

**Arbeitsgemeinschaft der
Spitzenverbände der Krankenkassen**

AOK-Bundesverband, Bonn
BKK Bundesverband, Essen
IKK-Bundesverband, Bergisch Gladbach
See-Krankenkasse, Hamburg
Bundesverband der landwirtschaftlichen Krankenkassen, Kassel
Knappschaft, Bochum
Verband der Angestellten-Krankenkassen e.V., Siegburg
Arbeiter-Ersatzkassen-Verband e.V., Siegburg

**Gemeinsame und einheitliche
Evaluationsverfahren zu §§ 20 und 20a SGB V
der Spitzenverbände der Krankenkassen**

Anwenderhandbuch Evaluation Teil 2:

**Evaluation von
betrieblicher Gesundheitsförderung**

vorläufige Fassung vom September 2008

Federführend für die Veröffentlichung:
IKK-Bundesverband, Bergisch Gladbach

Herausgeber: Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen
Federführend:
IKK Bundesverband
Technologiepark
51429 Bergisch Gladbach

Entwicklung der
Verfahren: Institut und Poliklinik für Medizinische Psychologie
Universitätsklinikum Eppendorf (UKE)
Martinistraße 52, 20246 Hamburg
Leitung: Prof. Dr. Dr. Uwe Koch-Gromus

GESOMED - Gesellschaft für sozialwissenschaftliche
Forschung in der Medizin mbH
Häusleacker 12, 79112 Freiburg
Leitung: Klaus Riemann

Inhalt

Vorbemerkung	3
1 Rahmenbedingungen der Entwicklung des Handbuchs	3
2 Der Evaluationsansatz	5
3 Vorgehen	9
3.1 Erfassungsbogen zur Beschreibung des Betriebs	9
3.2 Erste Mitarbeiterbefragung	9
3.3 Auswertung und Ergebnisse	10
3.4 Nachbefragung	10
3.5 Maßnahmendokumentation	11
3.6 Fortbildungsbefragung und Dokumentationsbogen	11
4 Erläuterungen zu den Instrumenten für die betriebliche Gesundheitsförderung	11
4.1 Erfassungsbogen zur Beschreibung des Betriebs (B-1)	12
4.2 Mitarbeiterbefragung (B-2)	12
4.3 Maßnahmendokumentation (B-Dok1)	13
4.4 Fortbildungsevaluation (B-3, B-Dok2)	13
Anhang: Instrumente für die betriebliche Gesundheitsförderung	14

Vorbemerkung

Dieses Handbuch richtet sich an Praktiker der Gesundheitsförderung in Krankenkassen oder anderen Institutionen,

- die an der gemeinsamen und einheitlichen Evaluation von Prävention und Gesundheitsförderung der Gesetzlichen Krankenversicherung mitwirken, oder
- die innerhalb ihrer Kasse/Institution eine Evaluation durchführen und dazu die einheitlichen Verfahren der Spitzenverbände der Krankenkassen nutzen möchten.

Dieses Handbuch beinhaltet alle Materialien und Anleitungen zur Evaluation von betrieblicher Gesundheitsförderung. Es ist Teil einer Reihe von Materialien für die Evaluation von Prävention und Gesundheitsförderung in verschiedenen Einsatzfeldern:

- Teil 1: Evaluation des Individuellen Ansatzes (Bewegungs-, Ernährungs- und Stressreduktionskurse),
- **Teil 2: Evaluation von betrieblicher Gesundheitsförderung (vorläufige Fassung),**
- Teil 3: Evaluation von Gesundheitsförderung im Setting Schule.

Alle Teile sind gleich aufgebaut und orientieren sich an dem gemeinsamen "Leitfaden"¹ der GKV zu §§ 20 und 20a SGB V. Jeder Teilband enthält nach einer kurzen Darstellung der Entstehung dieses Handbuches einen Überblick des jeweiligen Evaluationsansatzes und der Instrumente, eine Beschreibung des Vorgehens, kurze Erläuterungen zu den Instrumenten und in jeweiligen Anhängen die Instrumente selbst (Fragebögen, Dokumentationsbögen, Merkblätter).

Es handelt sich also um *Anwendungs*-Handbücher - methodische Aspekte, Gründe für die Wahl der Fragestellungen oder Ergebnisse der Erprobungen sind ausführlich in den wissenschaftlichen Berichten enthalten, die bei den Herausgebern erhältlich sind.

Die Instrumente selbst sind nummeriert und mit Buchstaben für die verschiedenen Einsatzfelder Individualansatz, **B**etrieb und **S**chule gekennzeichnet.

1 Rahmenbedingungen der Entwicklung des Handbuchs

Die Spitzenverbände der Gesetzlichen Krankenversicherung haben in dem im Jahr 2000 erstmals veröffentlichten Leitfaden Prävention und in seinen Fortschreibungen die Notwendigkeit von Verfahren zur Sicherung der Angebotsqualität, zur Dokumentation und zur Erfolgskontrolle hervorgehoben. Zunächst haben sich die Spitzenverbände auf Verfahren zur Sicherung der Strukturqualität² und zur Dokumentation der Leistungen³ verständigt. Die vorliegende Handbuch-Reihe ist ein weiterer Schritt in diesem Prozess, sie legt den Schwerpunkt auf die Evaluation von Gesundheitswirkungen, also auf die Ergebnisqualität von Prävention und Gesundheitsförderung.

Den Auftrag zur Erstellung von Verfahren zur Messung von "Gesundheitswirkungen von

¹ Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen (2008): Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 2. Juni 2008.

² Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen in Zusammenarbeit mit Medizinischer Dienst der Spitzenverbände der Krankenkassen (2001): Materialien zum Qualitätsmanagement in der Primärprävention und betrieblichen Gesundheitsförderung gemäß § 20 Abs. 1 und 2 SGB V, Oktober 2001, Eigenverlag.

³ Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen und Medizinischer Dienst der Spitzenverbände der Krankenkassen e.V. (2008): Präventionsbericht 2007. Leistungen der Gesetzlichen Krankenversicherung in der Primärprävention und Betrieblichen Gesundheitsförderung. Berichtsjahr 2006. Essen 2008.

Prävention" (Projekttitle) vergaben die Spitzenverbände an das Institut und Poliklinik für Medizinische Psychologie am Universitätsklinikum Eppendorf (UKE) in Hamburg (Leitung: Prof. Dr. Dr. Uwe Koch-Gromus) und an GESOMED - Gesellschaft für sozialwissenschaftliche Forschung in der Medizin mbH in Freiburg (Leitung: Klaus Riemann).

Für die Durchführung des Auftrags wurden Anforderungen gestellt, die für das Verständnis der erarbeiteten Instrumente wichtig sind:

- *Eignung für einen Regeleinsatz durch Krankenkassen.*

Die Aktivitäten der Krankenkassen im Rahmen von §§ 20 und 20a haben eine große Reichweite. Nach der Erstellung und Testung der Instrumente ist eine regelmäßige Evaluation geplant, die dieser Breite Rechnung trägt und große Stichproben erfordert. Um dies mit vertretbarem Aufwand leisten zu können, müssen die Instrumente von angemessener Kürze sein und sich auf das Wesentliche beschränken.

- *Der Schwerpunkt soll auf Gesundheitswirkungen liegen.*

Damit wird eine weitgehende Fokussierung auf die Ergebnisqualität vorgenommen, deren Hintergrund in der oben geforderten Kürze der Instrumente liegt, aber auch der Tatsache Rechnung trägt, dass die Krankenkassen speziell an den am Ende der Wirkungsketten liegenden Gesundheitswirkungen Interesse haben müssen, denen speziell in den Settingansätzen vielfältige andere Erfolgsindikatoren vorgelagert sind.

- *Vergleichsdaten und Normierungen sind für die Verfahren verfügbar.*

Da Kontrollgruppen aus Gründen des Aufwands in einem Routinesystem kaum zu bilden sind, ist die Verfügbarkeit von Normdaten wichtig, um Ausgangslage und Effekte abzuschätzen. Diese Normdaten sollten möglichst aus großen Studien gewonnen werden, um Vergleiche zur nationalen Gesundheitsberichterstattung zu ermöglichen.

- *Parallelisierung in den drei Arbeitsbereichen.*

In den drei Arbeitsbereichen individueller Ansatz, betriebliche Gesundheitsförderung und Setting Schule sollen möglichst die gleichen bzw. ähnliche Skalen eingesetzt werden, um auch interne Vergleichsmöglichkeiten zu gewährleisten.

Die Durchführung des Auftrags erfolgte in enger Abstimmung mit den Referenten/innen für Gesundheitsförderung der Spitzenverbände. Für die einzelnen Arbeits- und Handlungsfelder wurden darüber hinaus zusätzliche Experten/innen aus den Krankenkassen benannt, deren Beratung - speziell zur Frage der Praktikabilität - bei regelmäßigen gemeinsamen Workshops in Anspruch genommen wurde.

Wo es möglich war - d.h. wo die o.g. Anforderungen erfüllt waren -, wurden bestehende Fragestellungen aus anderen Untersuchungen übernommen, nur wenn dies nicht möglich war, wurden neue Fragen erarbeitet. Alle Dokumentations- und Fragebögen wurden umfassend getestet und einer intensiven wissenschaftlichen Prüfung unterzogen. Die meisten Instrumente wurden nach der Erprobung deutlich gekürzt.

Die Handbücher sind nicht als unveränderbar zu verstehen: sollten neue (und möglichst nicht längere) Verfahren entwickelt und erfolgreich erprobt werden, mit denen Gesundheitswirkungen von Prävention und Gesundheitsförderung besser nachgewiesen werden können, erfolgt eine Überarbeitung der vorliegenden Verfahren.

Interessierten Anwendern/innen wird unbedingt empfohlen, sich die Aktualität von Printversionen dieses Handbuchs und seiner Instrumente vor ihrer Nutzung bestätigen zu lassen. Von der Auswertung ausgefüllter Dokumentations- und Fragebögen durch Evaluationslaien ist dringend abzuraten; die meisten Fragen gehören zu komplexen Skalen, die

nach vorgeschriebenen Verfahren zu Indizes oder Dimensionen zusammengefasst werden müssen und nur so aussagekräftig sind.

2 Der Evaluationsansatz

Die Verfahren zur Evaluation betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) dienen dazu, kassenübergreifend die Wirksamkeit von Maßnahmen der BGF nach § 20a SGB V nachzuweisen. Sie sollen bereits bestehende Mitarbeiterbefragungen der Krankenkassen nicht ersetzen, denn solche Befragungen haben ihren Schwerpunkt überwiegend auf der Analyse der Ausgangssituation zur Vorbereitung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Zwar können Ergebnisse der vorliegenden Verfahren auch in die Planung von Gesundheitsförderung einfließen, wegen ihrer Kürze können sie solche Analysen meist nicht ersetzen. Sie wurden dazu erstellt, bei Stichproben von BGF-Projekten mit effizienten Verfahren deren Gesundheitswirkungen zu untersuchen.

Die Anwendung solcher einheitlichen, kassenübergreifenden Verfahren zur Evaluation von BGF birgt verschiedene Probleme, die a) im Wesen der BGF, b) in den Betrieben und c) in den beteiligten Kassen begründet sind.

a) BGF folgt einem komplexen, ganzheitlichen Ansatz, "der neben verhaltensbezogenen Maßnahmen vor allem auch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation umfasst"¹. Gesundheitsförderung im Setting Betrieb ist darum durch die gegenseitige Abhängigkeit verschiedener, in der Evaluation zu unterscheidender Zielebenen gekennzeichnet:

- die Verankerung von Gesundheitsförderung in Betrieben als Organisationsziel,
- die Gesamteffekte von BGF auf der Betriebsebene,
- die Einzeleffekte von Maßnahmen (die teilweise denen des individuellen Ansatzes entsprechen) bei den daran teilnehmenden Mitarbeitern/innen.

Die Evaluation der Einzeleffekte aller verschiedenen Maßnahmen betrieblicher Gesundheitsförderung und der Prozesse ihres Zusammenwirkens kann mit kurzen Verfahren nicht geleistet werden - so wünschenswert sie auch für den einzelnen Betrieb und die einzelne Krankenkasse sein mag, um die Vorgehensweisen zu optimieren.

b) In unterschiedlichen Wirtschaftszweigen und Branchen gibt es unterschiedliche Betriebsgrößen mit unterschiedlichen Berufen, Arbeitsbedingungen und Organisationsformen, die wiederum in unterschiedlicher Weise auf die Gesundheit einwirken. Die Beschreibung dieser Vielfalt mit einheitlichen Kriterien kann keinem Betrieb völlig gerecht werden.

c) Nicht zuletzt unterscheiden sich die Krankenkassen der GKV hinsichtlich der bei Ihnen Versicherten und ihrer Arbeitsplätze, der Art der praktizierten BGF und der bereits angewandten Analyse- und Evaluationsverfahren.

Insbesondere unter dem letzten Aspekt haben die an der Entwicklung der vorliegenden Verfahren beteiligten Experten/innen aus den verschiedenen Kassensystemen zu Recht darauf gedrungen, dass sich die Verfahren in ihre jeweiligen Vorgehensweisen einpassen. Üblicherweise stehen am Anfang von BGF-Projekten Bedarfsanalysen: neben Arbeits-

¹ Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Krankenkassen (2008): Gemeinsame und einheitliche Handlungsfelder und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 2. Juni 2008.

platz-Begehungen oder AU-Analysen von Kassendaten häufig auch schriftliche Befragungen der Belegschaft zur Bedarfsanalyse. Um zu diesen Verfahren nicht in Konkurrenz zu stehen, wurden die ursprünglichen Mitarbeiterbefragungen nach der Testung massiv auf zwei Seiten verkürzt.

Es ist nicht das Ziel, die zum Teil deutlich differenzierteren Analyse-Verfahren der Krankenkassen zu ersetzen, sondern für gemeinsame Evaluationen der Effekte von betrieblicher Gesundheitsförderung GKV-einheitliche und kurze Instrumente zur Verfügung zu stellen, die zeitweise neben die bestehenden Verfahren treten und durch diese ergänzt werden können.

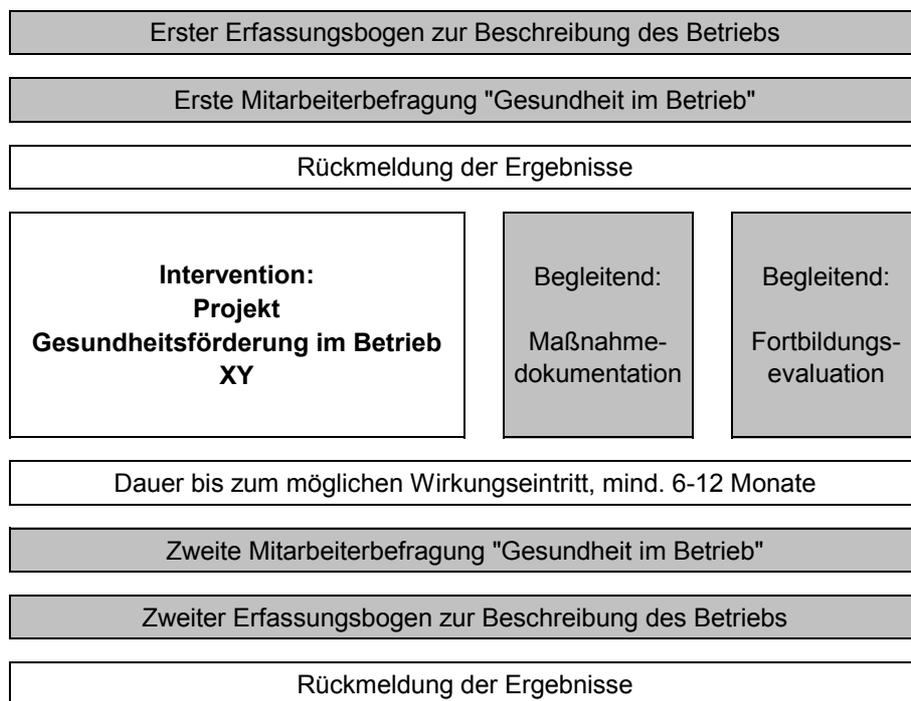
Das vorliegende Evaluationsverfahren sieht eine Begrenzung auf zwei zentrale Verfahren vor:

- die Erfassung der Verankerung von Gesundheitsförderung im Betrieb vor und nach einem BGF-Projekt und
- die Messung der Gesamteffekte der betrieblichen Gesundheitsförderung durch je eine Mitarbeiterbefragung vor und nach einem Projekt.

Ergänzt werden diese Schritte durch eine (notwendige) Kurzdokumentation der durchgeführten Maßnahmen und durch eine (optionale) Evaluation von Führungskräfte-schulungen in gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung, falls solche Schulungen stattfanden.

Die folgende Abbildung zeigt schematisch den Ablauf der Evaluation in Betrieben:

Übersicht: Evaluationsverfahren der Betrieblichen Gesundheitsförderung



Es liegen die folgenden Instrumente vor:

- *B-1: Erfassungsbogen zur Beschreibung des Betriebs*, jeweils einmalig auszufüllen von der/dem Projektkoordinator/in, ideal in Kooperation mit einer Steuerungsgruppe im Betrieb,
- *B-2: Mitarbeiterbefragung "Gesundheit im Betrieb"*, auszufüllen von allen Mitarbeitern/innen im Betrieb bzw. dem Betriebsteil, in dem das Projekt durchgeführt wird,

in unveränderter Form vorher und nachher,

- *B-Dok1: Maßnahmendokumentation betriebliche Gesundheitsförderung*, begleitend während des Projekts auszufüllen von der/dem Projektkoordinator/in,
- *B-3: Kurzfragebogen zur Fortbildung "Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung"*, auszufüllen von Fortbildungsteilnehmern/innen,
- *B-Dok2: Dokumentationsbogen für Fortbildungen im Betrieb*, einmalig auszufüllen für jede Fortbildung.

Die Bearbeitung des Erfassungsbogens zur Beschreibung des Betriebs und die erste Mitarbeiterbefragung sollten im Idealfall Bestandteil einer Analysephase sein, weshalb die Rückmeldung durch die auswertende Institution zeitnah erfolgen muss.

Eine Erläuterung zu den Instrumenten findet sich in **Kapitel 4 (S. 11)** und die Instrumente anschließend im **Anhang (S. 14)**.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick der Instrumente und ihrer Inhalte:

Übersicht: Die Instrumente und ihre Inhalte

Instrumente <i>Einsatz/Zielpersonen</i>	Inhalte (Zahl der Vorgaben)
<p style="text-align: center;">B-1</p> <p style="text-align: center;">Erfassungsbogen zur Beschreibung des Betriebs</p> <p style="text-align: center;"><i>vor/nach Projekt Fachkraft KK mit Betrieb</i></p>	<p>Rahmendaten Betrieb <i>(Durchführungseinheit BGF, Branche, Zahl Mitarb., Fluktuation)</i></p> <p>Rahmendaten Gesundheit <i>(Fehlzeiten, Unfälle)</i></p> <p>Ausfüllende Person/en</p> <p>Rating von 26/28 Items zu "gesundheitsfördernden Idealzuständen" in 8 Dimensionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verankerung von Gesundheitsförderung (5) • Fortbildung (2) • Planung (4) • Steuerung (4/5) • Partizipation (1) • Vielfalt (3) • Qualitätssicherung (4/5) • Soziale Verantwortung (3)
<p style="text-align: center;">B-2</p> <p style="text-align: center;">Fragebogen für Mitarbeiter/innen</p> <p style="text-align: center;"><i>vor/nach Projekt alle Mitarb.</i></p>	<p>Berufliche Stellung (12)</p> <p>Arbeitszufriedenheit (10)</p> <p>Gesundheitliche Beschwerden (21)</p> <p>Fehltage (1)</p> <p>Arbeitsplatzbelastungen (8)</p> <p>Gesundheitliche Lebensqualität SF-36:</p> <ul style="list-style-type: none"> • subjektiver Gesundheitszustand (1) • Schmerz (2) • Vitalität (4) <p>Alter, Geschlecht, Krankenkasse, Schulabschluss</p>
<p style="text-align: center;">B-Dok1</p> <p style="text-align: center;">Maßnahme-dokumentation</p> <p style="text-align: center;"><i>begleitend Fachkraft KK</i></p>	<p>Maßnahmetitel</p> <p>Zielebenen für Veränderungen (9)</p> <p>Themen (7)</p> <p>Art der Intervention (15)</p> <p>Arbeitsaufwand (3)</p> <p>Erreichte Personen Zielgruppe (4)</p>
<p style="text-align: center;">B-3</p> <p style="text-align: center;">Fortbildungsfragebogen</p> <p style="text-align: center;"><i>Teilnehmer/innen</i></p>	<p>Ablauf, Methoden,</p> <p>Dozenten/innen, Teilnehmer/innen, Rahmenbedingungen,</p> <p>Lernzielerreichung, Gesamtbewertung</p> <p>Offene Zusatzfragen (Lob/Kritik/Umsetzung),</p> <p>Alter, Geschlecht</p>

Grundbedingung für die Anwendung der Evaluationsverfahren ist, dass ein Betrieb in Kooperation mit einer Krankenkasse ein umfassendes Projekt zur betrieblichen Gesundheitsförderung durchführen will, und an einer Auswertung der Effekte interessiert ist. Im einzelnen bedeutet dies:

- **Betrieb:** Das Evaluationsverfahren sieht keine differenzierenden Analysen innerhalb eines Betriebes bei der Auswertung vor. Bei größeren Betrieben ist es also sinnvoll, die Evaluation auf die Abteilung (bzw. den Standort, die Filiale, den Arbeitsbereich) zu

beschränken, wo die spätere Intervention stattfindet. Wenn in mehreren Bereichen interveniert wird und getrennte Auswertungen erfolgen sollen, können durchaus mehrere Untersuchungen in verschiedenen Untereinheiten des gleichen Betriebs durchgeführt werden.

- *Umfassendes Projekt:* Die Untersuchungsinstrumente beinhalten eine breite Palette von Erfolgsindikatoren auf der Verhaltens- und der Verhältnisebene. Wird z.B. nur bei wenigen Mitarbeitern/innen eine punktuelle Maßnahme angeboten, können auch nur punktuelle Wirkungen eintreten. "Umfassend" heißt auch, dass das Projekt gute Chancen hat, nicht in der Analysephase "stecken zu bleiben".
- *In Kooperation mit einer Krankenkasse:* Es ist für die Evaluation unabdingbar, dass der Betrieb und eine oder mehrere Krankenkassen bei dem Projekt zusammenarbeiten. In der Kasse muss ein/e Evaluations-Verantwortliche/r benannt werden, durch die/den die Erhebungen organisiert werden.
- *Interesse an der Auswertung:* Die Befragungen im Betrieb erfordern die Unterstützung von Leitung und Personalvertretern. Das setzt ein Interesse an den Ergebnissen der Evaluation voraus und nur so lässt sich die notwendige hohe Motivation zur Mitwirkung an den Befragungen erreichen.

3 Vorgehen

Das genaue Vorgehen bei der Durchführung der Evaluation ist in starkem Maße abhängig von der Art des Betriebs, die folgenden Ausführungen sind daher als Anregungen zu verstehen, die jeweils an die Gegebenheiten angepasst werden müssen.

3.1 Erfassungsbogen zur Beschreibung des Betriebs

Der Bogen ist zu Beginn des Projekts in einem Exemplar auszufüllen. Er erfordert Kenntnisse über den Betrieb (oder den Betriebsteil) und sollte idealerweise von Krankenkasse und Betrieb gemeinsam ausgefüllt werden. Er beinhaltet zwei Teile: Rahmendaten zum Betrieb (die gegebenenfalls erst betriebsintern recherchiert werden müssen) und Selbsteinschätzungen zum Stand der Gesundheitsförderung. Besonders der letzte Teil sollte gemeinsam mit dem Betriebsinhaber (in Kleinbetrieben) oder der/dem Beauftragten (bzw. der Steuerungsgruppe) für das Projekt ausgefüllt werden.

Der Bogen B-1 muss gemeinsam mit den Fragebögen der Mitarbeiterbefragung zur Auswertung gegeben werden, denn zwischen beiden muss ein Zusammenhang hergestellt werden.

Werden mehrere Betriebsbereiche getrennt befragt, so muss für jeden Bereich ein eigener Bogen B-1 ausgefüllt und mit den Mitarbeiterbögen aus diesem Bereich eingeschickt werden.

3.2 Erste Mitarbeiterbefragung

Der Fragebogen kann mit weiteren Fragen zur Ausgangsanalyse kombiniert werden.

Regeln dafür, wie eine betriebliche Befragung optimal durchzuführen ist, lassen sich nur schwer aufstellen, denn die betrieblichen Bedingungen und die Möglichkeiten der Einbindung einer Befragung in die Arbeit der Krankenkassen sind vielfältig.

Wichtig ist das Bewusstsein dafür, dass von den befragten Mitarbeitern Auskunft über einen zentralen Bereich ihres Lebens erwartet wird, von dem sie existentiell abhängen.

Sie sollen dabei Auskunft über ihre individuellen Belastungen und deren gesundheitliche Auswirkungen geben, von ihnen werden Kritik und Verbesserungsvorschläge erwartet und sie sollen ihr persönliches Erleben ihres Arbeitsplatzes ehrlich mitteilen. Das bedeutet:

- die legitimen Interessen der Mitarbeiter auf Vertraulichkeit, Anonymität und sensiblen Umgang mit ihren Fragebögen muss demonstrativ eingehalten werden,
- die Ziele der Erhebung und der Nutzen für die Befragten sollen verständlich erklärt werden,
- die Verwendung der Ergebnisse soll transparent sein.

Vor der Befragung sollte nicht nur der Geschäftsleitung, sondern möglichst auch dem Betriebsrat, den Vertrauensleuten, den Arbeitnehmervertretern der Fragebogen vorgestellt werden. Bei Änderungswünschen sollte darauf verwiesen werden, dass die Verfahren von allen Krankenkassen eingesetzt und ausgewertet werden. Eine Veränderung ist daher nicht möglich, was aber auch den Vorteil hat, dass es aus ähnlichen Befragungen Vergleichsdaten gibt.

Die Verteilung der Fragebögen kann je nach Betriebsgröße unterschiedlich erfolgen. Gute Erfahrungen wurden damit gemacht, sie mit den monatlichen Lohnabrechnungen zu verteilen, in kleinen Betrieben können sie auch persönlich übergeben werden. Jedem Fragebogen sollte ein Anschreiben beiliegen, in dem das Ziel der Befragung und die Modalitäten des Rücklaufs erläutert werden, und auf den vertraulichen Umgang mit den Daten hingewiesen wird. Dieses Anschreiben sollte möglichst nicht nur von der Krankenkasse, sondern auch von der Geschäftsleitung und auch von einem Arbeitnehmervertreter unterschrieben sein. Wichtig ist, dass jedem Fragebogen ein Briefumschlag beigelegt wird, mit dem der Fragebogen anonym zurückgegeben wird.

Eine Befragung bringt nur dann aussagekräftige Ergebnisse, wenn möglichst viele Mitarbeiter/innen daran teilnehmen. Darum sollten auch Personen, die am Tag der Verteilung in Urlaub oder krank sind, einen Fragebogen erhalten.

Der Rücklauf der Fragebogen kann so erfolgen, dass an einer zentralen Stelle im Betrieb ein Behälter (Karton, Box etc.) aufgestellt wird, in den die Umschläge geworfen werden. Bei postalischer Rücksendung direkt an die Krankenkasse besteht die Gefahr, dass viele nicht antworten. Sinnvoller ist die Sammlung im Betrieb. Dort können die Fragebögen gleich durchgezählt werden, und bei geringem Rücklauf kann nochmals für die Beteiligung geworben werden.

3.3 Auswertung und Ergebnisse

Der ausgefüllte Erfassungsbogen zur Beschreibung des Betriebs B-1 und die Fragebögen der Mitarbeiterbefragung müssen - sowohl in der Erstbefragung als auch in der Nachbefragung - gemeinsam zur Auswertung geschickt werden. Werden mehrere Betriebsbereiche getrennt befragt, so muss für jeden Bereich ein eigener Bogen B-1 ausgefüllt und mit den Mitarbeiterbögen aus diesem Bereich eingeschickt werden. Dieses Vorgehen muss in der Erst- und in der Nachbefragung gleich sein.

Die Ergebnisse werden zeitnah zurückgemeldet.

3.4 Nachbefragung

Die Nachbefragung soll frühestens sechs bis zwölf Monate nach der Intervention stattfinden. Zur Evaluation der Effekte des Projekts werden der Erfassungsbogen zur Be-

schreibung des Betriebs (B-1) und die Mitarbeiterbefragung "Gesundheit im Betrieb" (B-2) unverändert erneut eingesetzt. Das Vorgehen ist identisch mit dem der Erstbefragung.

3.5 Maßnahmendokumentation

Die Maßnahmendokumentation ist laufend projektbegleitend zu führen und gemeinsam mit den Instrumenten der Nachbefragung zur Auswertung zu geben. In ihr sollte jede Maßnahme (Definition dazu siehe Bogen) mit einem kurzen Titel auf der Vorderseite und mit den Angaben in einer Spalte der Rückseite beschrieben werden. Der Bogen erklärt sich selbst.

3.6 Fortbildungsbefragung und Dokumentationsbogen

Werden Fortbildungen von Führungskräften zum Thema "Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung" durchgeführt, wird am Ende der Fortbildung der Fragebogen an die Teilnehmer/innen (B-3) verteilt.

Er eignet sich dazu, vor der in Fortbildungen üblichen Feedback-Runde eingesetzt zu werden, die er strukturieren hilft.

Voraussetzung ist, dass die Fortbildung selbst mindestens drei Stunden dauerte, für kürzere Veranstaltungen ist der Bogen nicht angemessen.

Der Veranstalter füllt den Dokumentationsbogen B-Dok2 aus, der zwei wichtige Funktionen erfüllt:

- Mit ihm werden die Rahmenbedingungen der Fortbildung erhoben, die bei den Teilnehmern selbst nicht abgefragt werden.
- Die im Fragebogen enthaltenen Lernziele sind möglicherweise nicht alle mit der konkreten Veranstaltung erreichbar; auf dem Dokumentationsbogen haben die Veranstalter die Möglichkeit, diese Lernziele zu gewichten.

Die Fragebögen werden direkt nach der Fortbildung zur Auswertung gegeben, was eine zeitnahe Rückmeldung der Ergebnisse ermöglicht.

4 Erläuterungen zu den Instrumenten für die betriebliche Gesundheitsförderung

Eine Analyse bereits vorliegender Instrumente ergab, dass für die Beschreibung betrieblicher Strukturen auf die "Qualitätskriterien für die betriebliche Gesundheitsförderung" des Europäischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung zurückgegriffen werden konnte, die auch Eingang in die "Gemeinsamen und einheitlichen Handlungsfelder und Kriterien" der Spitzenverbände gefunden haben.

Eine Analyse verschiedener Instrumente für Mitarbeiterbefragungen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (insbesondere: AOK, BKK, IKK, TK) ergab große Ähnlichkeiten. Als zentrale Erhebungskategorien wiederholen sich immer wieder Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen/-anforderungen und Beschwerden bzw. Krankheiten (letzteres mit unterschiedlichen oder fehlenden Bezügen zur Arbeit). Trotz dieser Ähnlichkeiten der analysierten Instrumente bestanden große Unterschiede in der Art der Zuordnung einzelner Aspekte unter die Kategorien Arbeitszufriedenheit, -bedingungen, -belastungen, -anforderungen. Darum war es nicht möglich, einzelne Verfahren der Krankenkassen im Sinne eines "kleinsten gemeinsamen Nenners" zu übernehmen. Im folgenden werden die einzelnen Instrumente und deren Fragen - zum Teil nur stichwortartig - erläutert.

4.1 Erfassungsbogen zur Beschreibung des Betriebs (B-1)

Der Bogen gliedert sich in zwei Teile:

- Basisdaten zur Beschreibung des Betriebs (Branche, Größe, AU etc.),
- Implementationsgrad zentraler Merkmale Betrieblicher Gesundheitsförderung.

Die Basisdaten beziehen sich auf den Betriebsbereich (Standort, Filiale oder Abteilung), in dem das BGF-Projekt durchgeführt wird.

Die Selbsteinschätzung zum Stand der BGF wurde in Anlehnung an die "Qualitätskriterien für die betriebliche Gesundheitsförderung" des Europäischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung entwickelt. Es handelt sich um eine weitgehende Parallelisierung zum "Erfassungsbogen zur Beschreibung Gesundheitsfördernder Schulen".

4.2 Mitarbeiterbefragung (B-2)

Bei der Entwicklung der Instrumente waren deren Kürze und die Verfügbarkeit von Vergleichsdaten wichtig. Grundsätzlich wurde davon ausgegangen, dass

- betriebliche Befragungen sowohl zur Analyse in der Planungsphase Betrieblicher Gesundheitsförderung als auch zu deren Evaluation tauglich sein müssen,
- für Wiederholungsbefragungen ein echter Längsschnitt mit aufeinander beziehbaren Fragebogenpaaren aus Datenschutzgründen nicht möglich ist, sondern zwei Querschnittsuntersuchungen durchgeführt werden,
- für die Erstbefragung ein zeitnah umzusetzendes Rückmeldesystem für Ergebnisse erstellt werden muss.

In den folgenden Erläuterungen der Fragen sind (die Nummerierung folgt der Langversion) graphische Beispiele angeführt, die eine Erstbefragung darstellen; die Vergleiche können erweitert werden um die Ergebnisse der Zweitbefragung.

Frage 1: Berufliche Position (kann verkürzt werden)

Die Frage beinhaltet Antwortmöglichkeiten für alle Betriebsarten. Im Betrieb nicht vorkommende Kategorien können gestrichen werden, die Kodierung muss jedoch erhalten bleiben (auch wenn dann Zahlen fehlen).

Frage 2: Arbeitszufriedenheit

Es handelt sich um die Übernahme einer Frage mit zehn Vorgaben aus der Untersuchung "Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen" (BIBB/IAB) aus dem Jahr 1998, die bei einer Stichprobe von 0,1% aller Erwerbstätigen in allen Wirtschaftszweigen regelmäßig durchgeführt wurde. Vergleichsdaten liegen für insgesamt 34.343 Befragte vor, dadurch können Branchenspezifische Vergleiche erstellt werden.

Frage 3: Gesundheitliche Beschwerden

Die Frage ist ebenfalls eine Übernahme aus der Untersuchung "Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen" des (BIBB/IAB) aus 1998. Durch die Art der Fragestellung erfolgt eine Fokussierung auf arbeitsplatzbezogene Beschwerden.

Frage 4: Fehltage

Die Frage stammt aus dem Bundesgesundheitsurvey 1998. Sie füllt eine Lücke, wenn AU-Analysen mit kasseninternen Daten nicht durchgeführt werden können.

Frage 5: Arbeitsplatzbelastungen

Die Vorgaben wurden aus dem IKK-Instrument für betriebliche Befragungen übernommen. Jede Kategorie stellt die Zusammenfassung von Itemlisten dar, die in ähnlicher Form auch in anderen Instrumenten zu finden sind (z.B. AOK-Kompaktservice Mitarbeiterbefragungen) oder in einzelnen Fragen unter verschiedenen Oberbegriffen abgefragt werden (z.B. TK "Erfassung der Arbeitssituation" als Arbeitsplatzbelastungen, Merkmale der Tätigkeit usw.). Die Vorgaben wurden erweitert um die Abstufung von Belastungen, Vergleichsdaten liegen nur für die Kategorien "belastet nicht" und "belastet" vor (N= ca. 6000).

Fragen 6-9: Gesundheitliche Lebensqualität

Der SF-36 ist international eingesetzter Fragebogen, in Deutschland wurde er im Bundesgesundheitsurvey 1998 eingesetzt. Er umfasst eigentlich acht Dimensionen, Erfahrungen in der Prävention zeigten aber, dass einige Dimensionen für gesunde Menschen wenig änderungssensitiv sind. In die Befragung wurden die zwei Dimensionen Schmerz (Fragen 9 und 10, 2 Items) und Vitalität (Frage 9, 4 Items) sowie eine Einzelfrage zum Gesundheitszustand Frage 6) aufgenommen.

Der SF-36 sollte eigentlich komplett eingesetzt werden, wurde aber auch in Teilen bzw. auch abgeändert mehrfach frei eingesetzt.

Vergleichsdaten liegen für eine Repräsentativstichprobe der erwachsenen Bevölkerung vor.

Alter, Geschlecht, Krankenkasse und Schulabschluss

Die Fragen müssen in dieser Form eingesetzt werden.

4.3 Maßnahmendokumentation (B-Dok1)

Die Maßnahmendokumentation wurde neu erstellt. Gegenüber der GKV-Dokumentation wurde durch eine Trennung in Einzelmaßnahmen eine Zeitschiene eingeführt.

4.4 Fortbildungsevaluation (B-3, B-Dok2)

Es werden Daten zu Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität erhoben. Für letztere werden allgemeine Lernziele formuliert, die von den Veranstaltern im Dokumentationsbogen jeweils spezifisch für die Veranstaltung gewichtet werden können.

Anhang: Instrumente für die betriebliche Gesundheitsförderung

- B-1: Erfassungsbogen zur Beschreibung des Betriebs,
- B-2: Mitarbeiterbefragung "Gesundheit im Betrieb",

- B-3: Kurzfragebogen zur Fortbildung "Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung"

- B-Dok1: Maßnahmendokumentation betriebliche Gesundheitsförderung
- B-Dok2: Dokumentationsbogen für Fortbildungen im Betrieb

B-1**Erfassungsbogen zur Beschreibung des Betriebs**

Der Bogen dient dazu, einen gesundheitsfördernden Betrieb zu beschreiben und Veränderungen im Zeitverlauf zu erfassen. Er soll von einer externen Fachkraft, die ein Projekt begleitet, in der Regel gemeinsam mit der Betriebsleitung, ausgefüllt werden.

In den einzelnen Fragen sind idealtypische Anforderungen an einen gesundheitsfördernden Betrieb enthalten. Für manche Betriebe sind einige Anforderungen möglicherweise abschreckend hoch, oder bestimmte Informationen (noch) gar nicht systematisch zusammen getragen worden. Für andere ist Vieles selbstverständlich. Insofern ist der Bogen auch als Anregung für die gesundheitsfördernde Arbeit in Betrieben zu verstehen.

Name des Betriebs	Datum
Adresse	
Internet/E-Mail	
Ansprechpartner/in	Tel.:

Für welchen Teil des Betriebs wird das Projekt zur Gesundheitsförderung durchgeführt ?

- 1 für einen eigenständigen Gesamtbetrieb, der nur einen Standort hat
 2 für nur einen Standort/eine Filiale/einen Zweigbetrieb eines Betriebs
 3 für eine Abteilung/einen Bereich eines Betriebs, nämlich:

Bitte alle weiteren Angaben für den angekreuzten Bereich machen!

Wirtschaftszweig	<input type="checkbox"/> Industrie	<input type="checkbox"/> Handwerk	<input type="checkbox"/> Handel
	<input type="checkbox"/> öffentlicher Dienst	<input type="checkbox"/> Land-/Forstwirtschaft	<input type="checkbox"/> anderer Zweig
Branche	Industrie	<input type="checkbox"/> Chemie	<input type="checkbox"/> Metall
		<input type="checkbox"/> Elektro	<input type="checkbox"/> Bau
		<input type="checkbox"/> Nahrungsmittel	<input type="checkbox"/> Sonstige Industrie
	Handwerk	<input type="checkbox"/> Metall	<input type="checkbox"/> Kfz
		<input type="checkbox"/> Bau/Ausbau	<input type="checkbox"/> Holz
		<input type="checkbox"/> Nahrungsmittel	<input type="checkbox"/> Friseur
	Handel	<input type="checkbox"/> Facheinzelhandel	<input type="checkbox"/> Kaufhaus (-Filialen)
		<input type="checkbox"/> sonstiges Handel	<input type="checkbox"/> Großhandel
Dienstleistung, anderes (inkl. öff. Dienst)	<input type="checkbox"/> Verkehr, Logistik	<input type="checkbox"/> Finanz, Versicherung	<input type="checkbox"/> Hotels, Gaststätten
	<input type="checkbox"/> Gesundheit	<input type="checkbox"/> Bildung	<input type="checkbox"/> Verwaltung, Sozialvers.
	<input type="checkbox"/> Verbände, Kirchen	<input type="checkbox"/> Unterhaltung	<input type="checkbox"/> Freizeit
	<input type="checkbox"/> anderes		

Anzahl Mitarbeiter/innen	gesamt	_____
	(Falls die folgenden Daten nicht genau oder gar nicht vorliegen, schätzen Sie bitte und vermerken dies mit einem "ca." vor der Angabe, oder machen Sie ein "?")	
davon	weiblich	_____
	männlich	_____
davon	fremdsprachig	_____
davon	Leiharbeit	_____
davon	teilzeit beschäftigt	_____

davon	Auszubildende	-----
	An-/Ungelernte	-----
	Facharbeiter, Gesellen	-----
	Vorarbeiter/Poliere	-----
	Meister im Arbeits-/Angestelltenverhältnis	-----
	ausführende Angestellte (Verkäufer, Schreibkräfte)	-----
	mittlere Angestellte (Sachbearbeiter, Buchhalter)	-----
	leitende und wissenschaftliche Angestellte	-----
	Beamte, einfacher/mittlerer Dienst	-----
	Beamte, gehobener/höherer Dienst	-----
	Unternehmer, Inhaber, Selbständige	-----
	anderes	-----

Fluktuation	im letzten Jahr neu eingestellte Mitarbeiter/innen	-----
	im letzten Jahr ausgeschiedene Mitarbeiter/innen	-----

Arbeitsunfähigkeit bzw. Fehlzeiten und Unfälle im letzten Jahr	AU-Fälle	-----	→ davon > 6 Wochen	-----
	AU-Tage	-----	Arbeitstage (inkl. der Tage > 6 Wochen)	
	Arbeitsunfälle	-----		

Arbeitsmedizinische Betreuung	<input type="checkbox"/> eigener Dienst	<input type="checkbox"/> externer Dienst	<input type="checkbox"/> bisher keine
Sicherheitstechnische Betreuung	<input type="checkbox"/> eigener Dienst	<input type="checkbox"/> externer Dienst	<input type="checkbox"/> bisher keine

Bitte beurteilen Sie bei den folgenden Fragen, inwieweit die einzelnen Aspekte zur betrieblichen Gesundheitsförderung bereits umgesetzt sind! Manche Fragen müssen für Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern anders beantwortet, manche gelten nur für größere Betriebe (" > 50 Mitarb. ").

Verankerung von Gesundheitsförderung im Betrieb	nicht begonnen	geplant/in Vorber.	begonnen	teilweise erreicht	voll erreicht
Es gibt eine (>50 Mitarb.: schriftliche) Unternehmensleitlinie zur betriebliche Gesundheitsförderung	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Die Unternehmensleitlinie wird von allen Gruppen im Betrieb mitgetragen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Es gibt Ressourcen für die Gesundheitsförderung (finanzielle Ressourcen, Freistellung von Mitarbeiter/innen)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Die Betriebsleitung lässt sich regelmäßig über die Fortschritte der betrieblichen Gesundheitsförderung berichten	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Gesundheit spielt auf allen Führungsebenen eine Rolle	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Fortbildung	nicht begonnen	geplant/in Vorber.	begonnen	teilweise erreicht	voll erreicht
Bei Bedarf gibt es Fortbildungen zur Gesundheitsförderung	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Auch die Weiterqualifizierung von Führungskräften in Gesundheitsförderung hat einen hohen Stellenwert	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Planung	nicht begonnen	geplant/in Vorber.	begonnen	teilweise erreicht	voll erreicht
Zu Beginn von Aktivitäten zur Gesundheitsförderung wurden dazu vorhandene Kompetenzen und Ressourcen im Betrieb ermittelt	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Die Planungen zur Gesundheitsförderung werden bedarfsgerecht aus einer Ist-Analyse hergeleitet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Es gibt einen Zeitplan für die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Alle Mitarbeiter sind über die Vorhaben im Bereich Gesundheitsförderung informiert	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Steuerung von Gesundheitsförderung und Partizipation	nicht begonnen	geplant/in Vorber.	begonnen	teilweise erreicht	voll erreicht
Es gibt ein verantwortliches Steuerungsteam für Gesundheitsförderung (z.B. AK Gesundheit), das sich regelmäßig trifft.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
<i>Falls wegen Betriebsgröße kein Steuerungsteam:</i> Die Steuerung erfolgt regelmäßig in anderen Gruppen/Besprechungen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Im Steuerungsgremium sind alle betroffenen Personengruppen repräsentiert	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
<i>Nur > 50 Mitarb.:</i> Es gibt verantwortliche Arbeitsgruppen für Themen der Gesundheitsförderung.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Zur Steuerung von Gesundheitsförderung werden betriebs-eigene Daten genutzt, z.B. zu Fehlzeiten und Unfällen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Es finden Gesundheitszirkel statt	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Der Betriebsrat/die Mitarbeiter werden in alle wichtigen Entscheidungen zur Gesundheitsförderung einbezogen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Vielfalt gesundheitsfördernder Ansätze	nicht begonnen	geplant/in Vorber.	begonnen	teilweise erreicht	voll erreicht
Es werden sowohl Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Gestaltung des Betriebs und der Abläufe als auch Maßnahmen zur Förderung gesundheitsgerechten Verhaltens durchgeführt	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Maßnahmen zu Verhalten und Maßnahmen zu den Verhältnissen sind systematisch miteinander verknüpft	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur betriebliche Gesundheitsförderung werden in die Organisationsstrukturen und -prozesse integriert	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Qualitätssicherung	nicht begonnen	geplant/in Vorber.	begonnen	teilweise erreicht	voll erreicht
Kurze schriftliche Konzepte der Einzelmaßnahmen liegen vor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Die Erreichung der Ziele wird regelmäßig überprüft.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Es gibt regelmäßige Erhebungen zur Mitarbeiterzufriedenheit	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
<i>Nur > 50 Mitarb.:</i> Auswirkungen der Gesundheitsförderung auf wirtschaftliche Ergebnisse (Fluktuation, Produktivität, Kosten-Nutzen-Bilanzen etc.) werden regelmäßig überprüft	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Es gibt regelmäßig fortgeschriebene Gesundheitsberichte auf der Basis aller vorliegenden Informationsquellen (Befragungen, interne/externe Statistiken)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Soziale Verantwortung	nicht begonnen	geplant/in Vorber.	begonnen	teilweise erreicht	voll erreicht
Der Betrieb hat sich dem Umweltschutz verpflichtet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Der Betrieb unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Der Betrieb verfügt über geeignete Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Mitarbeitern bei Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Arbeitsunfähigkeit	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Wer war an der Bearbeitung dieses Bogens beteiligt?

Vom Betrieb:

Von der Krankenkasse:

FALLS DIES EINE NACHBEFRAGUNG IST:

Gab es seit der ersten Befragung Entwicklungen oder Ereignisse im Betrieb, die bei der Beurteilung der Ergebnisse der betrieblichen Gesundheitsförderung zu berücksichtigen sind (z.B. Umstrukturierungen, Wechsel der Eigentumsverhältnisse, oder starke Veränderungen von Arbeitsaufkommen, wirtschaftlicher Situation, Personalausstattung, o.ä.)?

1 nein

2 ja, und zwar:

1. In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit tätig?

- 01 noch in Ausbildung
 02 angelernte/ungelernte Arbeiter
 03 Facharbeiter, Geselle
 04 Vorarbeiter/Polier
 05 Meister im Arbeits-/Angestelltenverhältnis
 06 ausführende Angestellte (Verkäuf., Schreibkr.)
 07 mittlere Angestellte (Sachbearb., Buchhalter)
 08 leitende und wissenschaftliche Angestellte
 09 Beamte, einfacher/mittlerer Dienst
 10 Beamte, gehobener/höherer Dienst
 11 Unternehmer, Inhaber, Selbständige
 12 anderes

2. Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Punkten in Ihrer derzeitigen Tätigkeit?

(Bitte in jeder Zeile ein Kreuz machen)

	sehr zufrieden	im großen und ganzen zufrieden	eher unzufrieden	sehr unzufrieden
Betriebsklima	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Arbeitszeitregelung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Einkommen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
mit Ihren Vorgesetzten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Art und Inhalt der Tätigkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Räumliche Verhältnisse, Umfeld des Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Arbeitsdruck und Arbeitsbelastung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten anzuwenden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
Möglichkeiten, sich weiterzubilden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

3. Welche dieser gesundheitlichen Beschwerden treten bei Ihnen während oder unmittelbar nach der Arbeit häufig auf?

- 1 Schmerzen im unteren Rücken
 1 Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich
 1 Schmerzen in Armen und Händen
 1 Schmerzen in der Hüfte
 1 Schmerzen in den Knien
 1 Schmerzen/Schwellung in Beinen/Füßen
 1 Kopfschmerzen
 1 Herzstiche/-Schmerzen, Engegefühl i. Brust
 1 Atemnot
 1 Husten
 1 Laufen der Nase oder Niesreiz
 1 Augen: Brennen, Jucken, Tränen
 1 Hautreizungen, Juckreiz
 1 nächtliche Schlafstörungen
 1 Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung
 1 Magen- oder Verdauungsbeschwerden
 1 Hörverschlechterung, Ohrgeräusche
 1 Nervosität oder Reizbarkeit
 1 Niedergeschlagenheit
 1 Schwindelgefühl
 1 andere Beschwerden während/nach Arbeit
 1 überhaupt keine Beschwerden

4. Wie viele Tage waren Sie in den vergangenen 12 Monaten insgesamt so krank, dass Sie Ihrer üblichen Tätigkeit nicht nachgehen konnten?ungefähr Tage keinen Tag

5. Welche der folgenden ungünstigen Arbeitsbedingungen (die für alle Arten von Arbeitsplätzen formuliert wurden) kommen an Ihrem Arbeitsplatz oft vor, d.h. mindestens mehrfach wöchentlich? Wenn etwas vorkommt, kreuzen Sie bitte auch an, ob Sie sich dadurch belastet fühlen.

		kommt oft vor und ...		
Lassen Sie Zeilen frei, wenn etwas nicht oft vorkommt!		belastet nicht	belastet wenig	belastet stark
Körperlicher Bereich:	einseitige/verkrampfte Haltung, vorwiegend stehend/sitzend/kniend arbeiten, schweres Heben, Vibrationen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Physikalische Einflüsse:	Staub, Lärm, Schmutz, Rauch, Ruß, Gase, Umgang mit Fett/Öl, Gefahrstoffen oder Strahlen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Klimatische Einflüsse	Hitze, Kälte, zu feuchte/zu trockene Luft, Durchzug, Arbeit bei schlechtem Wetter/schlechter Lüftung	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Ausstattung:	ungünstige Beleuchtung, fehlendes/schlechtes Werkzeug oder Material, mangelhafte Schutzausrüstung, Unfallgefahr	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Arbeitsdruck:	zu viel Arbeit, Leistungsdruck, monotone Arbeit, starke Konzentration/Anspannung, hohe Verantwortung	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Arbeitszeit:	lange Anfahrtswege, lange Arbeitszeiten, häufige Überstunden, ungünstige Arbeitszeiten/Schichtarbeit	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Personalführung:	fehlende Anerkennung, unklare oder widersprüchliche Anweisungen, fehlende Informationen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
Arbeitsorganisation:	Zeitdruck, Hektik, schlechte Zuarbeit oder Zusammenarbeit, häufige Störungen	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

6. Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?

ausgezeichnet	sehr gut	gut	weniger gut	schlecht
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

7. Wie stark waren Ihre Schmerzen in den vergangenen vier Wochen?

keine Schmerzen	sehr leicht	leicht	mäßig	stark	sehr stark
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

8. Inwieweit haben die Schmerzen Sie in den vergangenen vier Wochen bei der Ausübung Ihrer Alltags-tätigkeiten zu Hause und im Beruf behindert?

überhaupt nicht	ein bisschen	mäßig	ziemlich	sehr
1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

9. In diesen Fragen geht es darum, wie Sie sich fühlen und wie es Ihnen in den vergangenen vier Wochen gegangen ist. (Bitte kreuzen Sie in jeder Zeile das Kästchen an, das Ihrem Befinden am ehesten entspricht).

Wie oft waren Sie in den vergangenen vier Wochen ...

	immer	meistens	ziemlich oft	manch-mal	selten	nie
... voller Schwung?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
... voller Energie?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
... erschöpft?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
... müde?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

Alter: _____ Jahre	Geschlecht: 1 <input type="checkbox"/> weiblich 2 <input type="checkbox"/> männlich	Krankenkasse: 1 <input type="checkbox"/> AOK 2 <input type="checkbox"/> BKK 3 <input type="checkbox"/> Ersatzkasse 4 <input type="checkbox"/> IKK 5 <input type="checkbox"/> andere	Schulabschluss: 1 <input type="checkbox"/> kein Schulabschluss 2 <input type="checkbox"/> Volks-/Hauptschule 3 <input type="checkbox"/> Realschule/mittl. Reife/POS 4 <input type="checkbox"/> (Fach-)Hochschulreife, Abitur
------------------------------	--	---	---

B-3 Kurzfragebogen zur Fortbildung "Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung"

Dieser Fragebogen ist für unterschiedliche Fortbildungen vorgesehen. Bitte lassen Sie nicht zutreffende Fragen in Absprache mit dem Leitungsteam frei. Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

1. Wie beurteilen Sie die folgenden Aspekte der Veranstaltung? (Bitte in jeder Zeile eine "Note" ankreuzen ☒)

		sehr gut				sehr schlecht	
<i>Ablauf</i>	Klarheit der Ziele der Veranstaltung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
	zeitlicher Aufbau, Dauer	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
	inhaltlicher Aufbau, Struktur	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
	Bezug zum Berufsalltag	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
<i>Methoden der Fortbildung</i>	Auswahl der Methoden	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
	Abwechslung der Methoden (soweit beim Thema möglich)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
	die Arbeitsmaterialien	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
<i>Das Leitungsteam</i>	Rollenverteilung, Abstimmung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
	Wissen, Fachkompetenz zum Thema	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
	Art der Vermittlung, Verständlichkeit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
	Gruppenleitung	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
	Einstellen auf die betriebliche Situation	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
<i>Gastreferenten/innen (falls anwesend)</i>	Gesamteindruck	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
<i>Die Teilnehmer/innen</i>	Gruppengröße	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
	Gruppenklima	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
	Diskussionsbeiträge anderer	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
	eigene Diskussionsbeiträge	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
<i>Rahmenbedingungen</i>	Räumlichkeiten, Technik etc.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

2. Wie viel hat die Veranstaltung in den unten genannten Bereichen "gebracht"?

	sehr viel	viel	wenig	nichts
Neues Wissen zu gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnis neuer Methoden der Mitarbeiterführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnisse zu Auswirkungen von Führungsverhalten auf die Gesundheit von Mitarbeitern/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnisse zu Auswirkungen der Führungsposition auf die eigene Gesundheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
persönliche Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsrolle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit zur Selbstbeobachtung in Führungssituationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit zur Streßreduktion in schwierigen Führungssituationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(falls mehrteilig:) Motivation für die Folgeveranstaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
anderes, nämlich:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Wird die Veranstaltung irgendwelche Konsequenzen für Ihren Arbeitsalltag haben?

nein, vermutlich nicht

weiß noch nicht

ja, nämlich (bitte in Stichwörtern):

4. Was hat Ihnen an der Veranstaltung besonders gut bzw. besonders schlecht gefallen?

Besonders gut fand ich:

Besonders schlecht fand ich:

5. Wie bewerten Sie rückblickend die Veranstaltung insgesamt? (Bitte wieder "Note" ankreuzen)

sehr gut 1 2 3 4 5 6 sehr schlecht

Alter in Jahren:

_____ Jahre

Geschlecht:

weiblich

männlich

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

Erläuterung des Bogens

Wozu dient der Bogen?

Zur Auswertung des Projekts zur betrieblichen Gesundheitsförderung wird mit dem Bogen erfasst, welche Maßnahmen durchgeführt werden. Er bildet damit den Hintergrund für Veränderungen der Betriebsstruktur und für individuelle Veränderungen bei den beteiligten Personen.

Wer füllt den Bogen aus?

Die verantwortliche Person, die die betriebliche Gesundheitsförderung koordiniert, möglichst gemeinsam mit Betriebsvertretern.

Was ist eine Maßnahme?

"Maßnahme" wird aufgaben-bezogen verstanden, d.h. es handelt sich um eine Tätigkeit bzw. um ein Tätigkeitsbündel, das sich einer der Zielebenen in Frage 1 zuordnen lässt, in einem überschaubaren Zeitrahmen stattfindet und ein Ergebnis (oder zumindest ein Teilergebnis) hat.

Welche Maßnahmen werden dokumentiert?

Dokumentiert werden alle neuen Maßnahmen, die eindeutig dem Projekt zuzurechnen sind. Dazu gehören auch Interventionen und Hilfestellungen einer externen Institution.

Für welchen Zeitraum wird ausgefüllt?

Für jedes Jahr ein neuer Bogen, werden mehr als zehn Maßnahmen durchgeführt, wird eine neue Seite genommen.

Was wird eingetragen?

Auf dieser Seite: Kurzer Maßnahmetitel

Auf nächster Seite: In jeder Spalte 1-3 ankreuzen, 4-5 Anzahl eintragen

Name des Betriebs:		Jahr: 200 ____
Adresse:		Blatt ____
Maßnahmetitel 1:		
Maßnahmetitel 2:		
Maßnahmetitel 3:		
Maßnahmetitel 4:		
Maßnahmetitel 5:		
Maßnahmetitel 6:		
Maßnahmetitel 7:		
Maßnahmetitel 8:		
Maßnahmetitel 9:		
Maßnahmetitel 10:		

<i>Für jede Maßnahme eine Spalte verwenden</i>										
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	

1 Zielebene für Veränderungen (ankreuzen)										
Vorlauf, Projektmotivation, erste Info-Veranstaltung										
Veränderung Arbeitsumfeld										
Veränderung Arbeitsplätze										
Veränderung Arbeitsabläufe										
Veränderung Entscheidungsstrukturen										
Kommunikation unter Mitarbeitern/innen										
Kommunikation Mitarbeiter/innen-Führungskräfte										
Neue Versorgungsangebote (z.B. Beratung, Ver- pfelegung)										
Individuelle Kenntnisse, Fähigkeiten										

2 Themen/Gesundheitsprobleme (ankreuzen)										
Bewegung/körperliche Belastungen										
Stressmanagement/Entspannung										
Ernährung										
Genuss-/Suchtmittel										
Arbeitsorganisation, -abläufe, Ausstattung										
Gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung										
Sonstiges										

3 Art der Intervention (ankreuzen)										
Analyse: Arbeitsplatzbegehung										
Analyse: Belastungs-/Gefährdungsermittlung										
Analyse: AU-Datenauswertung										
Analyse: Selbstbewertungsworkshop										
Analyse: Mitarbeiterbefragung										
Gesundheitszirkel										
Gesundheitstage, -woche										
Fort-/Weiterbildung										
Arbeits-/Projektgruppe										
Präventionskurs										
Informationsveranstaltung										
Unterweisung am Arbeitsplatz										
individuelle Beratung										
Investition, Neuanschaffung										
Sonstiges										

4 Arbeitsaufwand (Anzahl eintragen)										
Zahl der Termine/Treffen										
(durchschnittliche) Dauer der Termine/Treffen in Stunden										
Anzahl Beteiligte aus der Krankenkasse										

5 Erreichte Personen der Zielgruppe (Anzahl eintragen)										
Anzahl Mitarbeiter/innen										
Anzahl Führungskräfte										
Anzahl Personen Betriebsleitung										
Anzahl externe Kooperationspartner/innen										
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
<i>Titel der Maßnahmen bitte auf der Vorderseite eintragen</i>										

B-Dok2**Dokumentationsbogen für Fortbildungen im Betrieb**

Für jede Fortbildung einen Bogen mit Teilnehmerbögen abgeben!

Titel der Veranstaltung

Betrieb

Krankenkasse

Durchführung

Zeitpunkt
Monat/Jahr (MM/JJ)

--	--

Dauer in Stunden

--

Teilnehmerzahl
eingeladen

--	--

Teilnehmerzahl
erreicht

--	--

Zielgruppe

Fortbildungsreihe:
Anzahl Veranstaltungen

--

Fortbildungsreihe:
Gesamtdauer in Stunden

--	--

Wie viel Erfolg ist mit der Veranstaltung in den unten genannten Bereichen erreichbar?
(unbedingt jede Zeile zur Gewichtung der Erfolge der Teilnehmer/innen ankreuzen)

	sehr viel	viel	wenig	nichts
Neues Wissen zu gesundheitsgerechter Mitarbeiterführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnis neuer Methoden der Mitarbeiterführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnisse zu Auswirkungen von Führungsverhalten auf die Gesundheit von Mitarbeitern/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnisse zu Auswirkungen der Führungsposition auf die eigene Gesundheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
persönliche Auseinandersetzung mit der eigenen Führungsrolle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit zur Selbstbeobachtung in Führungssituationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit zur Streßreduktion in schwierigen Führungssituationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(falls mehrteilig:) Motivation für die Folgeveranstaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
anderes, nämlich:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte einen ausgefüllten Bogen mit den Teilnehmerfragebögen zur Auswertung geben

