

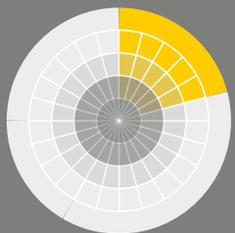
Achtung:

Sie verwenden zur Anzeige dieses PDFs eine Software, die nicht alle notwendigen Funktionen beinhaltet.

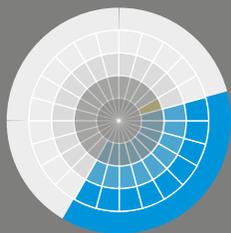
Das Ergebnis dieses Checks kann nicht korrekt angezeigt werden.

Öffnen Sie bitte dieses PDF mit der kostenfreien Desktop-Version des aktuellen Adobe-Reader

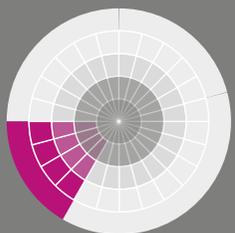
Rubriken der Bestandsaufnahme:



Einbindung der Beschäftigten



Einbindung betriebsinterner Stellen



Einbindung betriebsexterner Stellen



Statistiken/Analysen/Bewertungen

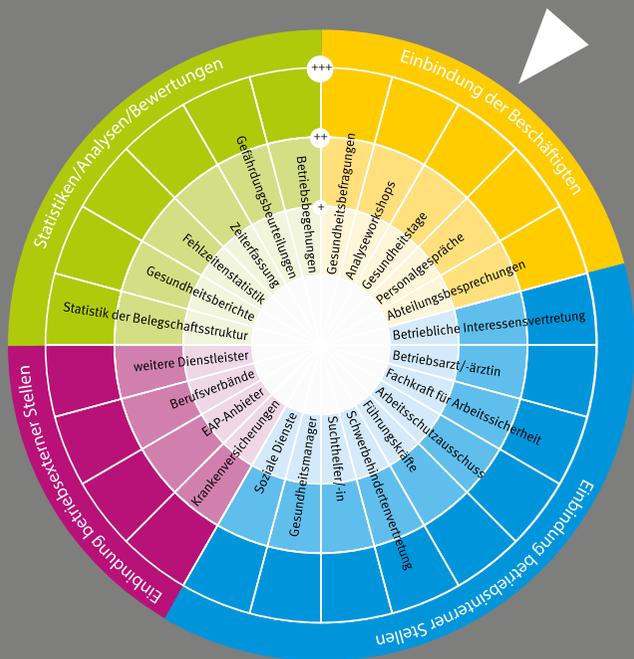


Denn nur wer weiß, wo er steht, kann wissen, welchen Weg er gehen muss.

Nehmen Sie sich nur ein paar Minuten Zeit, um herauszufinden, welche Aspekte einer „Bestandsaufnahme“ Sie im Rahmen Ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements schon umgesetzt haben.

Quick-Check starten

Quick-Check nach Rubriken



Einbindung der Beschäftigten in die Umsetzung von GMS:

Welche Methoden setzen Sie bereits in Ihrem Unternehmen ein? Nehmen Sie eine Selbsteinschätzung vor und klicken Sie die entsprechenden Felder an.

Zusatzinfos [➔](#)

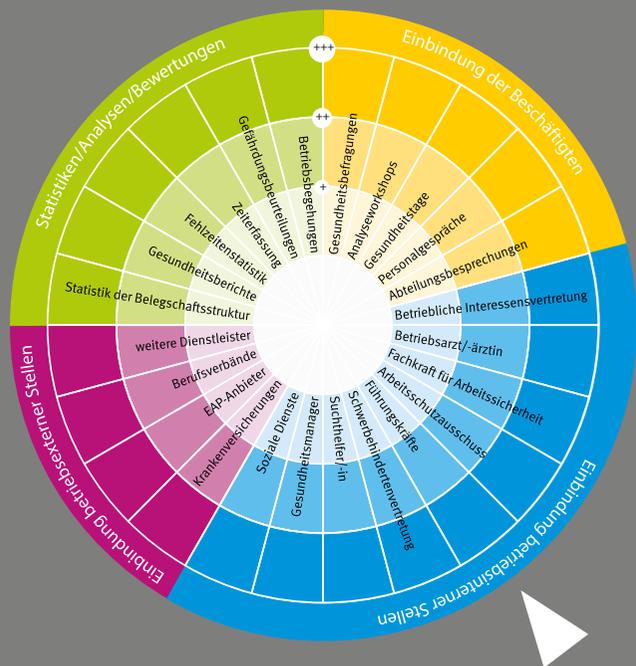
- 0 Nicht vorhanden.
- + Vorhanden, aber nur unzulänglich für GMS genutzt
- ++ Vorhanden und teilweise für GMS genutzt
- +++ Vorhanden und gut für GMS genutzt

	0	+	++	+++
Gesundheitsbefragungen	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Analyseworkshops (zum Beispiel Ideentreffen, Arbeitssituationsanalyse)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Gesundheitstage	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Personalgespräche	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Abteilungsbesprechungen	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

[← zurück](#)

[weiter →](#)

Quick-Check nach Rubriken



Einbindung betriebsinterner Stellen in die Umsetzung von GMS:

Welche betriebsinternen Stellen unterstützen Sie bereits? Nehmen Sie eine Selbsteinschätzung vor und klicken Sie die entsprechenden Felder an.

Zusatzinfos →

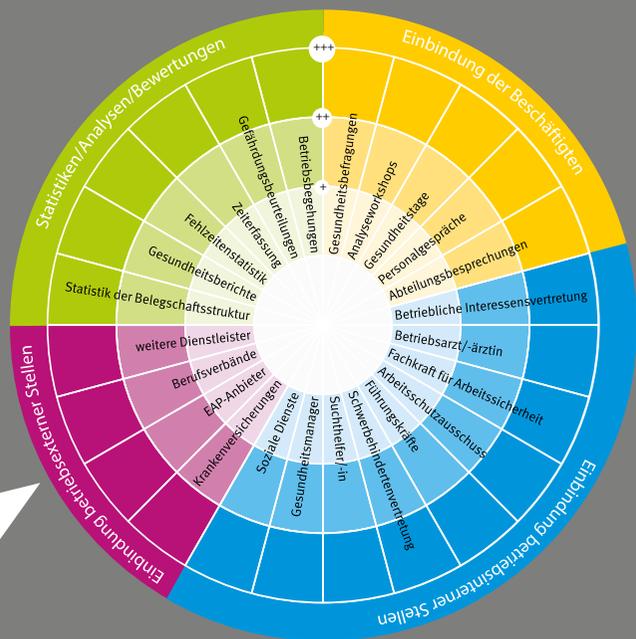
- 0 Nicht vorhanden bzw. nicht in GMS eingebunden
- + Einbindung nur unzulänglich für GMS erfolgt
- ++ Einbindung ist teilweise für GMS erfolgt
- +++ Gute Einbindung im Hinblick auf GMS

	0	+	++	+++
Betriebliche Interessensvertretung (Betriebs-, Personalrat)	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Betriebsarzt, Betriebsärztin	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Fachkraft für Arbeitssicherheit	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Arbeitsschutzausschuss	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Führungskräfte	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Schwerbehindertenvertretung	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Suchthelfer, Suchthelferin	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Gesundheitsmanager, Gesundheitsmanagerin	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Soziale Dienste	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

← zurück

weiter →

Quick-Check nach Rubriken



Einbindung betriebsexterner Stellen in die Umsetzung von GMS:

Welche betriebsexternen Stellen unterstützen Sie bereits? Mit welcher dieser Personengruppen stehen Sie im Kontakt und wie bewerten Sie das Ergebnis Ihrer Gespräche?

[Zusatzinfos](#) →

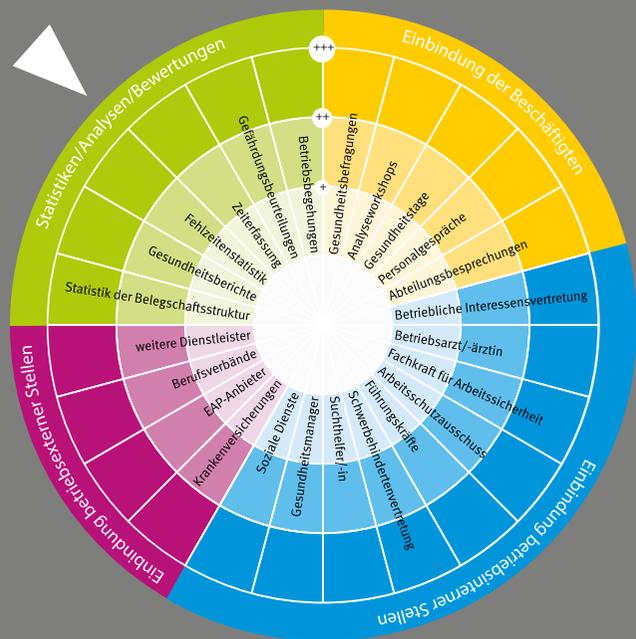
- 0 Keine Einbindung in GMS
- + Einbindung in GMS nur unzulänglich erfolgt
- ++ Einbindung ist teilweise für GMS erfolgt
- +++ Gute Einbindung im Hinblick auf GMS

	0	+	++	+++
Krankenversicherungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Dienstleister zur Mitarbeiterberatung (EAP-Anbieter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Berufsverbände	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
weitere Dienstleister (zum Beispiel für die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

← zurück

weiter >

Quick-Check nach Rubriken



Statistiken/Analysen/Bewertungen für die Umsetzung von GMS:

Welche Methoden setzen Sie bereits in Ihrem Unternehmen ein? Nehmen Sie eine Selbsteinschätzung vor und kreuzen Sie die entsprechenden Felder an.

Zusatzinfos →

- 0 Es sind keine betrieblichen Informationen vorhanden
- + Informationen sind vorhanden, werden aber unzulänglich für GMS genutzt
- ++ Informationen sind vorhanden und werden teilweise für GMS genutzt
- +++ Informationen sind vorhanden und werden gut für GMS genutzt

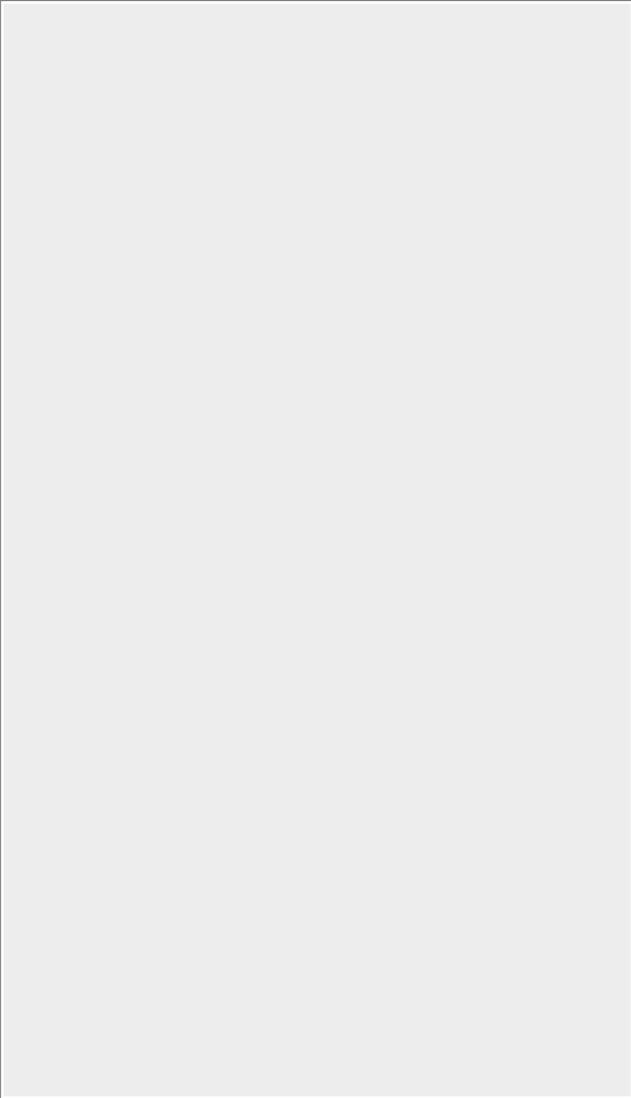
	0	+	++	+++
Statistik der Belegschaftsstruktur (zum Beispiel Alter, Geschlecht, Vollzeit-/Teilzeit)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Gesundheitsberichte der Krankenkassen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Fehlzeitenstatistik	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Erkenntnisse aus der Zeiterfassung (über Fehlzeiten hinausgehend)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Erkenntnisse aus Gefährdungsbeurteilungen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Erkenntnisse aus Betriebsbegehungen	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

← zurück

weiter →



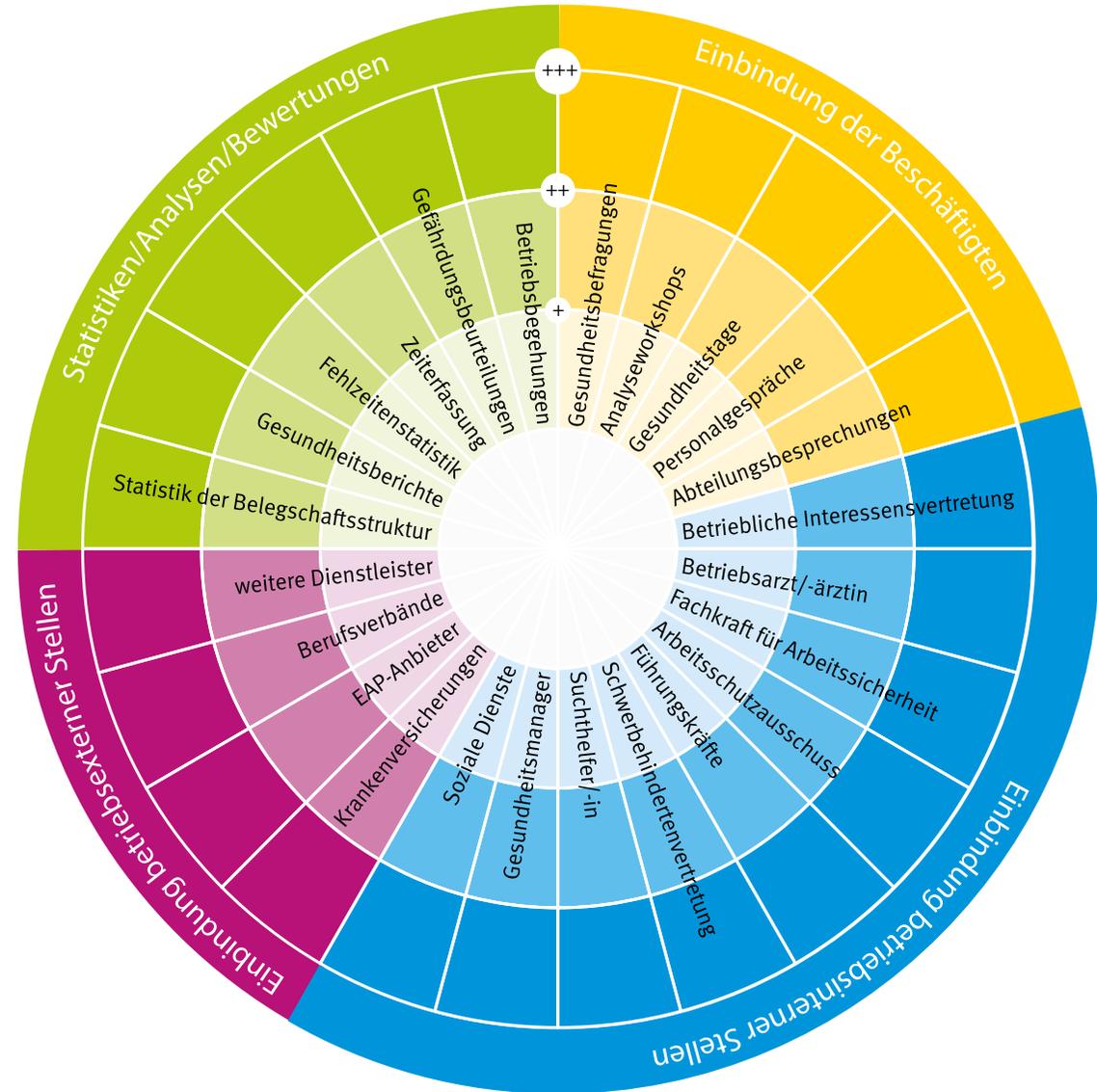
Notizen



Unterstützung durch VGB

Ergebnis des Quick-Checks

Hier sehen Sie das Ergebnis des Quick-Checks für alle Rubriken auf einen Blick: Ihre Einschätzung von bereits Geleistetem und von Aspekten oder Handlungsfeldern, die Sie im Rahmen der Bestandsaufnahme noch erschließen oder tiefer untersuchen können. Das Bild veranschaulicht grob die Ausgangssituation in Ihrem Unternehmen auf dem Weg zu einem (noch) erfolgreicherem Gesundheitsmanagement.



Wir beraten Sie gern

Die VBG unterstützt Sie gerne bei der Umsetzung von Gesundheit mit System.

Ausführliche Informationen finden Sie im Internet unter: www.vbg.de/gms und dort insbesondere im Leitfaden „GMS - Gesundheit mit System“.

Oder Sie nehmen Kontakt zu den Ansprechpersonen der VBG für GMS auf.
Wir freuen uns auf Ihre E-Mail.

Kontakt zu den Ansprechpersonen der VBG für GMS:

E-Mail: gms@vbg.de

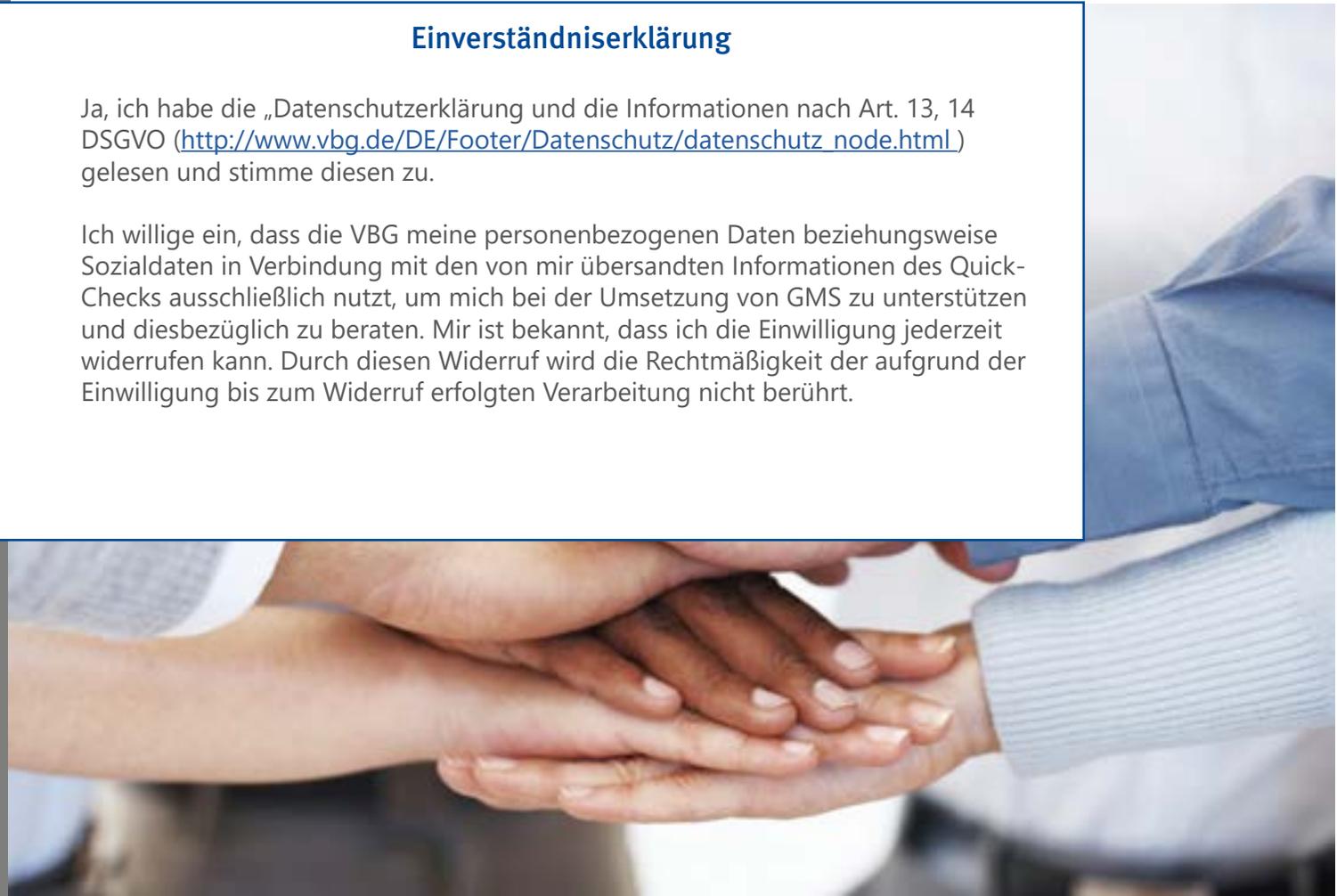
Das Ergebnis des Quick-Checks als Gesprächsgrundlage an die Mail anfügen

Einverständniserklärung

Ja, ich habe die „Datenschutzerklärung und die Informationen nach Art. 13, 14 DSGVO (http://www.vbg.de/DE/Footer/Datenschutz/datenschutz_node.html) gelesen und stimme diesen zu.

Ich willige ein, dass die VBG meine personenbezogenen Daten beziehungsweise Sozialdaten in Verbindung mit den von mir übersandten Informationen des Quick-Checks ausschließlich nutzt, um mich bei der Umsetzung von GMS zu unterstützen und diesbezüglich zu beraten. Mir ist bekannt, dass ich die Einwilligung jederzeit widerrufen kann. Durch diesen Widerruf wird die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung nicht berührt.

E-Mail schreiben





Informationen kompakt

Ausführliche Informationen finden Sie im Internet unter: www.vbg.de/gms und dort insbesondere im Leitfaden „GMS - Gesundheit mit System“.

Oder Sie nehmen Kontakt zu den Ansprechpersonen der VBG für GMS auf. Wir freuen uns auf Ihre E-Mail an gms@vbg.de

[← zurück](#)

Einbindung der Beschäftigten in die Umsetzung von GMS:

Sie wollen die Gesundheitssituation in Ihrem Unternehmen nachhaltig verbessern? Sie wollen Maßnahmen ergreifen, die bedarfsgerecht und wirksam sind? Dann kommen Sie nicht umhin, Ihre Beschäftigten einzubinden. Dafür gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten. Im Quick-Check „GMS-Bestandsaufnahme“ gehen wir nur auf eine Auswahl etablierter Vorgehensweisen ein. Zu diesen haben wir nachfolgend einige wichtige Informationen kompakt zusammengestellt:

Gesundheitsbefragung

Eine anonyme Befragung Ihrer Gesamtbelegschaft hilft, Wahrnehmungen, Einstellungen und Bewertungen der Beschäftigten bezüglich der Arbeitsbedingungen zielgerichtet zu erfassen. Durch Ausfüllen eines einheitlichen Fragebogens erhalten diese die Möglichkeit, zu gesundheitsrelevanten Fragen Stellung zu nehmen: Sind Aufgaben angemessen? Passt die Organisationsstruktur? Sind Abläufe klar beschrieben und praktikabel? Auf Grundlage der Antworten aus Ihrer Belegschaft lassen sich passende Maßnahmen ableiten, die dazu beitragen, die betriebliche Gesundheitssituation nachhaltig zu verbessern.

Analyseworkshops

Workshopbasierte Analyseverfahren eignen sich gut, um im direkten Kontakt mit den Beschäftigten etwas über deren Gesundheits- und Belastungssituation zu erfahren. Methodik, Moderation sowie Auswahl der teilnehmenden Personen haben großen Einfluss auf den Erfolg der Methode. Geeignete Verfahren sind beispielsweise die Arbeitssituationsanalyse, das Ideentreffen oder auch die Kurzanalyse im Team (KIT). Oftmals entstehen im Rahmen von Analyseworkshops bereits Ideen, wie die betriebliche Gesundheitssituation praktikabel und wirksam verbessert werden kann.

Gesundheitstage

Die regelmäßige Durchführung eines Gesundheitstags ist nicht mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement gleichzusetzen. Aber ein Betriebliches Gesundheitsmanagement lässt sich gut durch regelmäßige Gesundheitstage unterstützen. Insbesondere eignen sich derartige Veranstaltungen gut zum Dialog mit Ihrer Belegschaft. Was benötigen Ihre Beschäftigten, was nicht? Welche betrieblichen Maßnahmen kommen an, welche nicht? Fragen sie einfach mal nach. Gesundheitstage stellen auch eine Möglichkeit dar, Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Informationen zum Thema Gesundheit zu vermitteln.

Personalgespräche und Abteilungsbesprechungen

Sind Sie mit Ihren Beschäftigten im regelmäßigen Dialog, zum Beispiel im Rahmen von Personalgesprächen und Abteilungsbesprechungen? Das ist gut so. Haben Sie hierbei auch ein offenes Ohr für die Sorgen und Nöte Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hören Sie aber auch genau hin, was Ihre Beschäftigten bei der Arbeit gesund hält. Aus beiden Aspekten lassen sich wertvolle Erkenntnisse gewinnen, um die betriebliche Gesundheitssituation zu verbessern. Ein Gesprächsleitfaden oder ein fester Tagesordnungspunkt unterstützen eine systematische Vorgehensweise.



Informationen kompakt

Ausführliche Informationen finden Sie im Internet unter: www.vbg.de/gms und dort insbesondere im Leitfaden „GMS - Gesundheit mit System“.

Oder Sie nehmen Kontakt zu den Ansprechpersonen der VBG für GMS auf.

Wir freuen uns auf Ihre E-Mail an gms@vbg.de

[← zurück](#)

Einbindung betriebsinterner Stellen in die Umsetzung von GMS:

Sie wollen die Gesundheitssituation in Ihrem Unternehmen nachhaltig verbessern? Sie wollen Maßnahmen ergreifen, die bedarfsgerecht und wirksam sind? Eine Reihe betriebsinterner Stellen, auf deren Erkenntnisse/Unterstützung Sie zurückgreifen können, haben wir nachfolgend kompakt zusammengestellt:

Betriebliche Interessensvertretung (Betriebs-, Personalrat)

Betriebliche Interessensvertretungen haben sich für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einzusetzen und diesbezügliche Mitbestimmungsrechte. Sie stehen im Austausch mit den Beschäftigten und setzen sich für deren Interessen ein.

Betriebsärztin/Betriebsarzt

Ihre Betriebsärztin beziehungsweise Ihr Betriebsarzt ist für GMS eine Schlüsselfigur, da sie oder er sowohl den Gesundheitszustand der Beschäftigten als auch die Arbeitsplätze des Unternehmens kennt. Unternehmen müssen regelmäßig eine betriebsärztliche Betreuung gewährleisten. Betriebsärztinnen und Betriebsärzte verfügen auch über Erkenntnisse aus dem BEM bzw. der Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz, auf die unter Beachtung der ärztlichen Schweigepflicht im Rahmen der GMS-Bestandsaufnahme zurückgegriffen werden kann.

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Zu den Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit gehört es unter anderem, den Unternehmer oder die Unternehmerin im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsabläufe zu beraten und Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen zu begehen. Unternehmen müssen regelmäßig eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellen.

Arbeitsschutzausschuss

Der Arbeitsschutzausschuss ist grundsätzlich für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten vorgeschrieben und hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.

Führungskräfte

Führungskräfte haben einen großen Einfluss auf die Gesundheit Ihrer Beschäftigten, sowohl durch die Gestaltung der Arbeit als auch durch persönliche Verhaltensweisen. Darüber hinaus stehen Sie im regelmäßigen Kontakt mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Schwerbehindertenvertretung/Suchthilfe/Soziale Dienste

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen schwerbehinderter Menschen und fördert deren Eingliederung in den Betrieb. Suchthilfe und soziale Dienste fungieren als Beratungs- und Unterstützungsangebot für Beschäftigte.

Gesundheitsmanager

Die Gesamtverantwortung für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement obliegt der Geschäftsführung eines Betriebes. Diese kann jedoch einen betrieblichen Gesundheitsmanager oder eine betriebliche Gesundheitsmanagerin als zuständige Person mit Expertise mit der Entwicklung und Koordination des BGMs beauftragen.



Informationen kompakt

Ausführliche Informationen finden Sie im Internet unter: www.vbg.de/gms und dort insbesondere im Leitfaden „GMS - Gesundheit mit System“.

Oder Sie nehmen Kontakt zu den Ansprechpersonen der VBG für GMS auf. Wir freuen uns auf Ihre E-Mail an gms@vbg.de

[← zurück](#)

Einbindung betriebsexterner Stellen in die Umsetzung von GMS:

Krankenversicherungen

Zu den Aufgaben der gesetzlichen Krankenversicherung gehört auch die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Der Fokus liegt dabei auf dem Aufbau und der Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen. Krankenversicherungsträger haben die Aufgabe, unter Beteiligung der Verantwortlichen für den Betrieb und der Versicherten sowie der Betriebsärzte oder Betriebsärztinnen und der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die gesundheitliche Situation einschließlich ihrer Risiken und Potenziale zu erheben. Auf dieser Grundlage werden Vorschläge erarbeitet und wird deren Umsetzung unterstützt, sodass die gesundheitliche Situation sowie die gesundheitlichen Ressourcen und Fähigkeiten im Unternehmen gestärkt werden. Die Krankenkassen arbeiten dabei mit dem zuständigen Unfallversicherungsträger zusammen. Sie können sich direkt mit dem Krankenversicherungsträger Ihrer Wahl in Verbindung setzen oder alternativ Ihre Anfrage an die BGF-Koordinierungsstelle (www.bgf-koordinierungsstelle.de) richten. Brauchen Sie weitere Orientierung? Die GMS-Ansprechpersonen der VBG sowie die Verbindungs- und Koordinierungsstellen der VBG (www.vbg.de/ansprechstellen) helfen Ihnen gerne weiter.

Dienstleister zur Mitarbeiterberatung (EAP-Anbieter)

Bietet Ihr Unternehmen Beschäftigten die Inanspruchnahme einer externen Mitarbeitendenberatung (engl: employee assistance program – EAP) an? Falls ja, ist das nicht nur ein unmittelbarer Beitrag für mehr Gesundheit im Betrieb, sondern auch eine gute Quelle für weitere Informationen! Anonymisiert können Sie von Ihrem EAP-Anbieter Statistiken erhalten; etwa über die Anzahl von Unterstützungsanfragen oder deren Hintergründe. Wissen Sie beispielsweise, ob sich Ihre Beschäftigten eher durch pflegebedürftige Angehörige oder durch schlecht gestaltete Arbeitsplätze belastet fühlen, lassen sich leichter und zielgerichteter die richtigen Maßnahmen ableiten.

Berufsverbände

Ist Ihr Unternehmen in einem Berufsverband organisiert? Sind Sie Mitglied einer Industrie- und Handelskammer, einer Handwerkskammer oder Innung? Welchen externen Organisationen Sie auch angehören, prüfen Sie, ob Sie dort weitere Unterstützung für Ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement erhalten.

Weitere Dienstleister

Haben Sie weitere externe Dienstleister verpflichtet, die Sie im Hinblick auf die Bestandsaufnahme Ihres Gesundheitsmanagements unterstützen können? Denkbar wäre etwa ein Berater, der Sie bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung unterstützt, oder ein Dienstleister, den Sie mit der Umsetzung Ihres BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) betraut haben. Stellen Sie sicher, dass die Expertise derartiger Dienstleister auch im Rahmen der Bestandsaufnahme Ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements eingebunden wird.



Informationen kompakt

Ausführliche Informationen finden Sie im Internet unter: www.vbg.de/gms und dort insbesondere im Leitfaden „GMS - Gesundheit mit System“.

Oder Sie nehmen Kontakt zu den Ansprechpersonen der VBG für GMS auf.

Wir freuen uns auf Ihre E-Mail an gms@vbg.de

[← zurück](#)

Statistiken/Analysen/Bewertungen für die Umsetzung von GMS:

Statistik der Belegschaftsstruktur (zum Beispiel Alter, Geschlecht, Vollzeit-/Teilzeit)

Eine Analyse Ihrer Belegschaftsstruktur kann für die weitere Umsetzung von Gesundheit mit System von großer Bedeutung sein. Wie steht es beispielsweise um die Altersstruktur Ihrer Belegschaft? Besteht die Möglichkeit, dass Beschäftigte Ihre Arbeitstätigkeit mit der jeweiligen Lebenssituation vereinbaren können (Kindererziehung, Weiterbildung, Pflege von Angehörigen)? Ist der Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten sichergestellt? Wer arbeitet Voll-/Teilzeit im Betrieb? Welche Belastungen sind damit im Hinblick auf die Gesundheit verbunden? Wie kann sichergestellt werden, dass alle Beschäftigten betriebliche Gesundheitsangebote in Anspruch nehmen können? Gibt es kulturelle oder religiöse Besonderheiten, welche sich auf den Gesundheitszustand von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auswirken? Dies sind nur einige Fragen, die Sie bei der Analyse Ihrer Belegschaftsstruktur aufgreifen können.

Gesundheitsberichte der Krankenkassen

Nutzen Sie Gesundheitsberichte, welche insbesondere von Krankenkassen veröffentlicht werden. Sofern eine Mindestanzahl von Beschäftigten bei einer Krankenkasse versichert sind (in der Regel 50), können Sie von dem jeweiligen Träger der gesetzlichen Krankenversicherung einen betrieblichen Gesundheitsbericht erhalten. Die Anonymität der Einzelpersonen ist dabei sichergestellt. Welche Krankheitsdiagnosen sind relevant? Wie steht es um die Altersverteilung von Arbeitsunfähigkeiten? Je größer die Betrachtungseinheit, umso mehr Aspekte lassen sich im Rahmen der Auswertung unter Beachtung der Anonymität unterscheiden.

Fehlzeitenstatistik

Wie häufig und wie lange Beschäftigte arbeitsunfähig sind, lässt sich im Rahmen einer Fehlzeitenstatistik erfassen. Diese sollte nicht überbewertet werden, denn auch eine Person, welche nicht fehlt, kann gesundheitlich eingeschränkt sein. Umgekehrt kann eine Fehlzeit auch einmal nicht aus einer Erkrankung resultieren. Unter Berücksichtigung dieser Unzulänglichkeiten macht es aber durchaus Sinn, Fehlzeiten zu analysieren. Erforderlich ist dies allein schon für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Es ist den Beschäftigten, die in den letzten 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren, vom Unternehmen verpflichtend anzubieten.

Erkenntnisse aus der Zeiterfassung (über Fehlzeiten hinausgehend)

Die Zeiterfassung ermöglicht auch über die Frage der Fehlzeiten hinaus Aussagen im Hinblick auf die betriebliche Gesundheitssituation. Gibt es häufig Überstunden? In welchen Bereichen oder bei welchen Personengruppen fallen diese an? Wie steht es um die Einhaltung von Ruhepausen?

Erkenntnisse aus Gefährdungsbeurteilungen

Eine Gefährdungsbeurteilung ist für Unternehmen das zentrale Instrument, um sinnvoll die Gefährdungen und Belastungen Ihrer Beschäftigten bei der Arbeit zu ermitteln. Die Durchführung und Dokumentation ist aufgrund staatlicher und berufsgenossenschaftlicher Arbeitsschutzvorschriften Pflicht. Eine umfassende Gefährdungsbeurteilung beinhaltet bereits wesentliche Elemente einer Bestandsaufnahme im Rahmen von GMS.

Erkenntnisse aus Betriebsbegehungen

Begehungen von Arbeitsplätzen dienen dazu, den Arbeitsplatz gemeinsam mit Gesundheitsfachleuten zu betrachten, um Schwachstellen zu erkennen und Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Dadurch kann die tägliche Arbeit aus einer anderen Perspektive gesehen und bewertet werden. Die teilnehmenden Fachleute schärfen dabei zusätzlich den Blick. Begehungen können sehr konkret Probleme und Veränderungsmöglichkeiten sichtbar machen. Gleichzeitig bieten sie die Möglichkeit, direkt mit den Beschäftigten zu sprechen und gemeinsam mit ihnen Lösungen für erkannte Probleme zu überlegen.