

Fragebogen

Im Folgenden werden Ihnen verschiedene Fragen zur Gestaltung des BGM in Ihrem Unternehmen gestellt. Bitte lesen Sie die folgenden Fragen und dazugehörigen Antwortmöglichkeiten in Ruhe durch. Kreuzen Sie die passende Antwort an. Falls Antwortmöglichkeiten nicht vollständig auf Ihr Unternehmen zutreffen, wählen Sie bitte die Antwortmöglichkeit, die am ehesten zutrifft.

Rechnen Sie bitte zum Schluss die Punkte pro Bereich zusammen und übertragen Sie die Punktzahl in das BGM-Unternehmensprofil auf dem Extrablatt.

	0	1	2	3	Punkte pro Bereich
Strategische Verankerung von BGM					
Ist das Thema Gesundheit in der Unternehmensstrategie verankert?	Nein	Nein, aber in Planung.	Es besteht eine Absichtserklärung, das Thema Gesundheit strategisch zu verankern.	Ja, das Thema Gesundheit ist schriftlich in der Strategie oder einem Leitbild verankert.	
Existiert ein an Ihr Unternehmen angepasstes Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, teilweise angepasst auf die Unternehmenssituation.	Ja, vollständig angepasst auf die Unternehmenssituation	
Haben Sie die Ziele, die Sie mit betrieblichem Gesundheitsmanagement erreichen wollen, schriftlich festgehalten?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ein Teil der Ziele ist schriftlich festgehalten.	Ja, die Ziele sind schriftlich festgehalten.	
Betriebliche Rahmenbedingungen					
Stehen personelle Ressourcen für die Entwicklung und Umsetzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verfügung?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, aber diese personellen Ressourcen sind nicht ausreichend.	Ja, alle notwendigen personellen Ressourcen stehen zur Verfügung.	
Steht ein Budget für BGM in Ihrem Unternehmen zur Verfügung?	Nein	Ja, aber das Budget reicht nicht für eine konsequente Umsetzung.	Ja, aber das Budget reicht nur für bestimmte Themenfelder.	Ja	
Werden die Maßnahmen im Rahmen des BGM von einer bestimmten Person/Arbeitsgruppe koordiniert?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, aber die Person/Arbeitsgruppe kann wenig initiieren.	Ja, die Person/Arbeitsgruppe kann auch Maßnahmen initiieren.	

	0	1	2	3	Punkte pro Bereich
Analyse					
Führen Sie Fehlzeitenanalysen durch?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, unregelmäßig.	Ja, regelmäßig.	
Führen Sie Gefährdungsanalysen bzw. Arbeitsplatzanalysen hinsichtlich <i>körperlicher</i> Belastungen durch?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, unregelmäßig.	Ja, regelmäßig.	
Führen Sie Gefährdungsanalysen bzw. Arbeitsplatzanalysen hinsichtlich <i>psychischer</i> Belastungen durch?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, unregelmäßig.	Ja, regelmäßig.	
Ziele festlegen und weiterentwickeln					
Legen Sie im Bereich BGM messbare und terminierte Ziele fest?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, aber unsystematisch.	Ja, systematisch und regelmäßig.	
Priorisieren Sie Ziele und Handlungsbedarfe?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, aber unsystematisch.	Ja, systematisch und regelmäßig.	
Werden Ihre Ziele kontinuierlich reflektiert und weiterentwickelt?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, aber unsystematisch.	Ja, systematisch und regelmäßig.	
Maßnahmenentwicklung und -umsetzung					
Gibt es einen Prozess zur Bedarfsermittlung für die Planung von gesundheitsförderlichen Maßnahmen?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, aber unsystematisch.	Ja, systematisch und regelmäßig.	
Setzen Sie Maßnahmen aus dem Bereich <i>Verhältnisprävention</i> (z.B. gesunde Kantinenkost) um?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, wir setzen allgemeine Maßnahmen für alle Mitarbeiter um.	Ja, wir bieten zielgruppenspezifische Maßnahmen (z.B. für ältere Mitarbeiter, Azubis) an.	
Setzen Sie Maßnahmen aus dem Bereich <i>Verhaltensprävention</i> (z.B. Ernährungsberatung) um?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, wir setzen allgemeine Maßnahmen für alle Mitarbeiter um.	Ja, wir bieten zielgruppenspezifische Maßnahmen (z.B. für ältere Mitarbeiter, Azubis) an.	

	0	1	2	3	Punkte pro Bereich
Information und Mitsprache					
Sind Informationen über gesundheitliche Risiken und gesundheitsfördernde Angebote im Betrieb für die Mitarbeiter verfügbar?	Broschüren, Informationen im Intranet, Aushänge.	Broschüren, Informationen im Intranet, Aushänge, Kampagnen.	Broschüren, Informationen im Intranet, Aushänge, Kampagnen, Gesundheitstage, Online-Schulungen.	Broschüren, Informationen im Intranet, Aushänge, Kampagnen, Gesundheitstage, Online-Schulungen, individuelle Beratungsangebote	
Wie kommunizieren Sie mit Mitarbeitern über Gesundheitsthemen?	Nur informell (z.B. Pausengespräch, „Flurfunk“).	Nur formell (z.B. Rundmail, Homepage).	Informell und formell.	Informell und formell unter aktiver Einbindung der Führungskräfte.	
Wie werden die Mitarbeiter bei der (Weiter) Entwicklung des BGM eingebunden?	Gar nicht	Gar nicht, aber in Planung.	Mitarbeiter werden „passiv“ eingebunden (Mitarbeiter können Vorschläge zum BGM äußern).	Wir binden unsere Mitarbeiter „aktiv“ ein (Mitarbeiter bringen sich aktiv ein).	
Führung					
Werden Anregungen und Kritik der Mitarbeiter zu gesundheitsfördernden Maßnahmen von der Geschäftsführung berücksichtigt?	Nein	kaum	teilweise	ja	
Werden die Führungskräfte zu Gesundheitsthemen geschult?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, unsystematisch / auf Nachfrage.	Ja, systematisch.	
Inwieweit wird auf eine Vorbildfunktion der Führungskräfte in Bezug auf Gesundheitsthemen Wert gelegt?	Nein	Nein, aber in Planung.	Im Führungsleitbild o.ä. verankert.	Im Führungsleitbild verankert und individuelle Unterstützung der Führungskräfte.	
Evaluation und kontinuierliche Verbesserung					
Erfassen Sie, welche Strukturen und Voraussetzungen bei der Umsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen hilfreich waren?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, aber unsystematisch.	Ja, systematisch und regelmäßig.	
Überprüfen Sie die Zielerreichung Ihrer gesundheitsfördernden Maßnahmen?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, aber unsystematisch.	Ja, systematisch und regelmäßig.	
Reflektieren Sie selbstkritisch Optimierungsmöglichkeiten?	Nein	Nein, aber in Planung.	Ja, aber unsystematisch.	Ja, systematisch und regelmäßig.	