



# **Nutzung und subjektiv wahrgenommene Wirksamkeit des Bewegungsprogrammes «Prep for Work»**

Eine schriftliche Befragung von Arbeitnehmenden

Autor: Rüegg Fabrizio  
Matrikelnummer: S12926614

Departement Gesundheit  
Institut für Gesundheitswissenschaften  
Studienjahr: 2016

Eingereicht am: 03.05.2019

Begleitende Lehrperson: Prof. Dr. Peter Rüesch

**Bachelorarbeit  
Gesundheits-  
förderung und  
Prävention**

## **Abstract**

*Einleitung:* Ziel der vorliegenden Bachelorarbeit war es, die subjektiv wahrgenommenen Wirkungen sowie den Nutzen von Prep for Work, einem Bewegungsprogramm zur Vorbeugung körperlich belastender Arbeit, mittels einer schriftlichen Befragung der Mitarbeitenden der Betriebe «AWEL» und «Grün Stadt Zürich» zu erfassen.

*Methode:* Zur Ermittlung der quantitativen Daten wurde basierend auf einer nicht-systematischen Literaturrecherche ein Fragebogen entwickelt.

*Ergebnisse:* Die Ergebnisse der Befragung der 61 Mitarbeitenden zeigen, dass Prep for Work die prognostizierten Wirkungen grösstenteils erfüllt. Die Wahrnehmung der Mitarbeitenden zu den Wirkungen weisen eine subjektiv verbesserte Körperwahrnehmung, bessere physische Gesundheit und positiveres allgemeines Wohlbefinden, eine erhöhte Körperfunktion, besseres soziales Klima sowie erhöhte Arbeitssicherheit auf. Bezüglich der psychischen Gesundheit konnten keine Wirkungen nachgewiesen werden. Ausserdem sind die Befragten der Meinung, dass Prep for Work Unfälle und Langzeitschäden verhindern kann, auch wenn nur wenige der Mitarbeitenden eine Abnahme der körperlichen Belastungen, Unfälle sowie krankheitsbedingten Fehlzeiten im Betrieb wahrnehmen.

*Schlussfolgerung:* Aufgrund dieser Ergebnisse kann Prep for Work als ein Best-Practice-Ansatz für die Profession der Gesundheitsförderung bezeichnet werden.

### *Keywords:*

Bewegung, Bewegungsförderung, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsunfälle, Arbeitszufriedenheit, Prävention, körperliche Belastungen

## **Vorwort und Dank**

Ein grosses Dankeschön will ich meinem Betreuer Prof. Dr. Peter Rüesch aussprechen. Danke für die Beantwortung der vielen Mails sowie die speditiven und lehrreichen Sprechstunden. Sie haben mich sehr in meinen Entscheidungen gestärkt und hatten bei Problem stets ein offenes Ohr. Weiter möchte ich mich bei Kathrin Koch, der Projektleiterin des Prep for Work bedanken, welche mir bei den Abklärungen mit den Betrieben sowie mit dem Verständnis zum Prep for Work sehr geholfen hat. Einen grossen Dank möchte ich auch an Hein van der Plas und Christine Weissmann aussprechen. Sie haben die Befragung der Betriebe erst ermöglicht. Hierbei gilt mein Dank auch allen Mitarbeitenden vom AWEL und Grün Stadt Zürich, welche meine Fragebogen so tatkräftig ausgefüllt haben. Es war ein Vergnügen euere Bekanntschaft gemacht zu haben. Zusätzlichen Dank an meine Mitstudierenden für den Austausch, die guten Tipps und die Ermutigungen während der letzten Monate. Schliesslich auch ein grosses Dankeschön an meine Familie, Freunde und meiner Freundin, welche mich während der Arbeit so tatkräftig unterstützt haben.

# Inhaltsverzeichnis

Abstract .....	I
Vorwort und Dank .....	II
1. Einleitung.....	1
1.1 Grundgedanke.....	1
1.2 Berufsrelevanz .....	2
1.3 Ausgangslage .....	3
1.4 Eingrenzung .....	4
1.5 Ziel .....	5
1.6 Forschungsfragen .....	5
1.7 Inhalt und Struktur der Arbeit.....	6
2. Theoretischer Hintergrund .....	7
2.1 Zentrale Begriffe.....	7
2.2 Zentrale Befunde - Bewegungsförderung als BGM-Massnahme .....	9
2.2.1 Die Wirkungen von Bewegungsprogrammen im betrieblichen Setting.....	9
2.2.2 Erfolgsfaktoren & Hindernisse - Bewegungsprogramme im Betrieb .....	10
3. Methode .....	12
3.1 Untersuchungsgruppe .....	12
3.2 Untersuchungsdesign.....	13
3.3 Methodenwahl (schriftliche Befragung).....	13
3.4 Fragebogenkonstruktion .....	14
3.4.1 Literaturrecherche.....	14
3.4.2 Merkmalsbereiche des Fragebogens .....	15
3.4.3 Fragebogenitems .....	15
3.4.4 Fragebogenentwicklung .....	16
3.4.5 Pretest und Fragebogenrevision .....	17
3.5 Datenerhebung.....	18
3.6 Datenanalyse .....	19
3.7 Fehlerbereinigung .....	20
4. Ergebnisse.....	21
4.1 Gesundheit & Gesundheitsverständnis der Mitarbeitenden .....	21
4.2 Betriebszugehörigkeit, Alter und Geschlecht .....	22
4.3 Teilnahmedauer am Prep for Work.....	22
4.4 Wöchentliche Frequenz der Übungen .....	23
4.5 Bewertung des Prep for Work allgemein.....	24

4.6 Nutzen von Prep for Work .....	24
4.7 Hindernisse bei der Einführung von «PFW» in den Betrieben.....	26
4.8 Hindernisse für die Durchführung von «PFW» im Alltag .....	28
4.9 Anreiz und Motivation .....	29
4.10 Wirkung von «PFW» auf geistige Gesundheit & Wohlbefinden.....	31
4.11 Wirkung von «PFW» auf das soziale Klima .....	32
4.12 Wirkung von «PFW» auf das physische Befinden.....	33
4.13 Wirkung von «PFW» auf Arbeitssicherheit, Unfälle & Absenzen .....	34
5. Diskussion .....	37
5.1 Zentrale Befunde.....	37
5.2 Bezug der Resultate zum theoretischen Hintergrund.....	39
5.3 Altersvergleiche.....	41
5.4 Methodische Grenzen .....	42
5.4.1 Methodische Qualität .....	42
5.4.2 Limitationen der Ergebnisse.....	43
6. Fazit.....	45
6.1 Schlussfolgerungen.....	45
6.2 Ausblick.....	46
7. Literaturverzeichnis.....	45
8. Zusatzverzeichnisse .....	47
8.1 Abbildungsverzeichnis.....	47
8.2 Tabellenverzeichnis.....	47
9. Eigenständigkeitserklärung und Wortzahl .....	48
10. Anhang.....	49
A1. Herleitung des Fragebogens.....	49
A2. Weitere Abbildungen und Tabellen .....	57
A3. Informationsschreiben.....	58
A4. Fragebogen .....	59

# 1. Einleitung

## 1.1 Grundgedanke

Wenn man von Gesundheit spricht kommt man nicht um das Thema Eigenverantwortung herum. Das Verhalten des Menschen hat einen grossen Einfluss darauf, ob er gesund bleibt oder nicht. Jedoch spielen die Verhältnisse eine genauso wichtige Rolle. Die Bevölkerung der Schweiz verbringt den grössten Teil des Lebens im Setting der Arbeit. Die Verhältnisse während der Arbeit sind dabei nicht immer gesundheitsförderlich. So ist es umso wichtiger, dass wenn von Eigenverantwortung gesprochen wird, die Verhältnisse und somit in gleichem Masse die Gesundheit der Mitarbeitenden in Betrieben gefördert werden sollten.

Das Bewegungsprogramm Prep for Work (PfW) ist eine Massnahme des betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), die an der dargelegten Thematik anknüpft. Lifetime health (2011) beschreibt Prep for Work als:

«Ein Bewegungsprogramm, welches sich auf die Verbesserung der Körperwahrnehmung sowie der physischen Gesundheit von Mitarbeitenden in Betrieben spezialisiert hat. Durch das individuell angepasste Trainingsprogramm können Betriebe ihren Mitarbeitenden helfen, Eigenverantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen. Daraus resultieren eine erhöhte Arbeitssicherheit und ein allgemeines Wohlbefinden.»

Aus dieser Definition lässt sich der Fokus des Programms ableiten. Durch täglich 15 Minuten Bewegungsförderung in Betrieben sollen arbeitsassoziierte Gesundheitsprobleme, durch die Stärkung der Körperwahrnehmung sowie der physischen Gesundheit der Mitarbeitenden, vorgebeugt und somit eine erhöhte Arbeitssicherheit geschaffen werden. Durch dieses Vorgehen sollen die Mitarbeitenden der Betriebe dazu befähigt werden Eigenverantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen.

## 1.2 Berufsrelevanz

Der Schutz der Gesundheit von Mitarbeitenden in der Schweiz ist durch viele gesetzliche Grundlagen nachhaltig verankert. Ein Beispiel dafür bietet das Schweizerische Arbeitsgesetz (1993) ArGV 3 Art.2:

«Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physikalische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.»

Trotz der Vielzahl gesetzlicher Bestimmungen ereignen sich gemäss Kleeli (2016) jährlich 180 000 Berufsunfälle in der Schweiz. Am meisten davon betroffen sind Arbeitnehmende aus dem primären Wirtschaftssektor (Bsp. Förster oder Landwirtschaft), gefolgt von Arbeitnehmenden des sekundären Wirtschaftssektors (Bsp. Baugewerbe oder Industrie). Die Kosten belaufen sich laut KSUV (2016), trotz abnehmender Tendenz, auf rund 4.2 Milliarden Schweizer Franken pro Jahr. Prep for Work setzt mit seinem Bewegungsprogramm bei der eben geschilderten Problematik an. Durch das Bewegungsförderungsprogramm soll die Gesundheit und Körperwahrnehmung der Mitarbeitenden gefördert und somit eine erhöhte Arbeitssicherheit hergestellt werden. Dadurch sollten weniger Unfälle sowie krankheitsbedingte Absenzen bei den Betrieben entstehen und die damit verbundenen Kosten gesenkt werden. Das Arbeitsgebiet der Gesundheitsförderung und Prävention schliesst aus diesem Grund das Bewegungsprogramm Prep for Work sowie die Untersuchung von möglichen Wirkungen mit ein. Die BGM Massnahme, welche zur Schaffung von gesundheitsförderlichen Arbeitsstrukturen beiträgt, könnte durch die Resultate dieser Bachelorarbeit einen Beitrag für ein verbessertes Gesundheitsverständnis sowie der Implementierung eines neuen Best Practice Ansatzes der Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt beitragen.

### 1.3 Ausgangslage

In den verschiedensten Arbeitssettings gibt es ein erhöhtes Risiko für körperliche Belastungen, welche eine chronische körperliche Erkrankung des Bewegungsapparats oder einen Unfall begünstigen. Nach Martin-Diener, Hartmann, van Mechelen & Kahlmeier (2018) gibt es einige Evidenz für die Wirkung von Bewegungsprogrammen zur Vorbeugung von körperlichen Beschwerden im Setting Militärpersonal sowie bei professionellen Athleten. Ein Beispiel für Bewegungsförderung zur Vorbeugung von körperlichen Beschwerden im Setting Betrieb bietet Rudolph (2013), welche in ihrer Studie über das Bewegungsprogramm zur Vorbeugung von arbeitsbezogenen Belastungen für Forstwirte, positive Wirkungen auf physischer sowie psychosozialer Ebene nachhaltig nachweisen konnte. In der Fachliteratur findet sich, ansonsten nur wenig Evidenz, ob das Konzept der Bewegungsförderungsprogramme zur Vorbeugung von körperlichen Beschwerden auf zivile Arbeitsplätze übertragen werden kann.

Aus dieser Wissenslücke lässt sich ein wichtiger Bedarf für die Durchführung einer Untersuchung zur Wirkung für Prep for Work ableiten. Aussagekräftige Ergebnisse über die Wirkung eines Bewegungsprogramms zur Verbesserung der Körperwahrnehmung sowie der physischen Gesundheit von Mitarbeitenden in Betrieben, könnte Arbeitgebenden eine Möglichkeit aufzeigen, wie sie die Gesundheit sowie Arbeitssicherheit der Mitarbeitenden verbessern können. Darüber hinaus ist der Aspekt der Kosteneffektivität, welches eine wirksame Intervention mit sich bringt, nicht zu vernachlässigen.

Die Idee für das Bewegungsprogramm Prep for Work entstand im Jahr 2011 bei der Konzeption und Umsetzung von Übungsformen zur Vorbereitung auf die Arbeitsbelastung in verschiedenen Zweigbetrieben des Amtes für Abfall, Energie, Wasser und Luft (AWEL) im Kanton Zürich. Seit diesem Zeitpunkt konnten die Keller Frei AG (2 Workshops, 2014 - 2015), Grün Stadt Zürich (GSZ, 2016) und das BAFU («Projekt Förderung der physischen Gesundheit von Forstwartenden», 2016 - 2017) für Prep for Work gewonnen werden. Bis anhin wurden für das Prep for Work lediglich Kurzevaluationen durchgeführt. Diese fielen nach Angaben der Mitarbeitenden von lifetime health positiv aus. Eine genauere Untersuchung der Wirkungen ist jedoch für die Weiterentwicklung und

Verbesserung von Prep for Work unerlässlich. Durch das Sammeln und Verwerten der erhobenen Daten dieser Arbeit, sollen Bewegungsprogrammen wie dem Prep for Work ein Wegweiser in die Zukunft gelegt werden.

## **1.4 Eingrenzung**

### **Thematischer Fokus**

Der thematische Fokus dieser Arbeit liegt auf der Untersuchung der Wirkungen von Bewegungsprogrammen zur Vorbeugung von physischen Belastungen bei Mitarbeitenden in KMUs. Darüber hinaus werden die Wirkungen auf das psychische Befinden, das soziale Klima und die Arbeitssicherheit untersucht. Weitergehend werden Anreize sowie Motivation und Hindernisse bezüglich der Durchführung des Bewegungsprogramms erhoben.

### **Demografische Angaben**

Bezüglich der demografischen Angaben der Untersuchungsgruppe, werden für die Analyse des Fragebogens primär der Gesundheitszustand der Mitarbeitenden, das Alter, das Geschlecht sowie die Betriebszugehörigkeit verwendet. Andere Untersuchungsgrößen werden aus praktikablen Gründen nicht verwendet.

### **Freie Übungsgestaltung**

Die Betriebe sind frei in der Gestaltung der Durchführung des Prep for Work. Dies bedeutet, dass jeder Betrieb oder auch jede Zweigstelle selbst entscheiden kann wie oft, welche Übungen und in welcher Form (leise für sich, sozialer Austausch, als Sport usw.) die Übungen durchgeführt werden. Somit kann nicht genau ermittelt werden, welche Übungen die beschriebenen Wirkungen in dieser Arbeit verursachen.

### **Top-down-Entscheid oder Partizipation**

Das AWEL sowie Grün Stadt Zürich führten das Prep for Work aufgrund unterschiedlicher Entscheidungsgrundlagen ein. Das AWEL führte Prep for Work anhand eines Top-down-Entscheid durch die Führungskräfte ein, während Grün Stadt Zürich eine Teil-Partizipation der Mitarbeitenden bei der Entscheidungsfindung bevorzugte. Daher liegt in der Entscheidungsfindung ein grundlegender Unterschied zwischen den beiden Betrieben vor.

## **1.5 Ziel**

Das Ziel dieser Bachelorarbeit ist, den Nutzen und die subjektiv wahrgenommenen Wirkungen des Bewegungsprogramms «Prep for Work» durch eine Befragung der Mitarbeitenden der Betriebe AWEL und Grün Stadt Zürich zu ermitteln. Aus den Ergebnissen sollen Empfehlungen sowie Überlegungen für die Praxis aufgezeigt werden. Aufgrund der beschränkten zeitlichen Ressourcen, wird auf eine ausführliche Wirkungsevaluation des Bewegungsprogramms Prep for Work (PfW) verzichtet.

## **1.6 Forschungsfragen**

Folgende Forschungsfragen stehen somit zentral für die Erreichung des Zieles der Bachelorarbeit:

- Welche Anreize und Hindernisse/Barrieren für die Teilnahme am Bewegungsprogramm Prep for Work schildern die Teilnehmenden?
- Wie wurden die Teilnehmenden auf das Programm aufmerksam gemacht?
- Wodurch waren die Mitarbeitenden motiviert an Prep for Work teilzunehmen?
- Welche Wirkungen (Allgemeine Gesundheit, Wohlbefinden, psychisches und körperliches Befinden, Arbeitssicherheit, Unfälle, Stressempfinden, soziale Beziehungen/soziales Klima) aufgrund der Durchführung des Bewegungsprogramms Prep for Work nehmen die Teilnehmenden subjektiv wahr?

Da es sich um eine Ersterhebung handelt, welche explorativer Natur ist, wurde bei den Forschungsfragen darauf verzichtet Hypothesen zu verwenden. Es liessen sich auch bei der Literaturrecherche keine geeigneten Referenzdaten für allfällige Vergleiche finden.

## 1.7 Inhalt und Struktur der Arbeit

Wie in Abbildung 1 ersichtlich wird, bei dieser Arbeit folgende Struktur verfolgt:

**Theoretischer Hintergrund:** Die zentralen Begriffe, welche in dieser Studie Verwendung fanden, werden dargelegt sowie der aktuelle Forschungsstand des Themengebiets erläutert.

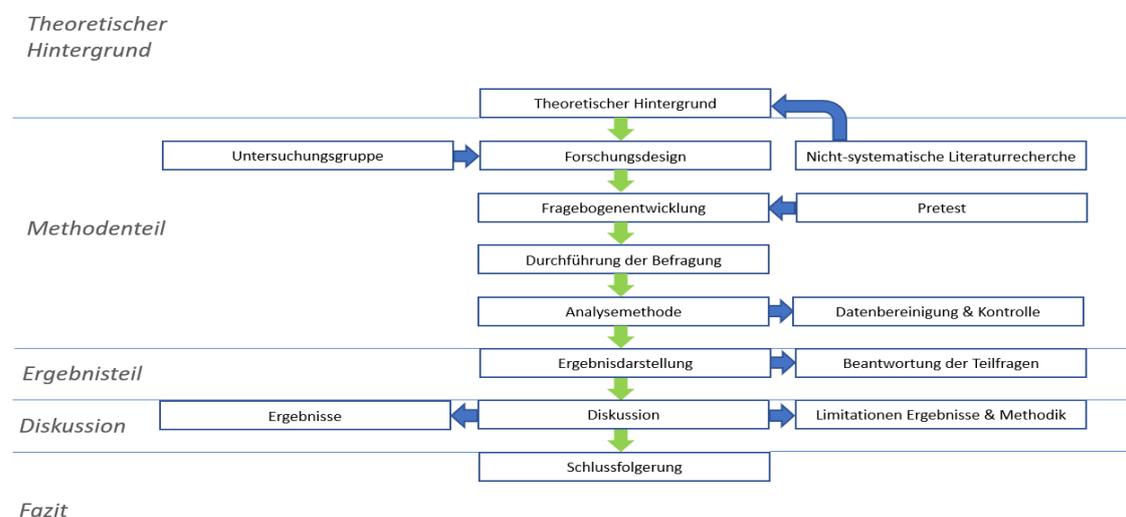
**Methode:** Beinhaltet das Forschungsdesign, die Untersuchungsgruppe, eine Literaturrecherche für Fragebogenbereiche, Fragebogenentwicklung, Durchführung und Analyse der Befragung zur Wirkung und Nutzen von Prep for Work.

**Resultate/Ergebnisse:** In den Ergebnissen wird eine strukturierte Beantwortung der Teilfragen stattfinden. Diese werden vorweg in jedem Unterkapitel der Ergebnisse zu einem Fazit zusammengefasst.

**Diskussion:** Die zentralen Befunde der Umfrage werden diskutiert und Schwierigkeiten und Beschränkungen werden aufgezeigt. Es wird beschrieben, inwiefern Prep for Work den erwarteten Ergebnissen entsprochen hat. Auffälligkeiten werden genauer betrachtet und die Forschungsfragen mit den Ergebnissen abgeglichen. Der Bezug zur Wirkung von bestehenden Studien wird geschaffen und verglichen.

**Schlussfolgerungen:** Die Zielerreichung mit möglichen Konsequenzen für die Zukunft von Prep for Work wird veranschaulicht. Daraus werden konkrete Schlussfolgerungen und Empfehlungen abgeleitet. Im Ausblick werden nicht beantwortete Fragen und Vorschläge für weitere Studien aufgeführt.

**Abbildung 1: Struktur der Arbeit**



## 2. Theoretischer Hintergrund

Folgend werden die zentralen Begriffe erläutert sowie relevante Studien, welche zur Herleitung der Fragestellungen sowie des Fragebogens führten, dargelegt:

### 2.1 Zentrale Begriffe

In diesem Abschnitt folgt die Klärung der zentralen Begrifflichkeiten, welche zum Verständnis der vorliegenden Arbeit benötigt werden.

Foster (2000) beschreibt **körperliche Aktivität im engeren Sinne** als:

„jede Form körperlicher Aktivität, die der Gesundheit und den funktionalen Fähigkeiten nützt, ohne unangemessene Schäden oder Risiken mit sich zu bringen“. (S.9)

Hurrelmann, Klotz & Haisch (2014) schreiben, dass **Prävention** versucht durch:

„gezielte Interventionsmassnahmen das Auftreten von Krankheiten oder unerwünschten physischen oder psychischen Zuständen weniger wahrscheinlich zu machen bzw. zu verhindern oder zumindest zu verzögern“. (S.14)

Weiter bezeichnen Hurrelmann et al. (2014) **Gesundheitsförderung**:

„als alle Eingriffshandlungen, die der Stärkung von individuellen Fähigkeiten der Lebensbewältigung dienen“. (S.14)

Badura & Steinke (2009) verstehen **betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**:

„als die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation und die Befähigung zum gesundheitsförderlichen Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zum Ziel haben.“ (S.33)

Die WHO (1946) definieren **Gesundheit** in ihrer Verfassung als:

„ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“ (S.1)

Heckhausen & Heckhausen (2010) beschreiben **Anreize** als:

„alles was Situationen an Positivem oder Negativem einem Individuum verheißen oder andeuten, wird als »Anreiz« bezeichnet, der einen »Aufforderungscharakter« zu einem entsprechenden Handeln hat. Dabei können Anreize an die Handlungstätigkeit selbst, das Handlungsergebnis und verschiedene Arten von Handlungsergebnisfolgen geknüpft sein“ (S.5)

Nerdinger, Blickle & Schaper (2008) beschreiben, dass **Motivation**:

„Richtung, Intensität und Ausdauer menschlichen Verhaltens erklärt“ (S.429)

Chemnitz (1978) formuliert **sozio-emotionales Klima** als:

„Die Bezeichnung für ein Gruppenphänomen, das typisch für eine Gruppe ist und als diffusgefühlartige Ganz- oder Komplexqualität einer Gruppe zu eigen ist“. (S.14)

Nissen (2018) definiert **Belastungen** als:

„objektive, von außen auf den Menschen einwirkende Faktoren“ (S.1)

In der Arbeitsmedizin wird **psychische Belastung** nach DIN EN ISO 10075-1 (1a) von Joiko, Schmauder & Wolff (2010) zitiert als:

„Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von Außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken.“ (S.9)

Das Bundesgesetz über den allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrecht Art. 4 ATSG (2000) definiert einen **Unfall** als:

„Die plötzliche, nicht beabsichtigte schädigende Einwirkung eines ungewöhnlichen äusseren Faktors auf den menschlichen Körper, die eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit oder den Tod zur Folge hat.“

## **2.2 Zentrale Befunde - Bewegungsförderung als BGM-Massnahme**

Körperliche Aktivität hat viele bekannte positive Wirkungen auf die Gesundheit. Beispiele dafür sind die Verringerung des Risikos für Herz-Kreislaufkrankungen oder die positiven Effekte auf die psychische Gesundheit. Somit erweist sie sich in der Gesellschaft als integraler Bestandteil eines gesunden Lebensstils. Die Weltgesundheitsorganisation (1946) definiert dabei Gesundheit als «Zustand völligen körperlichen, psychischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur die Abwesenheit von Krankheit». Bei dieser Definition wird bereits klar, dass der Gesundheit des Individuums sehr viele subjektive Aspekte innewohnen. Dabei ist jeder Mensch Experte im Bereich der eigenen Gesundheit. Subjektive Gesundheitsindikatoren wie die Selbsteinschätzung sind nach Fegert & Resch (2012) eine wichtige Ergänzung zu den objektiven Masszahlen zur Beschreibung des Gesundheitszustandes. Die Befragung stellt daher ein essentielles Instrument zur Erfassung der Wirkung eines Bewegungsprogramms auf die Gesundheit der Mitarbeitenden von Betrieben dar.

### **2.2.1 Die Wirkungen von Bewegungsprogrammen im betrieblichen Setting**

Es gibt einige Evidenz, welche die Wirksamkeit von Bewegungsprogrammen auf die Prävention und somit Reduktion von körperlichen Belastungen durch objektive Masszahlen belegt. Heidt, Sweeterman, Carlonas, Traub & Tekulve (2000) wiesen in einer Studie nach, dass Fussballerinnen, welche an einem Training zur Verletzungsprävention teilnahmen, weniger Sportverletzungen erlitten. Diese Resultate bestätigen auch Kirkendall & Dvorak (2010) mit dem Resultat, dass ein strukturiertes Aufwärmen eine effektive Prävention gegen Verletzungen darstellt. Der Transfer dieser Ergebnisse auf das Militär hat bereits

stattgefunden. Martin-Diener et al. (2018) schreiben im Grundlagendokument zur Bewegungsförderung und Unfallprävention, dass weniger körperlich fitte Rekruten aufgrund eines spezifischen Bewegungsprogrammes weniger Verletzungen erleiden. Pronk (2009) verglich zudem in einer umfassenden Literaturanalyse zu Bewegungsförderung in Betrieben die jeweiligen Ergebnisse. Die Mehrheit der Bewegungsförderungsprogramme haben signifikant positive Effekte auf die Beschäftigten, was dementsprechend eine Reduktion der Fehlzeiten zur Folge hat. Weiterhin schreibt Berwinkel (2017) in seiner Dissertation, dass Bewegungsprogramme für gesunde Probanden einen positiven Effekt auf die psychische Gesundheit und das Stressempfinden zeigen.

### **2.2.2 Erfolgsfaktoren & Hindernisse - Bewegungsprogramme im Betrieb**

Für den Transfer der Wirkungen eines Bewegungsprogramms zur Vorbeugung von körperlichen Belastungen auf das Setting Betrieb müssen sowohl die Erfolgsfaktoren als auch die Hindernisse für die Durchführung einer Massnahme des betrieblichen Gesundheitsmanagement bei Mitarbeitenden in Betrieben beachtet werden. Lovell, Ansari & Parker (2010) beschreiben als Hindernis für Bewegungsprogramme, dass sich Individuen durch zu wenig wahrgenommene Vorzüge sowie stark wahrgenommene Barrieren zu wenig bewegen. Die Erfassung der wahrgenommenen Barrieren sowie Vorzüge des Prep for Work für die Mitarbeitenden ist daher unerlässlich. Neher (2018) erachtet als wesentliche Barrieren für die Einführung von Bewegungsprogrammen in Klein- und Mittelunternehmen fehlende personelle und zeitliche Ressourcen. Weiterhin stellen das fehlende Wissen über den Nutzen, der Vorrang des Tagesgeschäfts sowie Widerstände seitens der Führungskräfte Barrieren für BGM-Massnahmen wie dem Prep for Work dar.

Als individuelle Anreize und Motive für die Teilnahme von Arbeitnehmenden an BGM-Massnahmen nennt Wollesen (2013) vor allem die Förderung des gesundheitlichen Wohlbefindens und die Verbesserung der persönlichen Fitness. Auch Spass an den Übungen, der Ausgleich zum Beruf, die Ergänzung zum privaten Sport sowie die gute Vereinbarkeit mit der Arbeitszeit werden als

relevante Faktoren genannt. Betreffend der Umsetzung von BGM-Massnahmen bestehen nach Holleder (2007) Vorteile für KMUs, da Mitarbeitende in Kleinunternehmen stärkere soziale Bindungen zu den Arbeitskollegen und Kolleginnen pflegen. Durch diese Gegebenheit, [können BGM-Massnahmen wie das Prep for Work] durch kürzere Kommunikationswege, gegenseitige Motivation und gemeinsame Zielfindung besser realisiert werden.

BGM-Massnahmen wie das Bewegungsprogramm Prep for Work umfassen somit die oben geschilderten Wirkungen, Erfolgsfaktoren und Hindernisse. Die beschriebenen Befunde stellen sicherlich nur einen Ausschnitt über die vielfältigen Wirkungen von BGM-Massnahmen dar. Als Ausgangslage für diese Studie wurden sie jedoch als geeignet erachtet.

### 3. Methode

#### 3.1 Untersuchungsgruppe

Prep for Work betreut wie im Absatz Ausgangslage beschrieben die Betriebe AWEL (Amt für Wasser Energie und Luft), GSZ (Grün Stadt Zürich), die Keller Frei AG und das BAFU mit Codoc. Ein Grundcharakteristika der zu untersuchenden Population ist die körperliche Belastung, welche die Arbeit mit sich bringen kann. Da diese Bachelorarbeit ein realer Auftrag darstellt, war die Stichprobe, welche die Betriebe AWEL und GSZ darstellen, bereits von der Firma lifetime health GmbH vorgegeben. Aus diesem Grund war bei der Stichprobenziehung kein anderweitiges Auswahlverfahren möglich. Die Betriebe hatten ihre Teilnahme an der Befragung bereits im Vorfeld der Bachelorarbeit zugesichert. Eine Kontaktaufnahme mit den Führungskräften der Betriebe wurde trotzdem durchgeführt. Bei dieser wurden Zeit, Ort und Umfang der Befragung abgeklärt und anschliessend aus den Informationen ein Infoschreiben für die Mitarbeitenden der Betriebe erstellt (vgl. Anhang A3.).

Wie in Tabelle 1 ersichtlich, haben insgesamt 61 Personen an der Umfrage teilgenommen, davon sechs Frauen und 55 Männer. Beim AWEL haben 27 Personen an der Befragung teilgenommen. Bei Grün Stadt Zürich waren es 34 Personen. Über die Hälfte der Gesamtpopulation (62%) der beiden Betriebe haben den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Die relative Teilnahmezahl war dabei beim AWEL um rund 15% höher als bei Grün Stadt Zürich.

**Tabelle 1: Population**

	Teilnehmende der Befragung	Fehlende Mitarbeitende	Gesamt
AWEL (N=38)	71%	29%	100%
GSZ (N=61)	56%	44%	100%
Gesamt (N=99)	62%	38%	100%

### **3.2 Untersuchungsdesign**

Bei der Entscheidung bezüglich des Forschungsdesigns dieser empirischen Studie („empirical study“), wurden verschiedene Aspekte der Datenerhebung und Auswertung miteinbezogen. Aufgrund der grossen Datenmengen, welche erhoben werden sollten, wurde ein quantitativer Ansatz als geeigneter wissenschaftstheoretischer Ansatz für diese Bachelorarbeit gewählt. Mittels einer Befragung wurden Primärdaten, mit dem Ziel grundlagenwissenschaftliche Erkenntnisforschung („basic research study“) zu betreiben, erhoben. Da keine geeigneten Referenzdaten oder weitere Untersuchungsgruppen gefunden oder überhaupt vorhanden sind, wurde eine nicht-experimentelle („non experimental study“) Querschnittsstudie („cross-sectional study“) durchgeführt. Dabei war geplant, die Gesamtpopulation (99 Personen) der Betriebe AWEL und Grün Stadt Zürich zu erheben. Dieses Unterfangen war jedoch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen der Betriebe nicht möglich. Aufgrund dieser Bedingungen wurde eine Stichprobe von 61 Personen erhoben.

Die Mitarbeitenden des AWEL sowie Grün Stadt Zürich nahmen angesichts des Entscheids der Führungskräfte am Prep for Work teil. In Betracht dieser Tatsache, wurde darauf verzichtet eine Vergleichsgruppe, welche nicht am Bewegungsprogramm teilgenommen hat, zu befragen. Es konnten dementsprechend keine Fragen bezüglich Wirkungszusammenhänge behandelt werden. Ausserdem wurde darauf verzichtet die Betriebe AWEL sowie Grün Stadt Zürich zu vergleichen, da unterschiedliche Erhebungsmethoden verwendet wurden.

### **3.3 Methodenwahl (schriftliche Befragung)**

Nach Bortz und Döring (2016) ist eine schriftliche Befragung dann geeignet, wenn Aspekte des subjektiven Erlebens in kurzer Zeit erfasst werden sollten. Aufgrund der grossen Datenmenge an subjektiven Wahrnehmungen zu den Wirkungen von Prep for Work, welche bei dieser Befragung erhoben werden sollten, wurde eine quantitative schriftliche Befragung als geeignetes Instrument für die Erhebung der Daten erachtet. Für den Betrieb AWEL war eine schriftliche Befragung der Mitarbeitenden die bevorzugte Option, während Grün Stadt Zürich eine Onlinebefragung aufgrund der Arbeitssituation der Mitarbeitenden

empfehl. Um eine optimale Rücklaufquote zu erreichen wurde daher für Grün Stadt Zürich ein konformer Onlinefragebogen erstellt.

### 3.4 Fragebogenkonstruktion

#### 3.4.1 Literaturrecherche

Um einen wissenschaftlichen Fragebogen zu erstellen, bedarf es an Vorwissen zu den Erfolgsfaktoren und Wirkungen eines Bewegungsprogrammes. Wie in Tabelle 2 ersichtlich, wurden mittels vordefinierter Keywords verschiedene Suchstrategien definiert, welche in den wissenschaftlichen Datenbanken «Research Gate», «Web of Science» und in der «Hochschulbibliothek der ZHAW» zum Einsatz kamen. Falls die gefundene Literatur in den Datenbanken kostenpflichtig war, wurde anschliessend im World Wide Web nach dieser gesucht. Aus zeitlichen Gründen wurde eine einfache und nicht systematische Literaturrecherche durchgeführt, da eine systematische Literaturrecherche den Rahmen dieser Bachelorarbeit gesprengt hätte.

**Tabelle 2: Keywords**

deutsch	englisch
Körperlich belastende Arbeit	physically demanding work
Überwachung	monitoring
Befähigen	empowerment
Körperliche Belastungen	physical stress
Körperliche Bewegung	physical movement
Prävention	prevention
Arbeitsunfall	work accident
Betriebliches Gesundheitsmanagement	corporate health management
Absenzen	Absences

Die Literatur, welche dabei zur Bearbeitung der Fragestellungen verwendet wurde, wurde hinsichtlich der Relevanz und Nähe zum Thema ausgewählt.

### **3.4.2 Merkmalsbereiche des Fragebogens**

Die Resultate der nicht-systematischen Literaturrecherche wurden im Abschnitt «Theoretischer Hintergrund» zusammengefasst und führten zu einer Anpassung der Forschungsfragen an die neuen Erkenntnisse. Diese umfassten vor allem die Ergänzung der Aspekte der Wahrnehmung zu Anreizen, Hindernissen sowie psychisches Befinden der Mitarbeitenden.

Somit konnten die definitiven Merkmalsbereiche für eine erfolgreiche Durchführung von Bewegungsprogrammen identifiziert werden. Folgend werden die Themenbereiche für die Erstellung des Fragebogens aufgeführt:

- Subjekt wahrgenommener Nutzen von Prep for Work
- Hürden und Hindernisse
- Anreize und Motive
- Allgemeines Wohlbefinden
- Psychische Gesundheit und soziale Unterstützung
- Körperliches Befinden
- Arbeitssicherheit und Unfälle

Diese wurden mit den Merkmalsbereichen «demografische Angaben», «allgemeiner Gesundheitszustand der Mitarbeitenden», «Nutzung von Prep for Work» sowie «der Gesamtbewertung von Prep for Work» ergänzt. Anhand der Ergänzungen können die Ergebnisse der Befragung unter einem anderen Blickwinkel betrachtet sowie bei der Datenauswertung analysiert werden.

### **3.4.3 Fragebogenitems**

Nach Bortz und Döring (2016) erfolgt die Konstruktion des standardisierten Fragebogeninstruments in zwei Schritten, zunächst als Grob- und dann als Feinkonzeption. Der konstruierte Fragebogen wird schließlich einem Fragebogen-Pretest unterzogen und bei Bedarf überarbeitet (Fragebogenrevision). Weiter sollten möglichst erprobte Items und Skalen aus der Literatur verwendet werden. Ausserdem sei das Ziel jeder psychometrischen Skala, über die Erfassung mehrerer Items, ein theoretisches Konzept präziser zu erfassen. Für diese Bachelorarbeit wurden daher für die Messung der zu erfassenden Variablen verschiedene Items vom Likert-Typ gesucht und verwendet. Die Resultate dieser

Recherche sind im Anhang ersichtlich (vgl. Anhang A1.). Anhand dieser wurde ein provisorischer Fragebogen entwickelt, welcher auf seine Passung bezüglich der Erfassung der Merkmalsbereiche sowie der ausgehandelten Rahmenbedingungen der Befragung überprüft wurde. So wurden aus bestehenden wissenschaftlichen Fragebögen verschiedene Fragebogenitems sowie Fragebogenblöcke zu den Merkmalsbereichen ausgesucht.

#### **3.4.4 Fragebogenentwicklung**

Das Ausfüllen des schriftlichen Fragebogens sollte weniger als 15 Minuten in Anspruch nehmen. Dabei war das Ziel, die Themenbereiche Nutzen sowie Nutzung von Prep for Work, Motivation und Anreize, Hürden und Hindernisse, physisches Befinden der Mitarbeitenden, psychische Gesundheit der Mitarbeitenden, allgemeines Wohlbefinden und Absenzen sowie Unfälle bezüglich der Wirkung von Prep for Work abzudecken. Eine Erklärung zur Datensicherheit und Anonymitätsschutz sowie die Fragen zum Alter, Betrieb und Geschlecht wurden am Anfang des Fragebogens aufgeführt. Die allfälligen Vorbehalte bezüglich der Anonymität der Abteilungen sowie der Mitarbeitenden wurde bei der Fragebogenerstellung vollends berücksichtigt. Am Ende der Befragung wurde den Befragten die Möglichkeit geboten, weitere Anregungen über Prep for Work mitzuteilen. Zum Schluss wurde den Mitarbeitenden ein Bericht zugesichert und der Dank ausgesprochen. Die Reihenfolge der Fragestellungen wurde im Fragebogen so angeordnet, dass die Fragen vom Allgemeinen zum Konkreten übergehen. Dabei wurden die Fragestellungen vor allem in den Formen von geschlossenen Fragen, Matrizen oder Polaritätsprofilen gestellt. Um die Tendenz zur Mitte zu vermeiden wurden dabei 4 Punkte Likert-Skalen verwendet, mit einer Ausnahme bei der eine 6 Punkte Likert-Skala zum Einsatz kam. Da eine Zustimmungstendenz ausgeschlossen werden sollte, wurden gelegentlich die Polaritäten der Antwortkategorien vertauscht.

### 3.4.5 Pretest und Fragebogenrevision

Die Struktur des Fragebogens wurde, wie folgend in Tabelle 3 zusammengefasst, dargestellt. Die Themenblöcke sind dabei nicht komplett voneinander abgegrenzt. Die Bildung der Themenblöcke diente lediglich der Übersichtlichkeit des Fragebogens.

**Tabelle 3: Struktur des Fragebogens**

Themenblöcke	Anzahl Fragen
Demografische Angaben	3
Nutzungsdauer und Frequenz	2
Bewertung Prep for Work allgemein	1
Hürden und Hindernisse	3
Nutzen von Prep for Work	1
Anreiz und Motivation	2
Gesundheit & Gesundheitsverständnis der Mitarbeitenden	3
Psychische Gesundheit, allgemeines Wohlbefinden	1
Soziales Klima	1
Physisches Befinden	2
Arbeitssicherheit, Unfälle und Absenzen	2
Feedback	1

Der Fragebogen wurde 5 Studierenden sowie 7 Privatpersonen für einen Pretest zugestellt. Diese haben den Fragebogen auf Sprache, Verständlichkeit, Zeitaufwand und Design überprüft. Einige Items wurden aufgrund des Pretests aus dem ursprünglichen Fragebogen entfernt und einige abgewandelt. Es gab zusätzlich sprachliche Anpassungen, welche zu einer Verbesserung der Verständlichkeit führte. Die inhaltlichen Themen wurden in ihrer Ursprungsform belassen. Bei komplexeren Fragestellungen wurden Hinweise für die Befragten im Fragebogen integriert. Der Zeitaufwand betrug bei der Testgruppe durchschnittlich rund 12 Minuten.

Der finale Fragebogen, mit insgesamt 22 Fragen kann im Anhang (vgl. Anhang A4.) eingesehen werden.

### 3.5 Datenerhebung

Die Datenerhebung erfolgte in den folgenden 6 Teilschritten:

1. Informationsschreiben
2. Abklärung mit den Betrieben
3. Durchführung der Befragung
4. Entwicklung des Datenerfassungsinstruments
5. Dateneingabe in Excel
6. Kontrolle der Dateneingabe

Folgend wird der Datenerhebungsablauf genauer erläutert:

*Informationsschreiben:* Zu Beginn der Befragung wurde ein Informationsschreiben für die Mitarbeitenden von Grün Stadt Zürich und für das AWEL verfasst und an die Betriebe versendet. Das Infoschreiben befindet sich im Anhang (vgl. Anhang A3.) und enthält Informationen über den Namen des Veranstalters, Sinn, Umfang, Zeitaufwand, Kontaktdaten des Ansprechpartners und eine Anonymitätssicherung für die Mitarbeitenden.

*Abklärung mit den Betrieben:* Mit den Betrieben des AWELs wurde über die geeigneten Zeitpunkte für die Befragung verhandelt. Diese wurden jeweils am Morgen vor der Arbeit in einem Zeitrahmen einer halben Stunde festgesetzt. Für Grün Stadt Zürich musste zusätzlich ein Onlinefragebogen entwickelt werden, welcher auf Umfrageonline.ch erstellt wurde. Die Fragebogen sind inhaltlich identisch und unterscheiden sich nur leicht im Design. Da diese Bachelorarbeit an einen Zeitplan gebunden war, wurde ausserdem eine Einreichfrist auf den 15. Januar 2019 für die Onlineumfrage festgelegt. Die Datenerhebung beim AWEL war bereits vor der Einreichfrist festgesetzt.

*Durchführung der Befragung:* Anschliessend wurde der Onlinefragebogen für Grün Stadt Zürich aufgeschaltet und die fünf Zweigstellen des AWELs innerhalb einer Woche im Dezember besucht. Um gleiche Bedingungen mit der Onlineumfrage zu schaffen, gab es für die Mitarbeitenden des AWELs keine Instruktionen. Die Fragebögen wurden ausgeteilt und es wurde dabei darauf geachtet, dass eine Zurückhaltung gegenüber Fragen der Mitarbeitenden

eingehalten wurde. Nach dem Ausfüllen gaben die Mitarbeitenden die Fragebögen ab.

*Entwicklung des Datenerfassungsinstruments:* Das Datenerfassungsinstrument wurde mittels Excel erstellt. Zuerst wurde eine Rohdatentabelle entwickelt, bei welcher die Einzelantworten der Befragten zu jedem Fragebogenbereich numerisch eingetragen wurden. Als zweiter Schritt wurden vor allem Häufigkeitstabellen und Tabellen für den Skalentyp Likert entwickelt, um eine erste Übersicht über die Resultate zu erhalten. Als die Einreichfrist am 15. Januar abgelaufen war, wurde die erste Dateneingabe in die Rohdatentabelle vorgenommen und am 1. Februar beendet. Die Fragebogenblöcke wurden darauf, nach gleichen Skalierungen und der inhaltlichen Thematik, in die Häufigkeitstabellen übertragen.

*Kontrolle der Dateneingabe:* Um Tippfehler zu vermeiden, wurde die zweite Dateneingabe als Kontrolle vorgenommen. Dies geschah, indem die Daten ein zweites Mal in die Häufigkeitstabellen übertragen wurden. Anschliessend wurde die erste Dateneingabe mit der Kontrolle verglichen. Wenn beim Vergleich Unstimmigkeiten oder Auffälligkeiten auftraten, wurden die Rohdaten von Grund auf neu ausgezählt und erneut in die Häufigkeitstabellen übertragen sowie ein zweites Mal kontrolliert.

### **3.6 Datenanalyse**

Mittels der ordinalskalierten Rohdaten der Häufigkeitstabellen wurden die relativen Häufigkeiten, gültigen Prozente und kumulierten Prozente berechnet.

Durch die intervallskalierten Likert-Skalenwerte (1 = Stimme nicht zu, 2 = Stimme eher nicht zu, 3 = Stimme eher zu, 4 = Stimme zu) wurden die Masszahlen der Lage, welche Median und arithmetisches Mittel darstellen, berechnet. Anhand des Medians wurden die Mittelwerte auf ihre Lage überprüft. Es gab dabei keine nennenswerten Abweichungen. Der Median lag immer in unmittelbarer Nähe des Mittelwerts. Die analysierten Daten wurden anschliessen in Balkendiagrammen und Tabellen grafisch veranschaulicht.

### **3.7 Fehlerbereinigung**

Da nicht alle Mitarbeitenden die Befragung vollständig ausgefüllt haben, wurde eine Datenbereinigung durchgeführt. Diese schloss 3 Personen von der Befragung aus. Weiter wurden fehlerhafte Angaben bezüglich der Teilnahmedauer von Prep for Work gemacht, welche es zu bereinigen galt. Einige der Mitarbeitenden hatten vergessen die Jahres- oder Monatsangaben hinzuschreiben. Falls nicht identifiziert werden konnte, ob es sich um Jahre oder Monate handelte, wurden die Antworten als Missings ausgeschlossen.

## 4. Ergebnisse

Insgesamt haben 61 Personen an der Umfrage teilgenommen. Davon haben 58 Personen den Fragebogen vollständig ausgefüllt. Die Beendigungsquote der Befragung liegt damit bei 95%.

In den folgenden Ergebnissen werden Skalen vom Typ Likert verwendet (1-Stimme nicht zu, 2-Stimme eher nicht zu, 3-Stimme eher zu, 4-Stimme zu). Um eine einheitliche Bewertung zu gewährleisten, werden die Mittelwerte in die folgenden Kategorien der Tabelle 4 eingeordnet:

**Tabelle 4: Bewertungsraster**

Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Kein Effekt	Stimme eher zu	Stimme zu
1-1.55	1.56-2.25	2.26-2.75	2.76-3.55	3.56-4

Die Altersvergleiche wurden mit der relativen Häufigkeit der jeweiligen Altersgruppe berechnet. Die Altersverteilung ist in der Tabelle 5 ersichtlich.

### 4.1 Gesundheit & Gesundheitsverständnis der Mitarbeitenden

Rund drei Viertel (79%) der befragten Mitarbeitenden (N=58) schätzen ihre Gesundheit als gut, sehr gut oder ausgezeichnet ein (vgl. Abbildung 12 Anhang A2.). Beinahe zwei Drittel (62%) der Teilnehmenden bewerten die Wirkung ihrer Arbeit auf die Gesundheit als positiv (vgl. Tabelle 8 Anhang A2.). Zudem stimmen die Befragten den Aussagen, dass die Leistungsfähigkeit des Betriebes und das Betriebsklima eng mit der Gesundheit der Mitarbeitenden zusammenhängen, weitgehend zu (Mittelwerte 3.5 bis 3.3 auf einer Skala von 1-4 Punkten) (vgl. Abbildung 13 Anhang A2.).

## 4.2 Betriebszugehörigkeit, Alter und Geschlecht

**Tabelle 5: Stichprobe der Befragung**

Betriebe	Mann	Frau	<26 J	26-35 J	36-45 J	46-55 J	> 55 J	Ge- samt
AWEL (N=27)	47%	-	3%	24%	17%	26%	30%	100%
Grün Stadt Zürich (N=31)	43%	10%	7%	28%	31%	16%	18%	100%
Gesamt (N=58)	90%	10%	5%	26%	24%	21%	24%	100%
J: Jahre								

Wie in Tabelle 5 dargestellt, umfasst die Stichprobe 58 Personen. Davon sind 31 Personen von Grün Stadt Zürich (53%) und 27 vom AWEL (47%).

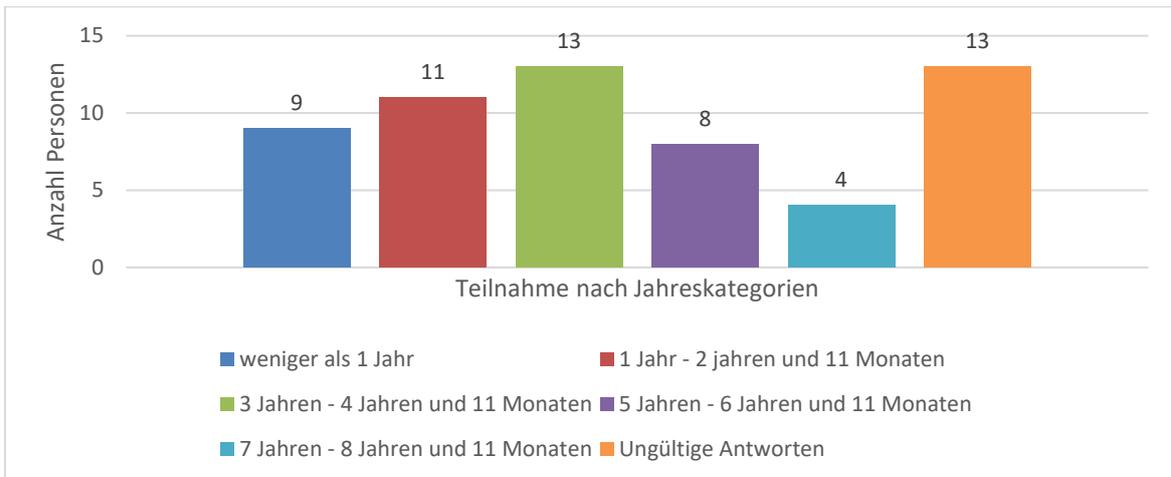
Durch die Auswertung wurde ermittelt, dass 6 Frauen (10%) und 52 Männer (90%) an der Umfrage teilgenommen haben.

Zur Betrachtung der Häufigkeiten wird das Alter der Teilnehmenden in kategoriale Variablen überführt. Die Tabelle 5 zeigt, dass insgesamt 3 Personen unter 26 Jahre (5%), 15 Personen zwischen 26-35 Jahre (26%), 14 Personen zwischen 36-45 Jahre (24%), 12 Personen zwischen 46-55 Jahre (21%) und 14 Personen über 55 Jahre (24%) alt sind.

## 4.3 Teilnahmedauer am Prep for Work

Die Frage zur Teilnahmedauer an Prep for Work war offen formuliert, deshalb wurden die Angaben der Befragten in Teilnahmezeitraumkategorien überführt. Durch das Fehlen von Jahres- beziehungsweise Monatsangaben bei den Antworten, reduziert sich die gültige Anzahl der Fälle auf 45 (78%). Wie in Abbildung 2 ersichtlich, sind von allen Teilnehmenden 9 Personen (16%) weniger als 1 Jahr, 11 Personen (19%) 1-2 Jahre und 11 Monate, 13 Personen (22%) 3-4 Jahre und 11 Monate, 8 Personen (14%) 5-6 Jahre und 11 Monate, 4 Personen (7%) 7-8 Jahre und 11 Monate an Prep for Work beteiligt.

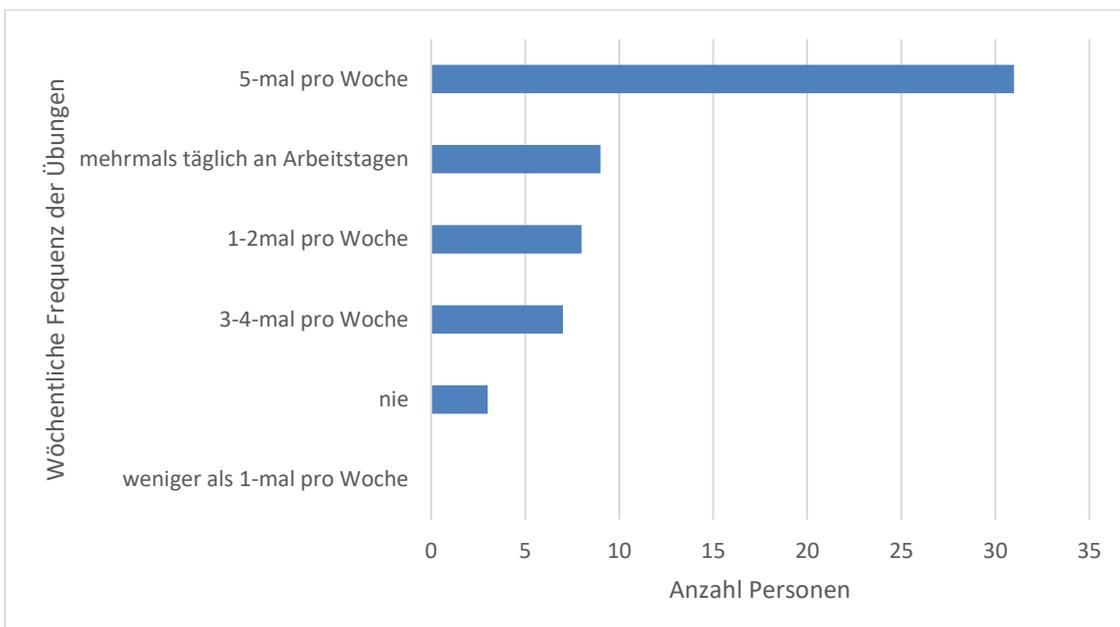
**Abbildung 2: Teilnahmedauer der Mitarbeitenden**



#### 4.4 Wöchentliche Frequenz der Übungen

Wie in Abbildung 3 veranschaulicht, geben 31 Personen (53%) und somit etwas mehr als die Hälfte der Befragten an, die Übungen 5-mal pro Woche durchzuführen. Gefolgt wird dies von «mehrmals täglich an Arbeitstagen» mit 9 Personen (16%), 1-2-mal pro Woche mit 8 Personen (14%) und 3-4-mal pro Woche mit 7 Personen (12%). Lediglich 3 Personen (5%) der Teilnehmenden geben an das Programm nie zu benutzen.

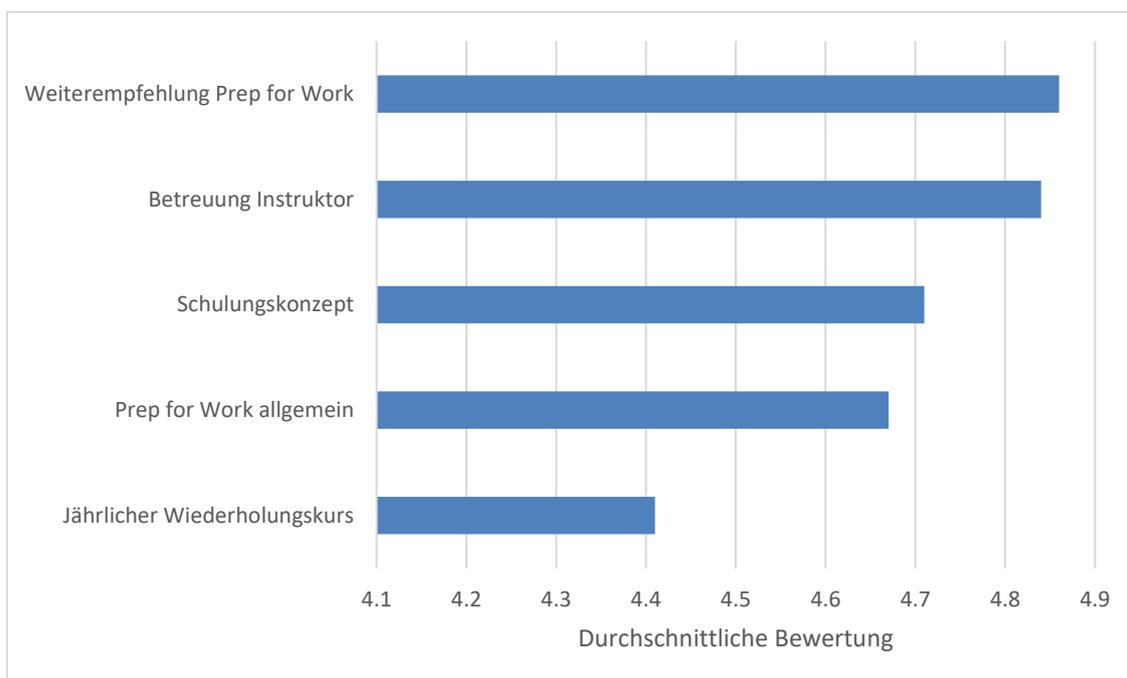
**Abbildung 3: Wöchentliche Frequenz der Übungen**



#### 4.5 Bewertung des Prep for Work allgemein

Die Teilnehmenden haben auf einer Skala von 1-6 Punkten, wobei 1 negativ und 6 positiv darstellt, essenzielle Aspekte von Prep for Work bewertet. Wie in Abbildung 4 ersichtlich, bewegt sich der Mittelwert bei allen Aspekten im positiven Bereich. Mit durchschnittlich 4.9 von 6 Punkten würden die Teilnehmenden das Bewegungsprogramm an Dritte weiterempfehlen. Die wenigsten Punkte erhält der jährliche Wiederholungskurs mit durchschnittlich 4.4 Punkten.

Abbildung 4: Bewertung Prep for Work allgemein

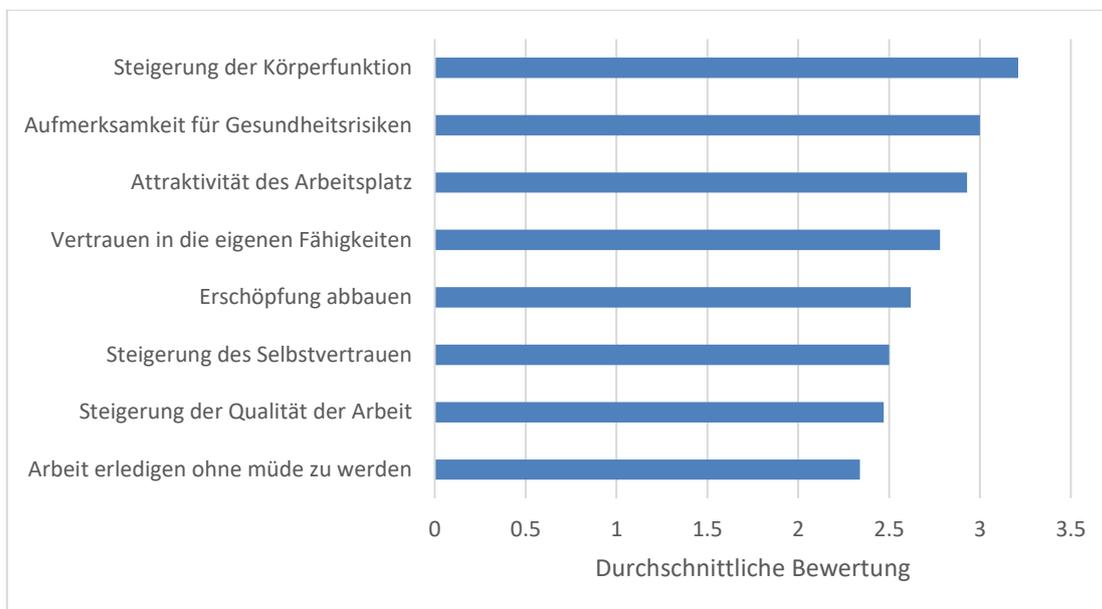


#### 4.6 Nutzen von Prep for Work

Wie in der Abbildung 5 ersichtlich stimmen die 58 Teilnehmenden mit durchschnittlich 3.2 von 4 möglichen Punkten eher zu, dass Prep for Work die Körperfunktionen allgemein steigert. Weitere Nutzen sehen diese in der Steigerung der Aufmerksamkeit gegenüber von Gesundheitsrisiken mit durchschnittlich 3 Punkten, der Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes mit durchschnittlich 2.9 Punkten sowie der Steigerung des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten mit durchschnittlich 2.8 Punkten. Keine Effekte, mit den Mittelwerten zwischen 2.3 und 2.7, werden bei den Items «Prep for Work steigert die Qualität der

Arbeit», «Prep for Work hilft dabei die Arbeit zu erledigen ohne müde zu werden», «Steigerung des Selbstvertrauens durch Prep for Work» und «Prep for Work hilft Erschöpfung abzubauen» wahrgenommen.

**Abbildung 5: Nutzen von Prep for Work für die Teilnehmenden**



Beantwortung der Fragestellung: «Welchen Nutzen haben die Teilnehmenden vom Bewegungsprogramm?»

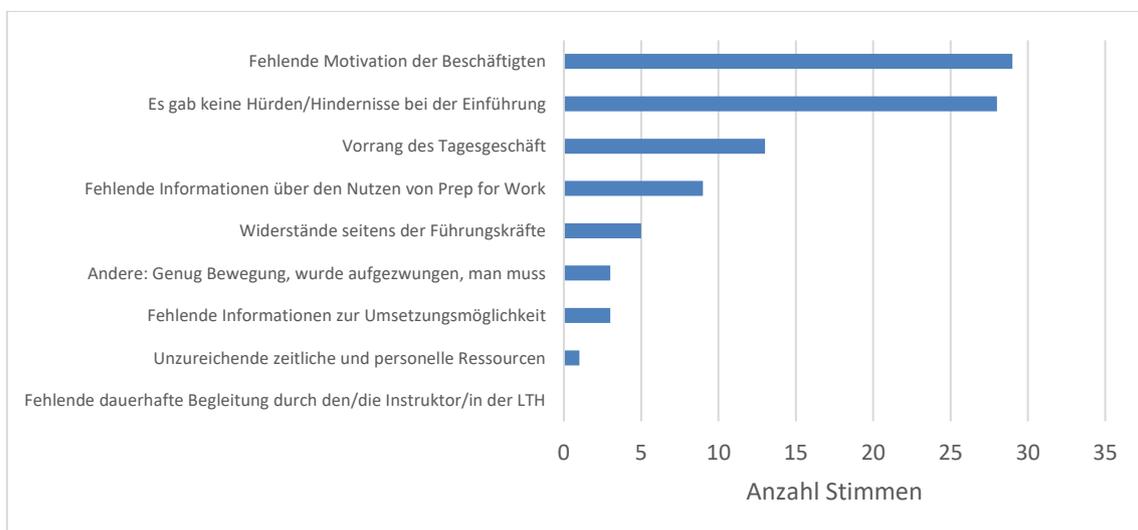
Die Teilnehmenden nehmen einen Nutzen bei den folgenden Aspekten in absteigender Reihenfolge wahr:

1. Steigerung der Körperfunktion (3.2)
2. Steigerung der Aufmerksamkeit gegenüber Gesundheitsrisiken (3)
3. Attraktivität des Arbeitsplatzes (2.9)
4. Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten (2.8)

## 4.7 Hindernisse bei der Einführung von «PfW» in den Betrieben

Wie in Abbildung 6 veranschaulicht, identifizieren rund die Hälfte der 58 Teilnehmenden als grösstes Hindernis in der Einführungsphase von Prep for Work die fehlende Motivation der Mitarbeitenden (51%), gefolgt vom Vorrang des Tagesgeschäftes mit rund einem Viertel der Teilnehmenden (23%) und fehlenden Informationen über den Nutzen von Prep for Work mit 9 Stimmen (16%). Trotz allem geben fast die Hälfte der Befragten (49%) an, dass keine Hürden oder Hindernisse bei der Einführung bestanden.

**Abbildung 6: Hindernisse bei der Einführung von Prep for Work**



(n=58) mit Mehrfachauswahl

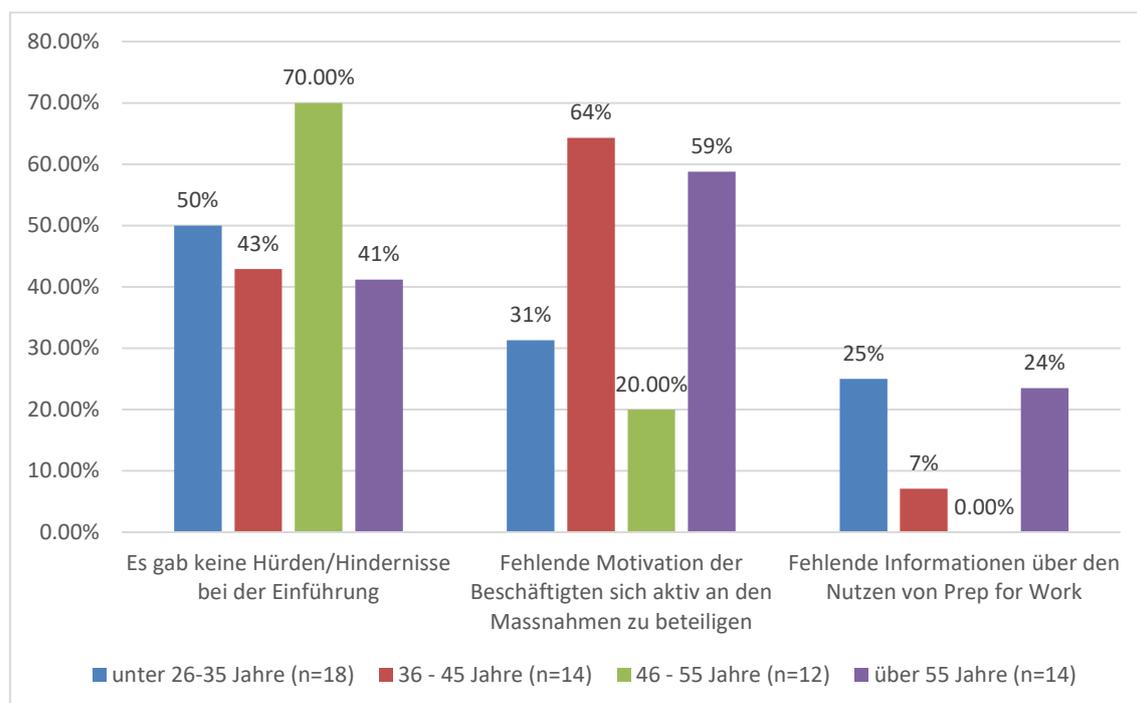
Beantwortung der Fragestellung: «Welche Hindernisse/Barrieren für die Teilnahme an Prep for Work schildern die Teilnehmenden?»

Bei der Einführung schildern die Teilnehmenden die folgenden Hindernisse in absteigender Rangfolge:

1. Fehlende Motivation der Beschäftigten sich an den Massnahmen zu beteiligen (51%),
2. Vorrang des Tagesgeschäftes (23%)
3. Fehlende Informationen über den Nutzen von Prep for Work (16%)

Altersunterschiede bezüglich der Hindernisse bei der Einführung bestehen lediglich bei «Fehlende Motivation der Beschäftigten sich an den Massnahmen zu beteiligen» und «Fehlende Informationen über den Nutzen von Prep for Work». Wie in Abbildung 7 ersichtlich, bestand das Hindernis «Fehlende Motivation» vor allem in den Alterskategorien 36-45 Jahre und über 55. Beim Hindernis «Fehlende Informationen zum Nutzen» geben vor allem die Alterskategorien unter 26-35 Jahre und über 55 Jahre an, dass sie in diesem Bereich ein Hindernis sehen. Der Überzeugung, dass es keine Hindernisse bei der Einführung gab, sind 70% der Alterskategorie 46-55 Jahre sowie mindestens 40% der anderen Alterskategorien.

**Abbildung 7: Altersunterschiede bezüglich Hindernisse bei der Einführung**



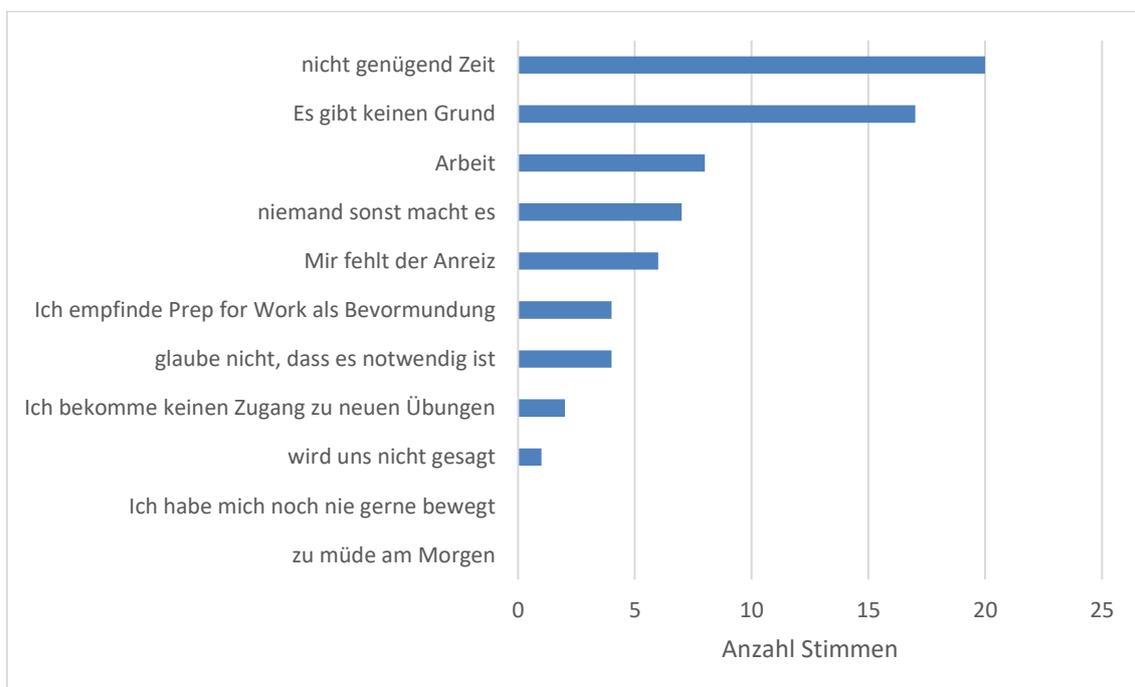
#### 4.8 Hindernisse für die Durchführung von «PfW» im Alltag

Die Ergebnisse der Hürden und Hindernisse im Alltag, stellen die täglichen Schwierigkeiten der Teilnehmenden in Bezug auf die tägliche Durchführung der Übungen von Prep for Work dar.

Es wurden die Hindernisse «Schamgefühl beim Vorzeigen der Übungen», «Prep for Work ist Arbeit» und «Prep for Work erschöpft», bewertet. Der Punktedurchschnitt liegt dabei bei allen 3 Items im negativen Bereich zwischen 1.5 und 1.3 Punkten. Die Teilnehmenden stimmen dabei diesen Aussagen nicht zu.

In Abbildung 8 wird veranschaulicht, dass als grösstes Hindernis für die Durchführung von Prep for Work im Alltag von rund einem Drittel der Teilnehmenden (35%) der Zeitmangel genannt, gefolgt vom «Vorrang des Tagesgeschäfts» mit 8 Stimmen (14%) und «niemand sonst macht es» mit 7 Stimmen (12%). Rund ein Drittel (29%) stimmt dafür, dass es überhaupt keinen Grund gibt, die Übungen im Alltag nicht zu machen.

Abbildung 8: Hürden und Hindernisse im Alltag



(n=58) mit Mehrfachauswahl

Beantwortung der Fragestellung: «Welche Hindernisse/Barrieren für die Teilnahme an Prep for Work schildern die Teilnehmenden?»

Im Alltag schildern die Teilnehmenden die folgenden Hindernisse in absteigender Rangfolge:

1. Nicht genügend Zeit (35%)
2. Vorrang des Tagesgeschäfts (14%)
3. Sozialer Druck zu klein (12%)

Die Alterskategorien sind sich einig, dass das grösste Hindernis im Alltag für die Durchführung von Prep for Work die fehlende Zeit ist, gefolgt von der Arbeit. Die über 55-jährigen vertreten mit 44% am stärksten die Meinung, dass es keinen Grund gibt, Prep for Work im Alltag nicht durchzuführen. Dies zeigt sich auch bei den anderen Hindernissen. «Prep for Work als Bevormundung» wird nur von den unter 26-35-jährigen (11%) und 36-45-jährigen (14%) angekreuzt. Auch beim Hindernis «niemand sonst macht Es» sind die unter 26-35-jährigen (17%) und 36-45-jährigen (21%) am stärksten vertreten. Einem Fünftel der 46-55-jährigen (20%) fehlt der Anreiz am meisten.

#### **4.9 Anreiz und Motivation**

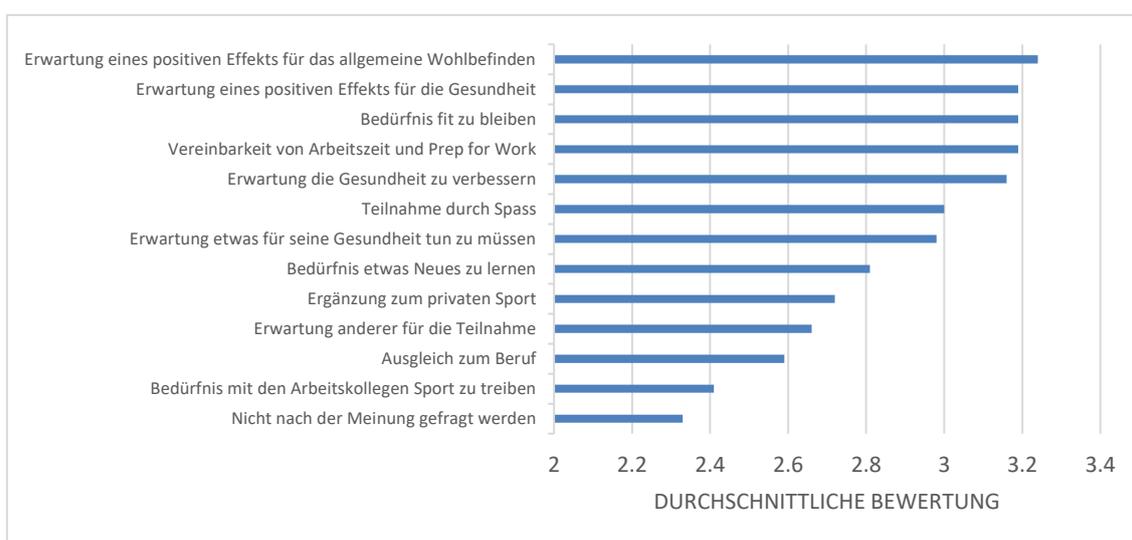
Bei der Frage ob Prep for Work die Erreichung der gesundheitlichen Ziele unterstützt, stimmen die Teilnehmenden mit der Mehrheit von 46 Personen (82%) von insgesamt 58 Personen mit «Ja». Etwa das gleiche Ergebnis ergibt sich mit 47 Ja-Stimmen (84%) bei «Prep for Work entspricht den Wünschen der Teilnehmenden».

Als leichte Anreize und Motivation identifizieren die Teilnehmenden, wie in Abbildung 9 veranschaulicht, die Erwartung eines positiven Effekts für das allgemeine Wohlbefinden mit durchschnittlich 3.2, gefolgt von der Erwartung eines positiven Effekts auf die Gesundheit, dem Bedürfnis fit zu bleiben und der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Prep for Work mit jeweils durchschnittlich 3.2 Punkten. «Erwartung die Gesundheit zu verbessern» wird mit durchschnittlich

3.2 Punkten, «Spass» mit 3 Punkten, «Druck etwas für die Gesundheit tun zu müssen» mit 3 Punkten und «Bedürfnis etwas Neues zu lernen» mit 2.8 Punkten bewertet. Die genannten Aspekte stellen somit einen leichten Anreiz oder ein Motiv für die Teilnehmenden des Prep for Works dar.

Keine Wirkungen sehen die Teilnehmenden bei «den Erwartungen anderer», «dem Ausgleich zum Beruf», «dem Bedürfnis mit den Arbeitskollegen Sport zu treiben» und «der Ergänzung zum privaten Sport».

**Abbildung 9: Anreize & Motivation für die Durchführung von Prep for Work**



Beantwortung der Fragestellung: «Welche Anreize und Motive für die Teilnahme an Prep for Work schildern die Teilnehmenden?»

Die Teilnehmenden schildern folgende Anreize und Motive in absteigender Rangfolge:

1. Erwartung eines positiven Effekts für das allgemeine Wohlbefinden (3.2)
2. Bedürfnis fit zu bleiben (3.2)
3. Erwartung eines positiven Effekts auf die Gesundheit (3.2)
4. Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Prep for Work (3.2)
5. Spass (3)
6. Druck etwas für die Gesundheit tun zu müssen (3)
7. Bedürfnis etwas Neues zu lernen (2.8)

Zudem stimmen die Teilnehmenden den folgenden Aussagen zu:

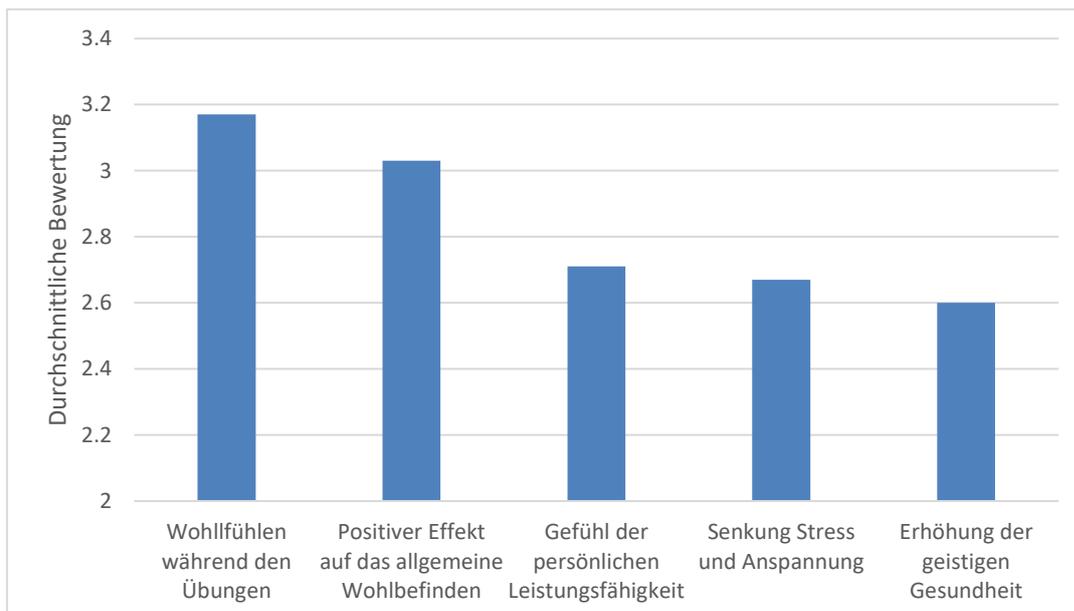
- Prep for Work entspricht den Wünschen der Teilnehmenden (84%)
- Prep for Work unterstützt die Erreichung der Gesundheitlichen Ziele (82%)

#### 4.10 Wirkung von «PfW» auf geistige Gesundheit & Wohlbefinden

Nach der Aussage der Hälfte der Teilnehmenden (62%), welche bereits 3 Jahre oder mehr am Programm teilnehmen, hat die psychische Belastung seit der Einführung von Prep for Work sich nicht verändert, mit 11% Zustimmung abgenommen und das restliche Drittel weiss es nicht oder enthält sich.

Wie in Abbildung 10 abgebildet, stimmen die 58 Teilnehmenden, mit durchschnittlich 3.2 Punkten von 4 möglichen Punkten eher zu, sich während den Übungen wohl zu fühlen. Sie nehmen auch eine positive Wirkung von Prep for Work auf das persönliche Wohlbefinden mit durchschnittlich 3 Punkten wahr. Keine Wirkung zeigt das Programm beim Gefühl der persönlichen Leistungsfähigkeit, der Senkung von Stress und der Steigerung der geistigen Gesundheit.

**Abbildung 10: Wirkung auf psychische Gesundheit & allgemeines Wohlbefinden**



Beantwortung der Fragestellung: «Welche Wirkung hat Prep for Work auf das subjektiv wahrgenommene allgemeine Wohlbefinden, psychische Gesundheit und Stressempfinden der Teilnehmenden?»

Die Teilnehmenden nehmen weder negative noch positive Wirkungen bezüglich der psychischen Gesundheit oder des Stressempfindens wahr. Dieses Ergebnis wird durch die Tatsache, dass über die Hälfte der Mitarbeitenden (62%) keine Veränderung der psychischen Belastungen wahrgenommen hat, untermauert. Lediglich 11% geben an, dass diese abgenommen haben.

Die Teilnehmenden identifizierten jedoch Wirkungen bezüglich des allgemeinen Wohlbefindens. Folgend werden die Wirkungen absteigend nach Stärke der Ausprägung aufgeführt:

1. Wohlfühlen während den Übungen (3.2)
2. Positiver Effekt auf das allgemeine Wohlbefinden (3)

Bezüglich der Alterskategorien gibt es einen wesentlichen Unterschied bei der Kategorie der 46-55-jährigen. Diese sehen, im Gegensatz zu den anderen Alterskategorien, bei jedem Item der Abbildung 10 eine positive Wirkung.

#### **4.11 Wirkung von «PfW» auf das soziale Klima**

In Bezug auf verschiedene Aspekte der sozialen Beziehungen und des sozialen Klimas im Betrieb, nehmen die Teilnehmenden mit durchschnittlich 3.2 Punkten das Interesse des Arbeitsgebers für die Gesundheit der Mitarbeitenden sowie eine leichte Verbesserung des Betriebsklimas mit 2.9 Punkten durch Prep for Work wahr. Jedoch nehmen sie weder negative noch eine positive Wirkung bei den Items «sich mit den Kollegen auszutauschen» oder «während der Übungen Freundschaften knüpfen» wahr.

Beantwortung der Fragestellung: «Welche Wirkung hat Prep for Work auf das subjektiv wahrgenommene soziale Klima und die sozialen Beziehungen der Teilnehmenden?»

Folgend werden die Wirkungen absteigend nach Stärke beziehungsweise Ausprägung aufgeführt:

1. Interesse des Arbeitsgebers an der Gesundheit der Arbeitnehmenden (3.2)
2. Verbesserung des Betriebsklimas (2.9)

In Bezug auf das soziale Klima bestehen keine wesentlichen Unterschiede bei den Alterskategorien.

#### **4.12 Wirkung von «PfW» auf das physische Befinden**

Insgesamt 67% der 58 Teilnehmenden antworten mit «Ja» auf die Frage, ob sie sich genügend bewegen. Sie wollen ihr Bewegungsverhalten auch nicht verändern.

Die Teilnehmenden nehmen mit 3.2 von 4 möglichen Punkten eine positive Wirkung auf die Steigerung der Körperfunktionen wahr. Sie sind ausserdem mit 3.4 von 4 möglichen Punkten der Meinung, dass Prep for Work die Muskulatur stärkt und mit 3.2 von 4 möglichen Punkten, dass Prep for Work die Körperwahrnehmung erhöht.

Ausserdem haben, wie in Tabelle 6 dargestellt, die körperlichen Belastungen von rund einem Fünftel (22%) der Teilnehmenden seit der Einführung von Prep for Work abgenommen.

**Tabelle 6: Wirkung auf körperliche Belastungen**

Körperliche Belastungen	abgenommen	Nicht verändert	zugenommen	Ist nicht bekannt
Zustimmung	22%	54%	3%	21%

Beantwortung der Fragestellung: «Welche Wirkung hat Prep for Work auf das subjektiv wahrgenommene physische Befinden der Teilnehmenden?»

Folgend werden die Wirkungen absteigend nach Ausprägung der Wirkungen aufgeführt:

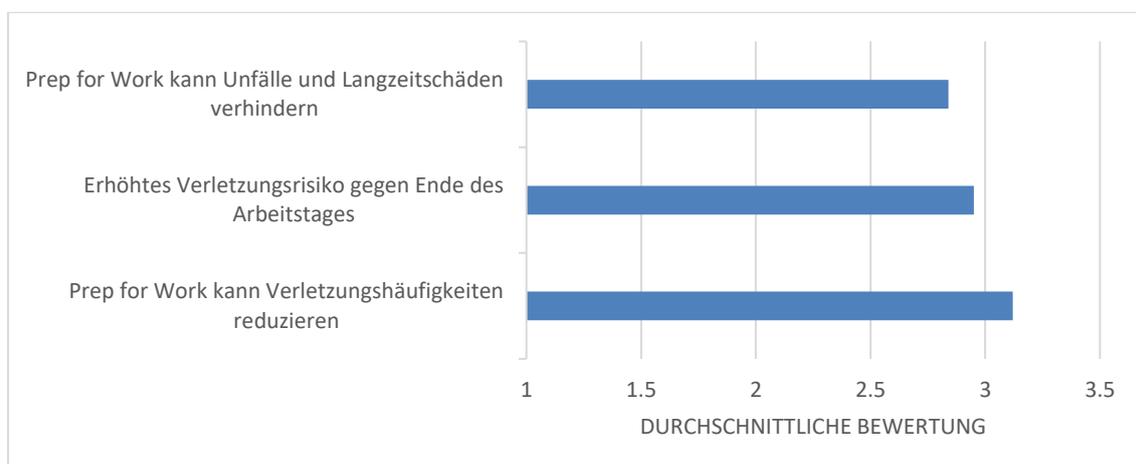
1. Prep for Work stärkt die Muskulatur (3.4)
2. Steigerung der Körperfunktionen (3.2)
3. Prep for Work erhöht die Körperwahrnehmung (2.9)

Was das körperliche Befinden anbelangt, sind sich die verschiedenen Alterskategorien einig. Es gibt keine nennenswerten Unterschiede bezüglich des Alters der Beteiligten.

#### 4.13 Wirkung von «PfW» auf Arbeitssicherheit, Unfälle & Absenzen

Wie in Abbildung 11 dargestellt, stimmen die Teilnehmenden mit 3.1 von 4 Punkten zu, dass Prep for Work die Verletzungshäufigkeit reduzieren kann. Ausserdem sind sie mit 3 von 4 Punkten der Meinung, dass das Verletzungsrisiko gegen Arbeitsende eher erhöht ist. Sie stimmen mit 2.8 von 4 Punkten eher zu, dass Prep for Work Unfälle und Langzeitschäden verhindern kann. Das Unfallrisiko bei der Arbeit wird weder negativ noch positiv bewertet.

**Abbildung 11: Wirkung auf die Arbeitssicherheit**



Beantwortung der Fragestellung: «Welche Wirkung hat Prep for Work auf die subjektiv wahrgenommene Arbeitssicherheit der Teilnehmenden?»

Folgend werden die Wirkungen absteigend nach Ausprägung der Wirkungen aufgeführt:

1. Prep for Work kann die Verletzungshäufigkeit reduzieren (3.2)
2. Prep for Work kann Unfälle und Langzeitschäden verhindern (2.8)

Ausserdem sind die Teilnehmenden der Meinung, dass das Unfallrisiko gegen Ende des Arbeitstages allgemein erhöht ist (3).

*Den folgenden Abschnitt betreffen nur Teilnehmende, welche 3 oder mehr Jahre an Prep for Work teilgenommen haben (n=37).*

Betreffend Unfälle, wie in Tabelle 7 aufgeführt, geben nur 6 der Teilnehmenden (16%) bei der Variable Unfälle an, dass diese seit der Einführung von Prep for Work abgenommen haben. Rund die Hälfte der Teilnehmenden (51%) geben an, dass die Unfälle nicht abgenommen haben. Ein Drittel (33%) enthält sich. Etwa gleiche Ergebnisse liefern die krankheitsbedingten Fehlzeiten. Dreiviertel der Befragten (76%) geben an, dass diese nicht abgenommen haben. Lediglich 5% sehen dabei eine Abnahme.

Andere Ergebnisse liefern die körperlichen Belastungen. Rund ein Fünftel der Teilnehmenden (22%) sind der Meinung, dass die körperlichen Belastungen abgenommen haben. Wobei etwa die Hälfte der Teilnehmenden (54%) trotzdem der Meinung sind, dass diese nicht abgenommen haben.

Gemäss der Auswertung zu den psychischen Belastungen stimmen 23 Teilnehmende (62%), dass diese nicht abgenommen haben. Ein Zehntel (11%) sagt, dass diese abgenommen haben und ein Zwanzigstel (5%), dass diese sogar zugenommen haben.

**Tabelle 7: Wirkung auf Unfälle, Belastungen und krankheitsbedingte Fehlzeiten**

Wirkung von Prep for Work auf:	abgenommen	nicht verändert	zugenommen	Ist nicht bekannt
Unfälle	16%	51%	0%	33%
Krankheitsbedingte Fehlzeiten	5%	76%	0%	19%
Physische Belastungen	22%	54%	3%	21%
Psychische Belastungen	11%	62%	5%	22%

Beantwortung der Fragestellung: «Welche Wirkung hat Prep for Work auf die Unfälle, Belastungen und krankheitsbedingten Fehlzeiten im Betrieb?»

Grundsätzlich sind sich über die Hälfte der Mitarbeitenden einig, dass die Unfälle, Belastungen und krankheitsbedingten Fehlzeiten im Betrieb nicht abgenommen haben.

Die Stärkste Wirkung wird bei der Abnahme der physischen Belastungen mit 22% Zustimmung erzielt, gefolgt von der Abnahme der Unfälle mit 16%.

Die Teilnehmenden stimmen sogar mit 5% bei den psychischen Belastungen sowie mit 3% bei den physischen Belastungen für eine Zunahme.

## 5. Diskussion

### 5.1 Zentrale Befunde

Rund 60% der Mitarbeitenden der untersuchten Betriebe nahmen an der Befragung zu Prep For Work teil. Es wird angenommen, dass die Übertragbarkeit der Resultate auf die Grundgesamtheit der Mitarbeitenden aufgrund dieser relativ hohen Teilnahmequote gegeben ist. Allerdings war ein Vergleich von Stichprobe und Grundgesamtheit in Bezug auf ausgewählte soziodemografische Merkmale (z.B. Alter, Geschlecht etc.) nicht möglich, weshalb die Repräsentativität der Stichprobe nicht beurteilt werden kann. Die Mitarbeitenden befinden sich nach eigener Einschätzung in einem guten bis ausgezeichneten gesundheitlichen Zustand. Allgemein betrachtet kann gesagt werden, dass Prep for Work von den Mitarbeitenden der Betriebe positiv bewertet wird.

Folgend werden die Forschungsfragen zusammengefasst beantwortet:

- Welche Hindernisse für die Teilnahme am Bewegungsprogramm Prep for Work schildern die Teilnehmenden?

*Als Hindernisse für die Teilnahme am Prep for Work nennen die Mitarbeitenden die fehlende Zeit, den Vorrang des Tagesgeschäfts und dass die Übungen sonst niemand macht. Bei der Einführungsphase wird vor allem die fehlende Motivation gefolgt vom Vorrang des Tagesgeschäftes und den fehlenden Informationen über den Nutzen von Prep for Work als Hindernis genannt.*

- Welche Anreize und Motivation für die Teilnahme am Bewegungsprogramm Prep for Work schildern die Teilnehmenden?

*Die Teilnehmenden schildern als Anreiz/Motivation für die Teilnahme am Prep for Work die Erwartung eines positiven Effekts für das allgemeine Wohlbefinden und die Gesundheit, das Bedürfnis fit zu bleiben, die Vereinbarkeit von Prep for Work mit der Arbeitszeit und den Spass an den Übungen von Prep for Work.*

- Wie wurden die Teilnehmenden auf das Programm aufmerksam gemacht?

*Die Teilnehmenden wurden von den Führungskräften über das Prep for Work in Kenntnis gesetzt. Die Entscheidung, dass das Prep for Work eingeführt werden sollte, war daher ein Top-down-Entscheid.*

- Welche Wirkungen (Allgemeine Gesundheit, Wohlbefinden, psychisches und körperliches Befinden, Arbeitssicherheit, Unfälle, Stressempfinden, soziale Beziehungen/soziales Klima) aufgrund der Durchführung des Bewegungsprogramms Prep for Work nehmen die Teilnehmenden subjektiv wahr?

*Prep for Work stellt, nach der Wahrnehmung der Mitarbeitenden, ein wirksames Bewegungsprogramm zur Verbesserung der Bereiche physisches Befinden, allgemeines Wohlbefinden, soziales Klima und Arbeitssicherheit dar. In den Bereichen psychisches Befinden, Stressempfinden, Unfallrate, krankheitsbedingte Fehlzeiten sowie körperliche Belastungen wurden keine Effekte festgestellt.*

Den Nutzen den Prep for Work, nach der Definition von lifetime health (2016) mit sich bringen sollte, konnten durch diese Bachelorarbeit zu einem grossen Teil bestätigt werden. Die Körperwahrnehmungen, das physische Befinden sowie das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeitenden hat sich nach der Wahrnehmung der Mitarbeitenden durch Prep for Work verbessert. Durch den sozialen Aspekt, welches das Programm mit sich bringt, wird eine Verbesserung des Betriebsklimas sowie der Unterstützung durch die Führungskräfte wahrgenommen. Für die psychische Gesundheit und das Stressempfinden der Mitarbeitenden hat Prep for Work aus Sicht der Befragten keine Effekte vorzuweisen. Das Bewegungsprogramm zielt ausserdem auf eine Erhöhung der Arbeitssicherheit ab, wobei die Ergebnisse dieser Absicht entsprechen. Jedoch sind sich über die Hälfte der Mitarbeitenden der Betriebe einig, dass die krankheitsbedingten Fehlzeiten, Unfälle und körperlichen sowie psychischen Belastungen nicht abgenommen haben. Nichts desto trotz nehmen Einige eine Abnahme der

körperlichen Belastungen sowie Unfälle wahr. Die Befunde zu den Belastungen sind jedoch durch die geringe Zahl von Mitarbeitenden, welche über längere Zeit bzw. drei oder mehr Jahre an Prep for Work teilgenommen haben, eingeschränkt und weniger aussagekräftig.

Als Anreiz für ein Bewegungsprogramm wie dem Prep for Work konnten «die Erwartung eines positiven Effekts für das allgemeine Wohlbefinden», «das Bedürfnis fit zu bleiben», «die Erwartung eines positiven Effekts auf die Gesundheit» und «die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Prep for Work» identifiziert werden.

Als Hindernis für die Durchführung der Übungen im Alltag wurden vor allem «die fehlende Zeit» genannt gefolgt, vom «Vorrang des Tagesgeschäfts». Ein weiterer Grund ist, dass der «soziale Druck» manchmal zu klein ist. Als Hindernisse bei der Einführung von Prep for Work waren rund die Hälfte der Beschäftigten der Meinung, dass «die fehlende Motivation der Beschäftigten» sich an den Massnahmen zu beteiligen, das grösste Hindernis darstellte, gefolgt vom «Vorrang des Tagesgeschäftes» und «den fehlenden Informationen über den Nutzen von Prep for Work».

## **5.2 Bezug der Resultate zum theoretischen Hintergrund**

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit decken sich grösstenteils mit den Studien von Pronk (2009), Berwinkel (2017), Heidt et al. (2000), Kirkendall & Dvorak (2010), Neher (2018), Lovell et al. (2010), Wollesen, (2013), Holleder, (2007) und Martin-Diener et al. (2018). Prep for Work hat einen positiven Effekt auf die Gesundheit der Mitarbeitenden, das allgemeine Wohlbefinden sowie das soziale Klima und das physische Befinden.

Ein Unterschied zu den berichteten Ergebnissen über Bewegungsprogramme von Heidt et al. (2000), Kirkendall & Dvorak (2010) und Martin-Diener et al. (2018) besteht bei den Mitarbeitenden dieser Studie in der mehrheitlich nicht wahrgenommenen Veränderung der krankheitsbedingten Fehlzeiten und

Unfälle. Die prognostizierten Wirkungen des Prep for Work wurden dabei nicht erfüllt.

Ein möglicher Erklärungsansatz für die nicht wahrgenommene Veränderung der Unfälle sowie krankheitsbedingten Fehltagen wäre, dass die Mitarbeitenden sich über einen längeren Zeitraum nicht mehr genau an die Veränderung erinnern konnten. Die allgemeine Datenlage weist auf eine Verbesserung des Gesundheitszustandes der Mitarbeitenden hin, daher sollte auch eine stärkere Tendenz zur Abnahme der Unfälle sowie krankheitsbedingten Fehlzeiten ersichtlich sein. Da einige wenige Mitarbeitenden doch eine Abnahme wahrgenommen haben, würde diesbezüglich die Erhebung der effektiven Fehltagen und Unfälle in den Betrieben Klarheit schaffen.

Auch die Wahrnehmung von psychischen Belastungen hat sich, im Gegensatz zur Studie von Berwinkel (2017), nicht verändert. Diese Befunde erhärten sich weiter, da die Mitarbeitenden der Betriebe keinen Einfluss von Prep for Work auf die psychische Gesundheit sowie das Stressempfinden wahrnehmen. Dieser Befund könnte im geringen Zeitaufwand von 15 Minuten pro Tag, welche die Übungen in Anspruch nehmen, begründet sein. Die Interventionen von Berwinkel (2017) dauerten im Gegensatz dazu 60 Minuten. Der zeitliche Faktor spielt daher im Rahmen der Stressempfindung sicherlich eine wesentliche Rolle. Einige Mitarbeitende der Betriebe nehmen sogar eine Zunahme der psychischen Belastungen wahr. Diese Befunde könnten somit auf die kurze Zeitdauer der täglichen Übungen zurückzuführen sein. Ein anderer Erklärungsansatz könnte aber auch dahin gehen, dass diese Mitarbeitenden durch die Intervention für psychische Belastungen überhaupt sensibilisiert worden sind und somit auch mehr Belastungen wahrnehmen. Da einige Mitarbeitende doch eine Abnahme der psychischen Belastungen wahrnehmen, ist dies nicht auszuschliessen.

Über die Hälfte der Teilnehmenden von Prep for Work nimmt, im Gegensatz zur Studie von Rudolph (2013) «Fit im Forst», keine Veränderungen der physischen Belastungen wahr. Die Gesamtdatenlage weist jedoch auf eine Verbesserung

des körperlichen Befindens der Mitarbeitenden hin. Die physischen Belastungen könnten unbewusst abgenommen haben und die Erinnerung an früheren Belastungen vor dem Prep for Work, welche mindestens 3 Jahren in der Vergangenheit liegen, verzerrt sein. Einige wenige Mitarbeitende schildern sogar eine Zunahme der Belastungen. Dieses Ergebnis könnte, genau wie bei den psychischen Belastungen, auf eine erhöhte Sensibilisierung gegenüber Belastungen hinweisen. Diese Annahme wird aufgrund der erhöhten Körperwahrnehmung sowie der erhöhten Wahrnehmung der Mitarbeitenden zu Gesundheitsrisiken unterstützt. Trotz der Tatsache, dass die Hälfte der Teilnehmenden keine Veränderung der physischen Belastungen erkennen konnte, haben ein Fünftel der Mitarbeitenden eine Abnahme der physischen Belastungen aufgrund der Durchführung von Prep for Work wahrgenommen. Diese Annahme werden zusätzlich durch die Wahrnehmung der Mitarbeitenden, dass Prep for Work die Verletzungshäufigkeit reduzieren kann sowie Unfälle und Langzeitschäden verhindern kann, unterstützt.

### **5.3 Altersvergleiche**

Auch die Altersvergleiche liefern interessante Ergebnisse zum Bewegungsprogramm Prep for Work.

Den Alterskategorien 36-45 und über 55 Jahre fehlte bei der Einführungsphase am meisten die Motivation das Prep for Work durchzuführen.

Der Alterskategorie unter 26-35 Jahre war der Nutzen von Prep for Work bei der Einführung nicht klar. Dieses Ergebnis könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Mitarbeitenden der jüngeren Kohorte noch keine oder wenig körperliche Probleme haben. Diese Annahme wird auch durch das Hindernis «Prep for Work als Bevormundung im Alltag», welches von dieser Kohorte wahrgenommen wird, erhärtet.

Den 46-55-jährigen fehlt am meisten der Anreiz die Übungen im Alltag durchzuführen. Sie sehen jedoch, im Gegensatz zu den anderen Alterskategorien, eine

positive Wirkung auf das Stressempfinden sowie auf die psychische Gesundheit.

Allgemein kann gesagt werden, dass die Alterskohorte über 55 Jahre tendenziell am meisten von Prep for Work überzeugt ist. Diese Datenlage könnte auf das Auftreten von gesundheitlichen Problemen im höheren Alter zurückzuführen sein. Wenn sich der Gesundheitszustand verbessert, würde es aus diesem Grund stärker auffallen, als bei den jüngeren Alterskategorien.

Die Aussagekraft der Ergebnisse der Altersvergleiche könnte insgesamt durch die Grösse der Alterskategorien, welche jeweils ca. 12 Personen umfasst, eingeschränkt sein. Bei einer grösseren Stichprobe können den Ergebnissen mehr Rückhalt geboten werden.

## **5.4 Methodische Grenzen**

### **5.4.1 Methodische Qualität**

Aus praktikablen Gründen kann die methodische Güte dieser Studie dem wissenschaftlichen Standard nur teilweise gerecht werden. Sie weist einige Mängel auf, welche die **Replizierbarkeit** erschweren könnten. Dies beginnt mit den unterschiedlichen Erhebungsinstrumenten bei der Befragung. Die Mitarbeitenden von Grün Stadt Zürich füllten einen Online-Fragebogen aus, während die Mitarbeitenden des AWELs eine schriftliche Befragung durchliefen. Auch wenn dies aus zweckdienlichen Gründen sinnvoll war, ist hier eine klare Einschränkung der Methodik ersichtlich, welches die Aussagekraft der Ergebnisse einschränken kann.

Da eine nicht-systematische Literaturrecherche durchgeführt worden ist, bei welcher die Literatur nur oberflächlich auf die wissenschaftlichen Gütekriterien überprüft wurde, kann dieses Vorgehen den wissenschaftlichen Standards nur teilweise gerecht werden. Auch die Auswahl der Fragebogenitems entspringt teilweise der subjektiven Einschätzung. Damit bestehen auch bei der **Objektivität** der Studie Einschränkungen.

Die **Repräsentativität** der Stichprobe ist mit 61% der Gesamtpopulation von Grün Stadt Zürich und dem AWEL stellvertretend für die Grundgesamtheit. Da die Untersuchungspopulation jedoch vorgegeben war, gibt es auch in diesem Bereich Abzüge bei der methodischen Güte.

Die Daten repräsentieren die zu messenden Grössen dieser Studie. Die Wirkungen des Programms wurden erfasst und gewährleisten daher eine solide **Validität** der Studie.

Das Methodische Vorgehen wurde an sich gut dokumentiert und ausführlich festgehalten. Die Mängel der Studie wurden klar offengelegt und können daher dem Leser Aufschluss über die Bewertungen der Ergebnisse liefern.

#### **5.4.2 Limitationen der Ergebnisse**

Die Prep for Work-Übungen werden vom grössten Teil der Beschäftigten 5-mal in der Woche durchgeführt. Somit kann die Verzerrung, dass die Teilnehmenden das Programm nicht genügend nutzen ausgeschlossen werden.

Aufgrund der individuellen Struktur sowie der individuellen Übungsgestaltung der Betriebe kann die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Betriebe eingeschränkt sein. Darüber hinaus wurde vor allem durch die Führungskräfte der Betriebe entschieden, dass die Mitarbeitenden die Übungen durchführen sollen. Dies kann die Wahrnehmung der Mitarbeitenden, im Gegensatz zur vollkommen freiwilligen Teilnahme, beeinflussen.

Die Aussagekraft bezüglich der Ergebnisse Teilnahmedauer ist beschränkt, da ein Grossteil der Antworten ausgeschlossen werden mussten. Aus diesem Grund wurde dieser Aspekt nur im Ergebnisteil aufgeführt. Einen Einbezug der Teilnahmedauer, könnte zu einer Verfälschung der Ergebnisse führen.

Auch ist eine Generalisierbarkeit der Ergebnisse auf andere Populationen mit einem grösseren weiblichen Anteil beschränkt, da die weibliche Teilnahmequote zu gering ausfiel.

Da nur die Teilnehmenden, welche 3 Jahre oder länger am Prep for Work teilgenommen haben, die Fragen zu den Belastungen, Fehlzeiten sowie Unfällen beantwortet haben, sind diese Ergebnisse durch die verkleinerte Grösse der Stichprobe eingeschränkt.

## 6. Fazit

### 6.1 Schlussfolgerungen

Im Vergleich mit den anderen Studien zu Bewegungsprogrammen zur Vorbeugung körperlicher Belastung reiht sich Prep for Work in deren Ergebnisse ein. Prep for Work stellt nach der Wahrnehmung der Mitarbeitenden ein wirksames Bewegungsprogramm in den Bereichen physisches Befinden, allgemeines Wohlbefinden, soziales Klima und Steigerung der Arbeitssicherheit dar. Unsicherheiten bezüglich der Effekte bestehen in den Bereich der Reduktion von Unfällen, krankheitsbedingten Fehlzeiten und Stressempfinden. Bezüglich der Alterskategorie über 55 kann gesagt werden, dass Prep for Work auch Charaktereigenschaften der Sekundärprävention besitzt, welche als Massnahme der Früherkennung sich an Personen mit sich ankündigenden gesundheitlichen Problemen richtet. Diese nimmt die positiven Wirkungen sowie den Nutzen des Bewegungsprogramms stärker als ihre jüngeren Kollegen wahr.

Für Bewegungsprogramme zur Vorbeugung von körperlichen Belastungen können die Motivation der Mitarbeitenden mit Anreizen wie der Erwartung eines positiven Effekts für das allgemeine Wohlbefinden und die Gesundheit, das Bedürfnis fit zu bleiben, die Vereinbarkeit mit der Arbeitszeit und der Spass an den Übungen zu einer erfolgreichen Umsetzung und Institutionalisierung beitragen.

Zur Bedeutung des Bewegungsprogramms für das Praxisfeld der Gesundheitsförderung kann Prep for Work, unterstützt durch die Ergebnisse von vorangehenden Studien, als ein Best Practice Ansatz im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung bezeichnet und für die Profession der Gesundheitsförderung empfohlen werden. Aufgrund der Datenlage können dazu folgende **Empfehlungen** für zukünftige Bewegungsprogramme gemacht werden:

- Bei der Einführung sollte darauf geachtet werden, die Mitarbeitenden zu motivieren sowie den Nutzen des Programms aufzuzeigen.
- Auch sollte mit der Geschäftsleitung die exakte Vorgehensweise bezüglich der Durchführung der Übungen und dringender Pendenzen des Tagesgeschäfts geklärt werden.

- Als Empfehlung zu einer verbesserten Einführungsphase wäre der Ansatz der Partizipation der Mitarbeitenden zu empfehlen. Vor allem die jüngeren Altersgruppen sollten bezüglich der verbesserten Wahrnehmung des Nutzens und der Mitbestimmung vermehrt bei der Implementierung miteinbezogen werden, da diese sich von der Massnahme noch nicht betroffen fühlen. Das heisst jedoch nicht, dass das Bewegungsprogramm an Struktur verlieren sollte.
- Im Alltag sollte darauf geachtet werden, dass genügend Zeit für die Übungen vorhanden ist und die Mitarbeitenden weiter motiviert bleiben.

## **6.2 Ausblick**

Die Fragestellungen dieser Studie konnten beantwortet werden. Jedoch hat diese Arbeit weitere Fragen aufgeworfen. Da Prep for Work, ohne die Partizipation der Mitarbeitenden bei der Entscheidungsfindung zur Implementierung eingeführt worden ist, stellt sich hier die Frage, ob die Zustimmung zum Bewegungsprogramm noch positiver ausgefallen wäre, wenn die Mitarbeitenden ihr Mitspracherecht besser ausleben könnten. Der Ansatz der Partizipation ist in der Fachwelt der Gesundheitsförderung hoch angesehen und die Wirkungen weitgehend überprüft. Allerdings besteht die Gefahr, dass die Teilnahmequote am Programm durch die Partizipation der Mitarbeitenden geringer ausfallen könnte.

Weitergehend unklar ist, wieso das Prep for Work bei einigen wenigen Mitarbeitenden negative Belastungen hervorruft. Ob dies mit einer verstärkten Sensibilisierung gegenüber Gesundheitsrisiken zu tun hat, ist nur eine Vermutung. Weitere Untersuchungen bezüglich der Belastungen wären nötig, um diesen Sachverhalt zu klären.

Es wird empfohlen, für weiterführende Studien über Bewegungsprogramme wie dem Prep for Work, eine randomisierte kontrollierte Studie durchzuführen. Dies um die Wirkungszusammenhänge von Prep for Work Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden vergleichen zu können.

## 7. Literaturverzeichnis

- Badura, B. & Steinke, M. (2009). *Betriebliche Gesundheitspolitik in der Kernverwaltung von Kommunen*, 33. Abgerufen von [https://www.boeckler.de/pdf\\_fof/96676.pdf](https://www.boeckler.de/pdf_fof/96676.pdf)
- Berwinkel, A. (2017). *Evaluation von Handlungsempfehlungen zur Therapie und Prävention depressiver Erkrankungen sowie Kurzzeiteffekte einmaliger Sportinterventionen auf das aktuelle Wohlbefinden gesunder Probanden*. Abgerufen von <https://d-nb.info/1137944013/34>
- Bortz, J. & Döring, N. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. Springer-Lehrbuch. doi: 10.1007/978-3-642-41089-5
- Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG). (2000). Art. 4 ATSG SR 830.1
- Chemnitz, G. (1978). *Das sozio - emotionale Klima in Schulklassen*. Universität Mainz, 14. Abgerufen von [https://de.wikibooks.org/wiki/Sozialklima\\_von\\_Groupen:\\_Definitions-ans%C3%A4tze\\_und\\_Theorien](https://de.wikibooks.org/wiki/Sozialklima_von_Groupen:_Definitions-ans%C3%A4tze_und_Theorien)
- Fegert, J. M. & Resch, F. (2012). *Risiko, Vulnerabilität, Resilienz und Prävention*. Psychiatrie und Psychotherapie des Kindes- und Jugendalters, 131–142. doi: 10.1007/978-3-642-19846-5\_5
- Foster, C. (2000). *GUIDELINES FOR HEALTH-ENHANCING PHYSICAL ACTIVITY PROMOTION PROGRAMMES*. University of Oxford, 9. Abgerufen von <https://pdfs.semanticscholar.org/3f76/cb8001e9bdf6ea387b20ffd8784cd1cb730.pdf>
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (2010). *Motivation und Handeln*, 1. Abgerufen von <http://www.springer.com/978-3-642-12692-5>
- Heidt, R. S., Sweeterman, L. M., Carlonas, R. L., Traub, J. A. & Tekulve, F. X. (2000). *Avoidance of soccer injuries with preseason conditioning*. The American Journal of Sports Medicine, 28(5), 659–662. doi: 10.1177/03635465000280050601
- Holleder, A. (2007). *Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland - Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2002 und 2004*. Das Gesundheitswesen Band 2. Abgerufen von <https://www.thieme-connect.com/products/ejournals/abstract/10.1055/s-2007-970599>
- Hurrelmann, K., Klotz, T. & Haisch, J. (2014). *Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung*. Verlag Hans Huber, 14. Abgerufen von [http://www.ciando.com/img/books/extract/3456953194\\_lp.pdf](http://www.ciando.com/img/books/extract/3456953194_lp.pdf)
- Joiko, K., Schmauder, M. & Wolff, G. (2010). *Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben*, 9. Abgerufen von [https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A45.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A45.pdf?__blob=publicationFile)
- Kirkendall, D. & Dvorak, J. (2010). *Effective Injury Prevention in Soccer*. doi:10.3810/psm.2010.04.1772
- Kleeli, W. (2016). *Die Suva – mehr als eine Versicherung*. 39. Abgerufen von [http://www.tgv.ch/userdata/files/Gewerbeforum\\_2017\\_Pr\\_sentation\\_Willi\\_Kleeli.pdf](http://www.tgv.ch/userdata/files/Gewerbeforum_2017_Pr_sentation_Willi_Kleeli.pdf)
- KSUV. (2016). *Unfallstatistik UVG 2016*. 70. Abgerufen von <https://www.unfallstatistik.ch/d/publik/unfstat/pdf/Ts16.pdf>
- lifetime health. (2011). *Gesundheit am Arbeitsplatz - lifetimehealth.ch*. Abgerufen 2. Oktober 2018, von <https://lifetimehealth.ch/lth-home/betriebliches-gesundheitsmanagement-bgm/gesundheit-am-arbeitsplatz/>
- Lovell, G. P., Ansari, W. E. & Parker, J. K. (2010). *Perceived Exercise Benefits and Barriers of Non-Exercising Female University Students in the United Kingdom*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 7(3), 784–798. doi: 10.3390/ijerph7030784
- Martin-Diener, E., Hartmann, F., van Mechelen, W. & Kahlmeier, S. (2018). *Effectiveness of exercise-based interventions aimed at reducing injuries and musculoskeletal disorders in workers in forestry and other strenuous jobs: an overview of the literature*. 29. Abgerufen von [https://www.codoc.ch/fileadmin/files/Dokumente/Projekte/Gesundheitsfoerderung/180131\\_Report\\_effectiveness\\_of\\_exercise-based\\_interventions.pdf](https://www.codoc.ch/fileadmin/files/Dokumente/Projekte/Gesundheitsfoerderung/180131_Report_effectiveness_of_exercise-based_interventions.pdf)

- Neher, K. (2018). *Betriebliches Gesundheitsmanagement*. Abgerufen von <https://www.coburg.ihk.de/830-0-Betriebliches-Gesundheitsmanagement.html>
- Nissen, R. (2018). *Definition: Beanspruchung und Belastung, 1*. Abgerufen von Gabler Wirtschaftslexikon website: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/beanspruchung-und-belastung-28048/version-251687>
- Pronk, N. P. (2009). *Physical Activity Promotion in Business and Industry: Evidence, Context, and Recommendations for a National Plan*. *Journal of Physical Activity and Health*, 6(s2), S220–S235. doi: 10.1123/jpah.6.s2.s220
- Rudolph, S. (2013). „Fit im Forst“ - innovative betriebliche Gesundheitsförderung für Forstwirte. (29), 71–75. Abgerufen von [https://www.researchgate.net/publication/275145346\\_Fit\\_im\\_Forst\\_-\\_innovative\\_betriebliche\\_Gesundheitsforderung\\_fur\\_Forstwirte](https://www.researchgate.net/publication/275145346_Fit_im_Forst_-_innovative_betriebliche_Gesundheitsforderung_fur_Forstwirte)
- Nerdinger, F. W. Blickle, G & Schaper, N. (2008). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Springer, 429. Abgerufen von <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-540-74705-5.pdf>
- Schweizerische Arbeitsgesetz. (1993). *Verordnung zum Arbeitsgesetz. Art. 3 ARGV SR 822.113*
- Weltgesundheitsorganisation (WHO). (1946). *Verfassung der Weltgesundheitsorganisation, 1*. Abgerufen von <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460131/201405080000/0.810.1.pdf>
- Wollesen, D. B. (2013). *Abschlussbericht Projekt „Fit for Business“* (S. 197). Abgerufen von <https://docplayer.org/23709110-Abschlussbericht-projekt-fit-for-business-prozess-und-ergebnisevaluation.html>

## 8. Zusatzverzeichnisse

### 8.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Struktur der Arbeit .....	6
Abbildung 2: Teilnahmedauer der Mitarbeitenden .....	23
Abbildung 3: Wöchentliche Frequenz der Übungen .....	23
Abbildung 4: Bewertung Prep for Work allgemein .....	24
Abbildung 5: Nutzen von Prep for Work für die Teilnehmenden .....	25
Abbildung 6: Hindernisse bei der Einführung von Prep for Work .....	26
Abbildung 7: Altersunterschiede bezüglich Hindernisse bei der Einführung .....	27
Abbildung 8: Hürden und Hindernisse im Alltag .....	28
Abbildung 9: Anreize & Motivation für die Durchführung von Prep for Work .....	30
Abbildung 10: Wirkung auf psychische Gesundheit & allgemeines Wohlbefinden .....	31
Abbildung 11: Wirkung auf die Arbeitssicherheit .....	34
Abbildung 12: Gesundheit der Mitarbeitenden .....	57
Abbildung 13: Erweitertes Gesundheitsverständnis .....	57

### 8.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Population .....	12
Tabelle 2: Keywords .....	14
Tabelle 3: Struktur des Fragebogens .....	17
Tabelle 4: Bewertungsraster .....	21
Tabelle 5: Stichprobe der Befragung .....	22
Tabelle 6: Wirkung auf körperliche Belastungen .....	33
Tabelle 7: Wirkung auf Unfälle, Belastungen und krankheitsbedingte Fehlzeiten .....	36
Tabelle 8: Wirkung der Arbeit auf die Gesundheit der Mitarbeitenden .....	57

## 9. Eigenständigkeitserklärung und Wortzahl

Wortzahl Abstract: 162

Wortzahl Arbeit: 8703

### Eigenständigkeitserklärung

Ich erkläre hiermit, dass die vorliegende Arbeit selbständig, ohne Mithilfe Dritter und unter Benutzung der angegebenen Quellen verfasst wurde.

Fabrizio Rüegg



Regensdorf, 25. April 2019

# 10. Anhang

## A1. Herleitung des Fragebogens

Demografische Angaben			
Fragestellung	Skalen	Fragebogenbereich	Quelle
Alter:	unter 26 Jahre 26 - 35Jahre 36 - 45 Jahre 46 - 55Jahre über 55 Jahre	Demographische Angaben	(Kiesel & Fischmann, 2012)
Geschlecht:	männlich weiblich	Demographische Angaben	(Kiesel & Fischmann, 2012)
Welcher Branche gehört ihr Betrieb an?	_____	Demografisch	(Fueglistaller, Pullich, Merz-Staerkle, & Conrad, 2011)
Nutzung von Prep for Work			
Fragestellung	Skalen	Fragebogenbereich	Quelle
Wann haben Sie an der Prep for Work Schulung teilgenommen?	A 2018 B 2017 C 2016 D 2015 E vor 2014	Nutzung	(Weber-Spickschen, Bischoff, Horstmann, Winkelmann & Mommsen, 2018)
Wie oft wenden Sie Elemente aus dem Prep for Work an?	A nie B weniger C 1-2-mal pro Woche D 3-4-mal pro Woche E 5-mal pro Woche	Nutzung	(Weber-Spickschen, Bischoff, Horstmann, Winkelmann & Mommsen, 2018)
Sofern Sie Prep for Work genutzt haben, wollen wir gerne Ihre Meinung dazu wissen. Bitte kreuzen Sie ja oder nein an.  Prep for Work habe ich regelmäßig genutzt.	Ja nein	Nutzung von Prep for Work	(Wollesen, 2013)
Bewertung Prep for Work			
Fragestellung	Skalen	Fragebogenbereich	Quelle

Wie hat Ihnen das Schulungskonzept gefallen? Wie gefällt Ihnen Prep for Work?	Schulnote: 1-6	Prep for Work Instruktion	(Weber-Spickschen, Bischoff, Horstmann, Winkelmann & Mommsen, 2018)
Waren Sie zufrieden mit ihrer Betreuung durch die/den Instruktor?	ja nein	Prep for Work Instruktion	(Engel & Kälin, 2017)
Würden Sie den Kurs weiterempfehlen?	A ja B nein C vielleicht	Bewertung	(Weber-Spickschen, Bischoff, Horstmann, Winkelmann & Mommsen, 2018)
Müssen Sie Dinge bei Prep for Work tun, die Ihnen unnötig erscheinen?	Immer Meistens Selten Nie	Organisation Prep for Work	(Kiesel & Fischmann, 2012)
Würden Sie Ihr Unternehmen, aufgrund von Prep for Work, als attraktiven Arbeitgeber bezeichnen?	ja eher ja vielleicht eher nein nein	Globale Bewertung des Unternehmens	(Kiesel & Fischmann, 2012)
<b>Hürden/Hindernisse</b>			
<b>Fragestellung</b>	<b>Skalen</b>	<b>Fragebogenbereich</b>	<b>Quelle</b>
Prep for Work erschöpft mich Prep for Work ist harte Arbeit für mich Ich schäme mich die Übungen von Prep for Work den anderen Mitarbeitenden vorzuzeigen.	1 = Stimme gar nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme zu 4 = Stimme völlig zu	Hürden	(Lovell u. a., 2010)
Welche Hürden und Hindernisse ergaben sich für Sie bei der Einführung von Prep for Work?  Es gab keine Hürden/Hindernisse bei der Einführung Fehlendes Engagement des Betriebs Fehlende Informationen zur Umsetzungsmöglichkeit Fehlende kontinuierliche Prozessbegleitung Fehlende Motivation der Beschäftigten, sich aktiv an den Massnahmen zu beteiligen Unzureichende zeitliche und personelle Ressourcen Vorrang des Tagesgeschäft Widerstände seitens der Führungskräfte Fehlende Information über den Nutzen von Prep vor Work	Ankreuzen	Hindernisse	(Neher, 2018)
Aus welchen Gründen führen Sie Prep for Work, falls es einmal vorkommt, im Alltag nicht durch? Kreuzen Sie bitte ALLE Gründe an.  a. nicht genügend Zeit b. zu müde nach dem Training/Spiel c. wird uns nicht befohlen d. bekommen keine Ratschläge für Techniken e. glaube nicht, dass es notwendig ist	Ankreuzen	Hürden	(Schwarz, 2015) (Wollesen, 2013)

f. niemand sonst macht es -Ich habe noch nie gerne Sport gemacht -Mir fehlt der Anreiz -Ich empfinde Prep for Work als Bevormundung			
<b>Anreize &amp; Motivation</b>			
<b>Fragestellung</b>	<b>Skalen</b>	<b>Fragebogenbereich</b>	<b>Quelle</b>
Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen:  -Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf Prep for Work. -Nach den Prep for Work Übungen fühle ich mich fit und tatkräftig bei der Arbeit.	nie fast nie ab und zu regelmäßig häufig sehr häufig immer	Motivation	(Hartl, 2013)
Sofern Sie Prep for Work genutzt haben, wollen wir gerne Ihre Meinung dazu wissen. Bitte kreuzen Sie ja oder nein an.  ...unterstützt mich beim Erreichen meiner gesundheitlichen Ziele ...entspricht meinen Wünschen	Ja nein	Motivation	(Wollesen, 2013)
Prep for Work steigert mein Vertrauen in meine Fähigkeiten Prep for Work steigert meine Aufmerksamkeit gegenüber Gesundheitsrisiken Beim Prep for Work kann ich meine eigenen Gesundheitsziele setzen	5-point Likert scale ranging from one (strongly disagree) to five (strongly agree).	Motivation	(Schwarz, 2015)
Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen:  Prep for Work hilft Erschöpfung abzubauen Prep for Work steigert mein Selbstvertrauen Prep for Work erlaubt es mir normale Aktivitäten zu erledigen ohne müde zu werden. Prep for Work steigert die Qualität meiner Arbeit Prep for Work steigert meine Körperfunktionen allgemein Prep for Work macht meinen Arbeitsplatz attraktiver	1 = Stimme gar nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme zu 4 = Stimme völlig zu	Anreize	(Lovell, Ansari & Parker, 2010) (Wollesen, 2013)
Wenn Sie an Prep for Work teilnehmen kreuzen Sie die Aussagen an, denen Sie zustimmen.  Ich habe am Prep for Work teilgenommen, weil... ... es von mir erwartet wurde. ... es Spass macht. ... ich meine Gesundheit verbessern möchte. ... ich einen Ausgleich zum Beruf benötigte. ... es eine geeignete Ergänzung zu meinem privaten Sport ist ... eine Teilnahme gut mit meinen Arbeitszeiten vereinbar ist. ... ich etwas für meine Gesundheit tun muss.	1 = Stimme gar nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme zu 4 = Stimme völlig zu	Anreize	(Wollesen, 2013) (Scanlan, Chow, Sousa, Scanlan, & Knifsend, 2016)

<p>... ich gemeinsam mit meinen Arbeitskollegen Sport treiben möchte.  ... ich fit bleiben möchte.  ... ich etwas Neues lernen möchte.  ... ich einen positiven Effekt für meine Gesundheit erwarte.  ... ich einen positiven Effekt für mein Wohlbefinden erwarte  ... ich nicht nach meiner Meinung gefragt wurde</p>			
<b>Allgemeines Wohlbefinden</b>			
<b>Fragestellung</b>	<b>Skalen</b>	<b>Fragebogenbereich</b>	<b>Quelle</b>
Wirkt sich Ihre Arbeit auf Ihre Gesundheit aus? Sie können mir sagen...	- Ja, hauptsächlich positiv 1 - Ja, hauptsächlich negativ 2 - Nein 3 - Weiss nicht (-1) - Keine Antwort (-2)	Wirkung der Arbeit auf die Gesundheit	(Bundesamt für Statistik BFS, 2012)
Bitte geben Sie an, inwiefern Ihrer Meinung nach folgende Aussagen zutreffen:  -Gesundheit ist körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden - Die Gesundheit des einzelnen und die Gesundheit des Betriebes hängen eng zusammen - Gesundheit und Leistungsfähigkeit des Einzelnen hängen eng zusammen - Betriebsklima und die Gesundheit des Einzelnen hängen eng zusammen	Trifft nicht zu Trifft eher nicht zu Trifft eher zu Trifft zu	Gesundheitsverständnis	(Fueglistaller, Pullich, Merz-Staerkle & Conrad 2011)
Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?	schlecht nicht so gut zufriedenstellend gut sehr gut ausgezeichnet	Gesundheit Allgemein	(Kiesel & Fischmann, 2012)
Sofern Sie Prep for Work genutzt haben, wollen wir gerne Ihre Meinung dazu wissen. Bitte kreuzen Sie ja oder nein an. ...hat bereits einen positiven Effekt auf mein allgemeines Wohlbefinden ausgelöst	Ja nein	Allgemeines Wohlbefinden	(Wollesen, 2013)
Wie zufrieden sind Sie derzeit alles in allem mit Ihrem Leben? Hat Prep for Work einen positiven Einfluss auf Ihre Zufriedenheit?	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ausgesprochen unzufrieden - ausgesprochen zufrieden	Allgemeine Zufriedenheit	(Veenhofen, 2011)
<b>Psychische Gesundheit</b>			
<b>Fragestellung</b>	<b>Skalen</b>	<b>Fragebogenbereich</b>	<b>Quelle</b>
Finden Sie, dass die Prep for Work bei Ihnen...  -eine bedeutende Müdigkeit hervorruft? -einen emotionellen Stress hervorruft?	ja nein	Bewegung und Psyche	(Engel & Kälin, 2017)

Kreuzen Sie bitte die Aussagen an, welche auf sie zutreffen: -Prep for Work senkt das Gefühl von Stress und Anspannung für mich -Prep for Work erhöht meine geistige Gesundheit -Prep for Work gibt mir ein Gefühl der persönlichen Leistung -Prep for Work macht, dass ich mich entspannt fühle -Ich habe mein Wohlbefinden gesteigert durch Prep for Work	1 = Stimme gar nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme zu 4 = Stimme völlig zu	Psychische Gesundheit	(Lovell, Ansari & Parker, 2010)
<b>Soziale Unterstützung</b>			
<b>Fragestellung</b>	<b>Skalen</b>	<b>Fragebogenbereich</b>	<b>Quelle</b>
Sofern Sie Prep for Work genutzt haben, wollen wir gerne Ihre Meinung dazu wissen. Bitte kreuzen Sie ja oder nein an.  -Beim Prep for Work habe ich die Möglichkeit, enge Freundschaften zu knüpfen. -Beim Prep for Work kann ich mich mit anderen Menschen austauschen -Durch die Einführung von Prep for Work weiss ich, dass mein Vorgesetzter sich für das Wohlergehen der Mitarbeitenden interessiert Prep for Work trägt zu einer Verbesserung des Betriebsklimas unter den Teilnehmern bei.	Ankreuzen	Soziale Unterstützung	(Imhof, 2011) (Wollesen, 2013)
Bitte geben Sie an, inwiefern Ihrer Meinung nachfolgende Aussagen zutreffen:  -Prep for Work führt dazu, dass ich mit Arbeitskollegen Spass habe -Prep for Work ist ein guter Weg meine Mitarbeiter besser kennenzulernen -Prep for Work erhöht meine Akzeptanz bei anderen	1 = Stimme gar nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme zu 4 = Stimme völlig zu	Soziale Unterstützung	(Lovell, Ansari & Parker, 2010)
<b>Bewegung</b>			
<b>Fragestellung</b>	<b>Skalen</b>	<b>Fragebogenbereich</b>	<b>Quelle</b>
Denken Sie, dass Sie sich für Ihre Gesundheit genug bewegen?	- Ja 1 - Nein 2 - Weiss nicht (-1) - Keine Antwort (-2)	Körperliche Bewegung	(Bundesamt für Statistik BFS, 2012)
Möchten Sie Ihr Sport-/Bewegungsverhalten ändern? -Ich möchte mich in meinem Alltag mehr bewegen. -Ich möchte regelmäßiger Sport ausüben.	Ja nein	Bewegung	(Kiesel & Fischmann, 2012)
Wie bereit sind Sie auf Freizeit zu verzichten um Prep for Work durchzuführen?	1-10	Bewegung	(Schwarz, 2015)
Bitte geben Sie an, inwiefern Ihrer Meinung nachfolgende Aussagen zutreffen: -Prep for Work stärkt meine Muskelkraft -Prep for Work erhöht meine Ausdauer -Prep for Work erhöht meine Koordination	1 = Stimme gar nicht zu 2 = Stimme nicht zu 3 = Stimme zu 4 = Stimme völlig zu	Bewegung	(Lovell, Ansari & Parker, 2010)
Ich achte darauf, wie ich mich bewege oder welche Körperhaltung ich einnehme Ich habe manchmal das Gefühl, Arme und Beine gehorchen mir gar nicht	Trifft nicht zu Trifft eher nicht zu	Körperwahrnehmung	(Michels-Lucht, 2005)

Tägliche Bewegung ist mir wichtig	Trifft eher zu Trifft zu		
<b>Unfall &amp; Arbeitssicherheit</b>			
<b>Fragestellung</b>	<b>Skalen</b>	<b>Fragebogenbereich</b>	<b>Quelle</b>
<p>Im folgenden Teil kreuzen Sie bitte die Beschreibung an, welche Ihrer Meinung nach am ehesten zutrifft.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der regelmäßige Einsatz von Prep for Work kann Verletzungshäufigkeiten reduzieren</li> <li>-Eine starke Muskulatur stellt eine wichtige Verletzungsprophylaxe dar.</li> <li>-Das Verletzungsrisiko gegen Arbeitsende ist erhöht.</li> <li>-Prep for Work kann Unfälle und Langzeitschäden verhindern</li> <li>-Prep for Work kann die Körperwahrnehmung von Mitarbeitern steigern</li> <li>-Bei meiner Arbeit ist das Unfallrisiko gering</li> </ul>	<p>stimme vollkommen zu stimme zu neutral stimme nicht zu stimme überhaupt nicht zu</p>	Arbeitssicherheit	<p>(Schwarz, 2015) (Weber-Spickschen, Bischoff, Horstmann, Winkelmann &amp; Mommsen, 2018) (Fueglistaller, Pullich, Merz-Staerkle &amp; Conrad 2011) (Imhof, 2011)</p>
<p>Sofern Sie Prep for Work genutzt haben, wollen wir gerne Ihre Meinung dazu wissen. Bitte kreuzen Sie ja oder nein an.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Prep for Work macht meinen Arbeitsplatz sicherer.</li> <li>-Ich wünsche mir hohe Arbeitssicherheit</li> <li>-Ich bin zufrieden mit der Sicherheit die mir Prep for Work gibt</li> </ul>	<p>Ja nein</p>	Arbeitsplatzsicherheit	<p>(Wollesen, 2013) (Imhof, 2011)</p>
<p>Eine kurze persönliche Einschätzung der Situation in Ihrem Betrieb. In den letzten zwei Jahren hat/haben....</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Unfälle im Unternehmen</li> <li>- die krankheitsbedingten Fehlzeiten</li> <li>- die körperlichen Belastungen der Beschäftigten</li> <li>- die psychischen Belastungen der Beschäftigten</li> </ul>	<p>zugenommen abgenommen sich nicht verändert ist mir nicht bekannt</p>	Arbeitssicherheit	(Badura & Steinke, 2009)
<p>Ist ein Arbeitsunfall Ihrer Meinung nach häufiger zurückzuführen auf eine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-externe Ursache (z.B. äusserliche Gewalt)</li> <li>-interne Ursache (z.B. Unaufmerksamkeit, Müdigkeit, zu hohes Risiko, Stress, etc.)</li> </ul>	Ankreuzen	Unfall	(Engel & Kälin, 2017)
<b>Absentismus &amp; Präsentismus</b>			
<b>Fragestellung</b>	<b>Skalen</b>	<b>Fragebogenbereich</b>	<b>Quelle</b>
<p>Ist es bei Ihnen in den letzten 6 Monaten vorgekommen, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie aufgrund Ihres Gesundheitszustandes zu Hause hätten bleiben sollen?</p>	<p>Ja nein</p>	Präsentismus	
<p>Was war der Grund dafür, dass Sie zur Arbeit gegangen sind, obwohl Sie aufgrund Ihres Gesundheitszustandes zu Hause hätten bleiben sollen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Pflichtgefühl und weil sonst Arbeit liegen bleibt</li> <li>-Rücksicht auf Kollegen / Kolleginnen</li> </ul>	Ankreuzen	Präsentismus	(Hartl, 2013)

-Angst vor Arbeitsplatzverlust -Berufliche Nachteile			
Ist es bei Ihnen in den letzten 6 Monaten vorgekommen, dass Sie nicht zur Arbeit gegangen sind, obwohl es keinen legitimen Grund gab, nicht zur Arbeit zu gehen? (als legitimer Grund gelten beispielsweise Erkrankungen)	Ja Nein	Absentismus	(Hartl, 2013)

## Literatur zur Erstellung des Fragebogens

- Bundesamt für Statistik BFS. (2012). *Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012*. Abgerufen von <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/gesundheit/erhebungen/sgb.assetdetail.262943.html>
- Engel, J. & Kälin, M. (2017). *Verletzungen im Unihockey Eine Fragebogenerhebung bei Schweizer Nationalliga A Unihockey Spielern*. Abgerufen von [https://www.swissunihockey.ch/files/5215/0589/1390/PHY14BE\\_M86\\_BT\\_1617\\_Engel\\_Kalin\\_MG.pdf](https://www.swissunihockey.ch/files/5215/0589/1390/PHY14BE_M86_BT_1617_Engel_Kalin_MG.pdf)
- Fueglistaller, U., Pullich, J., Merz-Staerke, M. & Conrad, C. (2011). *Forum BGM Ostschweiz Monitoring - Implementierungsgrad des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei bestehenden und potentiellen Mitgliedern*. Abgerufen von [https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/bgm/2011-05\\_Schlussbericht\\_Forum\\_BGM\\_Ostschweiz\\_Monitoring.pdf](https://gesundheitsfoerderung.ch/assets/public/documents/de/5-grundlagen/publikationen/bgm/2011-05_Schlussbericht_Forum_BGM_Ostschweiz_Monitoring.pdf)
- Hartl, P. (2013). „Zu den Ursachen von Absentismus, Präsentismus und Burnout“. Abgerufen von [http://othes.univie.ac.at/26943/1/2013-03-05\\_0406503.pdf](http://othes.univie.ac.at/26943/1/2013-03-05_0406503.pdf)
- Imhof, A. (2011). *Messung der Arbeitszufriedenheit*. Abgerufen von <https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/886/1/ma0032.pdf>
- Kiesel, J. & Fischmann, W. (2012). *Institut und Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin*. Abgerufen von <https://www.ipasum.med.fau.de/mitarbeiterbefragung.shtml>
- Lovell, G. P., Ansari, W. E. & Parker, J. K. (2010). *Perceived Exercise Benefits and Barriers of Non-Exercising Female University Students in the United Kingdom. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 7(3), 784–798. <https://doi.org/10.3390/ijerph7030784>
- Michels-Lucht, F. (2005). *Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zu körperlichen Aspekten von Ausdruck, Scham und Abgrenzung*. Abgerufen von <https://d-nb.info/984381694/34>
- Neher, K. (2018). *Betriebliches Gesundheitsmanagement*. Abgerufen von <https://www.coburg.ihk.de/830-0-Betriebliches-Gesundheitsmanagement.html>
- Scanlan, T. K., Chow, G. M., Sousa, C., Scanlan, L. A. & Knifsend, C. A. (2016). *The development of the Sport Commitment Questionnaire-2. Psychology of Sport and Exercise*, 22, 233–246. doi: 10.1016/j.psychsport.2015.08.002
- Schwarz, M. (2015). „Verletzungspräventionsmaßnahmen im Profifußball und Amateurbereich im Vergleich“. Abgerufen von [http://othes.univie.ac.at/37447/1/2015-05-11\\_1007228.pdf](http://othes.univie.ac.at/37447/1/2015-05-11_1007228.pdf)
- Veenhofen, R. (2011). *Glück als subjektives Wohlbefinden: Lehren aus der empirischen Forschung*. Abgerufen von <https://www.researchgate.net/publication/307830963>

Weber-Spickschen, T. S., Bischoff, S., Horstmann, H., Winkelmann, M., Mommsen, P., Panzica, M. & Kerling, A. (2018). *Verletzungsprävention im Amateurfußball mit FIFA 11+*. Der Unfallchirurg, 121(6), 463–469. doi: 10.1007/s00113-018-0499-2

Wollesen, D. B. (2013). *Abschlussbericht Projekt „Fit for Business“* (S. 197). Abgerufen von <https://docplayer.org/23709110-Abschlussbericht-projekt-fit-for-business-prozess-und-ergebnisevaluation.html>

## A2. Weitere Abbildungen und Tabellen

Abbildung 12: Gesundheit der Mitarbeitenden

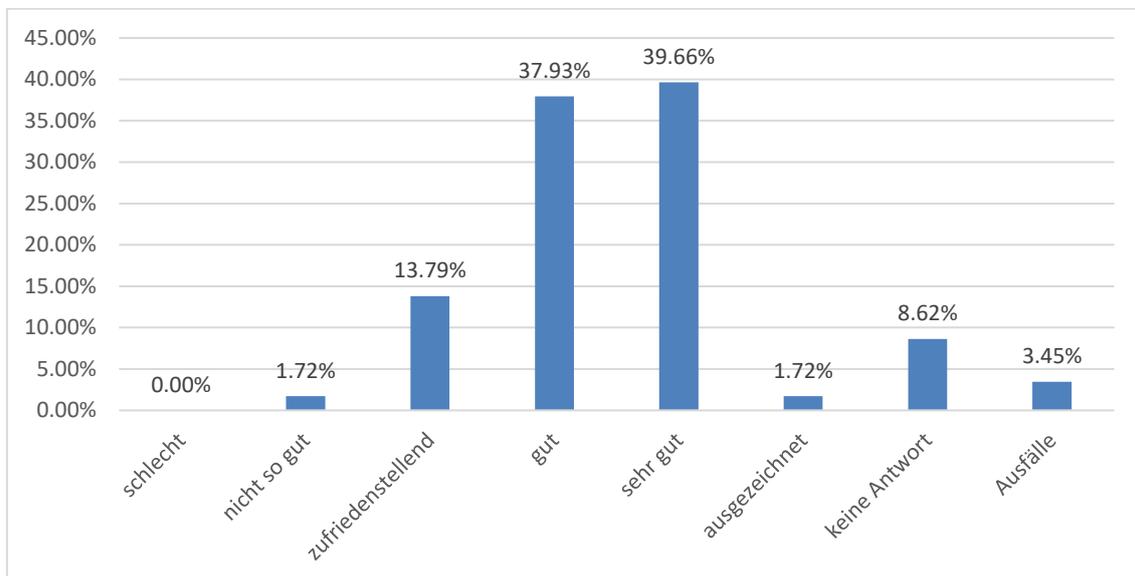


Abbildung 13: Erweitertes Gesundheitsverständnis

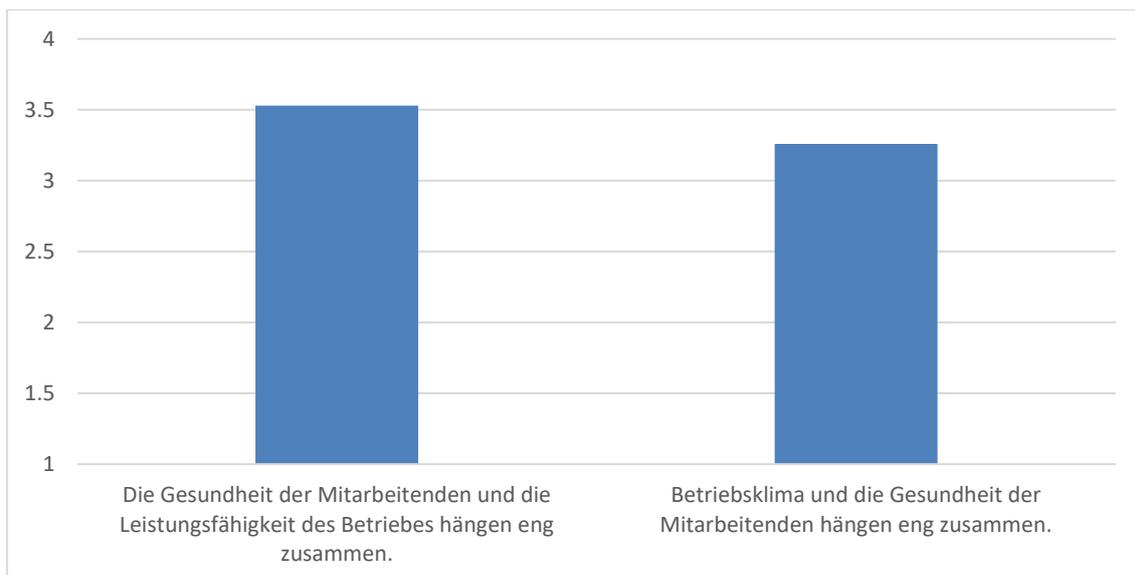


Tabelle 8: Wirkung der Arbeit auf die Gesundheit der Mitarbeitenden

Ja, eher positiv	62%
Ja, eher negativ	16%
Nein	12%
Weiss nicht	10%
Keine Antwort	0%

### A3. Informationsschreiben

# Befragung zur Nutzung und subjektiv wahrgenommenen Wirksamkeit von Prep for Work

Liebe Teilnehmende des Prep for Work,

mein Name ist Fabrizio Rüegg. Ich studiere Gesundheitsförderung und Prävention an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Winterthur und bin im Rahmen meines Praktikums ein Jahr bei der lifetime health tätig.

Wie ich mit Freuden erfahren habe, hat Ihr Betrieb mir die Erlaubnis erteilt, Sie für meine Bachelorarbeit, im Rahmen einer schriftlichen Mitarbeiterbefragung, anzufragen.

Mit dem Prep for Work will die lifetime health Mitarbeitenden wie Ihnen helfen, sich gegen Belastungen, welche durch die tägliche Arbeit verursacht werden, zu schützen. Aus diesem Grund sind wir immer darum bemüht unser Bewegungsprogramm stetig weiterzuentwickeln. Jedoch sind wir dabei auf Ihre Hilfe angewiesen, denn niemand weiss besser als Sie, wo es «klemmt» und was zu tun ist.

Alle Ergebnisse der Befragung werden im Rahmen der Bachelorarbeit veröffentlicht, auch die Ihrer Abteilung. Natürlich erhalten Sie nach der Auswertung der Fragebögen eine übersichtliche Auswertung. So können Sie mitverfolgen, wie sich das Programm, an dem Sie so tatkräftig mitgeholfen haben, weiterentwickeln wird.

Selbstverständlich ist die Befragung freiwillig und anonym. Bei der Auswertung ist gewährleistet, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind. Der Datenschutz hat oberste Priorität!

Den Fragebogen werden Sie im Dezember, an einem mit Ihrem Betriebsleiter abgesprochenen Termin, erhalten. Sie können diesen während der Arbeitszeit ausfüllen. Dafür werdet Sie max. 15 Minuten benötigen.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme und weiterhin viel Spass mit dem Prep for Work.

Ort, Datum: Wetzikon, 05.11.2018

---

Fabrizio Rüegg

Telefonnummer für Fragen:

E-Mail:

## A4. Fragebogen



### Befragung zur Nutzung des Bewegungsprogramms Prep for Work

#### Einleitung

Sehr geehrte Mitarbeitende

Wie bereits angekündigt, führt die lifetime health eine freiwillige Mitarbeitendenbefragung über das Prep for Work durch.

Für die Befragung werden ca. 15 Minuten Ihrer Zeit benötigt.

Ihre Antworten werden selbstverständlich vertraulich behandelt und es wird bei der Datenauswertung darauf geachtet, dass keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind.

Die Rücksendung der Fragebogen sollte bis spätestens 31. Dezember stattfinden.

Vielen Dank für Ihre Zeit und das fristgerechte Einreichen.

*Anleitung:*

- *Lesen Sie die Fragen und Antworten genau durch. Die Antwortmöglichkeiten sind nicht immer gleich angeordnet.*
- *Sofern nichts Weiteres geschrieben steht, kreuzen Sie pro Frage nur EINES der Kästchen an.*

## Demografische Angaben

Im ersten Fragebogenbereich werden ein paar Angaben zu Ihrer Person benötigt.

---

### 1. Welchem Betrieb gehören Sie an?

AWEL

GSZ

### 2. Alter:

unter 26 Jahre

26 - 35 Jahre

36 - 45 Jahre

46 - 55 Jahre

über 55 Jahre

### 3. Geschlecht:

männlich

weiblich

### Nutzung von Prep for Work

---

#### 4. Seit wie vielen Jahren oder Monaten nehmen Sie am Prep for Work teil?

Wenn Sie es nicht mehr genau wissen, schätzen Sie einfach.

#### 5. Wie oft wenden Sie Elemente aus dem Prep for Work an?

- nie
- weniger als 1-Mal pro Woche
- 1-2-Mal pro Woche
- 3-4-Mal pro Woche
- 5-Mal pro Woche
- mehrmals täglich an Arbeitstagen

### Bewertung von Prep for Work

Im folgenden Abschnitt können Sie Prep for Work allgemein bewerten.

6. Bitte bewerten Sie, inwiefern Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen.

	---	--	-	+	++	+++
Wie hat Ihnen das Schulungskonzept gefallen?	<input type="radio"/>					
Wie gefällt Ihnen Prep for Work?	<input type="radio"/>					
Waren Sie zufrieden mit Ihrer Betreuung durch die/den Instruktor/in?	<input type="radio"/>					
Würden Sie Prep for Work weiterempfehlen?	<input type="radio"/>					
Ist der jährliche Wiederholungskurs unverzichtbar?	<input type="radio"/>					

### Hürden/Hindernisse

7. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen:

	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu
Prep for Work erschöpft mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work ist harte Arbeit für mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich würde mich schämen die Übungen von Prep for Work den anderen Mitarbeitenden vorzuzeigen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Welche persönlichen Widerstände haben Sie bei der Einführung von Prep for Work wahrgenommen? Kreuzen Sie bitte an.

Es sind mehrere Antworten möglich.

- Es gab keine Hürden/Hindernisse bei der Einführung.
- Fehlende Informationen zur Umsetzungsmöglichkeit
- Fehlende dauerhafte Begleitung durch die Instruktoren und Instruktorinnen der lifetime health
- Fehlende Motivation der Beschäftigten, sich aktiv an den Massnahmen zu beteiligen
- Unzureichende zeitliche und personelle Ressourcen
- Vorrang des Tagesgeschäft
- Widerstände seitens der Führungskräfte
- Fehlende Information über den Nutzen von Prep vor Work
- Andere Hindernisse

**9. Aus welchen Gründen führen Sie Prep for Work, falls es einmal vorkommt, im Arbeitsalltag NICHT durch? Kreuzen Sie bitte ALLE Gründe an.**

Es sind mehrere Antworten möglich.

- nicht genügend Zeit
- zu müde am Morgen
- wird uns nicht gesagt
- Ich bekomme keinen Zugang zu neuen Übungen
- glaube nicht, dass es notwendig ist
- niemand sonst macht es
- Ich habe mich noch nie gerne bewegt
- Mir fehlt der Anreiz
- Ich empfinde Prep for Work als Bevormundung
- Es gibt keinen Grund
- Ein anderer Grund

**Nutzen**

10. Da Sie Prep for Work benutzen, wollen wir gerne Ihre Meinung dazu wissen. Bitte kreuzen Sie ja oder nein an.

Prep for Work...

	ja	nein
...unterstützt mich beim Erreichen meiner gesundheitlichen Ziele.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...entspricht meinen Wünschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den nachfolgenden Aussagen zustimmen:

	Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Prep for Work steigert mein Vertrauen in meine Fähigkeiten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work steigert meine Aufmerksamkeit gegenüber Gesundheitsrisiken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work hilft Erschöpfung abzubauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work steigert mein Selbstvertrauen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work erlaubt es mir meine Arbeit zu erledigen ohne müde zu werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work steigert die Qualität meiner Arbeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work steigert meine Körperfunktionen allgemein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work macht meinen Arbeitsplatz attraktiver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Anreize und Motive

12. In Bezug auf das Prep for Work kreuzen Sie an, inwiefern Sie den Aussagen zustimmen.

Ich nehme am Prep for Work teil, weil...

	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu
... es von mir erwartet wird.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... es Spass macht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ich meine Gesundheit verbessern will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ich einen Ausgleich zum Beruf benötige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... es eine geeignete Ergänzung zu meinem privaten Sport ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... eine Teilnahme gut mit meinen Arbeitszeiten zu vereinbaren ist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ich etwas für meine Gesundheit tun muss.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ich gemeinsam mit meinen Arbeitskollegen Sport treiben will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ich fit bleiben will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ich etwas Neues lernen will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ich einen positiven Effekt für meine Gesundheit erwarte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ich einen positiven Effekt für mein Wohlbefinden erwarte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... ich nicht nach meiner Meinung gefragt werde.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Allgemeines Wohlbefinden

An dieser Stelle werden ein paar Fragen zu Ihrer allgemeinen Gesundheit gestellt.

---

#### 13. Wirkt sich Ihre Arbeit auf Ihre Gesundheit aus?

- Ja, eher positiv
- Ja, eher negativ
- Nein
- Weiss nicht
- Keine Antwort

#### 14. Bitte geben Sie an, inwiefern Ihrer Meinung nachfolgende Aussagen zutreffen:

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu
Die Gesundheit der Mitarbeitenden und die Leistungsfähigkeit des Betriebes hängen eng zusammen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Betriebsklima und die Gesundheit der Mitarbeitenden hängen eng zusammen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**15. Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?**

- schlecht
- nicht so gut
- zufriedenstellend
- gut
- sehr gut
- ausgezeichnet
- keine Antwort

**16. Kreuzen Sie bei den Aussagen an, inwiefern Sie diesen zustimmen.**

	Stimme nicht zu	Stimme eher nicht zu	Stimme eher zu	Stimme zu
Prep for Work senkt das Gefühl von Stress und Anspannung für mich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work erhöht meine geistige Gesundheit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work gibt mir ein Gefühl der persönlichen Leistungsfähigkeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich gut bei den Übungen von Prep for Work.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work hat bereits einen positiven Effekt auf mein allgemeines Wohlbefinden ausgelöst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Soziale Unterstützung

---

17. Kreuzen Sie bei den Aussagen an, inwiefern Sie diesen zustimmen.

	Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Prep for Work gibt mir die Möglichkeit, mit meinen Arbeitskollegen Freundschaften zu knüpfen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beim Prep for Work kann ich mich mit Arbeitskollegen austauschen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Einführung von Prep for Work weiss ich, dass mein Vorgesetzter sich für das Wohlergehen der Mitarbeitenden interessiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work trägt zu einer Verbesserung des Betriebsklimas unter den Teilnehmenden bei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Bewegung

---

18. Denken Sie, dass Sie sich für Ihre Gesundheit genug bewegen?

- Ja
- Nein
- Weiss nicht
- Keine Antwort

**19. Möchten Sie Ihr Bewegungsverhalten ändern? Bitte kreuzen Sie die Aussagen an, die auf Sie zutreffen.**

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Ich möchte mich in meinem Alltag mehr bewegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich möchte regelmäßiger Sport ausüben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Arbeitssicherheit und Unfälle

---

**20. Im folgenden Teil kreuzen Sie bitte an, inwiefern Sie Ihrer Meinung nach am ehesten zustimmen.**

	Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Der regelmäßige Einsatz von Prep for Work kann Verletzungshäufigkeiten reduzieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work stärkt die Muskulatur und stellt eine wichtige Verletzungsprävention dar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Verletzungsrisiko gegen Ende des Arbeitstages ist erhöht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work kann Unfälle und Langzeitschäden verhindern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prep for Work kann die Körperwahrnehmung von Mitarbeitenden steigern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bei meiner Arbeit ist das Unfallrisiko gering.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**21. Bitte geben Sie eine kurze persönliche Einschätzung der Situation in Ihrem Betrieb. Seit der Einführung von Prep for Work hat/haben....**

*Diese Frage sollte nur ausgefüllt werden, wenn Sie mindestens 3 Jahre eine/r der Teilnehmenden des Prep for Work sind.*

	zugenommen.	abgenommen.	sich nicht verändert.	ist mir nicht bekannt
die Unfälle im Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die krankheitsbedingten Fehlzeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die körperlichen Belastungen der Beschäftigten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
die psychischen Belastungen der Beschäftigten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**22. Gibt es sonst noch etwas, was Sie uns zu Prep for Work mitteilen wollen?**

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir werden Ihnen einen ausführlichen Bericht über die Resultate zukommen lassen.

Falls Fragen aufgekommen sind oder Unklarheiten bestehen, zögern Sie nicht mich zu kontaktieren.

Wir wünschen Ihnen weiterhin viel Spass mit dem Prep for Work.

Ihr lifetime health Team

Kontakt:

**lifetime health GmbH**

Guyer-Zeller-Strasse 2

8620 Wetzikon

044 251 51 71

+41 76 479 37 76

Fabrizio Rüegg

[fabrizio.rueegg@lifetimehealth.ch](mailto:fabrizio.rueegg@lifetimehealth.ch)

[www.lifetimehealth.ch](http://www.lifetimehealth.ch)

[www.startrampe.org](http://www.startrampe.org)