



UnternehmensCheck

9. Juli 2009

Inhaltsverzeichnis

1 Fragebogen	2
1.1 Kompetenz	2
1.2 Gesundheit	3
1.3 Lernfähigkeit	4
1.4 Integration	5
1.5 (Selbst-)Management	6
1.6 Verantwortung	7

1 Fragebogen

1.1 Kompetenz

Die Dimension Kompetenz stellt die betrieblichen Anforderungen an Kompetenz und Know-how der Beschäftigten dar. Themen sind zum Beispiel die Anforderungen des Arbeitsplatzes an Bildung und Qualifikation, aber auch die Anforderungen an Prozesswissen, Problemlösekompetenz und Selbststeuerung sowie an die Kooperation der Beschäftigten im Arbeitsprozess. Tipps

		--	-	+/-	+	++
1	Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an Allgemeinwissen (Sprache, Schrift, Allgemeinbildung, Fremdsprachen)?	<input type="radio"/>				
2	Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an fachliches Wissen (Inhalte beruflicher Bildung und Qualität beruflicher Abschlüsse, Fortbildungen)?	<input type="radio"/>				
3	Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an das Prozesswissen (Kenntnisse und Einbettung in vor- und nachgelagerte Arbeitsabläufe)?	<input type="radio"/>				
4	Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an die soziale Kompetenz (Teamfähigkeit, Kooperation im Arbeitsprozess)?	<input type="radio"/>				
5	Wie hoch sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an die Fähigkeit der Beschäftigten, Probleme jenseits von Routinesituationen zu lösen?	<input type="radio"/>				
6	Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an die eigenverantwortliche Planung, Umsetzung und Kontrolle von Aufgaben?	<input type="radio"/>				
7	Inwieweit sind die Beschäftigten gefordert, die Qualität ihrer Arbeit und ihrer Arbeitsergebnisse selbst zu beurteilen?	<input type="radio"/>				
8	In welchem Umfang erwerben die Beschäftigten in der Arbeit Fähigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen, die ihnen auch eine Beschäftigung in anderen Berufen ermöglichen bzw. einen Berufswechsel erleichtern?	<input type="radio"/>				
9	Inwieweit ist umfangreiches Erfahrungswissen für die erfolgreiche Erfüllung der Arbeitsaufgaben erforderlich?	<input type="radio"/>				
10	Welchen Anteil an den Arbeitsaufgaben hat Fach- und Expertenwissen, das ständig auf dem aktuellen Stand gehalten werden muss?	<input type="radio"/>				

1.2 Gesundheit

Beim Thema Gesundheit geht es um physische und psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Auch gesundheitsförderliche Merkmale der Arbeitsgestaltung und ein gesundheitsförderliches Führungsverhalten spielen hier eine große Rolle. Daneben kommen klassische Faktoren wie die Arbeitssicherheit und die Verankerung präventiver Konzepte im Betrieb zum Tragen. Zusätzlich wird die Eignung der Arbeitsplätze für alternde Belegschaften abgefragt. Tipps

		--	-	+/-	+	++
11	Wie hoch ist der Anteil gleichartiger, wiederkehrender Tätigkeiten am Arbeitsplatz?	<input type="radio"/>				
12	Wie hoch ist der Anteil einseitiger, belastender Tätigkeiten am Arbeitsplatz (z.B. Zwangshaltungen)?	<input type="radio"/>				
13	Wie hoch ist der Anteil schwerer körperlicher Belastungen (z.B. Heben und Tragen, Lärm)?	<input type="radio"/>				
14	Wie hoch ist die Häufigkeit und Dichte psychischer Belastungen (z.B. Arbeitsdichte, gleichzeitiges Ausführen verschiedener Tätigkeiten)?	<input type="radio"/>				
15	Welche Möglichkeiten haben Beschäftigte, ihre Arbeitszeit entsprechend ihren Anforderungen zu gestalten (besondere Berücksichtigung bei belastenden Arbeitszeiten am Wochenende etc.)?	<input type="radio"/>				
16	Wie sind die Möglichkeiten der Beschäftigten, ihr unmittelbares Arbeitsumfeld ergonomisch und ihren Wünschen entsprechend zu gestalten?	<input type="radio"/>				
17	In welchem Umfang gibt es ein betriebliches Gesundheitsmanagement bzw. vergleichbare Bemühungen um eine ganzheitlich orientierte Förderung der Gesundheit?	<input type="radio"/>				
18	Sehen Vorgesetzte Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit als ebenso wichtig an wie die Qualität der Produkte und Dienstleistungen?	<input type="radio"/>				
19	Gibt es im Unternehmen regelmäßig Aktionen zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes?	<input type="radio"/>				
20	Inwieweit sind die Arbeitstätigkeiten so gestaltet, dass alle Beschäftigten diese bis zum Erreichen des Rentenalters ausüben können?	<input type="radio"/>				
21	Werden im Unternehmen bzw. im Arbeitsbereich Maßnahmen umgesetzt, die einseitige und starke Belastungen verringern und damit Verschleißerscheinungen vorbeugen (z.B. durch Job-Rotation, Arbeitsplatzgestaltung, regelmäßiger Wechsel der Tätigkeiten)?	<input type="radio"/>				

1.3 Lernfähigkeit

In der Dimension Lernfähigkeit geht es um Fragen zur lernförderlichen Gestaltung der Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation. Hierbei spielen neben den Voraussetzungen für Bildung und Qualifizierung auch die im Unternehmen bzw. Arbeitsbereich vorhandenen Möglichkeiten zur Weiterbildung und Qualifizierung eine Rolle. Betrachtet wird auch die Einstellung der Beschäftigten zu Weiterbildung und Qualifikation. Tipps

		--	-	+/-	+	++
22	Wie häufig ändern sich bzw. entstehen neue Arbeitsinhalte?	<input type="radio"/>				
23	Wie vielfältig und abwechslungsreich sind die Arbeitsinhalte?	<input type="radio"/>				
24	Wie groß ist der Anteil an Arbeiten mit hohem Wissensgehalt, die nicht Bestandteil der täglichen Aufgaben am Arbeitsplatz sind?	<input type="radio"/>				
25	Wie konstruktiv ist der Umgang der Führungskräfte mit Fehlern und inwieweit ermöglicht er den Betroffenen, aus Fehlern zu lernen?	<input type="radio"/>				
26	Wie sind die Anforderungen an eigenständiges Lernen und Wissensbeschaffung in der Arbeit (z.B. aus anderen Bereichen oder aus Medien wie Handbüchern und Internet)?	<input type="radio"/>				
27	Wie stark wird Engagement für Lernen und Wissen von den Führungskräften des Unternehmens als wichtiger Bestandteil von Arbeit verstanden und gefördert?	<input type="radio"/>				
28	Inwieweit verfügen alle Beschäftigtengruppen (Junge, Ältere, Frauen, Männer, MigrantInnen) über passende Voraussetzungen (Fachwissen und Allgemeinwissen), um an beruflichen und allgemeinen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen?	<input type="radio"/>				
29	Inwieweit nehmen alle Alters- und Beschäftigtengruppen gleichermaßen an den Maßnahmen zur Weiterbildung und Qualifizierung teil?	<input type="radio"/>				
30	Gibt es für alle Beschäftigtengruppen (Junge, Ältere, Frauen, Männer, MigrantInnen) Angebote und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung (z.B. Entwicklungspfade, Qualifizierungsangebote, Unterstützungsangebote bei Weiterbildungsmaßnahmen etc.)?	<input type="radio"/>				
31	Inwieweit fordern die Arbeitsaufgaben und ermöglichen sie eine Lernentwicklung der Beschäftigten, ohne dabei zu über- oder unterfordern?	<input type="radio"/>				
32	In welchem Ausmaß verstehen alle Beschäftigtengruppen Lernen sowie berufliche Weiterentwicklung und Veränderung als positive Herausforderung?	<input type="radio"/>				
33	Inwiefern sind alle Beschäftigtengruppen bereit neue oder andere Arbeitsaufgaben zu übernehmen?	<input type="radio"/>				
34	In welchem Umfang findet im Betrieb ein gegenseitiger Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen statt (Junge, Ältere, Frauen, Männer, MigrantInnen)?	<input type="radio"/>				

1.4 Integration

Die Dimension Integration schätzt ein, wie gut unterschiedliche Beschäftigtengruppen in das Unternehmen eingebunden und gefördert werden. Ebenso spielt die Förderung von guter Zusammenarbeit am Arbeitsplatz, z.B. durch Teamarbeit und die Bewertung des Arbeitsklimas eine Rolle. Tipps

		--	-	+/-	+	++
35	Wie ist der Anteil unterschiedlicher Beschäftigtengruppen im Unternehmen (Geschlecht, Alter, Herkunft)?	<input type="radio"/>				
36	Wie ist die interne und externe Mobilität, d.h. die Durchlässigkeit betrieblicher Hierarchien und Bereiche für Beschäftigte, die sich eigenständig oder betrieblich für neue Aufgaben innerhalb und ausserhalb des Betriebes qualifizieren?	<input type="radio"/>				
37	Wie sind die Möglichkeiten der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (Junge, Ältere, Frauen, Männer, MigrantInnen), Entwicklungsziele zu definieren und im betrieblichen Rahmen zu verfolgen?	<input type="radio"/>				
38	Inwieweit bestehen Angebote und Leitlinien, die die Vereinbarkeit von beruflicher und privater Entwicklung in unterschiedlichen Lebensphasen fördern (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, veränderte Arbeitsaufgaben oder Arbeitsorte)?	<input type="radio"/>				
39	Inwieweit bestimmt gegenseitige Wertschätzung die Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten und Beschäftigtengruppen - auch im Fall von Konflikten und Problemen?	<input type="radio"/>				
40	Wie verbreitet sind Arbeitsformen, die Kooperation und Konfliktfähigkeit fördern (z.B. beteiligungsorientierte Gruppenarbeit)?	<input type="radio"/>				
41	Inwieweit ist der Erhalt bzw. die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für ein möglichst breites Spektrum an Beschäftigten (Junge, Ältere, Frauen, Männer, MigrantInnen) ein Thema für die Geschäftsführung?	<input type="radio"/>				
42	Inwieweit ist der Erhalt bzw. die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für ein möglichst breites Spektrum an Beschäftigten (Junge, Ältere, Frauen, Männer, MigrantInnen) ein Thema für die Interessenvertretung?	<input type="radio"/>				
43	Wie wird von den Beschäftigten das Betriebsklima bewertet?	<input type="radio"/>				
44	Werden junge Mitarbeitende von Beschäftigten und Führungskräften vor allem als dynamisch und leistungsfähig bzw. werden ältere Mitarbeiter eher als weniger belastbar und leistungsfähig angesehen?	<input type="radio"/>				
45	Wie umfangreich können unterschiedliche Beschäftigtengruppen (Jüngere, Ältere, Frauen, Männer, MigrantInnen) entsprechend ihren Neigungen und Fähigkeiten unterschiedliche Tätigkeiten ausüben?	<input type="radio"/>				

1.5 (Selbst-)Management

In der Dimension (Selbst-)Management werden die Organisation von Aufgaben und Arbeitsabläufen, die Qualität der Führung und die alters- und altersgerechte Organisation von Arbeit und Arbeitszeit eingeschätzt. Ein weiteres Thema sind Fragen der Personalplanung. Tipps

		--	-	+/-	+	++
46	Wie greifbar und praktisch handhabbar sind die Aufgabenbeschreibungen für die Beschäftigten?	<input type="radio"/>				
47	Verläuft der Übergang von Beschäftigten in den Ruhestand geplant und können dabei Personalengpässe sowie Beeinträchtigungen der Arbeitsabläufe weitgehend vermieden werden?	<input type="radio"/>				
48	Wie effizient sind die Kommunikations- und Arbeitsabläufe des Betriebs gestaltet, d.h. kommen sie mit einem Minimum an Abstimmungsvorgängen und Kommunikationsmedien aus?	<input type="radio"/>				
49	Inwieweit gibt es eine Verlagerung von Entscheidungskompetenzen und Handlungsspielräumen bis auf die Mitarbeiterebene?	<input type="radio"/>				
50	Fördern und schätzen die Führungskräfte Eigeninitiative und Verbesserungshinweise der Beschäftigten?	<input type="radio"/>				
51	Gelingt es den Führungskräften sowohl den an sie gestellten fachlichen wie auch den sozialen Anforderungen gerecht zu werden?	<input type="radio"/>				
52	Wie gut kennen die Führungskräfte die unterschiedlichen Fähigkeiten sowie besondere Stärken und Schwächen der Beschäftigten und setzen diese entsprechend ein?	<input type="radio"/>				
53	Verbleibt die Mehrzahl der Beschäftigten bis zum Erreichen des Rentenalters erfolgreich und produktiv im Betrieb in Beschäftigung?	<input type="radio"/>				
54	Inwieweit gibt es Angebote und Verfahren, die es Beschäftigten ermöglichen durch einen flexiblen Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand länger im Erwerbsleben zu verbleiben?	<input type="radio"/>				
55	Wie genau ist die Altersstruktur im Unternehmen sowie deren Entwicklung in den kommenden Jahren bekannt?	<input type="radio"/>				

1.6 Verantwortung

Fragen zur Orientierung des Unternehmens auf Beschäftigungssicherung, Beteiligung der Beschäftigten am Unternehmenserfolg und zur Transparenz und Beteiligungsorientierung bei der Kommunikation sind Inhalt der Dimension Verantwortung. Das bedeutet z.B. wie stark die Beschäftigten die Möglichkeit haben, Verantwortung in der Arbeit und für sich selbst zu übernehmen oder wie die Kommunikation im Unternehmen wahrgenommen wird. Tipps

		--	-	+/-	+	++
56	Wie stark ist die Orientierung der Unternehmensleitung auf die langfristige Erhaltung von Beschäftigung am aktuellen Ort?	<input type="radio"/>				
57	Wie stark sehen sich die Beschäftigten in einer Mitverantwortung für den Unternehmenserfolg?	<input type="radio"/>				
58	Werden auch kritische Situationen von der Geschäftsführung mit offener Kommunikation und unter Nutzung transparenter Verfahren angegangen (z.B. Reorganisationsmaßnahmen, Personalabbau)?	<input type="radio"/>				
59	In welchem Umfang ist präventive Beschäftigungssicherung und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit für alle Beschäftigtengruppen ein Thema der Arbeit der Interessenvertretung?	<input type="radio"/>				
60	Wie stark sind eigenverantwortliche Elemente der Sicherung und Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit altersübergreifend ein Thema für Beschäftigte?	<input type="radio"/>				
61	Inwieweit gibt es positive Erfahrungen mit Veränderungsprozessen, die Beschäftigten eine Mitgestaltung ermöglichen?	<input type="radio"/>				
62	Wie stark ist die Wertschätzung der verschiedenen Beschäftigtengruppen (Junge, Ältere, Frauen, Männer, MigrantInnen) sowie ihrer jeweiligen Leistungen für den Unternehmenserfolg durch die Geschäftsführung?	<input type="radio"/>				