**Individuelle Befragung von Unternehmen zur Erhebung des Implementierungsgrades**

**von Maßnahmen zur Förderung von Work-Life Balance und Arbeitszeitflexibilisierung**

**T2/FRAGEBOGEN Nr. 2: DETAILINFORMATIONEN ZUM UNTERNEHMEN**

*Entwickelt im Rahmen des Projekts “WORK HARMONY” und kofinanziert durch das Programm*

*“Leonardo da Vinci Innnovationstransfer, Programm zum lebenslangen Lernen 2007-2013“*

**MITARBEITERSTRUKTUR**

1. **Anzahl der Mitarbeiter:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FRAUEN** | **MÄNNER** | **GESAMT** | **ANMERKUNGEN** |
|  |  |  |  |

1. **Mitarbeiterstruktur nach Alter:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ALTER** | **FRAUEN** | **MÄNNER** | **ANMERKUNGEN** |
| < 25 Jahre |  |  |  |
| 26 bis 44 Jahre |  |  |  |
| > 45 Jahre |  |  |  |
| GESAMT |  |  |  |

1. **Mitarbeiterzahl nach Abteilungen:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ABTEILUNG** | **FRAUEN** | **MÄNNER** | **ANMERKUNGEN** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. **Mitarbeiterstruktur nach Art der Arbeitsverträge:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **VERTRAG** | **FRAUEN** | **MÄNNER** | **ANMERKUNGEN** |
| Unbefristete Arbeitsverträge |  |  |  |
| Training/Ausbildung: | | | |
| * Lehrlinge |  |  |  |
| * Berufspraktikum |  |  |  |
| Befristete Arbeitsverträge | | | |
| * Arbeitsplatzbedingt |  |  |  |
| * Produktionsbedingt |  |  |  |
| * Zeitarbeit |  |  |  |
| Teilzeitverträge | | | |
| * Unbefristet |  |  |  |
| * Befristet |  |  |  |
| Andere |  |  |  |

1. **Mitarbeiterstruktur nach Tätigkeitsbereichen/Abteilungen (absolut oder relativ):**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ABTEILUNGEN** | **FRAUEN** | **MÄNNER** | **ANMERKUNGEN** |
| Geschäftsleitung/Management |  |  |  |
| Management 2. Ebene |  |  |  |
| Technisches Personal |  |  |  |
| Qualifizierte Mitarbeiter |  |  |  |
| Hilfskräfte |  |  |  |
| Andere |  |  |  |

1. **Mitarbeiterstruktur nach Abteilungen und Schichten (absolut oder relativ):**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ABTEILUNG** | **SCHICHT** | **FRAUEN** | **MÄNNER** | **ANMERKUNGEN** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

1. **Anzahl und Gründe der Karenzen im letzten Jahr:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **KARENZARTEN** | **FRAUEN** | **MÄNNER** | **ANMERKUNGEN** |
| Freiwillige Karenz |  |  |  |
| Mutterkarenz |  |  |  |
| Vaterkarenz |  |  |  |
| Kinderbetreuungskarenz |  |  |  |
| Pflegekarenz |  |  |  |
| Bildungskarenz |  |  |  |
| Andere |  |  |  |

1. **Anzahl der Mitarbeiter mit Kindern unter 6 Jahren:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ANTEIL** | **FRAUEN** | **MÄNNER** | **ANMERKUNGEN** |
| < 25% |  |  |  |
| 26% bis 50% |  |  |  |
| 51% bis 75% |  |  |  |
| > 76% |  |  |  |

1. **Anzahl der Mitarbeiter mit unterhaltspflichtigen Familienangehörigen:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ANTEIL** | **FRAUEN** | **MÄNNER** | **ANMERKUNGEN** |
| < 25% |  |  |  |
| 26% bis 50% |  |  |  |
| 51% bis 75% |  |  |  |
| > 76% |  |  |  |

**UNERNEHMENSKULTUR**

1. **Interne Kommunikationspolitik:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **0**  Nicht verfügbar | **1**  Nie | **2**  Selten | **3**  Gelegentlich | **4**  Meistens | **5**  Immer |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **METHODEN FÜR DIE INTERNE KOMMUNIKATION IM UNTERNEHMEN** | **HÄUFIGKEIT DER ANWENDUNG** | | | | | | **ANMERKUNGEN** |
| Meetings | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Präsentationen | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| E-Mail | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Mitteilungen | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Unternehmenshandbuch | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Interne Unternehmenszeitung | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Interne Mitteilungen | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Kummerkasten | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Arbeitszufriedenheitsanalyse | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Intranet | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Andere | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |

1. **Interner Informationsfluss im Unternehmen:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1**  Nicht verfügbar | **2**  Nie | **3**  Gelegentlich | **4**  Meistens | **5**  Immer |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **INFORMATIONSFLUSS** | **HÄUFIGKEIT DER ANWENDUNG** | | | | | **ANMERKUNGEN** |
| Informationen werden von der Geschäftsleitung an das mittlere Management übermittelt und gelangen von dort zur Belegschaft. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Informationen werden von der Geschäftsleitung direkt an die Belegschaft übermittelt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Informationen werden vom mittleren Management zur Verfügung gestellt und an die Geschäftsleitung sowie an die Belegschaft übermittelt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Informationen werden von der Belegschaft zur Verfügung gestellt und an die Geschäftsleitung sowie an das mittlere Management übermittelt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Informationen werden von der Belegschaft direkt an die Geschäftsleitung übermittelt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Informationen fließen durch die einzelnen Abteilungen und werden vom mittleren Management gesteuert. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Informationen fließen durch die einzelnen Abteilungen und werden von der Geschäftsleitung gesteuert. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Informationen fließen durch die einzelnen Abteilungen und werden von der Belegschaft gesteuert. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Andere | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |

1. **Werden im Unternehmen Anregungen und Vorschläge der Belegschaft gesammelt?**

Ja  Nein

Wenn ja, auf welche Art:

1. **Wenn das Unternehmen über eine Personalabteilung verfügt:**
   * Was ist der Aufgabenbereich?
   * Wie viele Mitarbeiter hat die Abteilung?
   * Sind die Mitarbeiter der Personalabteilung ausschließlich im Bereich der Personalfragen beschäftigt?
2. **Wenn das Unternehmen über keine Personalabteilung verfügt:**
   * Welche Abteilung bzw. Mitarbeiter nehmen die Tätigkeiten im Bereich Personalmanagement wahr?
   * Wie viel Arbeitszeit wird für die Tätigkeiten im Bereich Personalmanagement eingesetzt?
   * Ist die Schaffung einer getrennten Personalabteilung geplant?
3. **Wie erfolgt die Planung für im Bereich der Personalentwicklung?**
4. **Welche Kriterien werden für Beförderung und Entlohnung angewandt?**
5. **Denken Sie bitte bei der Beantwortung der nachfolgenden Fragen an die täglichen Abläufe in Ihrem Unternehmen und wählen Sie die Antwort aus, die am meisten zutrifft:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1**  Nein/Nie | **2**  Gelegentlich | **3**  Häufig | **4**  Meistens | **5**  Immer/Ja |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SITUATION** | **EINSCHÄTZUNG** | | | | | **ANMERKUNGEN** |
| Mitarbeiter mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nehmen Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung wahr. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Mitarbeiter nehmen grundsätzlich Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung wahr. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Bei Inanspruchnahme von Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung durch bestimmte Mitarbeiter entsteht das Gefühl von Ungleichbehandlung in der Belegschaft. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Karenzen werden durch Neueinstellungen ersetzt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Karenzen werden durch Mehrarbeit der restlichen Belegschaft ausgeglichen. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Nicht entschuldigte Fehlzeiten werden pönalisiert. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Bei Beförderungen wird die Spezialisierung der Mitarbeiter berücksichtigt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Bei Beförderungen wird das Dienstalter der Mitarbeiter berücksichtigt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Bei Beförderungen werden Arbeitszeiten bzw. Anwesenheitszeiten der Mitarbeiter berücksichtigt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Bei Beförderungen wird die Verbundenheit zum Unternehmen berücksichtigt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Es werden Vaterkarenzen beantragt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Es werden Bildungskarenzen beantragt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Pflegekarenzen werden beantragt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Freistellungen aus anderen Gründen werden beantragt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Arbeitszeitverkürzung wegen Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege wird beantragt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Mitarbeiter arbeiten grundsätzlich bis spät (außerhalb der Kernarbeitszeiten bzw. durch Erbringung von Überstunden), wenn es die Produktion erforderlich macht. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Arbeiten bis spät (außerhalb der Kernarbeitszeiten bzw. durch Erbringung von Überstunden) wird im Unternehmen als positiv bewertet. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Arbeiten bis spät (außerhalb der Kernarbeitszeiten bzw. durch Erbringung von Überstunden) wird im Unternehmen als Planungsschwäche beurteilt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Die Unternehmensleitung betrachtet „Work-Life Balance“ Maßnahmen als strategisches Instrument zur Unternehmensentwicklung. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| „Work-Life Balance“ wird vom Unternehmen gefördert. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Unternehmensleitung und mittleres Management bewerten „Work-Life Balance“ als wichtigen Aspekt. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Unternehmensleitung und mittleres Management fördern Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Bei Mitarbeitern, die Arbeitszeitflexibilisierung in Anspruch genommen haben, konnte keine Steigerung bei der Arbeitsleistung festgestellt werden. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Bei Mitarbeitern, die Arbeitszeitflexibilisierung in Anspruch genommen haben, konnte eine Abnahme der Arbeitsleistung festgestellt werden. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Bei Mitarbeitern, die Arbeitszeitflexibilisierung in Anspruch genommen haben, konnte eine stärkere Bindung zum Unternehmen festgestellt werden. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Die Produktivität des Unternehmens ist auf Grund der Arbeitszeitflexibilisierung gesunken. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Die Produktivität des Unternehmens ist trotz Arbeitszeitflexibilisierung gleich geblieben. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Die Beziehungen innerhalb des Unternehmens haben sich durch die Einführung von Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung verbessert. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Durch die Einführung von Arbeitszeitflexibilisierung konnte die Zahl der Arbeitskonflikte gesenkt werden. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Durch die Einführung von Arbeitszeitflexibilisierung konnte die Mitarbeiterfluktuation gesenkt werden. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Durch die Einführung von Arbeitszeitflexibilisierung konnten die Fehlzeiten gesenkt werden. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |
| Die Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung werden von den Mitarbeitern positiv angenommen. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |  |

**WORK LIFE BALANCE IM UNTERNEHMEN**

1. **Geben Sie bitte für die folgenden Unternehmensbereiche den Grad der Bewusstseinsbildung im Bereich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben an:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **VOLLSTÄNDIG** | **ETWAS** | **WENIG** | **NICHT VORHANDEN** | **ANMERKUNGEN** |
| Geschäftsleitung |  |  |  |  |  |
| Mittleres Management |  |  |  |  |  |
| Belegschaft |  |  |  |  |  |

1. **Wurden in Ihrem Unternehmen jemals die Bedürfnisse der Belegschaft im Bereich „Work-Life Balance“ erhoben? Wenn ja, wie?**
2. **Wurden seitens der Geschäftsleitung jemals Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der Belegschaft zu verbessern, gesetzt?**

Ja  Nein

Wenn ja, bitte um folgende Angaben:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **MASSNAHME** | **WANN** | **ZIELGRUPPE** | **WIE** | **ANMERKUNGEN** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Wenn ja, geben Sie bitte an, auf welche Weise die Bewusstseinsbildung der Belegschaft gefördert wurde (z.B. Informationsmaßnahmen, etc.).

1. **Hat die Belegschaft selbst jemals Vorschläge zur Arbeitszeitflexibilisierung gemacht?**

Ja  Nein

Wenn ja, bitte um folgende Angaben:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **MASSNAHME** | **WANN** | **ZIELGRUPPE** | **WIE** | **ANMERKUNGEN** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

1. **Bestehen Ihrer Meinung nach im Unternehmen Umstände, die zu einer Verzögerung der Einführung von Arbeitszeitflexibilisierung führen könnten?**

Ja  Nein

Wenn ja, bitte um Angabe in welchen Bereichen bzw. wodurch:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **BEREICH** | **JA** | **NEIN** | **ANMERKUNGEN** |
| Personalmanagement |  |  |  |
| Materielle Ressourcen |  |  |  |
| Unternehmenskultur |  |  |  |
| Informationsmangel |  |  |  |
| Mängel bei der Umsetzung |  |  |  |
| Andere |  |  |  |

1. **Sind Ihrer Meinung nach weitere Investitionen erforderlich um Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Unternehmen zu etablieren?**

Ja  Nein

Wenn ja, in welchen Bereichen:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **BEREICH** | **JA** | **NEIN** | **ANMERKUNGEN** |
| Personalmanagement |  |  |  |
| Materielle Ressourcen |  |  |  |
| Information a |  |  |  |
| Schulung |  |  |  |
| Andere | | | |

1. **Glauben Sie, dass zur Einführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ein entsprechendes Budget vorgesehen werden sollte?**

Ja  Nein

Anmerkungen: