

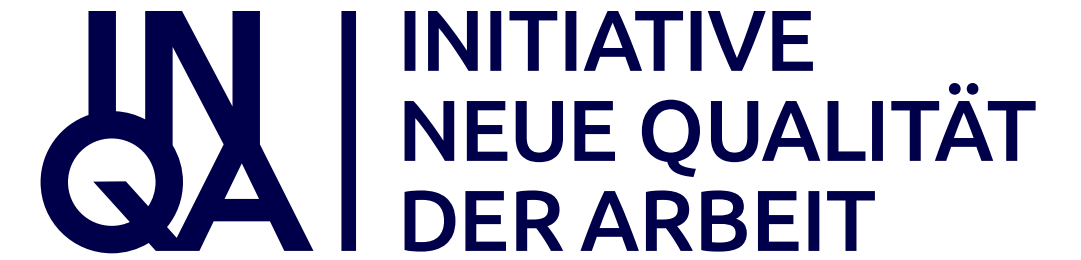
QNA



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin



INITIATIVE  
NEUE QUALITÄT  
DER ARBEIT

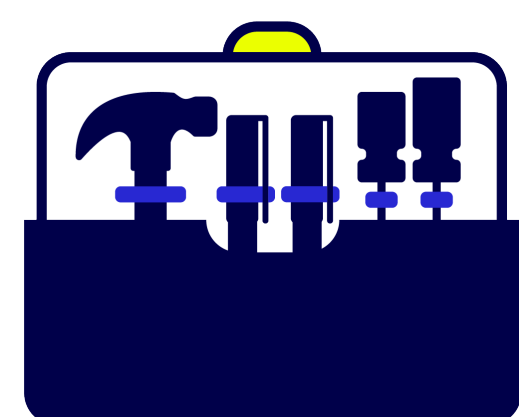
# Führung und Gesundheit im Blick

Wie die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“  
Unternehmen unterstützt

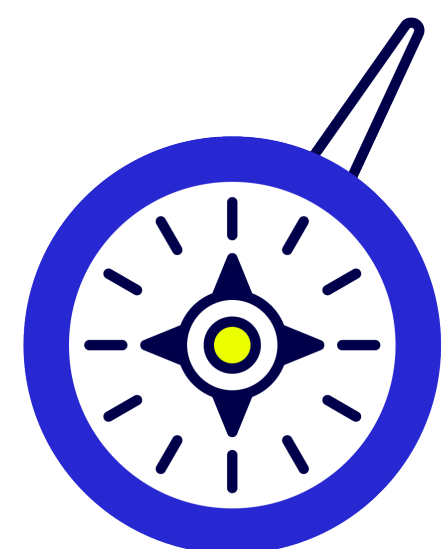
Dr. Corinna Brauner-Sommer, BAuA

27.03.2026 | Universität Leipzig | Gesunde Führung, gesunde Beschäftigte

# Die Initiative Neue Qualität der Arbeit



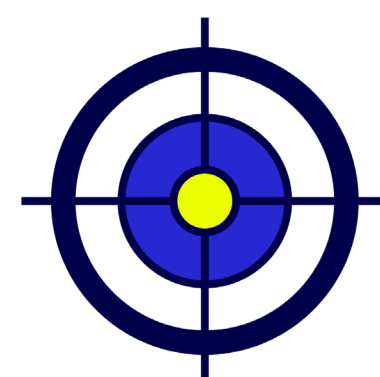
Unterstützt Unternehmen und ihre Beschäftigten, Transformationsprozesse zu meistern mit Fokus auf Arbeitsorganisation und Unternehmenskultur



Begleitet mit:  
Fachwissen, Veranstaltungen, Handlungsempfehlungen,  
Praxisbeispielen und einem großen Netzwerk



Ist sozialpartnerschaftlich getragen



Steht für Praxistransfer bei den Themen Arbeitsqualität und Wandel der Arbeit und trägt auf diese Weise zur Fachkräftesicherung bei



# Seit über 20 Jahren in starker Partnerschaft

INQA ist überparteilich und sozialpartnerschaftlich aufgestellt.  
Die Initiative wird getragen von vielen Akteur\*innen:



# Das INQA-Themenhaus

## Führung

- Führung und Kommunikation
- 
- Partizipation und Motivation
- 
- Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

## Diversity

- Beruf und Privatleben
- 
- Inklusion
- 
- Chancengleichheit
- 
- Diversitätsmanagement

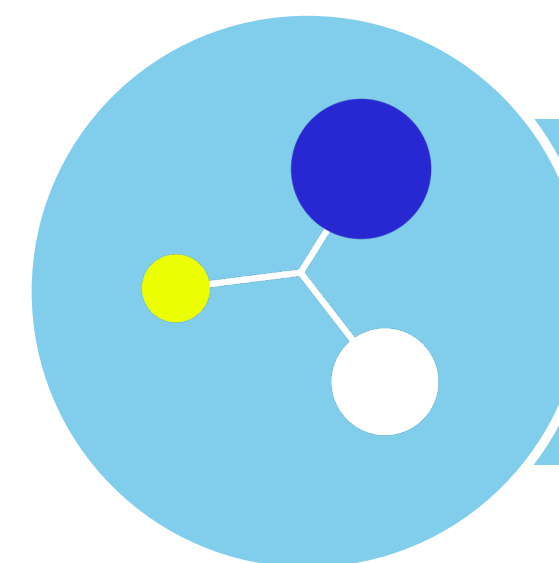
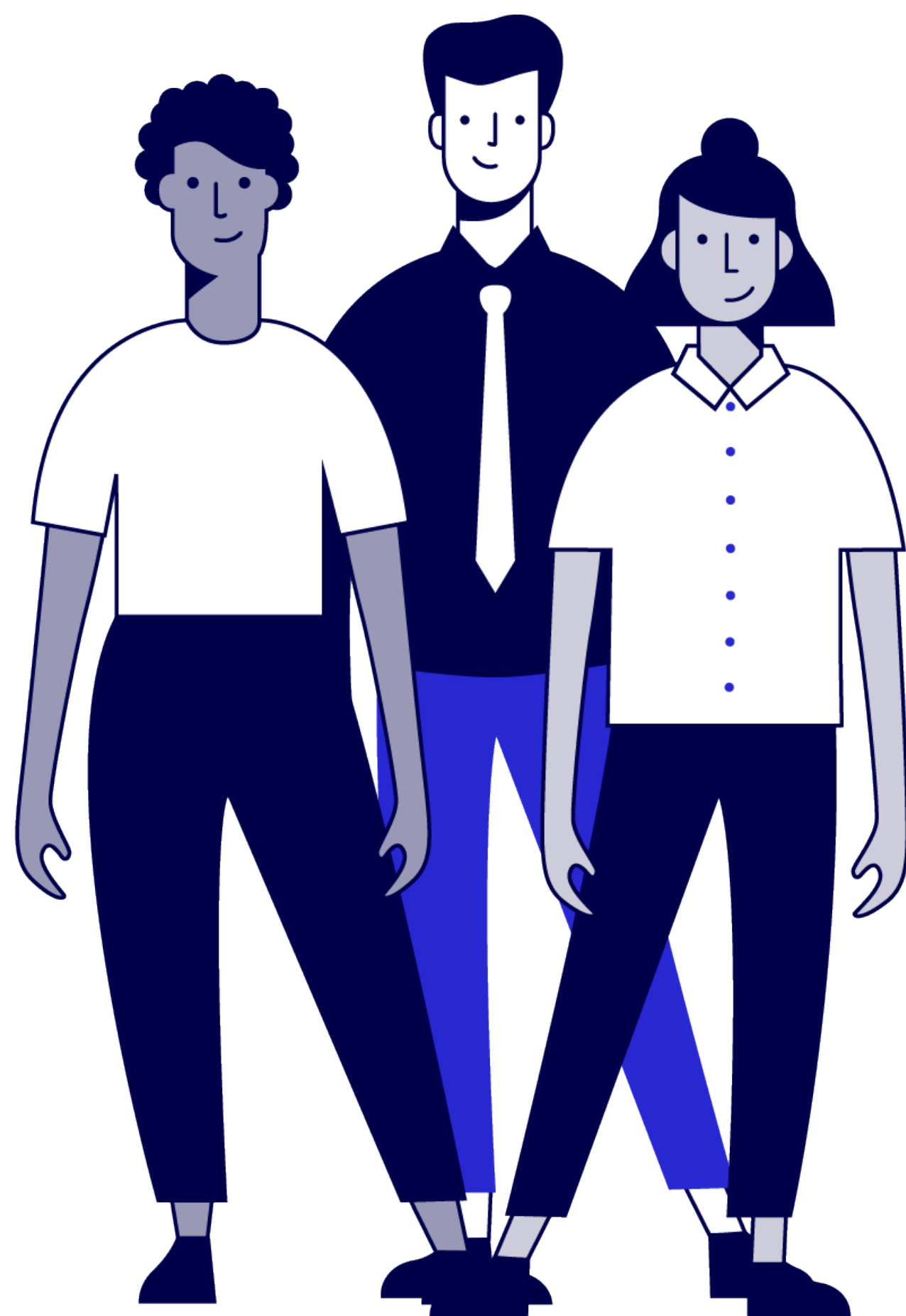
## Gesundheit

- Physische und psychische Gesundheit
- 
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- 
- Gesundheitsfördernde Unternehmenskultur

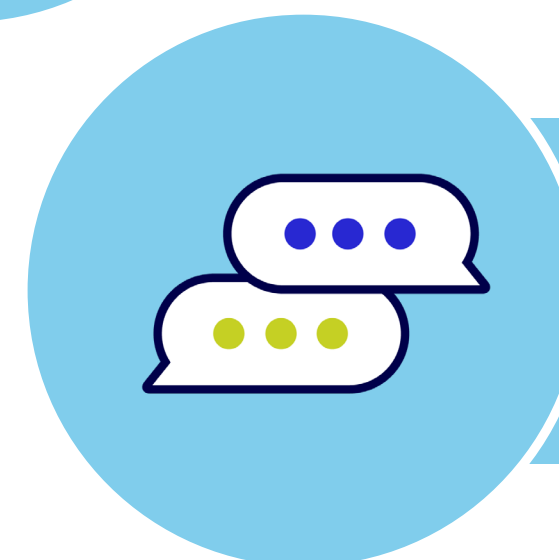
## Kompetenz

- Digitaler Wandel
- 
- Personalentwicklung
- 
- Qualifizierung
- 
- Lebenslanges Lernen
- 
- Wissenstransfer

# INQA-Angebote



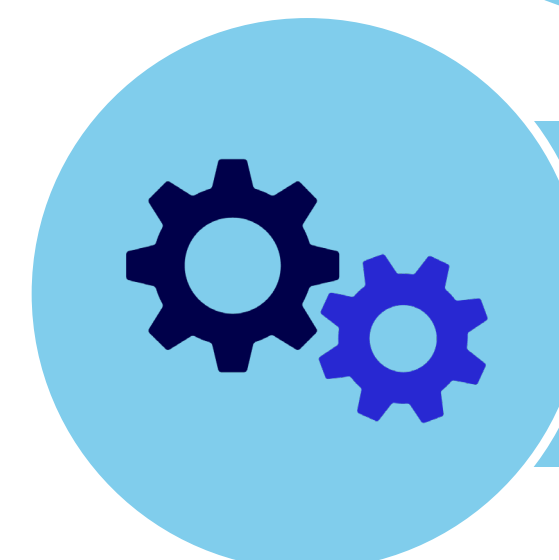
**NETZWERKE**



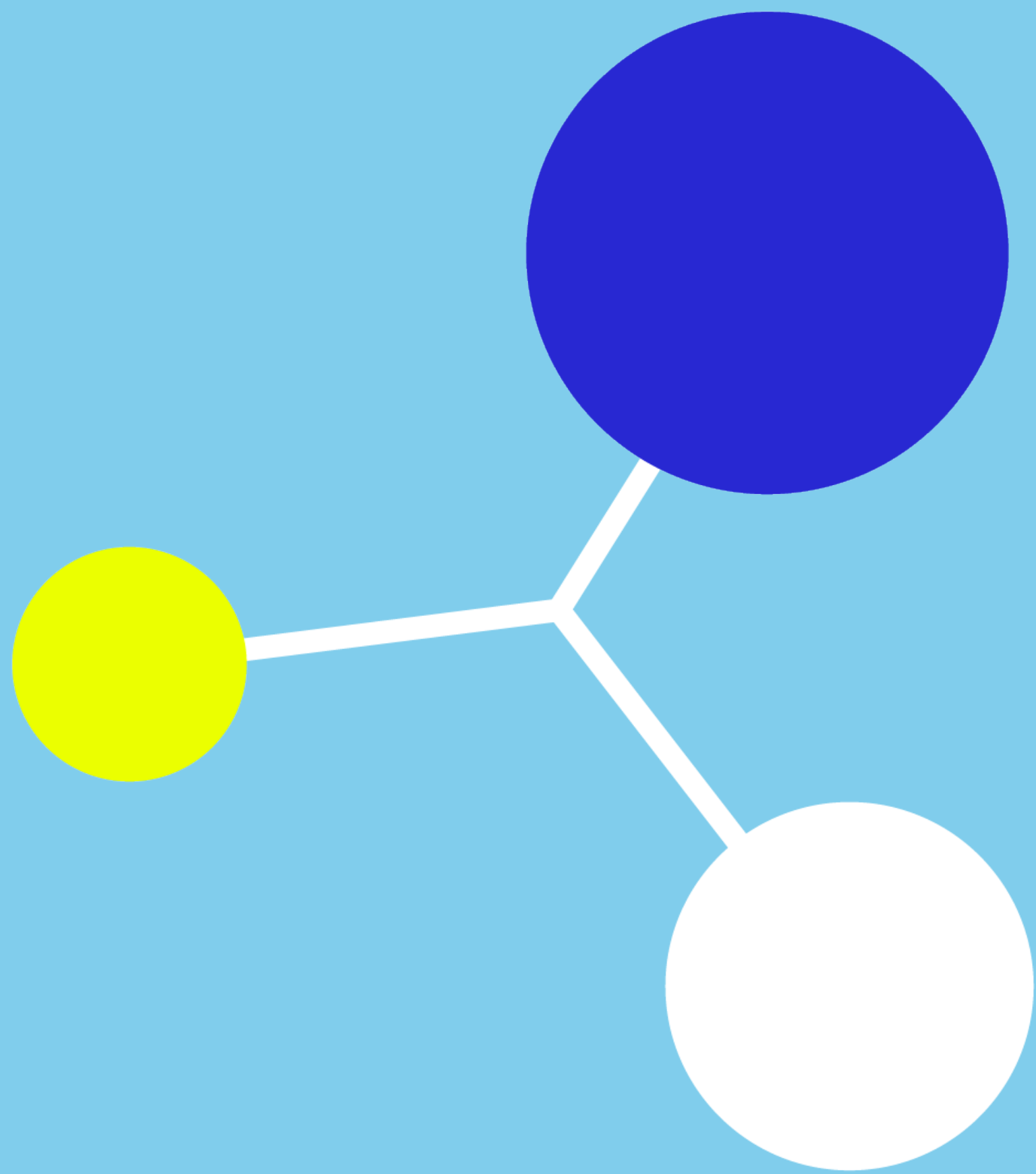
**COACHING**



**CHECKS UND  
PRAXISWISSEN**



**EXPERIMENTIER-  
RÄUME**



# INQA-Netzwerke

# In fast 370 Netzwerken

setzen sich Menschen vor Ort ganz praktisch und im Kontakt mit KMU für die Fachkräftesicherung ein.

INQA unterstützt diese Netzwerke mit dem INQA-Netzwerkbüro.

- Networking Workshops und Praxiswerkstätten
- Digitale Mittagspausen
- Netzwerkkarte und Datenbank
- Praxisbeispiele

ddn 

OFFENSIVE  
MITTELSTAND

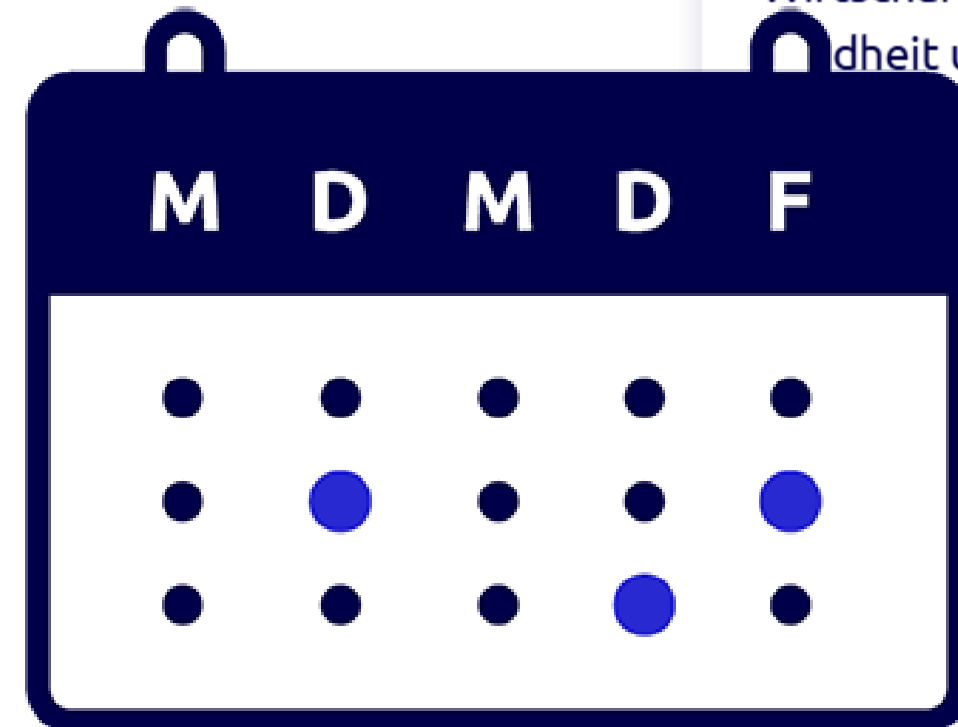
WAI  
Netzwerk 



# INQA-Veranstaltungen

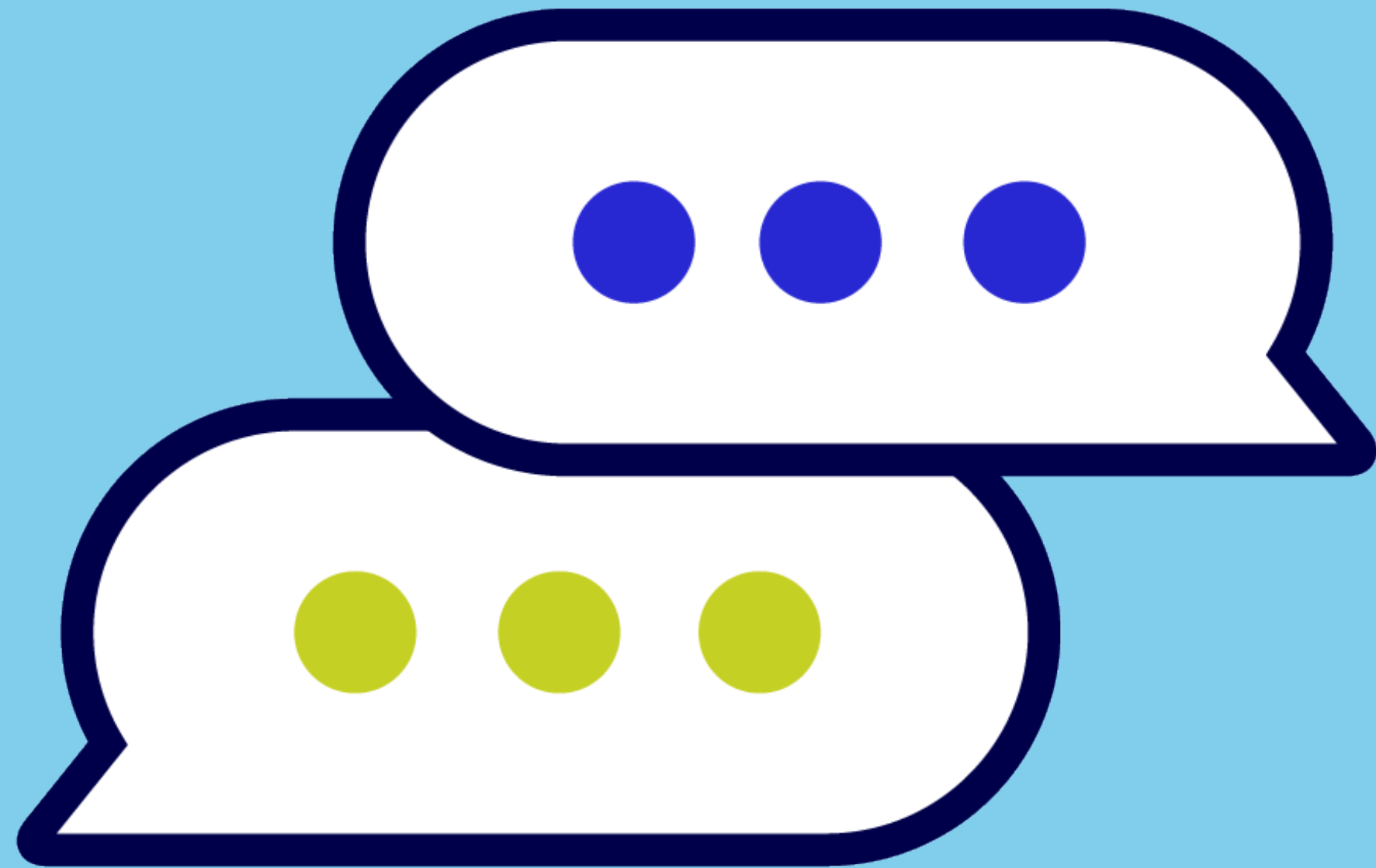
**Aktionswochen**  
**2026**  
 14.-27. September

Menschen in Arbeit –  
**Fachkräfte**  
 in den Regionen



## INQA-Veranstaltungskalender

<p><b>16.</b> April 2026</p> <p><b>FÜHRUNG</b></p> <p>Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit unter Druck        ... Hessen, Battonnstr. 40, ...        ... Frankfurt, Hessen ...        ... Veranstaltung ...        ... 5:30 ...        ... hinzufügen ^</p>	<p><b>16.</b> April 2026</p> <p><b>KOMPETENZ</b></p> <p>Effekte von KI auf Nachhaltigkeitsdimensionen        📍 Bundesweit        Online / Remote        ⌚ 09:30 - 12:30        ... hinzufügen ^</p>	<p><b>16.</b> April 2026</p> <p><b>GESUNDHEIT</b></p> <p>Webinar: Stresskompetenzen stärken in KKKUs und KMUs        📍 Bundesweit        Online / Remote        ⌚ 10:00 - 11:30        ... hinzufügen ^</p>	<p><b>21.</b> April 2026</p> <p><b>DIVERSITY</b></p> <p>Male Allyship !!!!!: Männer als Verbündete gewinnen        📍 Bundesweit        Online / Remote        ⌚ 11:00 - 12:00        ... hinzufügen ^</p>
--	---	---	---



# COACHING

# INQA-Coaching: Agil in die digitale Zukunft

Gefördert durch:



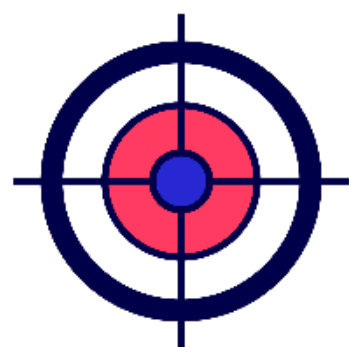
Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der  
Europäischen Union



**Flächendeckender und niedrigschwelliger Zugang** zu Beratungs- und Unterstützungsleistungen für KMU aller Branchen, 80% gefördert (max. 12 Beratungstage à 1.200 Euro).



Hilft Betrieben, sich **zukunftsfähig aufzustellen** und eigenständig auf Veränderungsprozesse reagieren zu können. Das stärkt die **Resilienz**, hält sie **wettbewerbsfähig** und sichert **Fachkräfte**.



**44** INQA-Beratungsstellen



**> 1.800** INQA-Coaches

# Gestaltungsfelder im Überblick

## 1 Neue Geschäftsmodelle & Innovationsstrategien

Wie schnell können Sie auf veränderte Marktbedingungen reagieren?

## 2 Produktionsmodell & Arbeitsorganisation

Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Arbeitsorganisation in Ihrem Unternehmen?

## 3 Personalpolitik, Beschäftigung & Qualifizierung

Inwieweit sind Ihre Mitarbeitenden fit für die Arbeit in der digitalisierten Welt?

## 4 Sozialbeziehungen & Kultur

Was bedeutet der digitale Wandel für Ihre Unternehmenskultur?

## 5 Führung, berufliche Entwicklung & Karriere

Was können Führungskräfte tun, um Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten?

## 6 Arbeitsplatz der Zukunft, Arbeitszeit- & Leistungs politik

Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft in Ihrem Unternehmen aus?

# INQA-Coaching auf einen Blick



Start  
**INQA-  
Erstberatung**

Überprüfung der Förderfähigkeit  
und Aushändigung  
INQA-Coaching-Scheck an Betrieb

4–7 Monate  
**INQA-Coaching  
im Betrieb**

mit autorisiertem INQA-Coach;  
maximal 12 Beratungstage  
á 1.200 Euro netto

bis 1 Monat nach Coaching-Ende  
**Abrechnung durch  
Unternehmen**

Antrag auf Kostenerstattung  
für INQA-Coaching  
im Förderportal Z-EU-S

ca. 3–6 Monate nach  
Coaching-Ende  
**Abschlussgespräch**

Auswertung der Ergebnisse  
zwischen IBS und  
Unternehmen (ohne Coach)

# Für kleine und mittlere Unternehmen.



---

Für KMU aller Branchen **ab 2 Jahren** mit **weniger als 250 Mitarbeitenden**

Umfang: **12 Beratertage**  
à max. 8 Stunden  
innerhalb von 7 Monaten

---

Erstberatung und Scheck-vergabe durch **INQA-Beratungsstellen** vor Ort

Durchführung durch **akkreditierte Coaches**

---

**80% Förderung für KMU**  
Coach-Honorar: 14.400 € (Tagessatz: max. 1.200 €)

Förderung: 11.520 € (80%)  
Eigenanteil: 2.880 € (20%)



# CHECKS UND PRAXISWISSEN

# INQA-Publikationen

 Bundesministerium für Arbeit und Soziales

 INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

## Fachkräfte sichern – Empfehlungen für die betriebliche Praxis




 GeMit  
GESUNDER MITTELSTAND DEUTSCHLAND


 INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

## So gründen Sie eine Betriebsnachbarschaft Kurzanleitung für Berater

Betriebsnachbarschaften - Mit starken Nachbarn zu gesunden Unternehmen




 ZEITREICH

 INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

## Flexible Arbeitszeitmodelle beteiligungsorientiert gestalten.

Ein Leitfaden für Betriebs- und Personal



Cornelia Rieke · Hartmut Seifert · Stefan Stracke

 INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Offensive Gesund Pflegen

## Mit schwierigen Themen in der Pflege offen umgehen



Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. Saarbrücken 

## Schichtarbeit gut gestalten

Handlungshilfe für Praktikerinnen und Praktiker im Betrieb

Volker Hielscher, Elena Kreutzer, Ingrid Matthäi



# psyGA: Handlungshilfen und Seminarkonzepte



**Kein Stress mit dem Stress**  
Einführungsseminar für **Fach- und Führungskräfte**

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

GESUNDHEIT

psyGA  
ein Angebot der Initiative  
Neue Qualität der Arbeit

► Jetzt mit den Modulen „Gefährdungsbeurteilung“ und „Alles, was Recht ist“

**Kein Stress mit dem Stress**  
Lösungen und Tipps für **Führungskräfte und Unternehmen**  
Mit vielen Arbeitshilfen und Praxisbeispielen

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

GESUNDHEIT

psyGA  
ein Angebot der Initiative  
Neue Qualität der Arbeit

**Gesunde Mitarbeiter – gesundes Unternehmen**  
Eine Handlungshilfe für das **Betriebliche Gesundheitsmanagement**

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

GESUNDHEIT

psyGA  
ein Angebot der Initiative  
Neue Qualität der Arbeit

# psyGA: E-Learnings für Beschäftigte und Führungskräfte



**RWTHAACHEN**  
UNIVERSITY

## Arbeit als Gesundheitsfaktor

Wie stark erleben Sie bei Ihrer Arbeit die folgenden Gefühle oder Eindrücke aus diesem Kreisdiagramm? Klicken Sie **wiederholt auf die einzelnen Aussagen**, um eine Einschätzung abzugeben wieviel Raum dieses Gefühl oder dieser Gedanke bei Ihrer Arbeit einnimmt.

1 Das Erledigen meiner Arbeit gibt mir ein gutes Gefühl von Kompetenz.

2 Ich bin stolz darauf, wie ich meine Arbeit erledige.

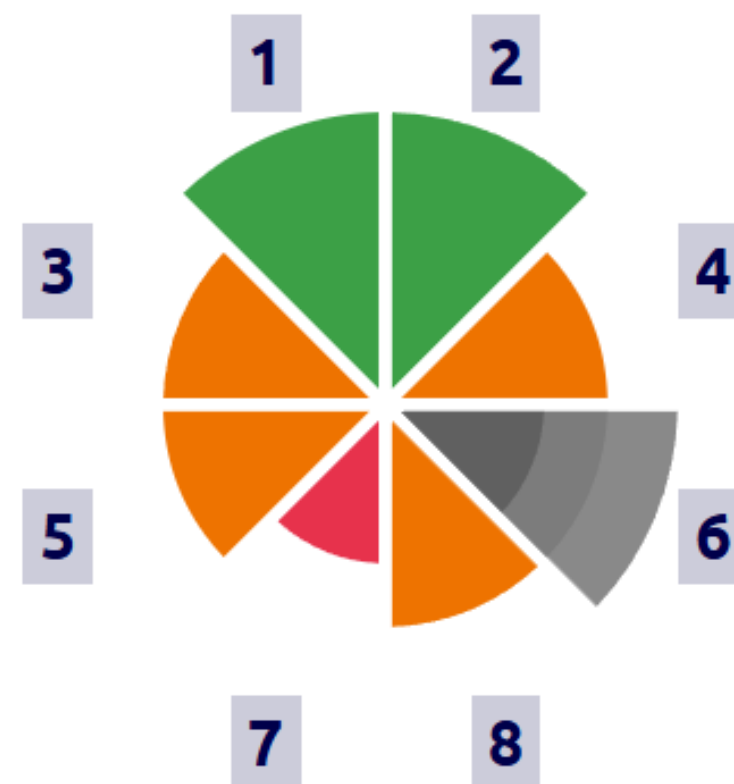
3 Ich bin froh, meiner Arbeit nachzugehen.

4 Ich sehe Sinn in dem, was ich bei meiner Arbeit tue.

5 Bei meiner Arbeit fühle ich mich voller Elan.

6 Durch meine Arbeit, leiste ich meinen Beitrag für die Gesellschaft.

7 Durch meine Arbeit finanziell abgesichert.



**Interpretation:** Je größer für Sie ein Gesundheitsaspekt, desto größer der orangefarbene (mittelgroße) Anteil. Je kleiner ein Aspekt, desto kleiner der orangefarbene Anteil. Das eLearning-Tool dabei herangezogen, um mehr Raum geben können.

Kreisdiagramm zurücksetzen



**RWTHAACHEN**  
UNIVERSITY

## Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe

In Zusammenarbeit mit Univ-Prof. Dr. Jessica Lang und Dr. Anne Katrin Matyssek

**START**

# INQA-Checks

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

INQA | dNb Deutsches Netzwerk Büro

## Check „Gute Büroarbeit“

Gesundheit – Leistungsfähigkeit – Wirtschaftlichkeit im Büro 4.0

FÜHRUNG



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

INQA | INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

### INQA-Kurzcheck

## Onboarding von neuen Mitarbeitenden



Auch für hybride Teams

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

INQA | INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

### INQA-Kurzcheck

## Erfahrung zählt: Wie KMU ältere Beschäftigte gut im Job halten können



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

INQA | INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

## INQA-Check für die öffentliche Verwaltung: Gesundheit

Selbstbewertungscheck zum Umgang mit der Gesundheit der Beschäftigten

GESUNDHEIT



# INQA-Check „Gesundheit“ (Print & digitale Versionen)



## INQA-Check "Gesundheit" (OM-Praxis A-2.3)

### Vollversion

#### AUSWAHL BAUSTEINE

- 1 **Gesundes Unternehmen (Strategie)**
- 2 Gesundes Arbeitsumfeld
- 3 Gesunde Organisation
- 4 Gesunde Führung
- 5 Gesundes Miteinander (Unternehmenskultur)
- 6 Gesundes Verhalten

#### BAUSTEIN: GESUNDES UNTERNEHMEN (STRATEGIE)

Jeweils nur einen Checkpunkt des Bausteins anzeigen  
 Alle Checkpunkte pro Baustein anzeigen

---

Checkpunkte 1.1 ... 1.2 ... 1.3 ... 1.4

#### MEINE CHECK-BOX

- ▶ MEINE ERGEBNISSE
- ▶ MEINE MAßNAHMEN
- ▶ UNSERE STÄRKEN

#### 1.1 GESUNDHEIT UND ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT

Wir legen Wert darauf, dass wir bei unseren Kunden, bei Investoren, in der Region und bei potenziellen Beschäftigten als attraktives und gesundes Unternehmen wahrgenommen werden (Gesundheit als Teil der Strategie nach außen).

Maßnahme und Bemerkungen:

Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um als attraktiver Arbeitgeber sichtbar zu werden.

#### HANDLUNGSBEDARF

- Dringender Handlungsbedarf
- Handlungsbedarf
- Zurzeit kein Handlungsbedarf

**ANREGUNGEN AUS DER PRAXIS**

**Wir machen u. a. deutlich, dass:**

- unsere Produkte und Dienstleistungen sicher und gesundheitsgerecht erstellt werden
- wir Wert auf die psychische und körperliche Gesundheit unserer Beschäftigten legen, zum Beispiel Gefährdungsbeurteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Qualifizierung
- wir auch über Gesundheitsförderung die Zufriedenheit und die Identifikation unserer Beschäftigten mit dem Unternehmen weiter erhöhen wollen
- das Thema Gesundheit und die sichere Gestaltung der Arbeit nicht an unseren Unternehmensgrenzen halt machen (Wertschöpfungsketten, Zulieferer, Produkte etc.)

**Beispielsweise realisiert durch:**

- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, zum Beispiel Anzeigen, Tag der offenen Tür, Homepage, Flyer etc.

# GDA-Orga-Check

## (Print & digitale Versionen)

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie  
Arbeitsprogramm Organisation

**GDA-ORGaCheck**  
Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus

GDA ORGaCheck  
Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus

### GDA-ORGaCheck (OM-Praxis A-3.1)

#### Vollversion

Sie können die Bausteine nacheinander bearbeiten oder die Reihenfolge selbst bestimmen. Bearbeitungsdauer der Bausteine ca. 60 bis 90 Minuten. Jederzeit haben Sie die Möglichkeit, unter „Meine Check-Box“ Ihre Ergebnisse einzusehen und Ihre Maßnahmen festzulegen.

#### DIE CHECK-BAUSTEINE



1 Verantwortung und Aufgaben



2 Kontrolle Arbeitsschutz



3 Betreuung/Sifa/Betriebsarzt/ASA



4 Qualifikation



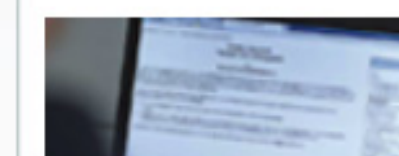
5 Gefährdungsbeurteilung



6 Unterweisung



7 Behördliche Auflagen



8 Rechtsvorschriften



9 Beauftragte/Interessenvertr.



10 Kommunikation/Verbesserung



11 Arbeitsmedizinische Vorsorge



12 Planung und Beschaffung



13 Fremdfirmen und Lieferanten



14 Zeitarbeitnehmer



15 Erste Hilfe/Notfallmaßnahmen

Für die Teilnahme am Benchmarking müssen Sie die ersten 6 Bausteine komplett bearbeiten.

# INQA-Praxisbeispiele



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

 GEBÄRDENSPRACHE

 LEICHTE SPRACHE

 ENGLISH

NEWSLETTER

MEDIATHEK

LOGIN

**INQA** | INITIATIVE  
NEUE QUALITÄT  
DER ARBEIT

Themen ▾

Angebote ▲

Vernetzen ▾

Über uns ▾

SUCHE 🔍

FÜHRUNG

## MADAM – Mehr Wertschätzung und Mitsprache für die Fahrenden der Leipziger Verkehrsbe- triebe

4 Minuten Lesezeit



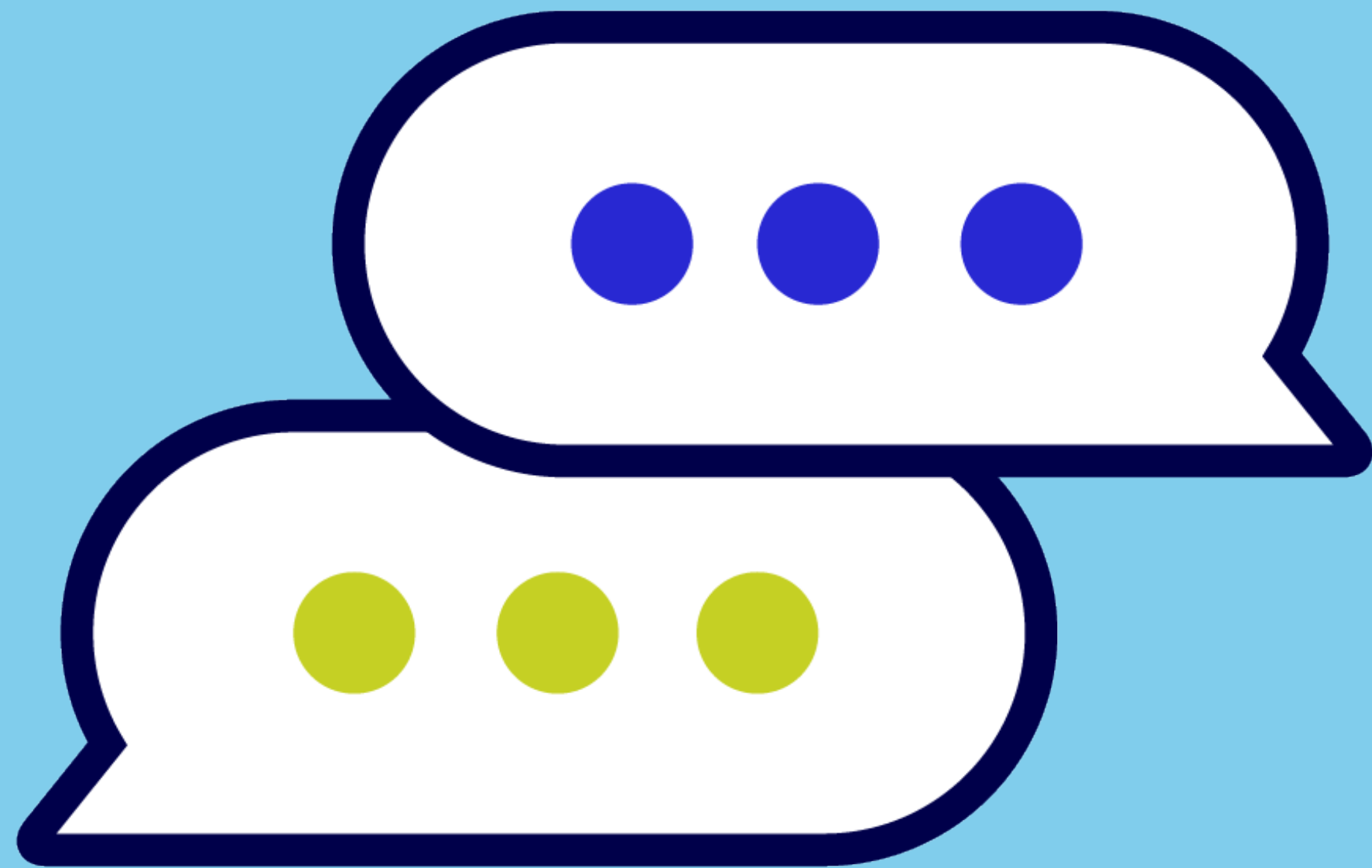
# Mobile Arbeit wird digital, digitale Arbeit wird mobil

# MADAM

- **Design Thinking** als Methode der Innovationsentwicklung
- **Swing Cards:** Mehr Wertschätzung durch direktes Feedback
- **Kreativ am Mikrofon:** Training mit Radiomoderator, um hörbarer und sichtbarer zu werden
- Von starren Dienstplänen zum **mitarbeitendenorientierten Dienstplanangebot**

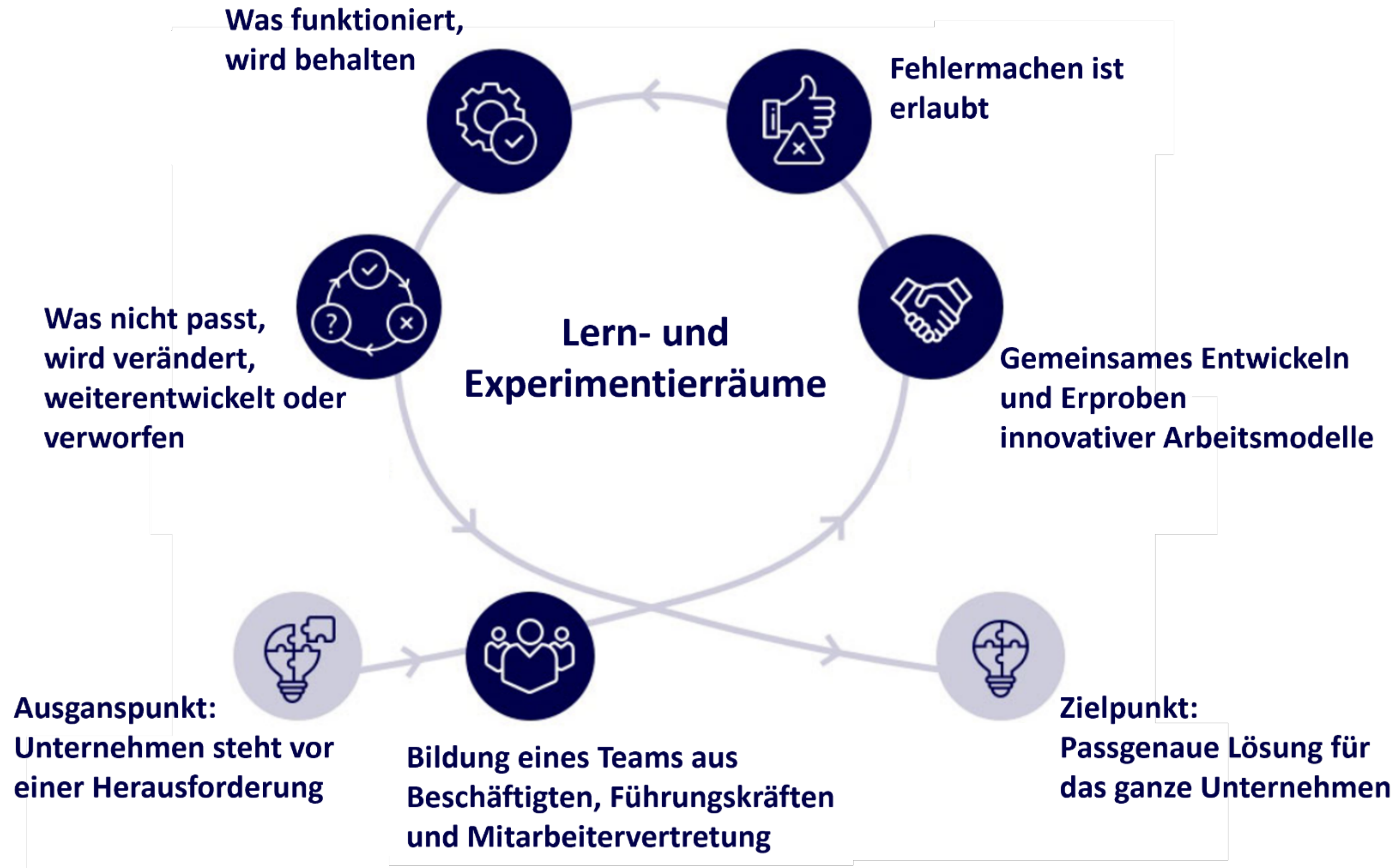
 **Leipziger**  
Verkehrsbetriebe



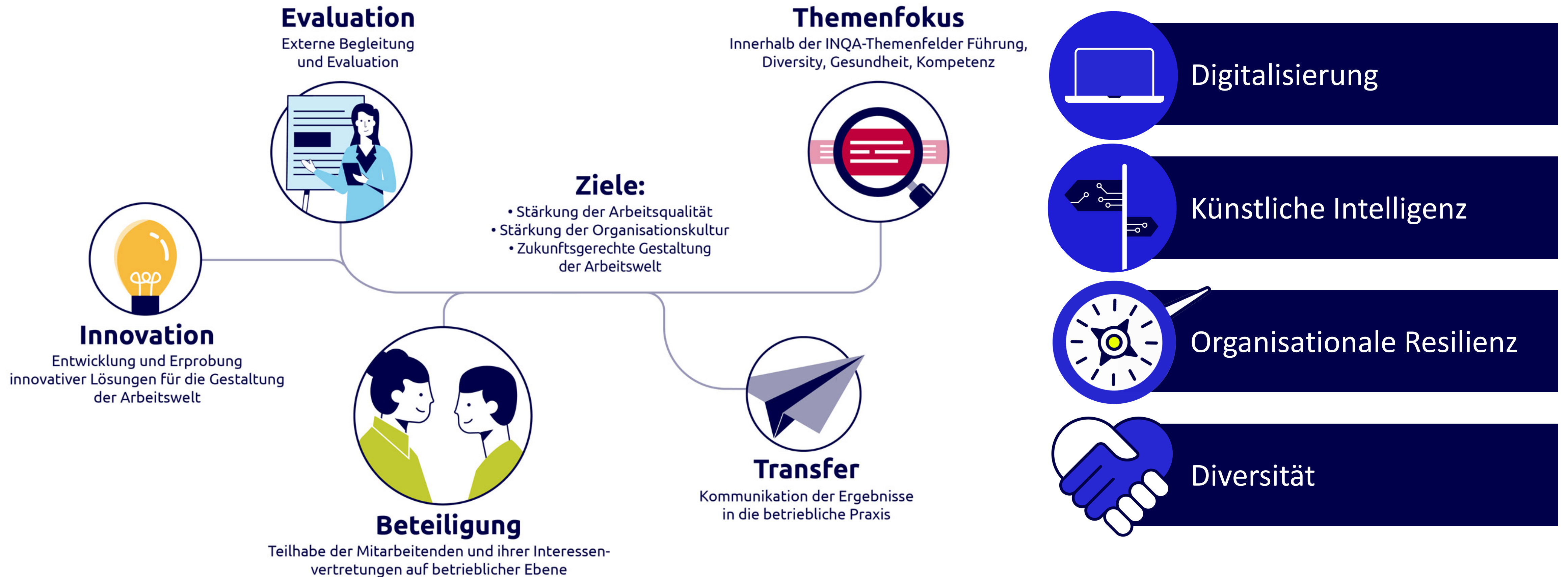


# EXPERIMENTIER- RÄUME

# INQA-Experimentierräume erklärt



# INQA-Experimentierräume erklärt



# DA\_RuN

## Darmstädter Ansatz zur Entwicklung von Resilienz und Neugier

### Projekthalt

- Förderung und Entwicklung von Resilienz und Neugier in fünf Wirkungsfeldern: Individuum, Team, Führung, Struktur und Kultur

### Warum ist das wichtig?

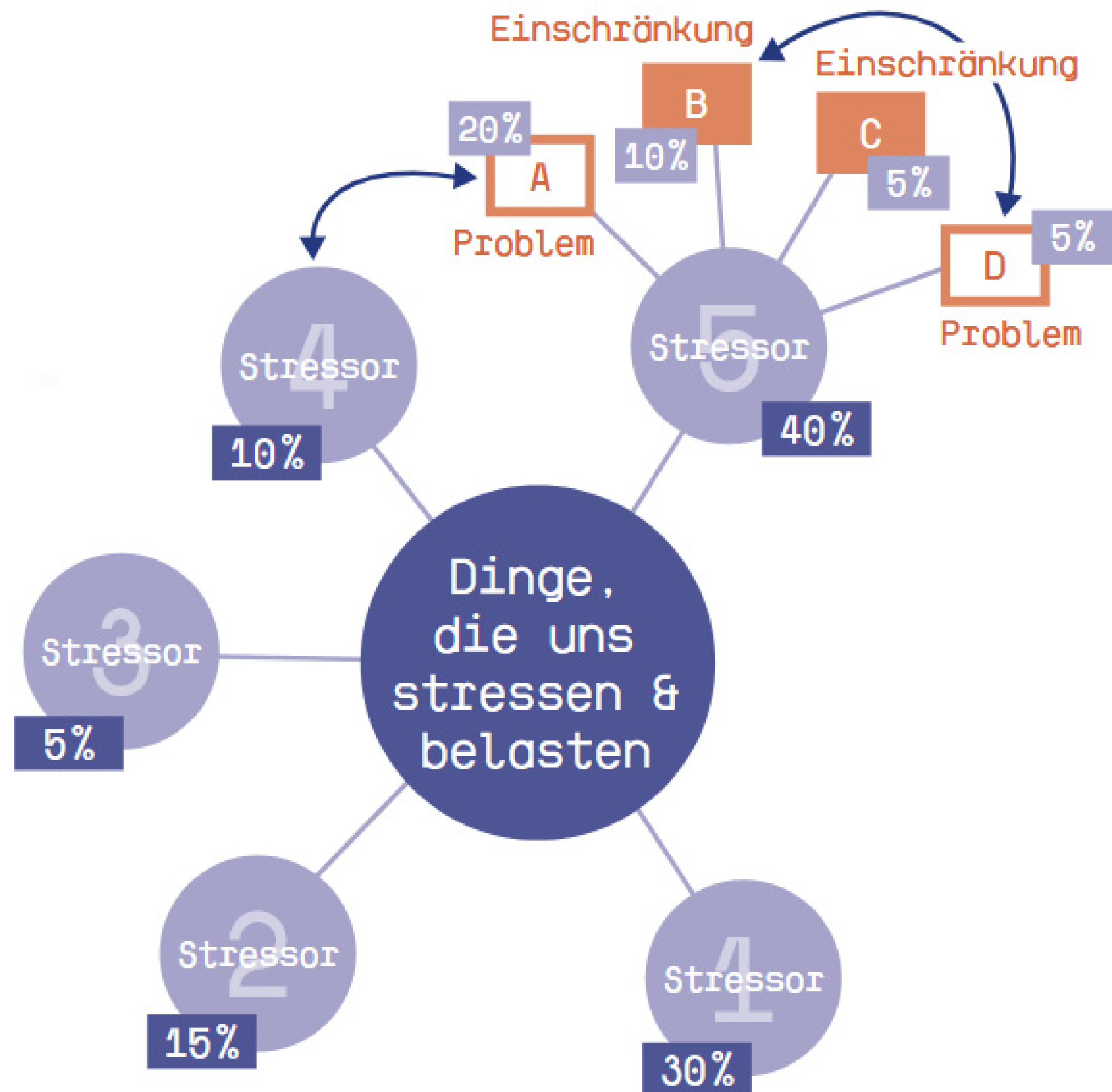
- Transformationale Resilienz („Sich Neu Aufstellen“) als Leitbild für Management und Führung im 21. Jahrhundert
- Neugier (im Sinne von Veränderungsbereitschaft und Offenheit) als wichtige Voraussetzung für Veränderungen

### Projektprodukt

- Leitfaden „Neugier und Resilienz als Zukunftskompetenzen von Organisationen in Zeiten der Transformation“ mit 13 Lerneinheiten und Katas



# DA\_RuN Stress-Mindmaps



To Do's

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_



# Pflege:Zeit

## Flexible Arbeitszeitgestaltung in der stationären Altenpflege

### Projekthalt

Arbeitszeitgestaltung orientiert an den unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnissen der Beschäftigten

- Dienstplanung im Team
- Mobile Arbeit auch für Pflegekräfte
- Ausfallmanagement

### Warum ist das wichtig?

- Alternde Gesellschaft, Fachkräfteengpässe und hohe Arbeits(zeit)anforderungen in der Pflege

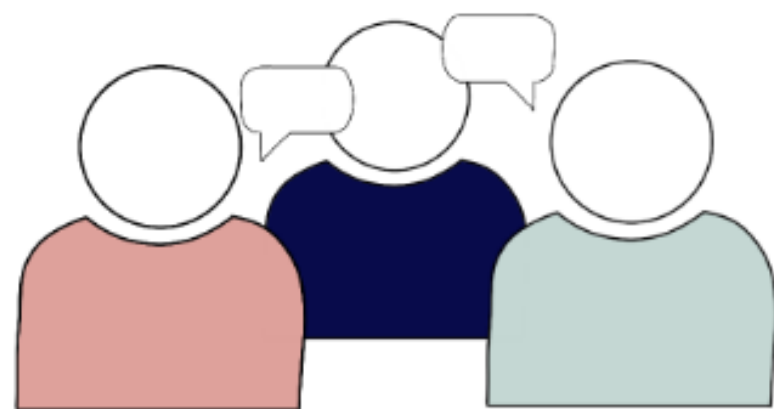
### Projektprodukte

- u.a. Handlungsleitfaden zur Arbeitszeitgestaltung in der Pflege inkl. Checklisten und Orientierungshilfe zu Betriebsvereinbarungen
- Konzept Führungskräfteworkshops



# Pflege:Zeit

## Führungskräfte- workshops



Konzepte der Workshops hier  
herunterladen:



### Workshop 2:

#### Organisationale Resilienz und Gesundheit – starke I

#### Ziele:

- Die Teilnehmenden erkennen die Bedeutung von und die Stärke ihrer Organisation.
- Die Führungskräfte reflektieren ihre eigene Belastung und die Förderung ihrer persönlichen Resilienz.
- Die Teilnehmenden entwickeln Maßnahmen, um die Organisation und ihrer Mitarbeitenden aktiv zu unterstützen.

#### Inhalte:

11:00	Kurze Vorstellung und Überblick über Programm	Folie Programm
11:10	Projekt Pflege:Zeit und Bericht aus den Experimentierräumen	
12:30	<b>Führung und Gesundheit von Mitarbeitenden</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einfluss von Führung auf Gesundheit von Mitarbeitenden: „Führungskräfte nehmen ihren Krankenstand mit“                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Woran könnte das liegen?</li> <li>○ (Wie) beeinflusst meine Gesundheit das Wohlbefinden meiner Mitarbeiter?</li> </ul> </li> <li>• (Wie) kann ich die Gesundheit meiner Mitarbeitenden beeinflussen?</li> </ul>	Idee von „Krankenstand mitnehmen“ erklären, mögliche Gründe diskutieren  Sammeln Flipchart



**„Besonders für die Pflege ist die mobile Arbeit, weil normalerweise haben wir einen 7x24 Stunden Versorgungsauftrag, aber es gibt immer Teilaufgaben, die man auch von zu Hause machen kann: Planerische Aufgaben, dokumentierende Aufgaben.“**

***Dr. Paul Fuchs-Frohnhofen , Projekt Pflege:Zeit***

# Mental Health in Clubs - Psychische Gesundheit von Beschäftigten im Nachtleben

## Projekthalt

Schaffung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfelds in der Nachtökonomie durch verhältnis- und verhaltenspräventive Maßnahmen

## Warum ist das wichtig?

- Clubs sind u.a. durch hohe Belastung, unregelmäßige Arbeitszeiten und Substanzkonsum herausgefordert
- 30 % der Mitarbeitenden haben eine diagnostizierte psychische Erkrankung
- Fehlende Struktur, mangelnde Kommunikation & hohe Fluktuation verstärken Stressoren

## Projektprodukte

- u.a. Handbuch "Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz" für Führungskräfte & Mitarbeitende



# NewWork4KeyWorkers - Attraktive Arbeitsformen für systemrelevante Bereiche



## Projekthalt

- Erprobung innovativer, attraktiver und gesundheitsförderlicher Arbeitsformen in systemrelevanten Bereichen

## Warum ist das wichtig?

- Bedeutung der Funktionsfähigkeit systemrelevanter Bereiche auch unter hohen Belastungen (z. B. Pandemie) für Unternehmen und Gesellschaft
- Verschärfung des Fachkräftemangels

## Projektprodukte

- „Handlungsleitfaden für Führungskräfte und Personalverantwortliche in systemrelevanten Bereichen“



# NewWork4KeyWorkers - New Work braucht Gesundheit



## Der Weg durch den Experimentierraum


### 1. Kick-off-Workshop

Inhalt	Methodisches Vorgehen und Inhalte im Experimentierraum
Methoden	Belastungs- und Stimmungsbarometer
Ziele	Die Belastungen und die Stimmung im Team regelmäßig thematisieren und reflektieren, um dauerhafte Belastungsspitzen und -situationen zu vermeiden und aktiv zu lösen


### 2. Kurzinput: (Mikro-) Feedback

Inhalt	Wie Mikro-Feedback zu einer konstruktiven und positiven Feedbackkultur beitragen kann
Methoden	WWW-Methode (Wahrnehmung, Wirkung, Wunsch)
Ziele	Positives und konstruktives Feedback im Alltag lösungsorientiert geben





Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales




INITIATIVE  
NEUE QUALITÄT  
DER ARBEIT

## New Work für Systemheld\*innen

Ein Handlungsleitfaden für Führungskräfte  
und Personalverantwortliche  
in systemrelevanten Bereichen

FÜHRUNG



**„Letztlich sind Führungskräfte die Brücke zwischen Veränderung und Alltag. Sie entscheiden, ob New Work wirklich gelebt wird oder eine PowerPoint bleibt.“**

**Eine wesentliche Voraussetzung ist es daher, dass die Organisation „Gesunde Führung“ als Baustein der Unternehmenskultur ernst nimmt und ihre Führungskräfte befähigt, ihre Rolle im Sinne von New Work auszuüben.“**

***Tobias Berens, Projekt NewWorkforKeyWorkers***

# Ausblick:



## 5 Experimentierräume zu Diversität und Fachkräftesicherung:

- **DIM-Pflege** – Diversity Management in der Pflege
- **ERWIN** – Erfahrungswissen Nachhaltig stabilisieren
- **SAFEspace@work** – Psychologische Sicherheit in der Interaktionsarbeit verbessern
- **SEDiMA** – Schlüsselstellen in Erwerbsverläufen als Basis eines passgenauen und nachhaltigen Diversity Managements
- **ÜbergangsWeise** – Dialog mit älteren Beschäftigten durch Zukunftsgespräche



Gemeinsam machen wir Arbeit besser.  
Jetzt INQA folgen:



[inqa.de](https://inqa.de)



Newsletter



LinkedIn



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

**baua:**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin

# Vielen Dank!

#MachtArbeitBesser



inqa.de



Newsletter



LinkedIn

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

[brauner-sommer.corinna@baua.bund.de](mailto:brauner-sommer.corinna@baua.bund.de)

