und Trainern dabei, ihre Sportlerinnen und Sportler wertschätzend und gesundheitsförderlich zu behandeln. Am Ende jedes Kapitels stehen praxisorientierte Tipps und Lösungen zum Ausprobieren und Anwenden. Der Praxisordner ist ein Gemeinschaftsprodukt des Projektes psyGA, des Deutschen Fußball-Bundes, der Deutschen Sporthochschule Köln, der Robert-Enke-Stiftung und der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG).



172 Seiten



#### ► Lösungen und Tipps für Führungskräfte des Handels und der Warenlogistik

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren gravierend verändert, auch im Handel und in der Warenlogistik. Faktoren wie Kundenkontakt und Nacht- bzw. Schichtarbeit können zu Stressauslösern werden und sich bei manchen Beschäftigten zu körperlichen und psychischen Belastungen entwickeln – wenn entsprechende Maßnahmen in den Unternehmen fehlen. Die Spezialausgabe des psyGA-Praxisordners für Führungskräfte in den Branchen Handel und Warenlogistik bietet konkrete Tipps, Praxis-Beispiele und Empfehlungen für den Arbeitsalltag der Branchen Handel und Warenlogistik.



172 Seiten

**NEU**

► **Förderung Ihrer psychischen Gesundheit.  
Ein eLearning-Tool für Beschäftigte**

Nicht nur Führungskräfte, Personalverantwortliche und Gesundheitsfachleute haben Einfluss auf die Gesundheit am Arbeitsplatz. Auch die Beschäftigten selbst übernehmen eine Schlüsselrolle, indem sie sich zum Beispiel bewusst machen, wie sie mit stressigen Situationen umgehen und ihre psychische Gesundheit aktiv stärken. Das eLearning-Tool „Förderung Ihrer psychischen Gesundheit“ unterstützt sie dabei. Es leitet dazu an, die eigenen, individuellen Belastungs- und Entlastungsfaktoren zu analysieren und Maßnahmen für sich selbst daraus zu entwickeln.

Die Bearbeitung der Hauptkapitel dauert etwa 45 Minuten. Ergänzend enthält das Tool vielfältige Arbeitsblätter mit Tipps und Empfehlungen zum Stressabbau sowie weiterführende Informationen mit nützlichen Adressen. Nutzerinnen und Nutzer erfahren, was ihnen persönlich hilft, mit Stress besser umzugehen. Zum anderen lernen sie aber auch, an welchen Stellen Unterstützung von außen nötig sein könnte.

Das eLearning-Tool wurde gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmedizin und Sozialmedizin der RWTH Aachen University entwickelt und kann von Einzelpersonen oder in Gruppen bearbeitet werden.



Auch in englisch ausführbar:

**Psychological health promotion as a workers**






## Förderung Ihrer psychischen Gesundheit

Ein eLearning-Tool für Beschäftigte von psyGA  
in Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Jessica Lang

► Kurs starten

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Projektleitung:



## ► Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe. Ein eLearning-Tool für Führungskräfte

Das eLearning-Tool zur Förderung der psychischen Gesundheit ist ein weiteres Angebot für Führungskräfte. Entwickelt wurde es gemeinsam mit der RWTH Aachen. Es sensibilisiert Vorgesetzte für die Wahrnehmung von Stress-Signalen und stärkt ihnen den Rücken für einen angemessenen Umgang mit überlasteten Beschäftigten. Mit Hilfe der Selbst-Checks kann die Führungskraft ihre eigene psychische Gesundheit prüfen, ob eine Überlastung vorliegt und wie „gesund“ ihr Führungsverhalten ist. Die Bearbeitungszeit des eLearning-Tools beträgt zwischen 45 und 75 Minuten – ohne bzw. mit Bearbeitung von drei Selbst-Checks.

Unter <http://psyga.info/elearningtool> steht es online zur Verfügung und kann auf Anfrage auch für das Intranet sowie als CD-ROM angefordert werden.



Auch in englisch ausführbar:

**Psychological health promotion as a leadership task**



### ► Wie steht es um Ihre psychische Gesundheit?

Wenn Sie über Ihre Arbeit im Allgemeinen nachdenken, wie oft fühlen Sie sich folgendermaßen...?

	nie	fast nie	selten	manchmal	oft	sehr oft	immer
01. müde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
02. enttäuscht von Personen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
03. hoffnungslos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
04. gefangen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
05. hilflos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
06. depressiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
07. körperlich schwach/kränklich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
08. wertlos / wie ein Versager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
09. Ich habe Schlafprobleme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ich hab's satt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Selbst-Check auswerten

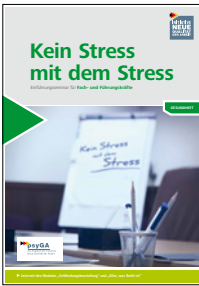
Malach-Pines, A. (2005). The Burnout Measure, Short Version.  
*International Journal of Stress Management*, 12, 78-98.

Navigationsmenü -

Zurück

Weiter

4



### AKTUALISIERT

#### ► Einführungsseminar für Fach- und Führungskräfte

Das Einführungsseminar für Fach- und Führungskräfte richtet sich an Entscheider, die das Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in ihren Unternehmen oder Organisationen vorstellen oder vertiefen möchten. Je nach Unternehmensgröße und -struktur kann es von der Geschäftsführung, den Personalverantwortlichen oder Zuständigen für das betriebliche Gesundheitsmanagement organisiert und durchgeführt werden. Dabei werden mit dem Einführungsseminar Informationen zu den Themen psychische Gesundheit, Gefährdungsbeurteilung und rechtliche Situation vermittelt, Maßnahmen für den Arbeitsalltag vorgestellt und Wege aufgezeigt, wie diese Maßnahmen im eigenen Unternehmen bzw. der eigenen Organisation angestoßen werden können. Das Seminar ist so konzipiert, dass es unternehmensintern vorbereitet und einfach umgesetzt werden kann.



16 Seiten



### ► Stress, psychische Belastung, Burnout – Handeln, bevor der Job krank macht

Das vorliegende Hörbuch „Stress, psychische Belastung, Burnout – Handeln, bevor der Job krank macht“, bietet Unterstützung für das für Unternehmen und ihre Beschäftigten wichtige Thema psychische Gesundheit. Einzigartig ist dieses Hörbuch durch die Interviews mit Betroffenen und Experten sowie Schilderungen der Wege zur Bewältigung von psychischen Beanspruchungen – für eine stabile Balance in Leben und Arbeit.



Gesamtlaufzeit: 79 Minuten



### AKTUALISIERT

#### Der Leitfaden zum Screening Gesundes Arbeiten (SGA)

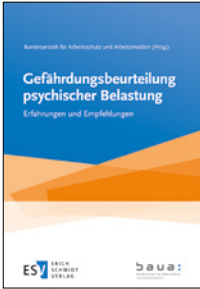
Physische und psychische Gefährdungen erkennen – gesünder arbeiten!

Rund ein Viertel aller Arbeitsunfähigkeitstage wird von Muskel-Skeletterkrankungen verursacht. Der vorliegende Leitfaden kann Unternehmen dabei unterstützen, insbesondere solche Gefährdungen am Arbeitsplatz zu ermitteln und zu beseitigen, die für Muskel-Skeletterkrankungen verantwortlich sind. Er dient zur Durchführung von Beobachtungsinterviews im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung. Dabei stehen nicht nur die „klassischen Rückenkiller“ wie beispielsweise Heben und Tragen, Dauersitzen und Dauerstehen im Fokus, vielmehr richtet das Instrument den Blick auch auf die psychischen Fehlbelastungen im Beruf, die nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen Beschwerden im Bereich des Muskel-Skelett-Systems (mit-)verursachen können. Der Leitfaden ist vor allem an Führungspersonal, an Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie an Vertreter von Arbeitnehmerinteressen adressiert.

Kopiervorlagen zum Download unter [www.screening-gesundes-arbeiten.de](http://www.screening-gesundes-arbeiten.de)



84 Seiten



**KOSTENPFLICHTIG  
ZU BESTELLEN BEI →**

## NEU

### Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Erfahrungen und Empfehlungen

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber/-innen dazu, auf der Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzustellen, umzusetzen und im Hinblick auf ihre Wirksamkeit zu kontrollieren. Bei dieser Gefährdungsbeurteilung sind auch psychische Belastungen der Arbeit zu berücksichtigen. Das Fachbuch vermittelt dazu Erfahrungen und Empfehlungen, die auf der Basis eines Forschungs- und Entwicklungsprojektes der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin erarbeitet wurden. Dargestellt werden fachlich angemessene und praktikable Vorgehensweisen unter Berücksichtigung aller Schritte der Gefährdungsbeurteilung: Von der Ermittlung und Beurteilung der psychischen Belastung bis hin zur Entwicklung, Umsetzung und Wirksamkeitskontrolle von Gestaltungsmaßnahmen. Beispiele „Guter Praxis“ machen anschaulich, wie einzelne Unternehmen die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung umgesetzt haben. Darstellungen von Methoden sowie Porträts beispielhaft ausgewählter Instrumente und Verfahren runden das Buch ab.

Fachbuch, 286 Seiten, 39,90 €, eBook 39,92€

Erich Schmidt Verlag



## NEU

### Die andere Welt erkennen

Erfolgreiche Konzepte für die Pflege Demenzkranker

Die alternde Gesellschaft ist mit vielen neuen Herausforderungen verbunden. So steigt mit zunehmendem Alter des Menschen die Wahrscheinlichkeit einer demenziellen Veränderung. Deshalb wird der Umgang mit dieser Erkrankung künftig eine noch größere Rolle in den Pflegeberufen spielen. Diese Handlungshilfe geht der Frage nach, was gute Arbeit mit demenzerkrankten Menschen auszeichnet und wie gleichzeitig die Arbeitssituation für Pflegekräfte verbessert werden kann. Auch die Gestaltung der Rahmenbedingungen und die Beziehung zu Angehörigen werden ausführlich behandelt.



44 Seiten



### Den Alltag gestalten

Anregungen für die Pflege von Menschen mit Demenz

Die Handlungshilfe nimmt das Alltagsleben von und mit Menschen mit Demenz in den Blick, der sich in ganz unterschiedlichen Lebensumgebungen vollzieht. Es werden kritische Situationen beleuchtet, die für Pflegenden Belastungen mit sich bringen und die Lebensqualität der Betroffenen beeinträchtigen. Neben einer Erweiterung ihrer Wissensgrundlage erhalten Pflegenden Anregungen für Verbesserungen ihres alltagspraktischen Handelns sowie Impulse für nachhaltige Veränderungen.



68 Seiten

„Die andere Welt erkennen“ und „Den Alltag gestalten“ sind im Projekt DemOS (Demenz-Organisation-Selbstpflege) entstanden. Zur Vertiefung des Themas bieten wir die DemOS Medienmappe an (siehe Seite 49).



## LoS! Beschäftigte in kritischen Lebensphasen unterstützen

Eine strategische Handlungshilfe für Unternehmen

Kritische Lebensereignisse wie Pflegesituationen, finanzielle Schwierigkeiten oder Trennungen treffen Menschen oft unvorbereitet und bedeuten eine erhebliche Belastung, die vor dem Arbeitsplatz nicht Halt macht. Die LoS!-Handlungshilfen („LoS!“ steht dabei für „lebensphasenorientierte Selbsthilfekompetenz“) sensibilisieren Multiplikatoren und Führungskräfte für Notsituationen ihrer Beschäftigten und bieten den Betroffenen konkrete Orientierung und Unterstützung.

Für Ereignisse wie Todesfall, finanzielle Probleme, Pflege, eigene Erkrankung sowie Trennung/Scheidung hat das Institut für gesundheitliche Prävention (IFGP) im Rahmen des gleichnamigen INQA-Projektes spezielle Handlungshilfen erstellt.

Diese und auch ein Navigator, der gezielt bei der Suche nach Unterstützungsangeboten hilft, stehen unter [www.inqa.de/LoS](http://www.inqa.de/LoS) zur Verfügung.



## GesiMa – Gesundheitskompetenz in Unternehmen gestalten und umsetzen

Ein Handlungsleitfaden für die Praxis

Der Handlungsleitfaden ist im Rahmen des INQA-Projektes „GesiMa – Gesundheitskompetenz im Markt“ – in Zusammenarbeit mit der REWE Group und dem Institut für Gesundheitliche Prävention (IFGP) entstanden. Er beschreibt, wie die Förderung von Gesundheitskompetenz in Unternehmen des Einzelhandels praktisch umgesetzt werden kann. Dabei wird auf relevante Erfolgskriterien und auf zu beachtende Engpässe und Schwierigkeiten bei der Entwicklung eingegangen. Ebenso wird der im Projekt entwickelte Mediendienst ausführlich beschrieben und erläutert. Darüber hinaus wird Unternehmen ein praktisches Modell an die Hand gegeben, das Orientierungshilfe für die Umsetzung im eigenen Haus leistet.

Dem Handlungsleitfaden liegt eine CD bei, die die dargestellten Medien noch einmal digital beinhaltet und zur Nachahmung anregen soll.



69 Seiten

**WIRD AKTUALISIERT**

## Nichtraucherschutz und Tabakentwöhnung im Krankenhaus

Krankenhausangestellte besitzen Vorbildfunktion. Die Broschüre bietet Tipps zur Realisierung eines rauchfreien Krankenhauses. Dabei sollen die Vorstellung der Vorteile des Nichtrauchens sowie die Präsentation von nikotinfreien Alternativen zur Stressbewältigung für eine Abkehr vom Tabak motivieren.



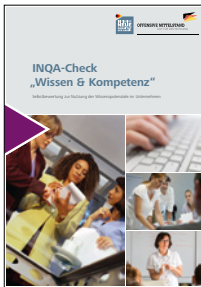
28 Seiten



# Wissen & Kompetenz

Wissen ist der Schlüssel zu nachhaltigem Unternehmenserfolg: Weitsichtige Betriebe investieren in die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Belegschaft und sorgen dafür, dass vorhandenes Know-how bestmöglich umgesetzt und weitergegeben wird:

- ▶ Zukunftsfähige Unternehmen fördern den Wissenstransfer über Generationen hinweg – zum Beispiel durch altersgemischte Teams oder Führungs-Tandems.
- ▶ Unternehmen mit Weitsicht fördern lebenslanges Lernen und betriebliche Weiterbildung. Gerade bei älteren Menschen und Personen mit niedrigem Ausbildungsstatus liegt eine große Chance, aber auch eine besondere Herausforderung darin, sie zu sensibilisieren und zu motivieren.
- ▶ Ziel ist es, die Kompetenzen, Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfassen und zu berücksichtigen. Dabei geht es weniger um die Beurteilung vorhandener Kompetenzen, als vielmehr um eine Einschätzung und Förderung von Talenten und Potenzialen.



## NEU

### INQA-Check „Wissen & Kompetenz“

Mit dem Check lassen sich systematisch die Potenziale des Themas Wissen und Kompetenz für Unternehmen kennenlernen und erschließen. Die Anwendung ermöglicht es, Wissensbereiche und Kompetenzen zu analysieren, Entwicklungsbedarfe zu erkennen und Maßnahmen festzulegen. Der Check beschreibt, wie erfolgreiche Unternehmen mit dem Thema Wissen und Kompetenz umgehen und regt dazu an, Lösungen im Sinne der Balance zwischen zukunftsfähiger Entwicklung von Neuem und notwendiger Bewahrung von Erfolgreichem zu finden.

Der Check umfasst acht Themen und kann wie ein modularer Werkzeugkasten genutzt werden. (Zeitbedarf: 40 bis 60 Minuten). Er steht unter [www.inqa-check-wissen.de](http://www.inqa-check-wissen.de) als Online-Tool zur Verfügung.



### Innovation sichert Erfolg

Die Potenzialanalyse für mittelständische Unternehmen

Wie fördert man Innovationsprozesse im Unternehmen? Die vorliegende Potenzialanalyse im Check-Format hilft, Beschäftigte zu befähigen und zu motivieren, ihre Ideen einzubringen. Die bearbeiteten Themen reichen von der Gestaltung der Rahmenbedingungen für Innovationen bis zur Steuerung von Innovationsprozessen. Zudem geht es darum, die Wahrnehmung für neue erfolgreiche Produkte, Dienstleistungen und Prozesse zu schärfen und innovative Möglichkeiten systematischer zu nutzen. Entstanden ist die Potenzialanalyse auf der Basis der guten Innovationspraxis von erfolgreichen Unternehmen. „Innovation sichert Erfolg“ gib es als Online-Tool unter [www.inqa-innovation.de](http://www.inqa-innovation.de).



17 Seiten



## IN VORBEREITUNG

### Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“

Selbstbewertung zur Effektivität und Qualität von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

Die INQA-Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ zeigt Unternehmern kleiner und mittlerer Betriebe systematisch auf, wie sie die Lernbereitschaft in ihrem Betrieb fördern und die Möglichkeiten der betrieblichen Bildung nutzen können. Die Potenzialanalyse bietet einem Unternehmen einen Zugang, wie es systematisch mit kontinuierlichem Lernen und Ausbildung seine Arbeitgeberattraktivität erhöhen und damit Wettbewerbsvorteile erzielen kann.

Die Potenzialanalyse umfasst neun Punkte und die vollständige Bearbeitung des Selbstbewertungsinstrumentes dauert etwa 40 bis 60 Minuten.



32 Seiten

## IN VORBEREITUNG

### Interne Potenziale

Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erkennen, nutzbar machen, entfalten

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben angesichts der demografischen Entwicklung zunehmend Probleme bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften. Hier kann die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der eigenen Belegschaft ein Ausweg sein. Der vorliegende Leitfaden zeigt praxisnah und leicht verständlich, wie das geht und was dafür notwendig ist. Vorgestellt und beschrieben werden fünf Werkzeuge zur internen Rekrutierung und Potenzialentfaltung, die im Rahmen eines INQA-Projekts erfolgreich genutzt worden sind: Job-Profilung, Qualifikationsmatrix, Kompetenzpass, personenbezogener Wissenstransfer sowie das System betrieblicher Karrierewege. Der Leitfaden richtet sich an Arbeitgeber, Führungskräfte, das Personalmanagement und alle betrieblichen Personen mit personalwirtschaftlichen Vorkenntnissen.



40 Seiten



### NEU

### Kompetenz gewinnt. Memorandum III

Wie wir Arbeits-, Wettbewerbs- und Veränderungsfähigkeit fördern können

Wissen und Gesundheit der Beschäftigten sind Schlüsselressource für den Erfolg unserer Volkswirtschaft. Der demografische Wandel erfordert konsequente Maßnahmen zur Förderung von Lern- und Veränderungskompetenz. Das vorliegende Memorandum analysiert die Herausforderungen und zeigt Lösungen.



44 Seiten



## NEU

### Intelligente Technik in der beruflichen Pflege

Von den Chancen und Risiken einer Pflege 4.0

Was in der Industrie schon fast Alltag ist – Roboter, intelligente Systeme und komplexe Automatisierungskonzepte – wird auch am Gesundheitswesen nicht vorübergehen. So werden technische Lösungen künftig dazu beitragen, berufstypische Belastungen zu verringern und den Pflegeberuf attraktiver zu machen. Allerdings sind mit den neuen Technologien auch Risiken, Vorbehalte und zahlreiche Fragen verbunden, die berücksichtigt bzw. beantwortet werden müssen. Und das möglichst, bevor die Pflege 4.0 Wirklichkeit wird.

Die vorliegende Broschüre leistet dazu ein Beitrag. Sie beleuchtet die technischen Entwicklungen aus Perspektive der beruflichen Pflege. Neben neuen Erkenntnissen unterschiedlicher Fachrichtungen finden sich auch praktische Erfahrungen aus Projekten und Pflegeeinrichtungen. Sie bietet eine erste Annäherung an dieses spannende und facettenreiche Thema und möchte den Dialog zwischen den unterschiedlichen Disziplinen zu diesem Thema fördern.



68 Seiten

## IN VORBEREITUNG

### Praxislernort Pflege

Anleiten zu einer gesundheitsgerechten Arbeit in der Pflege

Pflegende werden in Deutschland dringend gebraucht. Bereits die Berufsausbildung legt die Grundlagen dafür, möglichst lange und gesund in der Pflege arbeiten zu können. Die Broschüre betont die Bedeutung solcher Themen wie sichere Arbeitsbedingungen und gesundheitsgerechte Arbeitsweise für die theoretische und vor allem praktische Ausbildung von Pflegeschülerinnen und -schülern. Sie richtet sich an Praxisanleitende und zeigt anhand von konkreten Schritten und Beispielen, wie sich Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zielgerichtet in die praktische Ausbildung integrieren lassen. Angesprochen sind zudem alle betrieblich Handelnden, die Verantwortung für Pflegeschülerinnen und -schüler und den Arbeits- und Gesundheitsschutz haben.





## DemOS Medienmappe

Menschen mit Demenz pflegen

Die Betreuung von Menschen mit Demenz in der Altenpflege stellt enorme Anforderungen an das Pflegepersonal. Um dieses zu entlasten und zu unterstützen, hat die Demenz Support Stuttgart gGmbH das DemOS-Interventionskonzept entwickelt – mit umfassenden Hilfestellungen für Pflegendе und mit Blick auf die Pфleglinge. Die Materialien richten sich an alle Teile der Belegschaft in Pflegeeinrichtungen. Die Broschüre „Für alle Fälle...“ setzt sich mit Gewalt- und Schamerfahrungen in der Pflege auseinander und gibt Tipps, wie auch kritische Situationen gemeistert werden können. Mit Hilfe des „Check: Arbeitsplatz Pflegeheim“ kann die gegenwärtige Situation in der Einrichtung überprüft werden. Eine DVD mit zwölf Kurzfilmen vervollständigt die Medienmappe und gibt einen lebendigen Einblick in die praktische Umsetzung. Gerade dieser Teil eignet sich hervorragend, um einen Gesprächseinstieg zu finden und die aktuelle Arbeitssituation gemeinsam zu diskutieren.

Ergänzend zu den Kurzfilmen stehen thematische Praxishilfen auf CD bereit.

Ein interessantes Produkt auch für ambulante Dienste und Krankenhäuser!

Mehr Informationen unter [www.modellprojekt-demos.de](http://www.modellprojekt-demos.de)



Inhalt der Medienmappe:

- „Für alle Fälle ...“, 3 Expl., Broschüre DIN A5, 60 Seiten
  - Check: Arbeitsplatz Pflegeheim, 1 Expl., Broschüre DIN A4, 116 Seiten
  - 2 DVDs mit Kurzfilmen
  - 1 CD mit Praxishilfen
- Schutzgebühr 15,00 €





## NEU

### Mit schwierigen Themen in der Pflege offen umgehen

Licht ins Dunkel bringen

Pflegende sind oft Situationen ausgesetzt, in denen sie körperliche Gewalt erleben, Schamgefühle bewältigen und Ekelgefühle überwinden oder kompensieren müssen. Die Broschüre stellt diese Themen – Gewalt, Ekel und Scham – in den Fokus. Ziel ist es, dafür zu sensibilisieren, wie wichtig die Auseinandersetzung mit solchen Tabuthemen ist, um die Pflegenden zu entlasten und zu unterstützen. Die Broschüre plädiert deshalb für einen offenen und aktiven Umgang mit den genannten Themen und gibt Pflegenden und Leitungskräfte Anleitung, wie Erfahrungen mit Gewalt, Ekel und Scham bewusst angesprochen werden können. Darüber hinaus erhalten Pflegenden und Leitungskräfte mit dieser Broschüre neben Informationen auch praktische Vorschläge an die Hand, mit deren Hilfe sie belastende Situationen durch eigenes Handeln verändern können.

Die Broschüre ist für die Aus- und Weiterbildung geeignet, richtet sich an Pflegenden und Leitungskräfte und wurde im Rahmen des Modellprojekts DemOS Demenz – Organisation – Selbstpflege erarbeitet.



60 Seiten



### Der erfolgreiche Handwerksbetrieb

Eine Handlungshilfe für gesunde und altersrobuste Arbeit

Kleine und kleinste Handwerksunternehmen bei der Bewältigung des demografischen Wandels zu unterstützen war das Anliegen des INQA-Projekts „HandwerkFIT (Den demografischen Wandel im Handwerk gestalten und Erfolge sichtbar machen). Wichtig war hier, passende, individuelle Arbeitsbedingungen zu gestalten und die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten zu stärken. Der kooperative und ganzheitliche Ansatz des Projektes schlägt sich auch in dieser Handlungshilfe nieder: Hier werden die Konzepte und Maßnahmen anschaulich beschrieben, die sich in den Handwerksbetrieben in der Praxis bewährt haben. Gerade kleine Unternehmen bekommen so konkrete Anregungen und nützliche Instrumente als Rüstzeug.



60 Seiten



the 1990s, the number of people in the UK who are employed in the public sector has increased from 10.5 million to 12.5 million. The public sector has become a major employer in the UK, and this has implications for the way in which the public sector is managed and the way in which it is funded.

The public sector is a complex and diverse organisation, and it is difficult to define it precisely. However, it is generally understood to include the following:

- The central government, including the Treasury and the Home Office.
- The local authorities, including the police and the fire service.
- The health service, including the National Health Service (NHS).
- The education system, including the schools and the universities.

The public sector is a major employer in the UK, and it has a significant impact on the economy. The public sector is also a major provider of social services, and it is responsible for the provision of many of the services that are essential for the well-being of the population.

The public sector is a complex and diverse organisation, and it is difficult to define it precisely. However, it is generally understood to include the following:

- The central government, including the Treasury and the Home Office.
- The local authorities, including the police and the fire service.
- The health service, including the National Health Service (NHS).
- The education system, including the schools and the universities.

The public sector is a major employer in the UK, and it has a significant impact on the economy. The public sector is also a major provider of social services, and it is responsible for the provision of many of the services that are essential for the well-being of the population.

The public sector is a complex and diverse organisation, and it is difficult to define it precisely. However, it is generally understood to include the following:

- The central government, including the Treasury and the Home Office.
- The local authorities, including the police and the fire service.
- The health service, including the National Health Service (NHS).
- The education system, including the schools and the universities.

The public sector is a major employer in the UK, and it has a significant impact on the economy. The public sector is also a major provider of social services, and it is responsible for the provision of many of the services that are essential for the well-being of the population.

The public sector is a complex and diverse organisation, and it is difficult to define it precisely. However, it is generally understood to include the following:

- The central government, including the Treasury and the Home Office.
- The local authorities, including the police and the fire service.
- The health service, including the National Health Service (NHS).
- The education system, including the schools and the universities.

The public sector is a major employer in the UK, and it has a significant impact on the economy. The public sector is also a major provider of social services, and it is responsible for the provision of many of the services that are essential for the well-being of the population.

# Publikationen aus übergreifenden Themenbereichen





## AKTUALISIERT

### Unternehmen lernen von Unternehmen

Impulse aus der Praxis – Datenbank TOP 100

Wie sieht gute betriebliche Praxis dank innovativer Arbeitsgestaltung heute in Deutschland aus? Diese Broschüre präsentiert zehn Beispiele aus der INQA-Datenbank TOP 100 – Gute Unternehmenspraxis. Sie stammen sowohl aus Großunternehmen als auch aus Kleinbetrieben aus verschiedenen Branchen und Regionen. Die Beispiele zeigen gute Konzepte und Maßnahmen für eine neue Unternehmenskultur, aktive Förderung der Gesundheit im Betrieb, für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, moderne Arbeitszeitgestaltung, Berücksichtigung und Förderung älterer Arbeitnehmer, mehr Sicherheit am Bau und vieles andere mehr. Die Broschüre soll zu einem Rundgang durch die TOP 100 unter [www.gutepraxis.inqa.de](http://www.gutepraxis.inqa.de) einladen und Appetit auf deren Nutzung machen.



32 Seiten



### Praxisreport „Verwaltung der Zukunft“

Der Praxisreport „Verwaltung der Zukunft“ bietet Verantwortlichen der Verwaltung praktische Tipps für eine zukunftsorientierte Personalpolitik und zeigt, wie Engagement, Motivation, Gesundheit und Kompetenz der Belegschaft erhalten und gefördert werden können. Dargestellt werden personalpolitische Trends, Herausforderungen, Entwicklungsperspektiven und erfolgreiche Praxisbeispiele. Expertinnen und Experten aus dem Bereich Personalmanagement sowie Verantwortliche aus Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltungen teilen ihr Wissen über bereits bewährte personalpolitische Lösungen in ihren Verwaltungen. Vervollständigt wird der Praxisreport durch Experteninterviews, eine Sammlung von weiterführenden Informationen sowie Kontakten.



172 Seiten



## GDA-ORGcheck

Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus

Der GDA-ORGcheck ermöglicht es insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen, ihre Arbeitsschutzorganisation zu überprüfen und zu verbessern. Damit trägt der GDA-ORGcheck dazu bei, sowohl die Potenziale eines gut organisierten Arbeitsschutzes für die störungsfreie Arbeitsorganisation zu nutzen als auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu unterstützen. Der GDA-ORGcheck kann auch von größeren Unternehmen zur Bewertung von Partnerfirmen, Lieferanten oder Kontraktoren eingesetzt werden. Der GDA-ORGcheck ist zentraler Prozess des Arbeitsprogramms „Verbesserung der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).

Im Internet steht der Check unter [www.gda-orgcheck.de](http://www.gda-orgcheck.de) zur Verfügung. Die Online-Version bietet die Möglichkeit, Unternehmen zu bewerten und die Ergebnisse geschützt auf den Rechner zu speichern. Dort finden Sie auch weiterführende Informationen und nützliche Arbeitshilfen, mit denen Sie Ihre betriebliche Arbeitsschutzorganisation schnell verbessern können. Außerdem haben Sie die Möglichkeit, Ihr Unternehmen mit allen anderen teilnehmenden Unternehmen und mit Unternehmen Ihrer Branche und Ihrer Größe zu vergleichen.

Die Teilnahme am Benchmark erfordert mindestens die Bearbeitung der Basisversion (Themen 1 bis 6).



14 Seiten, Checklisten

auch in englisch:

**GDA ORGcheck „Systematic occupational safety and health pays off“**





Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie  
Arbeitsprogramm Organisation

### GDA-ORGcheck

Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus

**TESTEN SIE SICH!**

**GDA ORGcheck**  
Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus

Der GDA-ORGcheck ermöglicht es kleinen und mittelständischen Unternehmen, ihre Arbeitsschutzorganisation zu überprüfen und zu verbessern. Damit trägt der GDA-ORGcheck sowohl dazu bei, die Potenziale eines gut organisierten Arbeitsschutzes für die störungsfreie Arbeitsorganisation zu nutzen als auch die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu unterstützen.

► MEHR INFOS ZUM CHECK

Sie nehmen einen Check der grundlegenden Arbeitsschutzorganisation Ihres Unternehmens vor.

[► BASISVERSION](#)

Sie nehmen einen kompletten Check der Arbeitsschutzorganisation Ihres Unternehmens vor.

[► VOLLVERSION](#)

**PRAXISHILFEN UND DOWNLOADS**

- GDA PRAXISHILFEN
- GDA-ORGACHECK (BROSCHÜRE ALS DOWNLOAD)
- GDA-ORGACHECK - ENGLISH VERSION (PDF DOWNLOAD)
- INGA-CHECKS
- GDA-DOWNLOADS

**DER CHECK MOBIL: DIE APP**



- IPHONE/IPAD
- ANDROID

**GDA-ORGACHECK VIDEO: GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG**



## Check „Gute Büroarbeit“

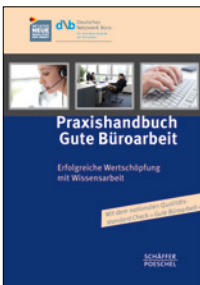
Gesund und produktiv im Büro arbeiten

Rund 17 Millionen Menschen nehmen allein in Deutschland beruflich am Schreibtisch Platz – damit ist das Büro zunehmend zum zentralen Ort der Wertschöpfung geworden. Aber ist es auch immer ein ergonomisch gut gestalteter Ort, der die dort Arbeitenden optimal in ihrer Kreativität und Produktivität unterstützt? Aufschluss darüber gibt der Check „Gute Büroarbeit“, mit dem Unternehmen die Möglichkeit haben, die Gestaltungsqualität ihrer Büroarbeit auf den Prüfstand zu stellen. Der sechs Themenfelder abdeckende Check gibt einen systematischen Überblick über ungenutzte Potenziale im Unternehmen. Er richtet sich an Unternehmer und Führungskräfte in KMU ebenso wie an Betriebs- und Personalräte sowie Verantwortliche für Arbeits- und Gesundheitsschutz in Behörden und Verwaltungen.

Der Check steht unter [www.check-bueroarbeit.de](http://www.check-bueroarbeit.de) auch als Online-Tool zur Verfügung.



28 Seiten



## Praxishandbuch „Gute Büroarbeit“

Das Deutsche Netzwerk Büro hat dieses Praxishandbuch herausgegeben, um zusätzliche Fachinformationen zur Arbeit mit dem Check zu geben. Das Praxishandbuch „Gute Büroarbeit“ ist ein Nachschlagewerk rund um die Aspekte einer gut gestalteten Büroarbeit für Leser, die die Anforderungen aus dem Wandel der Arbeit und der demografischen Entwicklung als Chance begreifen.

Fachbuch, 259 Seiten, 39,95 €

**KOSTENPFLICHTIG  
ZU BESTELLEN BEI →**

Schäffer-Poeschel-Verlag



**NEU**

## Monitor: Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg

Erste Studienergebnisse

In Zeiten von zunehmenden Fachkräftengpässen setzen viele Unternehmen auf ein gezieltes Personalmanagement, um Fachkräfte zu finden und auch langfristig zu halten. Dabei spielen sowohl geeignete Personalinstrumente eine wichtige Rolle als auch Unternehmenskulturen, die Mitarbeitermotivation und -bindung fördern. Aber welche Instrumente können tatsächlich Engagement und Bindung der Beschäftigten steigern? Diese Frage stand im Zentrum der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderten Studie „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“. Untersucht wurde im Rahmen von Unternehmens- und Mitarbeiterbefragungen die Wirkung von Personalmaßnahmen auf die Arbeitsqualität der Beschäftigten und den wirtschaftlichen Erfolg von Betrieben. Erste Ergebnisse werden in dieser Studie vorgestellt, die sich an das Personalmanagement von KMU ebenso wie von Großbetrieben richtet.



20 Seiten

**NEU****Monitor: Tarifverträge zur Gestaltung der Qualität der Arbeit**

Ein aktueller Überblick über Vereinbarungen zu altersgerechten und demografiefesten Arbeitsbedingungen

Fachkräftemangel und schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial erfordern ein längeres Verbleiben der Beschäftigten im Berufsleben. Aber wie bleiben die Beschäftigten möglichst lange gesund, motiviert und produktiv? Was muss sich dafür in den Betrieben verändern? Einen Rahmen für altersgerechte Arbeit und eine demografieorientierte Personalarbeit schaffen Demografie-Tarifverträge, wie sie bereits zahlreiche Branchen abgeschlossen haben.

Der vorliegende Monitor stellt die wichtige Rolle der Tarif- und Sozialpartner bei dieser Entwicklung der breiteren Öffentlichkeit ebenso vor wie die Themen und Lösungsansätze der Demografie-Tarifverträge. Interviews vermitteln zudem die Erfahrungen einzelner Akteure mit der Umsetzung der Vereinbarungen. Damit können auch Branchen ohne abgeschlossene Tarifverträge von diesen Erfahrungen lernen und sich besser aufstellen. Die Broschüre richtet sich an Arbeitgeber, Personalverantwortliche sowie Betriebs- und Personalräte.



36 Seiten

**NEU****Monitor: Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität**

Die Arbeitssituation in deutschen Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten

Gute Arbeitsbedingungen sind entscheidend für die Zufriedenheit der Beschäftigten. Und die wiederum ist entscheidend für die Qualität der hergestellten Produkte und erbrachten Dienstleistungen. Doch worauf legen Beschäftigte besonderen Wert? Was ist ihnen besonders wichtig? Und wie weit liegen Wunsch und Wirklichkeit bei der individuell empfundenen Qualität der Arbeit auseinander? Diese und weitere Fragen beantwortet die Studie „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“, deren zentrale Ergebnisse in diesem Monitor zusammengefasst sind. Er zeigt zentrale Handlungsfelder zur Verbesserung der Arbeitsqualität in Deutschland auf und gibt Unternehmen konkrete Hinweise, wie sie qualifiziertes Personal auch in Zeiten des Fachkräftemangels durch gute Arbeitsbedingungen langfristig an sich binden können.



40 Seiten



## Offensive Gesund Pflegen

### Offensive Gesund Pflegen

Das INQA-Netzwerk „Offensive Gesund Pflegen“ will all jene zusammenführen und unterstützen, die sich für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung in der Pflege in Deutschland engagieren.

Pflegepraktiker, Pflegewissenschaftler, Psychologen, Soziologen, Arbeitsmediziner und Arbeitswissenschaftler arbeiten im Rahmen der Offensive gemeinsam an einer zukunftsfähigen Pflege. Dazu gehört, die gelebte öffentliche Wertschätzung für Pflegenden zu verbessern, innovative und zukunftsfähige Einrichtungen zu unterstützen und eine hohe Qualität in der beruflichen Pflege sicherzustellen.

Mehr Informationen unter [www.inqa-pflege.de](http://www.inqa-pflege.de)

#### IN VORBEREITUNG

#### ► **Gesund pflegen – Leitgedanken und Ansatzpunkte für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen**

Memorandum

Sie fragen sich, wie Pflegenden ihren oft fordernden Berufsalltag gut bewältigen können? In diesem Memorandum hat die Offensive Gesund Pflegen jene Aspekte zusammengetragen, die Kliniken und Pflegeeinrichtungen beachten sollten, um eine gesundheitsgerechte Arbeit in der Pflege zu ermöglichen. In den vier Handlungsfeldern Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit, Personalführung und Wissen & Kompetenz werden Leitgedanken formuliert und zentrale Ansatzpunkte benannt. Für eine vertiefte Bearbeitung wird auf weiterführende Materialien der Offensive Gesund Pflegen hingewiesen. Das Memorandum verdeutlicht – „fast nebenbei“ – warum gesund pflegen eine Schlüsselinvestition für zukunftsfähige Kliniken und Pflegeeinrichtungen ist.





► **Gesund pflegen**

Leitgedanken für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen

Der Erhalt und die Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Pflegenden ist Gegenwarts- und Zukunftsaufgabe. Was können Einrichtungen direkt vor Ort tun? Wie können Leitungskräfte und Pflegenden zu Gesunder Pflege beitragen? Die Offensive Gesund Pflegen hat auf diesem Poster wichtige Leitsätze zusammengestellt, die eine qualitativ hochwertige und gleichzeitig mitarbeitergerechte, berufliche Pflege ausmachen. Das Poster möchte Führungskräfte und Einrichtungsleitungen ermuntern, diese in Ihren Arbeitsalltag mitzunehmen und zu leben. Denn allzu oft geht die „Pflege der Pflegenden“ im täglichen Arbeitspensum unter.



DINA2

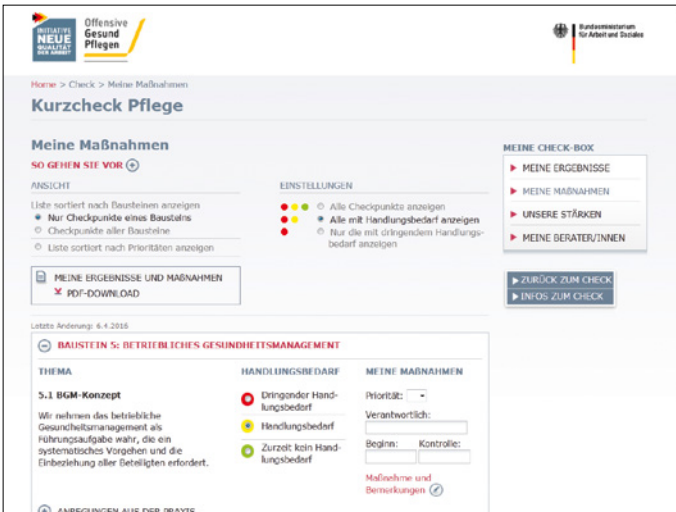
► **Kurzcheck Pflege**

Der Kurzcheck Pflege hilft Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege, sich fit für die Zukunft zu machen! Nach der Analyse des Handlungsbedarfs können Führungskräfte in einem individuellen Maßnahmenplan die nächsten Schritte festlegen, die sie in ihrem Unternehmen angehen möchten. Praxishilfen verweisen auf weiterführende Analyseinstrumente sowie auf Beispiele guter Praxis und unterstützen bei der Umsetzung der Maßnahmen.

Für den Online-Check unter [www.inqa-kurzcheck-pflege.de](http://www.inqa-kurzcheck-pflege.de) beträgt die Bearbeitungszeit ca. 10–15 Minuten. Die Ergebnisse können ausgedruckt oder als PDF heruntergeladen werden. Praxishilfen verweisen auf weitere Analyseinstrumente, auf Best-Practice Beispiele und weiterführende Unterlagen. Zudem ermöglicht Ihnen eine Beraterdatenbank die gezielte Suche nach Unterstützung von außen.

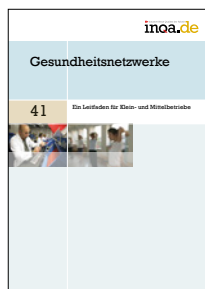


12 Seiten



## WIRD AKTUALISIERT **PflegeFIT**

Die demografische Entwicklung sorgt für mehr ältere und hochbetagte Menschen. Damit wird die Nachfrage nach stationären und ambulanten Pflegedienstleistungen weiter wachsen. Das Problem: Der steigenden Nachfrage steht demografiebedingt eine geringere Anzahl potenzieller Pflegekräfte gegenüber. Zugleich verlassen viele wegen der nicht selten schlechten Arbeitsbedingungen vorzeitig den Pflegeberuf. Soll Pflege auch künftig noch funktionieren, bedarf es einer besseren Arbeitsgestaltung sowie einer höheren gesellschaftlichen Wertschätzung der Pflegekräfte. Nur wenn Pflege wieder attraktiver wird, bleiben vorhandene Pflegekräfte im Beruf und mehr Menschen werden künftig wieder den Weg in die Pflege finden. Wie Pflegeberufe wieder attraktiver werden können, was Einrichtungen tun können – das ist Thema der Wanderausstellung PflegeFIT. Anhand von neun Handlungsfeldern werden Lösungen vorgestellt, wie die Qualität der Arbeit in der Pflege und damit auch die Qualität der Pflege verbessert werden können. Auf der Seite [www.inqa-pflege.de](http://www.inqa-pflege.de) liegen diverse Mustervorlagen für Einladungen, Ankündigungsplakate und Rollup vor.



INQA-Bericht Nr. 41

### **Gesundheitsnetzwerke**

Ein Leitfaden für Klein- und Mittelbetriebe

Das einzelne kleine oder mittlere Unternehmen ist schnell überfordert, wenn es darum geht, Lösungen für die Gefährdungen moderner Arbeit und für den betrieblichen Umgang mit dem demografischen Wandel zu entwickeln und umzusetzen. Gut, wenn sich mehrere Unternehmen zusammentun und diese Herausforderung gemeinsam bewältigen. Möglich wird das durch Netzwerke zwischen Unternehmen sowie solchen, in die auch die Verantwortlichen des überbetrieblichen Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung eingebunden sind. Der im INQA-Projekt „Gesundheitsnetzwerke“ entwickelte Leitfaden macht nun einen Vorschlag, wie gerade kleine und mittlere Unternehmen Netzwerke selbst initiieren können oder bestehende nutzen sollten. Abgerundet wird der Leitfaden mit einer Übersicht über mögliche Inhalte, deren Bearbeitung sich in Netzwerken als sinnvoll erwiesen hat.



72 Seiten



# OFFENSIVE GUTES BAUEN

## Offensive Gutes Bauen

Die Offensive Gutes Bauen ist ein eigenständiges Netzwerk und ein verlässlicher Partner unter dem Dach der Initiative Neue Qualität der Arbeit. Die Offensive Gutes Bauen will gemeinsam mit allen Partnern das Bewusstsein für qualitätsorientiertes und wirtschaftliches Bauen fördern und die Arbeitsbedingungen der am Bau beschäftigten Menschen verbessern.

Die Instrumente und Qualitätsstandards der Offensive Gutes Bauen werden vor Ort von regionalen und fachlichen Netzwerken umgesetzt. Damit leistet die Offensive ganz konkret Hilfe für die Praxis.

Mehr Informationen unter [www.offensive-gutes-bauen.de](http://www.offensive-gutes-bauen.de)



### AKTUALISIERT

#### ► Gutes Bauen: Unternehmenscheck

Ein Standard für gute Bauunternehmen und Handwerksbetriebe

„Gutes Bauen: Unternehmenscheck“ ist eine Praxishilfe für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) des Bauhaupt- und Baunebengewerbes. Als gemeinsames Produkt der „Offensive Gutes Bauen“, einem Zusammenschluss aller wichtigen Organisationen der Bauwirtschaft (Sozialpartner, Fachverbände, Verbraucherschutzverbände, Ministerien usw.) beschreibt der Check den Branchenstandard für eine gute Betriebsorganisation von KMU und übersetzt die Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft für die betriebliche Praxis. Mithilfe des Checks können sich Unternehmen systematisch selbst analysieren, bewerten und ihre Arbeitsabläufe und -gestaltung im Sinne von mehr Wirtschaftlichkeit und besserer Unternehmenskultur optimieren. Der Check umfasst zehn Themen-Bausteine, die einzeln in beliebiger Reihenfolge bearbeitet werden können. Anschließend kennen die Unternehmen ihren Status quo in den einzelnen Themenfeldern und können Handlungsbedarfe identifizieren. Diese Publikation ersetzt CASA-bauen.



38 Seiten

## NEUAUFLAGE

### ► Gutes Bauen: Der Check für Bauherren

Ob Neubau, Ausbau oder Umbau – mit den 5 Schritten des „Gutes Bauen: Der Check für Bauherren“ können Bauherren die Qualität und Wirtschaftlichkeit ihres Bauvorhabens entscheidend verbessern. Der Check richtet sich mit praxisorientierten Tipps und Infos insbesondere an private Bauherren.

Dieses grundlegende Instrument der Offensive Gutes Bauen hilft, eingeplante Mittel und Ressourcen systematisch einzusetzen, unliebsame Überraschungen im Bauprozess zu vermeiden, die optimale Nutzung des Bauwerks im Auge zu behalten, einen hohen Gegenwert und Wirtschaftlichkeit zu erzielen.

Diese Publikation ersetzt den Check-bauen.



## NEU

### ► Check Gute Koordination – Nutzen sichtbar machen

Der Koordinator nach Baustellenverordnung bringt als Experte für sicheres Zusammenarbeiten eine ergänzende ausführungsbezogene Sicht in die Planungen ein. Die Praxishilfe unterstützt Koordinatoren, ihre Dienstleistungen für den Bauherren und die anderen am Bau Beteiligten erfolgreich zu gestalten, kontinuierlich weiterzuentwickeln und den Nutzen ihrer Arbeit in einem Bauvorhaben deutlich zu machen.



20 Seiten



## NEU

### ► Gute Koordination – Nutzen für Bauherren

Die Koordination von Bauvorhaben nach der Baustellenverordnung ist Bestandteil einer fachgerechten Planung. Sie sorgt für bessere Abstimmung zwischen den Beteiligten, für verständliche, verfügbare Informationen und damit für ein sicheres Arbeiten. Das Faltblatt stellt dar, was ein Bauherr tun muss und was er von einem Koordinator erwarten kann.



6 Seiten



### NEU

#### ► Leitfaden für die Erstellung einer Baustellenordnung

Die Baustellenordnung ist ein Informationsmittel des Bauherrn. Sie macht wichtige Regelungen und Informationen einem breiten Adressatenkreis auf der Baustelle zugänglich. Unternehmen und deren Beschäftigte, Lieferanten, Baustellenbesucher und weitere Beteiligte können kompakt über die Regelungen zum Verhalten und zur Zusammenarbeit auf der Baustelle informiert werden.

Der Leitfaden unterstützt die Ersteller von Baustellenordnungen beim Erarbeiten baustellenbezogener Lösungen. Für die jeweilige Baustelle können mit Hilfe des Leitfadens die relevanten Themen zusammengestellt und geeignete Regelungen geplant und abgestimmt werden.



28 Seiten



#### ► Fachkräfte gewinnen – Bauqualität sichern

In allen Wirtschaftszweigen wird der Kampf um gute Arbeitskräfte in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Dies gilt besonders auch für die Baubranche, die sich in diesem Wettstreit um Fachkräfte gegenüber anderen Branchen behaupten und durchsetzen muss.

Hiervon wird jeder einzelne Baubetrieb in zunehmendem Maße betroffen sein. In dieser Broschüre werden fünf Praxisschritte vorgestellt, wie Bauunternehmen die Herausforderungen der Fachkräftegewinnung erfolgreich bewältigen können.



26 Seiten



#### ► KOMKO-bauen

Kommunikation und Kooperation aller am Bau Beteiligten

Die Praxishilfe richtet sich an Planer, Koordinatoren und Bauunternehmen. Ziel von KOMKO-bauen ist es, den Kommunikations- und Kooperationsprozess in Bauprojekten möglichst effektiv und effizient zu gestalten, um so die Potenziale und Fähigkeiten aller am Bau Beteiligten optimal zu nutzen. Ein kooperativer Kommunikationsstil und gute Kooperation zwischen Planern, Koordinatoren und Ausführenden sollen dazu beitragen, dass sich abzeichnende Probleme frühzeitig erkannt und konstruktiv gelöst werden. Gleichzeitig kann KOMKO-bauen dabei helfen, die Kooperation und Kommunikation der Bauunternehmen untereinander zu verbessern und Reibungsverluste zu vermeiden. Zur Umsetzung dieser Ziele stellt KOMKO-bauen konkrete Orientierungs- und Analyse-Hilfen zur Verfügung. Themen sind unter anderem: Nutzungsplanung und Gestaltung, Bauablaufplanung, Baustellenorganisation, Dienstleistungen rund ums Bauwerk.

Weitere Informationen und Praxishilfen zum Thema unter [www.KOMKO-bauen.de](http://www.KOMKO-bauen.de)



32 Seiten



## AKTUALISIERT

### Kamera-Monitor-Systeme: Sinnvolles und sicheres Nachrüsten

Der Einsatz von Baumaschinen birgt hohe Risiken und erfordert u. a. aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen besondere Vorkehrungen. Eine optimale Sicht für den Maschinenführer ermöglicht z. B. mehr Sicherheit auf der Baustelle, einen Zugewinn an Ergonomie und eine höhere Wirtschaftlichkeit.

Die Praxishilfe gibt Empfehlungen zum nachträglichen Einbau von Kamera-Monitor-Systemen an mobilen Baumaschinen. Neben den Fördermöglichkeiten BG BAU und BG RCI werden auch rechtliche Hinweise gegeben. Die Praxishilfe wurde im Netzwerk Baumaschinen von der Offensive Gutes Bauen entwickelt.



14 Seiten



## AKTUALISIERT

### Erdbaumaschinen wirtschaftlich und sicher einsetzen

Eine Praxishilfe der Offensive Gutes Bauen für Unternehmen, Führungskräfte und Interessenvertretungen

Die Auswahl der richtigen Baumaschinen sowie der fachgerechte, sichere und effiziente Einsatz entscheiden wesentlich über die Qualität der Arbeit und damit auch über den wirtschaftlichen Erfolg einer Baustelle. Ungeeignete Baumaschinen und ein nicht sachgerechter Umgang führen hingegen zu Improvisation, Störungen und Unfällen. Damit verbunden sind Zeit- und Qualitätsverluste, materielle Einbußen, Ärger, Stress und im schlimmsten Fall kommt auch noch menschliches Leid hinzu.

Die Praxishilfe zeigt, wie erfolgreiche Unternehmen Baumaschinen im Erd-, Tief- und Straßenbau produktiv und sicher einsetzen. Sie gibt Ihnen als Unternehmer, Führungskraft oder Betriebsrat wertvolle Hinweise und Tipps, mit denen Sie ihre Baustelle sicher und vorteilhaft für alle Beteiligten gestalten können.



14 Seiten



## AKTUALISIERT

### Profis nehmen RückSicht

Mehr Rundumsicht bei Erdbaumaschinen: Unfälle durch Sichteinschränkung vermeiden

Auf Baustellen leisten technisch anspruchsvolle Erdbaumaschinen ungezählte Einsätze. Von qualifizierten Mitarbeitern bedient, verlangen sie ein hohes Maß an Umsicht und Sachverstand. Beim Arbeiten mit Erdbaumaschinen liegt ein besonderes Augenmerk auf dem Sichtfeld. Damit es nicht durch tote Winkel zur riskanten Gefahrenzone für Beschäftigte und Material wird, gibt die Praxishilfe zehn Tipps zur Vermeidung von Unfällen bei Sichteinschränkung. Themen der Broschüre sind unter anderem Tipps zur Unfallvermeidung, die Gefährdungsbeurteilung als Chefsache und Systeme zur Verbesserung der Sicht bei Erdbaumaschinen. Die Praxishilfe wurde im Netzwerk Baumaschinen der Offensive Gutes Bauen entwickelt.



12 Seiten



INQA-Bericht Nr. 44

### Qualität des Bauens

Eine Studie über den Begriff und die Wahrnehmung von Bauqualität bei öffentlichen Bauherren und Bauunternehmen

Qualitätsorientiert, sicher, wirtschaftlich – so lautet der Leitgedanke der Offensive Gutes Bauen. Dieser einfach scheinende Dreiklang ist im Alltag auf den Baustellen allerdings oft nur schwer zu realisieren. Zu unterschiedlich sind die Interessen, Kenntnisse und Erfahrungen von Bauherren, Planern, Bauunternehmen und Handwerksbetrieben. Daraus resultieren nicht selten handfeste Missverständnisse und Konflikte, die sich auf die Wahrnehmung von Qualität, zuweilen auch auf die Qualität selbst auswirken. Darum ist klar: Wer für eine neue Qualität des Bauens eintritt, muss sich auch um eine bessere Kommunikation zwischen Bauherren, Bauunternehmen, Planern und anderen Beteiligten kümmern. Die Studie hat sich aus verschiedenen Blickwinkeln der Frage genähert, welche Faktoren für die Qualität des Bauens, aber auch für deren Wahrnehmung konstituierend sind.

Der Bericht gibt einen Überblick über den Stand der Forschung zur Bauqualität selbst sowie zum Image der Baubranche im Hinblick auf die produzierte Qualität. Darüber hinaus werden Studien zu den Auswirkungen mangelnder Bauqualität und mögliche Verbesserungsansätze vorgestellt.



156 Seiten



### Bauqualität ist Teamwork

Die verschiedenen Facetten der Bauqualität oder wie Ärger beim Bauen vermieden werden kann

Wer schon mal gebaut hat, kennt das: Häufig wird das Verhältnis zwischen Bauherren sowie Planern und Bauunternehmen als konfliktreich und wenig partnerschaftlich wahrgenommen. Das ist weder förderlich für die Qualität eines Bauobjekts, noch liegt es im Interesse der Beteiligten.

Was kann man also tun, um das Verhältnis zwischen Bauherren und Bauunternehmen zu verbessern und konstruktiver zu gestalten? Wo verlaufen die Konfliktlinien? Wie lassen sich Bauprozesse und Bauqualität zur Zufriedenheit aller Beteiligten optimieren? Diesen und anderen Fragen ist eine von der Initiative „Gutes Bauen in NRW“ beauftragte Studie nachgegangen, die Antworten finden Sie kurz zusammengefasst in der vorliegenden Broschüre.



12 Seiten

## GEZA – Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Zeitarbeitsunternehmen

Zeitarbeit ist nach wie vor eine Boombranche mit enormen Wachstumsraten. Zeitarbeit ist aber auch eine Branche, deren Unfallzahlen und Krankenstand deutlich über dem Niveau anderer Branchen liegt. Geschuldet ist das nicht zuletzt den besonderen Bedingungen der Zeitarbeit, wie z. B. häufig wechselnde Arbeitsumgebungen. Wie Zeitarbeit trotzdem sicherer gemacht werden kann, zeigt die vorliegende **Handlungshilfe**. Mit der **Entscheidungshilfe** erhalten Sie einen Überblick über die Wirkungen, die mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) erzielt werden können.

Die Broschüren richten sich an alle, die sich für die Einführung oder Erweiterung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Zeitarbeitsunternehmen interessieren.

Ein Online-Lernprogramm zur Führung von Gesundheitsgesprächen finden Sie unter [www.gesunde-zeitarbeit.de](http://www.gesunde-zeitarbeit.de).



### Neun Schritte zur erfolgreichen Umsetzung – Handlungshilfe



48 Seiten



### Nutzen und Aufwendungen – Eine Entscheidungshilfe



8 Seiten



### GRAziL-ToolBox

Instrumente und Praxisbeispiele zur Gestaltung des Leiharbeitseinsatzes in Entleihunternehmen

Personalverantwortliche in Entleihunternehmen finden auf dieser CD eine Fülle von Instrumenten, die im Rahmen des Modellprojektes GRAziL ([www.grazil.net](http://www.grazil.net)) entwickelt und erprobt wurden. Die Tools sind fünf Themen zugeordnet: Planung Leiharbeits-Einsatz; Regelungen zur Zusammenarbeit von Zeitarbeitsunternehmen und Entleihunternehmen; Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung in der Leiharbeit; Gesundes Führen von Leiharbeitnehmern sowie Equal Treatment. Inhaltlich wird eine große Bandbreite abgedeckt: Von der Personalentwicklung und der erweiterten Wirtschaftlichkeitsbetrachtung über den Aspekt des Arbeitsschutzes in Arbeitsüberlassungsverträgen bis hin zu Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit und Workshops für Führungskräfte und Leiharbeitnehmer. Darüber hinaus finden sich für Betriebsräte Informationen zu Beteiligungsstrategien beim Thema Leiharbeit. Insofern steht mit der Toolbox der Praxis ein reicher Fundus zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Entleihunternehmen zur Verfügung! Mit Leitfäden, Checklisten und Mustervereinbarungen.



# Besuchen Sie uns auf [www.inqa.de](http://www.inqa.de)

Wie ist eine Initiative organisiert, an der eine Vielzahl Institutionen, Akteure und Unternehmen beteiligt sind? Natürlich als Netzwerk. Erst durch die Vernetzung der Beteiligten entsteht ein umfassender Wissenspool, den eine Organisation allein niemals so schnell und umfassend aufbauen könnte. Genau darauf setzt die Initiative Neue Qualität der Arbeit.

Wir verstehen unsere Website nicht nur als Wissensspeicher, sondern auch als interaktive und aktivierende Plattform, die wir im Interesse der Nutzer ständig weiter entwickeln. Bereits jetzt bietet die Website eine Vielzahl von Angeboten wie anschauliche Beispiele guter Unternehmenspraxis, praxisnahe Handlungshilfen und Instrumente, Möglichkeiten zur Beteiligung und zum Austausch in Unternehmens- und Expertennetzwerken sowie Projektberichte, Veranstaltungstipps und einen Servicebereich.

The screenshot shows the homepage of the Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). At the top, it says 'Unsere Angebote' (Our Offers) and describes the initiative's goal: 'Die Initiative Neue Qualität der Arbeit bietet Wissen und Unterstützung für Arbeitgeber und Beschäftigte, die im Rahmen gezielter Veränderungsprozesse ihre Arbeitskultur verbessern und ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern wollen.' Below this are four icons representing different services: 'Bestandesaufnahme & Handlungshilfen', 'Top 100 - Impulse aus der Praxis', 'Beratung & Auditierung', and 'Vernetzung'. Below the icons is a search section titled 'Suchen Sie etwas Konkretes?' with a search bar and a 'Erweiterte Suche' button. At the bottom, there is a 'Termine' (Events) section with a list of upcoming events: '18. APR. WÜRZBURG "Gleichwohl?" ppqGA Tagung für Fach- und', '26. APR. DACHSCHLÜSSELZOO Austauschforum Unternehmens-Dialog', '27. APR. DRESDEN Personalmanagement mitaktiv Die', and '29. APR. KÖLN Die Werkzeuge der Praxis'.

## Initiative Neue Qualität der Arbeit Geschäftsstelle

c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)  
Nöldnerstraße 40–42  
10317 Berlin

Telefon 030 51548-4000  
Fax 030 51548-4743  
E-Mail [info@inqa.de](mailto:info@inqa.de)

[www.inqa.de](http://www.inqa.de)





