

Handreichung BELEV Mitarbeitenden- befragung

**Ergebnisse aus dem Projekt
Belev 2.0 – Gesundes Arbeiten
gestalten**

**Eine Handreichung zur Implementierung des Konzepts BELEV und
der Durchführung der BELEV-Mitarbeitendenbefragung**

Dorothee Schad / Doerte Westphal

Handreichung BELEV- Mitarbeitendenbefragung

Ergebnisse aus dem

Projekt Belev 2.0 - Gesundes Arbeiten gestalten

Teilprojekt 4 / AG Methodenkoffer

In der AG Methodenkoffer haben mitgewirkt:

Uwe Frank-Paulinenpflege Winnenden e.V.

Stephan Fritz –Rudolf-Sophien-Stift gGmbH

Barbara Hipp –Dienste für Menschen gGmbH

Christoph Huber -ARGO Institut

Martina Künstler–Diakonischen Werk Württemberg

Thomas Nehr-Diakonie ambulant -GESUNDHEITSDIENSTE OBERES MURRTAL e.V.

Dorothee Schad-Die Zieglerschen e.V. / Wilhelmsdorfer Werk e.V.

Dr. Claudia Zonta-Paulinenpflege Winnenden e.V. / ABQ Rems Murr GmbH

Vorwort

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Unternehmen ist die Gesundheit von Mitarbeitenden. Angesichts der demographischen Entwicklung und deren Auswirkung auf die Personalstruktur in Organisationen bekommt das Thema Gesundheit eine immer stärkere Bedeutung. Gleichzeitig stellen sich Unternehmen die Frage: wie binden und gewinnen wir Mitarbeitende und welche Haltungen, Kulturen, Strukturen sollen im Unternehmen existieren, um gesundes Arbeiten in gesunden Organisationen möglich zu machen. Mit der BELEV Mitarbeitendenbefragung werden Bedarfe und Einschätzungen zu den genannten Themen sichtbar. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse münden in Maßnahmen, die auf allen Ebenen der Organisation greifen.

Die hier vorliegende Handreichung zur Implementierung des Konzepts mit der Durchführung der BELEV Mitarbeitendenbefragung ist das Ergebnis der Arbeitsgruppe Methodenkoffer des Teilprojekts 4 aus dem Projekt „Belev 2.0 – Gesundes Arbeiten gestalten“ im Kompetenznetz Gesundheit.

Die Arbeitsgruppe erhielt im Rahmen des Projektes den Auftrag, das Konzept BELEV weiter zu entwickeln. Neben Anleitungen und Hilfestellungen zur Implementierung des Konzepts ging es vor allem darum, den BELEV Fragebogen im Hinblick auf bessere Verstehbarkeit zu überarbeiten. Darüber hinaus sollte er für die Analyse der **Führungskultur** sowie für die **psychische Gefährdungsbeurteilung** nutzbar sein.

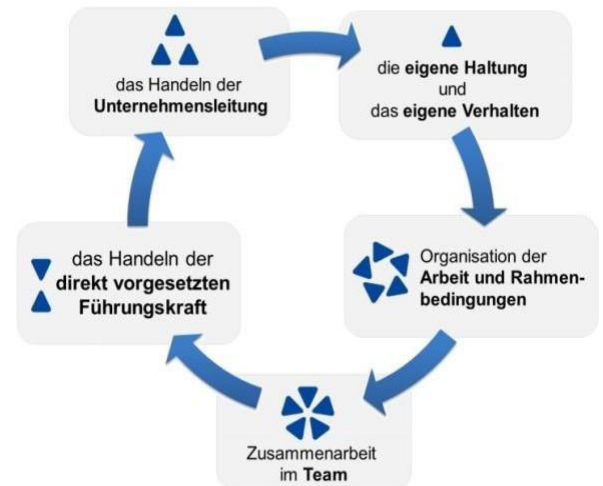
Die Basis für die Handreichung bildet das Konzept BELEV. Dieses entstand während des Rückenwind-Projektes „Chronos - den demographischen Wandel gestalten“ im Diakonischen Werk Württemberg, das im Jahr 2009-2012 durchgeführt wurde. Ziel von Chronos war es, die Gestaltung von gesundem Arbeiten in diakonischen Unternehmen zu fördern. Es ist 2018/2019 auf Basis der bis dahin gemachten Erfahrungen verbessert und weiterentwickelt worden.

Die Entwicklung des Konzeptes wurde in der ersten und der zweiten Entwicklungsphase von Prof. Hans-Martin Hasselhorn, Lehrstuhl für Arbeitswissenschaften an der Bergischen Universität Wuppertal, beraten.

Das Konzept BELEV

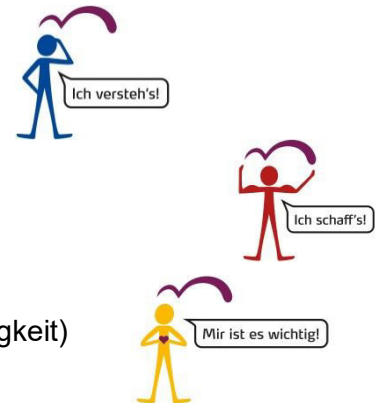
Das Konzept BELEV will im Interesse der Arbeitsfähigkeit und damit der Lebensqualität der Mitarbeitenden deren körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden unterstützen und langfristig fördern. Damit ist es ein besonderes Konzept für ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Dem Konzept liegt die Erkenntnis zugrunde, dass Gesundheit in der Arbeitswelt durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst wird: Die Unternehmensleitung, Führungskräfte, Teams, die Organisation der Arbeit und die Mitarbeitenden selbst. In allen Handlungsfeldern wird jeweils eine Verantwortung für Gesundheit gesehen. Damit wird gesunde Arbeitsgestaltung in einen umfassenden Kontext gestellt und die Verantwortung aller Beteiligten sowohl auf der individuellen als auch auf der organisationalen Ebene in den Blick genommen.



Als leitendes Konzept dient die **Salutogenese**. Sie beantwortet die Kernfrage, wie es Menschen gelingt, trotz großer Belastungen gesund zu bleiben. BELEV lenkt den Blick darauf, die Arbeit immer so zu gestalten, dass

- möglichst viel verstanden werden kann (Verstehbarkeit).
- möglichst viel gut bewältigt werden kann (Handhabbarkeit) und
- möglichst viel als bedeutsam und sinnvoll erlebt wird (Sinnhaftigkeit)



Die Anwendung dieser drei salutogenetischen Prinzipien geschieht in den fünf Handlungsfeldern. In ihnen ist zu entwickeln, wie die Arbeit leichter verstehbar, besser handhabbar und sinnhafter gestaltet werden kann. Diese Prinzipien werden so ganz konkret auf den Arbeitsalltag angewandt. Darüber wird die Frage der Ressourcen in den Blick genommen: Was habe ich und kann ich? Und was brauche ich?



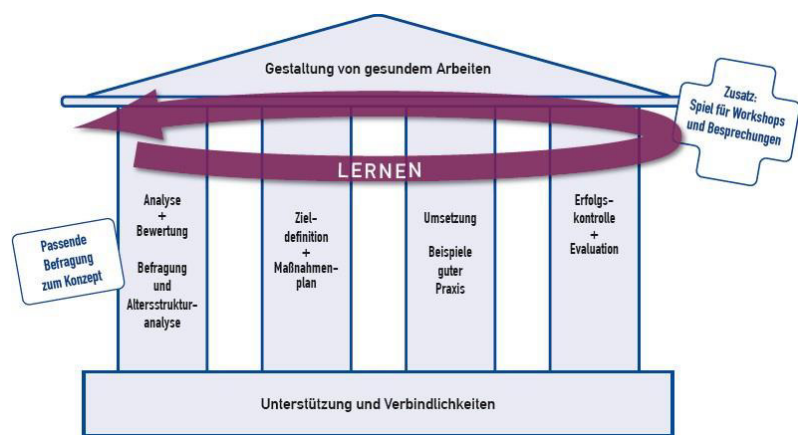
Einflussbereiche für gesundes Arbeiten	▲▲ Handeln der Unternehmensleitung	▼ Handeln der direkt vorgesetzten Führungskraft	⊕ Zusammenarbeit im Team	⊕ Organisation der Arbeit und Rahmenbedingungen	▲ die eigene Haltung und das eigene Verhalten
Salutogenetische Prinzipien					
Wie Arbeit bedeutsam ist und Sinn bekommt					
Wie Arbeit handhabbar wird und zu bewältigen ist					
Wie die Arbeit und die Hintergründe verstehbar werden					

Als Hilfe für die Anwendung der Salutogenetischen Prinzipien in den Handlungsfeldern steht die BELEV-Matrix zur Verfügung. Sie ist so zu lesen, dass das erste Prinzip, die Verstehbarkeit als das Fundament der Prinzipien Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit zu erkennen ist. Anhand der Matrix können die Handlungsfelder

systematisch reflektiert und in den Themen des Arbeitsalltages jeweils nach Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit befragt werden.

Die BELEV Matrix ist auch eine Grundlage für die fortlaufende Reflexion der salutogenetischen Prinzipien in Bezug auf die Handlungsfelder im Alltag.

Damit ist das Konzept BELEV zugleich ein intelligentes Konzept für **organisationales Lernen**, in dem Strukturen und



Rahmenbedingungen der Arbeit, die Unternehmenskultur, aber auch das eigene (Gesundheits-) Verhalten nachhaltig bedacht werden. Ziel ist, dass möglichst viele Mitarbeitende lernen, orientiert an den Prinzipien der Salutogenese ihren Arbeitsalltag miteinander zu gestalten.

Dem Namen des **Konzepts BELEV** liegt das hebräische Wort „lev“ = „Herz“ zugrunde, das ein breites Bedeutungsspektrum hat. „lev“ wird weniger für das Körperorgan als vielmehr für verschiedene geistig-seelische Tätigkeiten desselben verwendet. So erlebt das Herz zum einen emotionale Regungen aller Art. Auf der anderen Seite sind es aber rational-intellektuelle Tätigkeiten, die sich im Herzen vollziehen, wie Wahrnehmen, Verstehen, Einsicht gewinnen und Orientierung finden. Darüber hinaus bezeichnet der Begriff die Willensbildung, die zum Tun führt. Damit werden anders als in der deutschen Sprache Wahrnehmen, Verstehen, Wollen und Tun nicht getrennt. Das Herz ist nach hebräischem Verständnis der Ort der Entschlüsse und ihrer Umsetzung. In diesem Sinne ist das Herz im Hinblick auf das Leben und die Arbeit des Menschen die „Steuerungszentrale“. Die Präposition „be“ gibt an, dass etwas „ins Herz“ kommt, also ins Bewusstsein eines Menschen gelangt und so sein Tun bestimmt. Nach biblischem Verständnis ist es die Stimme Gottes, die in dieser Weise im Herzen gehört wird. Dass

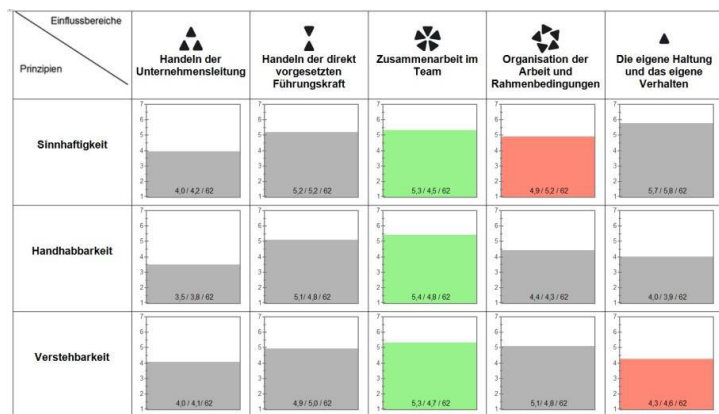
Menschen Erkenntnisse gewinnen und Zusammenhänge verstehen, die ihre Haltung und ihr Handeln zugunsten der Gestaltung gesunden Arbeitens bestimmen, ist das Ziel von BELEV.

Die BELEV Mitarbeitendenbefragung

In der eigens für das Konzept als Analyseinstrument entwickelten BELEV-Befragung wird systematisch und strukturiert erhoben, wie die Arbeitssituation von Mitarbeitenden ist, aber auch wie gut verstanden wird, was zu tun ist, wie handhabbar es ist und welche Sinnressourcen vorhanden sind. Der Fragebogen, der in einer weiterentwickelten Version nun vorliegt, enthält 132 Fragen und ist wie folgt gegliedert:

Teil A	berufliche Tätigkeit / Funktion / Stellenumfang
Teil B	Analyse der Arbeitsfähigkeit (2. Dimension des WAI)
Teil C	Analyse der Arbeitssituation (aufbauend auf COPSOQ)
Teile D,E	Analyse der Gefährdungen (in Kooperation mit der BGW)
Teil F	Zufriedenheit in den einzelnen Handlungsfeldern
Teile G,H,I	Analyse der 15 Felder der Matrix (Handlungsfelder & salutogenetische Prinzipien)
Teil J	Verbesserungsvorschläge / Unterstützungsbedarf, „Was schätze ich an meiner Arbeit“ / Angaben zur Person
Teil K	Ergänzende Fragen zur psychischen Belastung
Teil L	Ergänzende Fragen zur Führungskultur

Die Ergebnisse der BELEV-Befragung werden in der BELEV-Matrix dargestellt. In ihr wird angezeigt, in welchen Feldern Potentiale vorhanden oder Unterstützungsbedarfe erkennbar sind. Auf Grund der Ergebnisübersicht in der Matrix kann eine fokussierte Befassung mit den Rückmeldungen erfolgen. Dabei stehen die Ressourcenorientierung und die



Gewinnung von Verbesserungsideen im Zentrum. Neben der Darstellung der Ergebnisse in der BELEV-Matrix werden nicht nur alle Fragen einzeln ausgewertet. Es gibt auch eigene Darstellungen der Fragen zum Arbeitsschutz, zur Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen und zur Führungskultur.

Nutzung des Fragebogens zur Risikobewertung für psychische Belastungen

Der 2019 überarbeitete Fragebogen enthält ergänzende Fragen zur psychischen Belastung. Damit kann der Fragebogen für die gesetzlich vorgeschriebene „Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung“ genutzt werden. Er gibt einen guten Einblick in die psychischen Belastungen der jeweiligen Tätigkeiten. Durch die Befragung werden belastete Bereiche deutlich. Zugleich geben die Bewertungen der Fragen und die Differenzierung nach den drei Salutogenetischen Prinzipien klare Hinweise, welche Themen priorisiert angegangen werden können.

Unter dieser Perspektive leistet der Fragebogen eine wesentliche Unterstützung für den Arbeitsschutzausschuss (ASA), wo häufig insbesondere die psychischen Belastungen nicht im Detail bzw. nicht auf der Basis von strukturierten Rückmeldungen von Mitarbeitenden bearbeitet werden können.

Die Kooperation mit dem ASA bietet sich auch mit Blick auf die Fragenblöcke D und E an. Hier sind Fragen nach der Einhaltung der Vorgaben des Arbeitsschutzes entsprechend der klassischen Systematik von Gefährdungsbeurteilungen gelistet.

Mit der Auswertung erhält nicht nur die zuständige Führungskraft Impulse zur Verbesserung, auch der Arbeitsschutzausschuss kann auf übergreifender Ebene erkennen, für welche Tätigkeiten Gefährdungen bestehen und so ggf. übergreifende Maßnahmen in den Weg leiten. Befragungsergebnisse können in die Software für Gefährdungsbeurteilungen überführt werden und damit die Dokumentation der Maßnahmen auch dort hinterlegt werden.

Auswertung und Ableitung von Maßnahmen

Die Auswertung der Befragung beinhaltet Grafiken, die eine schnelle Übersicht der Antworten nach den 15 Feldern der Matrix ermöglichen. Hinterlegt sind an dieser Stelle Vergleichswerte aller bislang ausgewerteten Fragebögen. Dadurch ist schnell ersichtlich, welche Ressourcen es gibt und wo nach Verbesserungen gesucht werden sollte. Die Erfahrungen bislang zeigen, dass eine moderierte Durchsicht der Ergebnisse deutlich mehr Erkenntnisse erlaubt. Über das Diakonische Werk Württemberg stehen mehrere Berater*innen zur Verfügung, die

- das Konzept kennen,
- in der Interpretation dieser Befragung geübt sind und
- Erfahrung haben, aus der Befragung konkrete Maßnahmen abzuleiten.

Als Qualitätsmerkmale des Konzepts Belev gelten

- ◇ Konsequente Orientierung an der Salutogenese
- ◇ Strukturierte und fokussierte Auswertung der Mitarbeiterbefragung
- ◇ Systematische Reflexion in den relevanten betrieblichen Handlungsfeldern und Ableitung von Maßnahmen
- ◇ Abgleich mit den Werten des WAI (Work Ability index)
- ◇ Global Bench aus den Ergebnissen aller teilnehmenden Einrichtungen
- ◇ Evaluation durch Aufzeigen der Veränderung in der Einrichtung bei Wiederholung der Befragung (Wirkungsmessung)
- ◇ Netzwerk der teilnehmenden Einrichtung
- ◇ Möglichkeiten einer flexiblen Nutzung
- ◇ Förderung einer offenen und transparenten Kommunikation in der Einrichtung

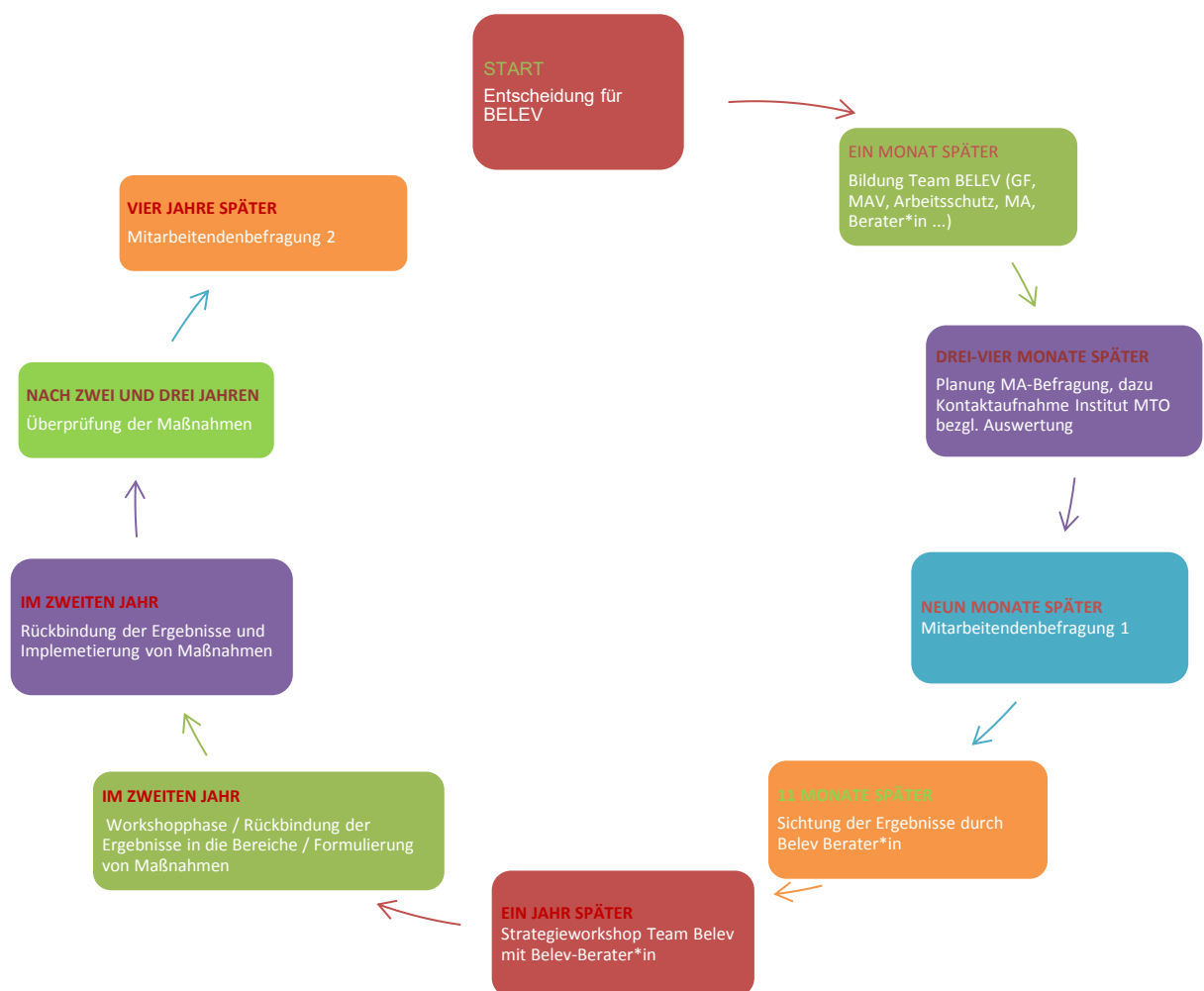
Es liegen Erfahrungen vor, dass eine konsequente Einführung und Verankerung des BELEV-Prozesses zu einer signifikanten Verringerung von Fehl-Tagen sowie einer größeren Zufriedenheit und Arbeitsmotivation von Mitarbeitenden führt.

Der BELEV Prozess

Die strukturierte Vorgehensweise im Rahmen der Implementierung des Konzepts BELEV erfolgt im Rahmen des BELEV-Prozesses. Dieser wird vom Team BELEV vor Ort mit Unterstützung durch externe BELEV-Berater*in in einer Einrichtung gesteuert. Durch die Einbeziehung der Leitung sowie der Mitarbeitendenvertretung wird die Umsetzung von Maßnahmen unterstützt und sichergestellt.

Eine sorgfältige Vorbereitungsphase - unter Einbindung der Mitarbeiterschaft - garantiert eine hohe Beteiligung und einen optimalen Rücklauf der Fragebögen. Die Mitarbeitenden werden kontinuierlich informiert und erfahren die Ergebnisse der Befragung z.B. in Auswertungsworkshops. In den Workshops erhalten sie die Möglichkeit, Veränderungs- oder Optimierungsmaßnahmen zu benennen. Die Geschäftsführung greift diese Ergebnisse auf und implementiert sie in die Organisation.

Die vorliegende Übersicht benennt die Teilschritte und liefert einen Gesamtüberblick über einen möglichen **BELEV Prozess**.



Datenschutz und Zusammenarbeit mit MTO

Die Nutzung des Konzepts verlangt, für die Interpretation der Daten eine externe Begleitung mit BELEV-Kompetenz hinzuzuziehen. Die Auswertung der Befragung verantwortet die Firma MTO – Psychologische Forschung und Beratung GmbH. Dieses Institut wertet alle BELEV Fragebögen aus und hat von Beginn an sowohl an der Entwicklung des Fragebogens als auch an dessen Auswertungslogik mitgewirkt. Das von der Diakonie unabhängige Unternehmen berät zur Struktur der Befragung, ermöglicht ihre Durchführung und gewährleistet den Datenschutz.

Die Fragebögen erhält nur MTO in Tübingen und MTO ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Das Institut gibt keine Informationen weiter, die Rückschlüsse auf Einzelpersonen erlauben. Weder der Arbeitgeber noch das Diakonische Werk Württemberg haben Zugriff auf die Fragebögen.

Das Angebot von MTO im Detail findet sich im Anhang.

Anonyme Auswertung:

Die Auswertung erfolgt nur für die Fragen, bei denen mindestens 4 Fragebögen zurückgegeben wurden. Dies gilt insbesondere für Auswertungen nach den Bereichscodes. Rückschlüsse auf Einzelpersonen sind ab 4 Fragebögen nicht mehr möglich.

Vernichtung der Daten:

Nach der Analyse werden die Fragebögen vernichtet bzw. gelöscht. Die Aussagen der Mitarbeitenden sind damit geschützt.

Copyright und Markenschutz

Urheberschaft

Das der Handreichung zugrundeliegende Konzept BELEV ist mit all seinen Inhalten urheberrechtlich geschützt. Die Urheber/innen sind dem Diakonischen Werk Württemberg bekannt. Die Rechte der Weiterentwicklung und der Übersetzung bleiben den Urhebern vorbehalten.

Copyright

© 2020 Dorothee Schad/Doerte Westphal im Auftrag der Diakonischen Werke Württemberg und Baden

Das Kompetenznetz Gesundheit hat im Rahmen des Projekts „Belev 2.0 – Gesundes Arbeiten gestalten“ das Konzept BELEV und die damit verbundenen Dateien und Tools verwendet.

Kosten und Kontakt

Preise für Mitglieder der Diakonischen Werke Baden und Württemberg

Grundpreis:	2.340,00 €
+ je Fragebogen online:	7,10 €
+ je Fragebogen Papier:	9,60 €
	Zzgl. MwSt.

Enthalten in diesem Preis sind eine Gesamtauswertung, eine Auswertung nach Bereichscodes und eine Auswertung nach Tätigkeitsbereichen (maximale Zahl an Auswertungen: Teilnehmerzahl/10)

Beispielrechnung

Befragung in einer Einrichtung mit 300 Mitarbeitenden. Rücklaufquote 60% (=180), davon je 50% online-Befragung und in Papierform.

Grundpreis:	2340,00 €
90 Teilnehmende online	639,00 €
90 Teilnehmende Papierform	864,00 €
Gesamtpreis:	<u>3.843,00 €</u>
	zzgl. MwSt



Doerte Westphal

Diakonisches Werk Württemberg Abteilung

Theologie und Bildung

Heilbronner Str. 180, 70191 Stuttgart

Telefon: 0711/1656-173

westphal.d@diakonie-wue.de

www.diakonie-wuerttemberg.de



Daniel Vogel

MTO – Psychologische Forschung und
Beratung GmbH






Schleifmühlweg 68, 72072 Tübingen

Tel.: 07071/9101-5;

d.vogel@mto.de

www.mto.de

Anlagen

<p>Einflussbereiche für gesundes Arbeiten</p> <p>Salutogenetische Prinzipien</p>	 <p>Das Handeln der Unternehmensleitung</p>	 <p>Das Handeln der direkt vorgesetzten Führungskraft</p>	 <p>Zusammenarbeit im Team</p>	 <p>Organisation der Arbeit und Rahmenbedingungen</p>	 <p>die eigene Haltung und das eigene Verhalten</p>
<p>Wie Arbeit bedeutsam ist und Sinn bekommt</p>	<p>Was kann die Unternehmensleitung tun, damit die Gesamteinrichtung wichtige und allgemein als sinnvoll erkannte Aufgaben erfüllt?</p>	<p>Was kann die direkt vorgesetzte Führungskraft dazu beitragen, dass die Arbeit von allen Mitarbeitenden als sinnvoll erlebt wird?</p>	<p>Wie kann das Team dazu beitragen, dass das gemeinsame Arbeitsergebnis von den Einzelnen als bedeutend und sinnvoll erlebt wird?</p>	<p>Wie muss die Arbeit organisiert und wie müssen die Rahmenbedingungen beschaffen sein, damit der eigene Beitrag zur Aufgabenerfüllung als ein sinnvoller erlebt wird?</p>	<p>Welchen Sinn sehe ich darin, auf die eigene Gesundheit und die anderer zu achten – auch im Hinblick auf eine gute Erfüllung meiner Aufgaben?</p>
<p>Wie Arbeit handhabbar wird und zu bewältigen ist</p>	<p>Was kann von der Unternehmensleitung getan werden, damit die Arbeit auf allen Ebenen zu bewältigen ist?</p>	<p>Wie kann die direkt vorgesetzte Führungskraft Mitarbeiter*innen dabei unterstützen, dass die Arbeit für sie handhabbar und zu bewältigen ist?</p>	<p>Was kann im Team dafür getan werden, dass die Arbeitsaufgaben und Anforderungen der Arbeit gemeinsam bewältigt werden können?</p>	<p>Wie muss die Arbeit organisiert und welche Rahmenbedingungen müssen gegeben sein, damit die Mitarbeitenden ihre Arbeit auch bewältigen können?</p>	<p>Wie bewältige ich meinen Arbeit so, dass es meiner Gesundheit und der Gesundheit anderer förderlich ist?</p>
<p>Wie die Arbeit und die Hintergründe verstehbar werden</p>	<p>Was kann die Unternehmensleitung dazu beitragen, dass die Strategie und Positionierung der Gesamteinrichtung sowie die Kontexte, in der ihre Arbeit steht, für alle bekannt und nachvollziehbar sind?</p>	<p>Was kann die direkt vorgesetzte Führungskraft tun, damit die Arbeitsaufgaben und Prozesse besser verstehbar werden?</p>	<p>Was kann im Team dafür getan werden, dass das für eine gute Zusammenarbeit notwendige Wissen bei allen vorhanden ist?</p>	<p>Was ist nötig, damit die Organisation der Arbeit und ihre Rahmenbedingungen für diejenigen verständlich sind, die die Arbeit ausführen müssen?</p>	<p>Welches Interesse habe ich daran, die Zusammenhänge von Arbeit und Gesundheit, insbesondere für meinen Arbeitsauftrag, zu kennen?</p>

Anonymer Fragebogen des Diakonischen Werks Württemberg
zum Thema
„Gesundes Arbeiten“

A. Angaben zu Ihrer beruflichen Situation

Dienststellen- / Bereichscode

(Dieser Code wurde Ihnen von Ihrer Einrichtung mitgeteilt. Ihre Angaben zu Gefahren am Arbeitsplatz können nur ausgewertet werden, wenn Sie den Code eintragen.)

--	--

1. Wo liegt der Schwerpunkt Ihrer beruflichen Tätigkeit?

(nur eine Antwort möglich)

- Pflege / Nachbarschaftsbegleitung ambulant
- Pflege / Alltagsbegleitung stationär
- Verwaltung / Sekretariat
- Maßnahme der Beruflichen Teilhabe und Bildung
- Betreuung im Rahmen der Sozialpsychiatrie / Behindertenhilfe stationär
- Betreuung im Rahmen der Sozialpsychiatrie / Behindertenhilfe ambulant
- Betreuung im Rahmen der Sozialpsychiatrie / Behindertenhilfe z.T. stationär, z.T. ambulant
- Hauswirtschaft (Küche / Wäscherei / Reinigung)
- Haustechnik
- Beratung / Anleitung / Begleitung
- Fachliche/r Referent/in
- Therapeut/in
- Betreuung / Erziehung im Rahmen der Kinder- / Jugendhilfe
- Unterricht / Lehre / Bildung
- Sonstiges

2. Haben Sie eine Vorgesetztenfunktion?

- nein
- ja

3. Welchen Umfang hat Ihre Stelle?

(nur eine Antwort möglich)

- 0 - 40%
- 41 - 80%
- 81 - 100%

B. Arbeitsfähigkeit in Bezug auf Ihre Arbeitsanforderungen

4. **Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die körperlichen Arbeitsanforderungen ein?**
- sehr gut
 eher gut
 mittelmäßig
 eher schlecht
 sehr schlecht
5. **Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die psychischen Arbeitsanforderungen ein?**
- sehr gut
 eher gut
 mittelmäßig
 eher schlecht
 sehr schlecht

Hinweis:

Diese beiden Fragen sind für die Arbeitsmedizin wichtige Indikatoren für die Arbeitsfähigkeit von Personen. In der Auswertung werden die Werte Ihrer Einrichtung mit denen abgeglichen, die in anderen Einrichtungen den gleichem Beruf ausüben wie Sie. Daraus resultiert ein Vergleichswert für

Die **folgenden Aussagen** sollen Sie bewerten. Sie können dazu den Grad Ihrer Zustimmung zu den folgenden Aussagen anhand einer Skala angeben. 1 bedeutet „Trifft überhaupt nicht zu“, 7 bedeutet „Trifft vollkommen zu“ und eine Einschätzung von 4 bedeutet, dass Sie keine Tendenz in eine der beiden Richtungen geben können. Bitte setzen Sie ein Kreuz an der für Sie passenden Stelle.

Bitte beantworten Sie in allen Blöcken nur die Fragen, die für Ihren Arbeitsplatz zutreffen.

	Trifft überhaupt nicht zu						Trifft vollkommen zu	
Ich mache bei der Befragung gerne mit.	1	2	3	4	5	6	7	<input checked="" type="checkbox"/>

C. Wie Sie Ihren Arbeitsalltag erleben

	Trifft überhaupt nicht zu				Trifft vollkommen zu		
6. Ich muss in der Regel sehr schnell arbeiten.	1	2	3	4	5	6	7
7. Die Arbeit in meinem Team ist ungleich verteilt, so dass sie sich bei mir auftürmt.	1	2	3	4	5	6	7
8. Ich habe genügend Zeit, alle meine Aufgaben zu erledigen	1	2	3	4	5	6	7
9. Ich fühle mich häufiger gestresst.	1	2	3	4	5	6	7
10. Die Überstunden bzw. die Mehrarbeit, die ich machen muss, belasten mich.	1	2	3	4	5	6	7
11. Ich arbeite mehr als 10 Tage am Stück ohne freien Tag.	1	2	3	4	5	6	7
12. Ich arbeite in der Regel nachts.	1	2	3	4	5	6	7
13. Ich arbeite im Schichtdienst / geteilten Dienst.	1	2	3	4	5	6	7
14. Verhaltensweisen von Klienten/innen belasten mich.	1	2	3	4	5	6	7
15. Ich bin mit Gewalt durch Klienten/innen konfrontiert.	1	2	3	4	5	6	7
16. Meine Qualifikation passt zu den Aufgaben, die ich erfüllen muss.	1	2	3	4	5	6	7
17. Mir wird Weiterbildung und Unterstützung für meine berufliche	1	2	3	4	5	6	7

Entwicklung angeboten.							
18. Ich nehme an Fort- oder Weiterbildungen teil, um meine Aufgabe besser erfüllen zu können.	1	2	3	4	5	6	7
19. Es ist mir wichtig, dass sich meine Arbeitsbedingungen verbessern.	1	2	3	4	5	6	7

D. Gefährdungen am Arbeitsplatz

Bitte antworten Sie im Block D nur, wenn es sich um eine Gefährdung handelt, die an Ihrem Arbeitsplatz auftreten könnte.

	NEIN	JA
20. Ich bin bei meiner Tätigkeit bei Kontakt mit Körperflüssigkeiten ausreichend geschützt.	NEIN	JA
21. Falls erforderlich steht mir die notwendige Schutzausrüstung zur Verfügung (z.B. Einmalhandschuhe, Schutzkittel, Sicherheitsschuhe, Gehörschutz).	NEIN	JA
22. In meiner Arbeitsstätte besteht Gefahr durch Stolperfallen und zu glatte Fußbodenbeläge.	NEIN	JA
23. Die erforderlichen Arbeits- und Hilfsmittel an meinem Arbeitsplatz (PC, Software, Instrumente, Geräte, Transportmittel) sind einsatzbereit.	NEIN	JA
24. Ich bin für meinen Umgang mit Reinigungs- und Desinfektionsmitteln zum Schutz der Haut ausreichend informiert.	NEIN	JA
25. Ich kann an meinem Arbeitsplatz „rückengerecht“ arbeiten.	NEIN	JA
26. Ich weiß, was in Brand- und Notfällen zu tun ist.	NEIN	JA
27. Ich bin darüber informiert, ob die elektrischen Geräte und Maschinen an meinem Arbeitsplatz geprüft sind.	NEIN	JA
28. Ich bin Umgebungsbelastungen ausgesetzt (z.B. Lärm, Raumklima, Schadstoffe z.B. von Druckern, Beleuchtung, Temperatur).	NEIN	JA

E. Beurteilen Sie die Arbeitssicherheit und den Unfallschutz an Ihrem Arbeitsplatz

	NEIN	JA
29. Ich werde zu den unter D genannten Themen regelmäßig unterwiesen.	NEIN	JA
30. Mir sind die Ansprechpartner für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bekannt (Sicherheitsbeauftragte/r, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt/ärztin).	NEIN	JA
31. Meine Verbesserungsvorschläge zur Arbeitssicherheit und zum Arbeitsschutz werden aufgenommen.	NEIN	JA

F. Einfluss auf Ihr Wohlbefinden und damit auf gesundes Arbeiten haben insbesondere

- **das Handeln der Unternehmensleitung** (wie z.B. Vorstand, Geschäftsführung, Dienststellenleitungen, Einrichtungsleitung) jeder Träger klärt wer genau gemeint ist.
- **das Handeln der direkt vorgesetzten Führungskraft**
- **die Zusammenarbeit im Team**
- **die Organisation der Arbeit und deren Rahmenbedingungen**
- **die eigene Haltung und das eigene Verhalten**

Das sind demnach die Felder, in denen etwas zum gesunden Arbeiten getan werden kann.

Wie zufrieden bin ich mit.....?	Gar nicht							vollkommen						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
32. dem Handeln der Unternehmensleitung?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
33. dem Handeln der direkt vorgesetzten Führungskraft?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
34. der Zusammenarbeit im Team?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
35. der Organisation der Arbeit und den Rahmenbedingungen?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
36. meiner eigenen Haltung und meinem eigenen Verhalten?	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

G. Damit Menschen ihre Arbeit tun können, müssen sie wissen, warum was wie gemacht werden soll. Zu verstehen, worum es geht und was deshalb zu tun ist, fördert gesundes Arbeiten. Schätzen Sie die folgenden Aussagen ein.

	Trifft überhaupt nicht zu							Trifft vollkommen zu						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
37. Die Unternehmensleitung (<i>Vorstand, Geschäftsführung, Dienststellenleitung usw.</i>) sorgt dafür, dass ich über wichtige Dinge und Vorgänge ausreichend gut informiert werde.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
38. Mein/e Vorgesetzte/r gibt mir relevante Informationen für die Durchführung meiner Arbeit.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
39. Notwendige Informationen für die Durchführung meiner Arbeit werden von meinem/r Vorgesetzten verständlich erklärt.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
40. Ich weiß genau, was bei der Arbeit von mir erwartet wird und was meine Befugnisse sind.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
41. Der kollegiale Austausch ist hilfreich.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
42. Mir sind die notwendigen Informationen für meine Arbeit bekannt.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
43. Ich weiß, woher ich die nötige Unterstützung erhalten kann, um meine Aufgabe sachgerecht zu erfüllen.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

H. Um langfristig gesund zu arbeiten, müssen Menschen die Arbeitsanforderungen bewältigen können, also das Gefühl haben: „Ich schaffe, was von mir verlangt wird“.

Schätzen Sie die folgenden Aussagen im Hinblick auf Ihre Arbeitssituation ein.	Trifft überhaupt nicht zu							Trifft vollkommen zu						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
44. An der Gestaltung meiner Arbeitsabläufe kann ich mich beteiligen.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
45. Wenn es bei der Arbeit Probleme gibt, kann ich meine/n Vorgesetzte/n ansprechen.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
46. Meine Führungskraft lässt mich im Rahmen des Möglichen selbstständig	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

arbeiten.							
47. Gegenüber Klienten/innen kann ich ein gutes Maß von Nähe und Distanz einhalten.	1	2	3	4	5	6	7
48. Das Arbeitsklima im Team beflügelt mich, man arbeitet „Hand in Hand“.	1	2	3	4	5	6	7
49. Wenn nötig helfen mir meine Kollegen/innen bei der Erledigung meiner Aufgaben.	1	2	3	4	5	6	7
50. Technische Hilfsmittel (Software, PC, Programme, Bildschirm, Lifter...), die ich für die Erledigung meiner Aufgaben benötige, stehen mir zur Verfügung.	1	2	3	4	5	6	7
51. Ich kann bei meiner Arbeit Neues dazu lernen.	1	2	3	4	5	6	7
52. Es gelingt mir gut, in meiner Freizeit einen Ausgleich zu den beruflichen Anstrengungen zu schaffen.	1	2	3	4	5	6	7

I. Gesundes Arbeiten bedeutet auch, dass die Tätigkeit selbst als bereichernd angesehen wird. Dazu ist es wichtig, dass Sie das Gefühl haben, mit Ihrer Arbeit etwas Sinnvolles zu tun.

In welchem Maß treffen die folgenden Aussagen aus Ihrer Sicht zu?	Trifft überhaupt nicht zu				Trifft vollkommen zu		
	1	2	3	4	5	6	7
53. Unser Leitbild und unsere Ziele lassen erkennen, dass meine Arbeit ein wichtiger und wertvoller Beitrag zum Ganzen ist.	1	2	3	4	5	6	7
54. Der / die Vorgesetzte schenkt dem, was ich tue und sage, Beachtung.	1	2	3	4	5	6	7
55. Von meiner/m Vorgesetzten erhalte ich für gute Arbeit in angemessener Weise Anerkennung und Lob.	1	2	3	4	5	6	7
56. Ich erlebe, dass Mitarbeitende unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Herkunft, Behinderung usw. fair behandelt werden.	1	2	3	4	5	6	7
57. Meine Meinung und meine Vorstellungen sind für die Kollegen/innen wichtig.	1	2	3	4	5	6	7
58. Ich kann die Arbeit ausreichend gut mit meinen privaten Interessen und Verpflichtungen in Einklang bringen.	1	2	3	4	5	6	7
59. Ich habe das Gefühl, dass meine Arbeit wichtig ist.	1	2	3	4	5	6	7
60. Meine Leistung und mein persönliches Arbeitsergebnis machen mich zufrieden.	1	2	3	4	5	6	7
61. Ich habe einen guten Arbeitsplatz.	1	2	3	4	5	6	7

J. Verbesserungsvorschläge

Mit den folgenden Fragen geht es um Ihre Ideen für Verbesserungsmöglichkeiten in Ihrer Einrichtung. Wo bzw. was könnte Ihrer Meinung nach ganz konkret verändert werden, damit Sie und Ihre Kollegen/innen besser arbeiten können und langfristig gesund bleiben. Bitte nutzen Sie die Skala von 1-7 so, dass Ihre Prioritäten sichtbar werden. Vergeben Sie den Wert 7 bitte nur, wenn Ihnen diese Verbesserung sehr wichtig ist.

Was sollte die Unternehmensleitung ändern, damit Sie in

Ihrer Arbeit und Ihrer Gesundheit besser unterstützt werden?

	gar nicht wichtig				sehr wichtig		
	1	2	3	4	5	6	7
62. Wenn mehr Arbeit anfällt, sollten mehr Kollegen/innen eingesetzt werden.	1	2	3	4	5	6	7
63. Es sollen mehr Fachkräfte eingesetzt werden.	1	2	3	4	5	6	7
64. Von Seiten der Unternehmensleitung sollen alle Wege der Kommunikation intensiver genutzt werden (persönlich, schriftlich, digital).	1	2	3	4	5	6	7
65. Es sollen bauliche Maßnahmen zur Instandhaltung oder Modernisierung eingeleitet werden.	1	2	3	4	5	6	7
66. Ich wünsche mir eine höhere Vergütung.	1	2	3	4	5	6	7
67. Die Kommunikation zwischen den Bereichen soll sich verbessern (trägerspezifische Definition z.B. zwischen den Geschäftsbereichen mit ihren Einrichtungen und den zentralen Diensten / den Abteilungen).	1	2	3	4	5	6	7
68. Die Unternehmensleitung soll Anregungen und Vorschläge zur Verbesserung aufgreifen.	1	2	3	4	5	6	7

Wie könnte Ihr/e direkte/r Vorgesetzte/r dafür sorgen, dass Sie Ihre Arbeit besser leisten können und dabei in Ihrer Gesundheit unterstützt werden?

	Trifft überhaupt nicht zu				Trifft voll-kommen zu		
	1	2	3	4	5	6	7
69. Die Organisation der Arbeit soll verbessert werden (z.B. Pausen, Teamtreffen, Dienstpläne).	1	2	3	4	5	6	7
70. Der / die direkte Vorgesetzte soll zuverlässiger und verbindlicher sein.	1	2	3	4	5	6	7
71. Bei Ausfall von Kollegen/innen soll die Vertretung besser geregelt werden.	1	2	3	4	5	6	7
72. Bei Konflikten soll der / die Vorgesetzte früher eingreifen.	1	2	3	4	5	6	7
73. Es soll mehr Unterstützung, Beratung, Supervision oder Coaching geben.	1	2	3	4	5	6	7
74. Der / die Vorgesetzte soll die Aufgaben klarer definieren.	1	2	3	4	5	6	7
75. Mitarbeitergespräche (<i>trägerspezifischer Begriff</i>) sollen zuverlässiger durchgeführt werden.	1	2	3	4	5	6	7

Was kann Ihrer Meinung nach bei der Zusammenarbeit in Ihrem Team im Interesse der Gesundheit aller verbessert werden?

	Trifft überhaupt nicht zu				Trifft kommen zu		
	1	2	3	4	5	6	7
76. Im Team soll besser miteinander kommuniziert werden.	1	2	3	4	5	6	7
77. Die Verteilung der Aufgaben soll im Team besser abgestimmt werden.	1	2	3	4	5	6	7
78. Die Teammitglieder sollen respektvoller miteinander umgehen.	1	2	3	4	5	6	7
79. Die Teammitglieder sollen bei gegenseitiger Kritik besser miteinander umgehen.	1	2	3	4	5	6	7
80. Die Teammitglieder sollen sich stärker gegenseitig unterstützen.	1	2	3	4	5	6	7
81. Die Gründe für besondere Absprachen mit einzelnen Mitarbeiter/innen sollen besser kommuniziert werden.	1	2	3	4	5	6	7
82. Das Team soll insgesamt ein stärkeres „Wir-Gefühl“ entwickeln.	1	2	3	4	5	6	7

Was kann Ihrer Meinung nach bei Arbeitsabläufen, mit denen Sie zu tun haben, an den Bedingungen und der Organisation Ihrer Arbeit verbessert werden?

	Trifft überhaupt nicht zu				Trifft voll kommen zu		
	1	2	3	4	5	6	7
83. Die Aufgabenverteilung soll überprüft werden.	1	2	3	4	5	6	7
84. Es soll häufiger Teambesprechungen geben.	1	2	3	4	5	6	7
85. Es soll klarere Standards für Arbeitsabläufe geben.	1	2	3	4	5	6	7
86. Die Arbeitszeitmodelle sollen überprüft / neu gestaltet werden.	1	2	3	4	5	6	7
87. Ich kann meine Arbeit in der Regel in der dafür vorhandenen Zeit schaffen.	1	2	3	4	5	6	7
88. Es soll klare Standards für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen geben.	1	2	3	4	5	6	7
89. Der Verwaltungsaufwand bei meiner Arbeit soll überprüft werden.	1	2	3	4	5	6	7

Welche Unterstützung benötigen Sie durch den Arbeitgeber, damit Sie selbst besser für Ihre Gesundheit sorgen können?

	Trifft überhaupt nicht zu				Trifft vollkommen zu		
	1	2	3	4	5	6	7
90. Ich möchte das Gefühl haben, dass meine Arbeit mehr geschätzt wird.	1	2	3	4	5	6	7
91. Es sollen Angebote zur Gesundheitsförderung (z.B. Krankengymnastik / Rückenschulungen / Ernährung) eingeführt / ausgebaut werden.	1	2	3	4	5	6	7
92. Die Ausstattung an Arbeitsmitteln soll verbessert werden (z.B. Lifter, Computer, Software, Stühle).	1	2	3	4	5	6	7
93. Schulungen und Weiterbildungen sollen im Arbeitsalltag besser ermöglicht werden.	1	2	3	4	5	6	7
94. Es soll mehr auf Unterstützungsangebote hingewiesen werden, zum Beispiel zur Gesundheits- und Sozialberatung.	1	2	3	4	5	6	7
95. Ich kann meine Pausenzeiten in der Regel einhalten.	1	2	3	4	5	6	7
96. Es soll Angebote zur Betreuung von Angehörigen geben (Kinder, Pflegebedürftige....).	1	2	3	4	5	6	7

Was schätzen Sie an Ihrer Arbeit?

	Trifft überhaupt nicht zu				Trifft vollkommen zu		
	1	2	3	4	5	6	7
97. Ich finde meine Arbeit sinnvoll.	1	2	3	4	5	6	7
98. Ich mag die Abwechslung bei meiner Arbeit.	1	2	3	4	5	6	7
99. Ich freue mich über die Dankbarkeit oder Anerkennung durch Klienten/innen, Angehörige oder Kunden/innen.	1	2	3	4	5	6	7
100. Wir haben ein gutes Arbeitsklima.	1	2	3	4	5	6	7
101. Ich kann in meinem Beruf Nächstenliebe leben.	1	2	3	4	5	6	7
102. Ich kann im Rahmen meiner Aufgaben Verantwortung übernehmen.	1	2	3	4	5	6	7
103. Ich kann Menschen helfen.	1	2	3	4	5	6	7

Angaben zur Person

Im Folgenden bitten wir Sie noch um Angaben zu Ihrer Person. Eine Verknüpfung der abgefragten Daten mit Ihrer Person ist nicht möglich und wird auch nicht verfolgt.

- 104. Welches Geschlecht haben Sie?**
- weiblich
 männlich
 divers
- 105. Welcher Altersgruppe gehören Sie an?**
- bis 24
 25 - 34
 35 - 44
 45 - 54
 über 55

Neue Frage 2019

K. Ergänzende Fragen zur psychischen Belastung

	Trifft überhaupt nicht zu			Trifft vollkommen zu			
	1	2	3	4	5	6	7
106. Ich kenne die fachlichen Standards bzw. Qualitätsanforderungen meiner Arbeit.	1	2	3	4	5	6	7
107. In der Regel ist meine Arbeitszeit ausreichend, um die Arbeit in der erforderlichen Qualität zu erledigen.	1	2	3	4	5	6	7
108. Ich muss meine spontanen Gefühle im Umgang mit Klienten/innen unter Kontrolle halten	1	2	3	4	5	6	7
109. Die Zusammenarbeit mit externen Geschäftspartnern ist positiv.	1	2	3	4	5	6	7
110. Ich werde bei meinen Arbeitsabläufen häufig durch Unvorhergesehenes unterbrochen.	1	2	3	4	5	6	7
111. Hilfsmittel und Schutzausrüstungen sind einsatzbereit, falls ich sie bei meiner täglichen Arbeit brauche.	1	2	3	4	5	6	7
112. Meine Arbeitsumgebung belastet mich (Lärm, Temperatur, Raumklima, Platz, Schadstoffe...).	1	2	3	4	5	6	7
113. Ich weiß, wo und wann ich eigenverantwortlich handeln kann.	1	2	3	4	5	6	7
114. Mein/e Vorgesetzte/r nimmt sich Zeit für mich, wenn ich ihn / sie für meine Arbeit brauche.	1	2	3	4	5	6	7
115. Mein/e Vorgesetzte/r steht zu mir, wenn ich mal einen Fehler mache.	1	2	3	4	5	6	7
116. Mit den Computerprogrammen, die ich für meine Arbeit benutzen muss, komme ich gut zurecht.	1	2	3	4	5	6	7
117. Bei der Einführung einer neuen Software erhalte ich ausreichend Unterstützung, um den Umgang damit zu lernen.	1	2	3	4	5	6	7
118. Wenn ich mit den Programmen, die ich bedienen muss, Schwierigkeiten habe, kann ich die Hilfesysteme des Programms nutzen.	1	2	3	4	5	6	7
119. Es belastet mich, dass ich immer mehr Zeit meiner Arbeit am Computer verbringen muss.	1	2	3	4	5	6	7
120. Es ist klar, dass trotz Internet, Smartphone und Homeoffice von mir nicht erwartet wird, dass ich außerhalb meiner Arbeitszeit arbeite.	1	2	3	4	5	6	7
121. Die Verbesserungen und Hilfestellungen, die neue Softwareprogramme mit sich bringen, schätze ich sehr.	1	2	3	4	5	6	7

L. Ergänzende Fragen zur Führungskultur

	Trifft überhaupt nicht zu				Trifft vollkommen zu			
	1	2	3	4	5	6	7	
122. Es wird geklärt, was vorrangig gemacht werden muss.	1	2	3	4	5	6	7	
123. Entscheidungen werden sachlich und angemessen getroffen.	1	2	3	4	5	6	7	
124. Ich erlebe, dass lösungsorientiert gehandelt wird.	1	2	3	4	5	6	7	
125. Bei Entscheidungen, die mich betreffen, werde ich rechtzeitig einbezogen.	1	2	3	4	5	6	7	
126. Mein/e Vorgesetzte/r und ich hören einander zu und fragen nach, um besser zu verstehen.	1	2	3	4	5	6	7	
127. Das Handeln von Mitarbeitenden wird sachgerecht und fair beurteilt.	1	2	3	4	5	6	7	
128. Bei Fehlern wird zusammen mit den jeweils Betroffenen nach Verbesserungen gesucht.	1	2	3	4	5	6	7	
129. Mein/e Vorgesetzte/r ist offen für Rückmeldungen zu ihrem / seinem Handeln.	1	2	3	4	5	6	7	
130. Mein/e Vorgesetzte/r entschuldigt sich, wo es angebracht ist.	1	2	3	4	5	6	7	
131. Meine Führungskraft handelt für mich glaubwürdig und überzeugend.	1	2	3	4	5	6	7	
132. Mein/e Vorgesetzte/r spricht mit mir über meine Entwicklung und fördert und unterstützt mich dabei.	1	2	3	4	5	6	7	

Vielen Dank für Ihre Teilnahme.

Ein gemeinsames Projekt von den Diakonischen Werken Baden und
Württemberg in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft für
Gesundheitsdienste und Wohlfahrtspflege.

Impressum

Herausgeber


**Das Diakonische Werk
der Evangelischen Landeskirche in Württemberg e.V.**

Heilbronner Strasse 180
70191 Stuttgart
Telefon: 0711 165560

www.gesund-aber-sicher.de

Kontakt

Doerte Westphal | Referentin Personalentwicklung

 +49 (711) 1656 -173

 westphal.d@diakonie-wuerttemberg.de

Das Projekt „BELEV 2.0 – Gesundes Arbeiten gestalten“ wird im Rahmen des „Rückenwind+“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

