



Vorgehen bei der Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung

Von Dr. Steffen Silbermann und Frank Opitz

Dass die Psyche eine elementare Rolle bei der Gesundheit im Beruf spielt, ist mittlerweile unumstritten. Aufgrund der wachsenden Anforderungen an Arbeitnehmer in unserer Gesellschaft, basierend auf Prozessen der Globalisierung, Zunahme des Wettbewerbs, steigenden Qualitätsanforderungen sowie einem wachsenden Dienstleistungssektor rücken Fragestellungen wie beispielsweise „Bin ich dem Arbeits- und Zeitdruck gewachsen?“, „Kann ohne störende Unterbrechungen gearbeitet werden?“, „Wie viel notwendige Unterstützung geben Vorgesetzte und Kollegen?“ immer mehr in den Vordergrund.

Diese Rahmenbedingungen wirken sich auf die einzelnen Mitarbeiter sehr unterschiedlich aus. Sie können einerseits deren Wohlbefinden fördern, besitzen aber andererseits das Potenzial, die Gesundheit nachhaltig zu gefährden.

Nach der Statistik eines DAK-Psychoports war in Deutschland jeder 20. Arbeitnehmer im Jahr 2014 wegen eines psychischen Leidens krankgeschrieben. Hinzu kommt die steigende hohe Anzahl von Beschäftigten, welche sich trotz stressbedingter Krankheiten zur Arbeit zwingen und dort folglich nicht den geforderten Leistungsansprüchen gerecht werden. Dieser Vorgang, bei welchem sich Beschäftigte Anwesenheitspflicht verordnen, obwohl sie krank sind, nennt sich Präsentantismus. Doch dieses Verhalten schadet nicht nur dem Arbeitnehmer. Auch für das Unternehmen entstehen aufgrund von Produktivitätsverlusten enorme Kosten. Studien zufolge übersteigen die monetären Kosten für Präsentantismus die Ausgaben durch krankgemeldete Mitarbeiter um das Zehnfache.

Warum ist eine psychische Gefährdungsbeurteilung notwendig?

Unternehmen sind gesetzlich dazu verpflichtet, in einer geforderten Gefährdungsbeurteilung auch auf psychische Belastungsfaktoren einzugehen. Seit 2013 ist diese Anforderung neben der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV § 3) sowie der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV § 3) explizit im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG § 5) gesetzlich festgeschrieben. Daher stellt die Durchführung einer psychischen Gefährdungsbeurteilung eine gesetzlich verankerte, verbindliche sowie unumgängliche Notwendigkeit in der heutigen Unternehmenswelt dar.

Im Arbeitsschutzgesetz wird des Weiteren das Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit festgehalten. Der Arbeitgeber hat nach § 5 „durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“ Zudem hat der Arbeitgeber die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit jedoch ausreichend.

Das Vorgehen bei einer psychischen Gefährdungsbeurteilung

Vorab, der Gesetzgeber legt die konkrete Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung in die Hände der Arbeitgeber. Es ist also nicht vorgeschrieben wie man diese durchführt, sondern nur, dass man sie durchführt.

Mögliche Ansätze für eine psychische Gefährdungsbeurteilung sind unter anderem Workshops, Beobachtungen sowie Beobachtungsinterviews durch Experten, Impulsvorträge, Vergleich der erhobenen Ergebnisse mit Benchmarks sowie standardisierte Mitarbeiterbefragungen.



Besonders von Vorteil ist hierbei der Ansatz von *standardisierten Mitarbeiter-Befragungen*. Diese werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zu überprüfen und bilden somit die Basis für strategische Entscheidungen im Verbesserungsprozess. Insbesondere wenn noch keine Anhaltspunkte für eine psychische Fehlbelastung

vorliegen bieten sich standardisierte Mitarbeiterbefragungen an, da hierdurch mögliche Handlungsfelder und Fehlbelastungen identifiziert werden können. Zudem liegt aufgrund der tiefen Analyse und Expertise der standardisierten Befragung eine hohe Messgenauigkeit vor. Eine kontinuierliche und bedarfsbezogene Mitarbeiterbefragung zur Gefährdungsbeurteilung ermöglicht daher die Messbarmachung von Belastungen und die Erhebung von repräsentativen Werten, welche einen Zeitvergleich innerhalb des Unternehmens ermöglichen.

Ein Vorteil einer *standardisierten Mitarbeiter-Befragung* ist, dass in einem einzigen Arbeitsgang wissenschaftlich fundierte Informationen bezüglich der eigenen Mitarbeiterzufriedenheit, -motivation, -bindung gewonnen werden und gleichzeitig der gesetzlichen Notwendigkeit einer psychischen Gefährdungsbeurteilung nachgekommen werden kann. Als Folge dessen sparen Unternehmen an dieser Stelle viel Zeit und Kosten.

Grundlegende Fragenbereiche/-themen für psychische Belastung

Grundlegende Fragenbereiche/-themen, welche für eine psychische Gefährdungsbeurteilung eine elementare Rolle spielen, sind allgemein:

- ➔ Soziale Beziehungen
- ➔ Arbeitsorganisation
- ➔ Arbeitsumgebung
- ➔ Arbeitsinhalt.

Ein wesentlicher Themenbereich für psychische Belastung stellen *soziale Beziehungen* dar. Kollegen, Vorgesetzte, das allgemeine Betriebsklima, fehlende Zusammenarbeit sowie ein angemessener Umgang mit Konflikten sind diesbezüglich gängige Aspekte. Mangelnde Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte wie auch fehlende Anerkennung und Wertschätzung für erledigte Aufgaben können so beispielsweise zu einer negativen Belastung an der Arbeit führen.

Einen weiteren Teilbereich zur Analyse der psychischen Fehlbelastung stellt die *Arbeitsorganisation* dar. Diese setzt sich aus den Faktoren Empowerment, Arbeitsbelastung, personale Unterbesetzung, ineffiziente Arbeitsprozesse, Probleme mit der Informations- und Datenverarbeitung, Veränderungen im Unternehmen, zeitliche Flexibilität, räumliche Mobilität, typische Arbeitsverhältnisse, diskontinuierliche Berufsverläufe sowie einer unzureichenden Kommunikations- und Informationsweitergabe innerhalb der Organisation zusammen. Eine unzureichende Erfüllung dieser Faktoren besitzt so das ernstzunehmende Potenzial einer psychischen Fehlbelastung der Mitarbeiter in ihrem Beruf.

Ergänzend hierzu stellt die *Arbeitsumgebung* einen grundlegenden Bestandteil zu Erfassung psychischer Belastung am Arbeitsplatz dar. Störungen wie bspw. Lärm, Beleuchtung, Raumklima oder die fehlende Möglichkeit, eine wechselnde Körperhaltung einzunehmen oder ausreichend Bewegung am Arbeitsplatz zu erhalten, können zu einer Belastung an

der Arbeit beitragen. Denn oftmals entstehen psychische Belastungsstörungen nicht alleinig durch „seelische“ Probleme sondern basieren auf körperlichen Beschwerden. Beispielsweise kann eine unbehandelte körperliche Krankheit wie z.B. Schilddrüsenüber-/unterfunktion zu depressiven Verstimmungen führen.

Doch auch der spezifische *Arbeitsinhalt* mit seinen Faktoren der Beschäftigungsadäquanz, Weiterbildungsmöglichkeiten, abwechslungsreichen, sinnvollen Tätigkeiten, Arbeiten frei von Verletzungsgefahr (psychische Belastung wird durch tatsächliche/befürchtete Verletzungs- oder Erkrankungsgefahren verstärkt), emotionalen Anforderungen (bspw. im Publikumsverkehr) sowie einer inhaltlichen Über-/Unterforderung ist grundlegender Bestandteil zur Erfassung psychischer Belastung am Arbeitsplatz.



Ein weiterer Fragenbereich stellt die *Wirkung psychischer Belastung* (bspw. gesundheitliche Beeinträchtigung), die *Bewertung der derzeitigen und zukünftigen Arbeitsfähigkeit* sowie die *Beurteilung des betrieblichen Gesundheitsmanagements* dar. Auch diese Bereiche können, wenn sie unzureichend erfüllt sind, zu einer psychischen Fehlbelastung der Mitarbeiter und somit zu enormen monetären Kosten für das Unternehmen führen.

An dieser Stelle ist es wichtig zu unterstreichen, dass psychische Belastung nicht prinzipiell negativ ausfallen muss. Insgesamt stellt diese die Antriebskraft der menschlichen Entwicklung dar. Psychische Belastung legt ferner die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse dar, welche von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken. Somit ist es bei der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wichtig, die äußeren Einflüsse in legitime Belastung und Fehlbelastung zu unterscheiden. Belastungen können daher nicht nur schädlich, sondern auch motivierend und leistungsfördernd auf den Menschen wirken. Betont werden muss an der Stelle, dass es nicht das Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist, einzelne überlastete Mitarbeiter ausfindig zu machen und ihnen Einzelhilfe zukommen zu lassen, sondern die Gestaltung der Arbeit anhand gesicherter Erkenntnisse zu überprüfen. Menschengerechte Arbeit muss an dieser Stelle gewährleistet werden genau wie die Sichtung und Beseitigung von (möglichen) Belastungsquellen bei der Arbeit.

Zusammenfassend ist die psychische Gefährdungsbeurteilung angemessen und vollständig, wenn sie alle möglichen Belastungen berücksichtigt, die durch die Tätigkeit und am Arbeitsplatz auf den Menschen einwirken. Auch wenn die Art und Weise der psychischen Gefährdungsbeurteilung genauso wenig festgeschrieben ist wie die genauen Fragen der psychischen Gefährdungsbeurteilung, sind dennoch die durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG § 5) genannten Belastungsfaktoren Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalte, Arbeitszeit und Qualifizierung zu berücksichtigen. Eine Vernachlässigung dieser Aspekte würde der gesetzlichen Vorgabe nicht Rechnung tragen.

Vorgaben der Dokumentation

Für erhöhte Transparenz und Verbindlichkeit sorgt zudem die Pflicht des Arbeitgebers, den gesamten Prozess zu dokumentieren. Aus der Dokumentation muss erkennbar sein, dass die Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt, welche Maßnahmen ergriffen und ob die Schutzziele des Arbeitnehmers erreicht wurden.



Hierbei müssen die bei der Verwendung der Arbeitsmittel auftretenden Gefährdungen, die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen, Art und Umfang der erforderlichen Prüfungen, Fristen der wiederkehrenden Prüfungen, das Ergebnis der Überprüfung der Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen sowie das Datum der Erstellung / Aktualisierung angegeben werden. Diese Aspekte stellen in der Summe den Mindestinhalt einer Dokumentation dar. Hinsichtlich der Form der Dokumentation bestehen

keine Vorgaben, sodass diese entweder in Papierform oder elektronisch gespeichert werden kann. Es gibt somit keine konkrete gesetzliche Vorgabe, wie genau diese Dokumentation auszusehen hat. Wie die Gefährdungsbeurteilung selber obliegt die spezifische Dokumentation dem Arbeitgeber. Es ist jedoch sinnvoll, die Unterlagen so zu verwalten, dass sie einfach betrieblich genutzt werden können. Die Dokumentation dient zudem als Grundlage für die organisatorische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung, die Kontrolle der notwendigen Arbeitsschutzmaßnahmen sowie zu erbringende Nachweise für Aufsichtsbehörden. Außerdem kann die Dokumentationspflicht gleichzeitig als Unterweisungshilfe eingesetzt werden, da diese eine arbeitsplatzbezogene Zusammenfassung der vorkommenden Gefährdungen und Maßnahmen enthält.

Exemplarische Beispiele von Handlungsoptionen

Um vorab schon einen kleinen Einblick in etwaige allgemeine Verbesserungsstrategien in Bezug auf die psychische Gefährdungsbelastung zu erhalten, bieten sich bezüglich der einzelnen Aspekte, je nach Ergebnis der jeweiligen Gefährdungsbeurteilung, folgende Strategien an:

Soziale Beziehungen:

- Schulung/Coaching von Führungskräften hinsichtlich „Umgang mit Mitarbeitern“
- Supervisionsangebote bei Tätigkeiten mit hoher emotionaler Belastung
- Maßnahmen für Feedback und Wertschätzung etablieren (z.B. regelmäßige konstruktive Feedback-Runden)
- Regelmäßige Meetings, um Unstimmigkeiten im Team zu besprechen
- Teambuilding-Maßnahmen für eine verstärkte Gruppenidentität
- Verbesserte Kommunikation (bspw. Face-to-Face-Kommunikation bei größeren Anliegen)

Arbeitsorganisation:

- Dokumentierte Regelungen für Arbeitsabläufe
- Flexible Arbeitszeiten
- Transparenz über Veränderungen im Unternehmen
- Verbesserte Kommunikation sowie Transparenz bezüglich Zielen und Kontexten der Veränderung im Unternehmen
- Vermehrte Entscheidungsfreiräume für Mitarbeiter
- Selbstorganisation verbessern
- Strategien zum Reduzieren von E-Mails
- Betriebsvereinbarungen zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit etc.

Arbeitsumgebung:

- Technische und organisatorische Maßnahmen, z.B. zur Lärmreduzierung, angemessene Beleuchtung etc.

Arbeitsinhalte:

- Förderung von Weiterbildungsmöglichkeiten/Karrieremöglichkeiten

Betriebliches Gesundheitsmanagement:

- Vorträge/Seminare/Kurse zum Thema Stressmanagement, Ernährung, Raucherentwöhnung etc.
- Bewegungsförderung (sei es auch nur in Form kurzer Workouts im Büro gegen Verspannungen)

Doch letztendlich sind spezifische und somit passende Verbesserungsvorschläge zur Reduzierung einer psychischen Gefährdung der Mitarbeiter nicht nur abhängig von der jeweiligen Branche, sondern auch von dem individuellen Ergebnis eines Unternehmens bei der Gefährdungsbelastung. Es ist daher von größter Relevanz, dass ein Unternehmen nicht bereits im Voraus einer vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung schon einen allgemeinen „Katalog von Verbesserungen“ für den Betrieb vorgesehen hat, da dies nicht nur unnötig viele Ressourcen wie Geld und Zeit verbraucht, sondern zudem in der Regel keine hilfreiche Verbesserung der Situation für die Mitarbeiter bedeutet. Zusammenfassend stellt daher nur eine spezifisch auf das Unternehmen ausgerichtete psychische Gefährdungsbeurteilung mit entsprechend aufgedeckten Verbesserungen eine leistungsoptimierende Strategie für das Unternehmen sowie eine effektive Unterstützung der Mitarbeiter dar.

Mithilfe einer sachgemäßen von Experten durchgeführten psychischen Gefährdungsbeurteilung kann so der langfristige Erfolg eines Unternehmens an der Seite zufriedener und loyaler Mitarbeiter und Kunden vorangetrieben werden!

Mit Umsetzung der Maßnahmen ist der Prozess zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung jedoch noch nicht abgeschlossen. Vielmehr muss durch eine Wirksamkeitskontrolle sichergestellt werden, dass die Maßnahmen die angestrebte Wirkung auch wirklich erzielt haben. Nur so lässt sich gezielt nachsteuern, wenn die gewünschte Reduktion der Belastungssituation noch nicht erzielt wurde. Auch dies ist im Arbeitsschutzgesetz verankert.

Beispielhafter Fragestellungen bezogen auf die einzelnen Themenbereiche psychischer Belastung:

1. Soziale Beziehungen:

	Wichtigkeit Dies ist für mich ...					Zufriedenheit Damit bin ich zur Zeit ...				
	völlig un- wichtig	un- wichtig	teilweise wichtig	wichtig	sehr wichtig	sehr un- zufrieden	un- zufrieden	teilweise zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden
1.1 Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.2 Arbeitsklima im Team	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.3 Reibungslose Zusammenarbeit mit den Kollegen im direkten Arbeitsbereich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.4 Wertschätzung meiner Arbeit durch meine Kollegen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.5 Mein direkter Vorgesetzter ...										
1.5.1 ... gibt mir ausreichend Lob und Anerkennung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.5.2 ... unterstützt mich fachlich kompetent bei meiner Arbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.5.3 ... geht offen und konstruktiv mit Kritik um	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.5.4 ... nimmt Spannungen zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahr und bemüht sich aktiv um eine gute Arbeitsatmosphäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.5.5 ... behandelt alle Mitarbeiter fair und gerecht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Arbeitsorganisation:

	Wichtigkeit Dies ist für mich ...					Zufriedenheit Damit bin ich zur Zeit ...				
	völlig un- wichtig	un- wichtig	teilweise wichtig	wichtig	sehr wichtig	sehr un- zufrieden	un- zufrieden	teilweise zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden
2.1 Meine Aufgaben und Ziele sind bekannt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.2 Angemessene Entscheidungsfreiräume in meinem Verantwortungsbereich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3 Ich erhalte ausreichende Informationen über die Ziele, Entwicklungen und Ergebnisse meines Arbeitsbereiches	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.4 Qualität der Informationen, die für die tägliche Arbeit benötigt werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.5 Bedarfsgerechte technische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.6 Angemessene Arbeitszeitgestaltung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Arbeitsumgebung:

	Wichtigkeit Dies ist für mich ...					Zufriedenheit Damit bin ich zur Zeit ...				
	völlig un- wichtig	un- wichtig	teilweise wichtig	wichtig	sehr wichtig	sehr un- zufrieden	un- zufrieden	teilweise zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden
3.1 Arbeitsumfeld (räumliche Ausgestaltung, äußere Bedingungen des Arbeitsplatzes, Sozialräume und sanitäre Einrichtungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.2 Strikte Einhaltung der Vorschriften zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Arbeitsinhalt:

	Wichtigkeit Dies ist für mich ...					Zufriedenheit Damit bin ich zur Zeit ...																								
	völlig un- wichtig	un- wichtig	teilweise wichtig	wichtig	sehr wichtig	sehr un- zufrieden	un- zufrieden	teilweise zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden																				
4.1 Eine interessante abwechslungsreiche Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																				
4.2 Die Arbeit entspricht meinen Kenntnissen und Fähigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																				
4.3 Ausreichende Einarbeitung vor Übernahme neuer Aufgaben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																				
4.4 Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																				
4.5 Bei meiner Arbeit bin ich inhaltlich ...						<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Zufriedenheit</th> </tr> <tr> <th colspan="5">Dieser Aussage stimme ich ...</th> </tr> <tr> <th>völlig unter- fordert</th> <th>unter- fordert</th> <th>genau richtig gefordert</th> <th>über- fordert</th> <th>völlig über- fordert</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>					Zufriedenheit					Dieser Aussage stimme ich ...					völlig unter- fordert	unter- fordert	genau richtig gefordert	über- fordert	völlig über- fordert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zufriedenheit																														
Dieser Aussage stimme ich ...																														
völlig unter- fordert	unter- fordert	genau richtig gefordert	über- fordert	völlig über- fordert																										
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																										
4.6 Bei meiner Arbeit bin ich mengenmäßig ...						<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">Zufriedenheit</th> </tr> <tr> <th colspan="5">Dieser Aussage stimme ich ...</th> </tr> <tr> <th>völlig unter- fordert</th> <th>unter- fordert</th> <th>genau richtig gefordert</th> <th>über- fordert</th> <th>völlig über- fordert</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>					Zufriedenheit					Dieser Aussage stimme ich ...					völlig unter- fordert	unter- fordert	genau richtig gefordert	über- fordert	völlig über- fordert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zufriedenheit																														
Dieser Aussage stimme ich ...																														
völlig unter- fordert	unter- fordert	genau richtig gefordert	über- fordert	völlig über- fordert																										
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																										

5. Wirkung psychischer Belastung:

	Zustimmung Dieser Aussage stimme ich ...				
	überhaupt nicht zu	nicht zu	teilweise zu	zu	völlig zu
5.1 Die Anforderungen meiner Arbeit belasten mich und machen mich krankheitsanfälliger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.2 Ich muss mich im Kontakt mit internen und externen Kunden häufig verstellen und Freundlichkeit zeigen, obwohl ich mich innerlich verärgert oder gestresst fühle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Bewertung der derzeitigen und künftigen Arbeitsfähigkeit:

6.1 Wie bewerten Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zur besten, je erreichten Arbeitsfähigkeit?

Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben? (0 bedeutet, dass Sie derzeit arbeitsunfähig sind)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6.2 Wie schätzen Sie Ihre eigene Arbeitsfähigkeit in 2 Jahren ein?

Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?

unwahrscheinlich	nicht sicher	sicher
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Bewertung des betrieblichen Gesundheitsmanagements:

	Wichtigkeit Dies ist für mich ...					Zufriedenheit Damit bin ich zur Zeit ...					
7. Das betriebliche Gesundheitsmanagement unterstützt mich durch ...	←	←	←	←	→	←	←	←	←	→	→
	völlig un- wichtig	un- wichtig	teilweise wichtig	wichtig	sehr wichtig	sehr un- zufrieden	un- zufrieden	teilweise zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	
7.1 Bewegungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.2 Präventionsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.3 Ernährungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.4 Informationsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Zustimmung Dieser Aussage stimme ich ...				
Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?	←	←	←	←	→
	überhaupt nicht zu	nicht zu	teilweise zu	zu	völlig zu
7.5 Die aktuelle Arbeitsbelastung ermöglicht es mir, privaten und familiären Verpflichtungen gerecht zu werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.6 An meinem Arbeitsplatz ist ...					
a) die psychische und emotionale Gesundheit gewährleistet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) die körperliche Gesundheit gewährleistet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>