

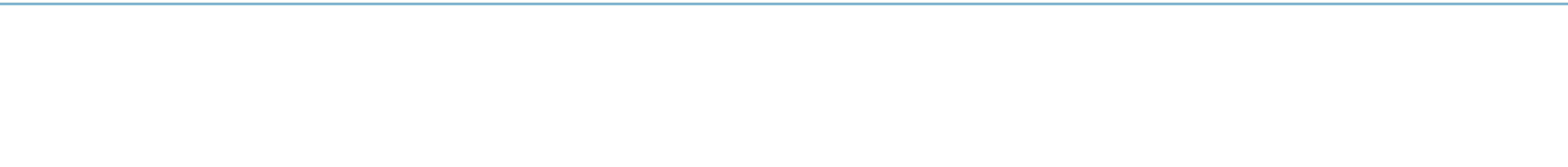
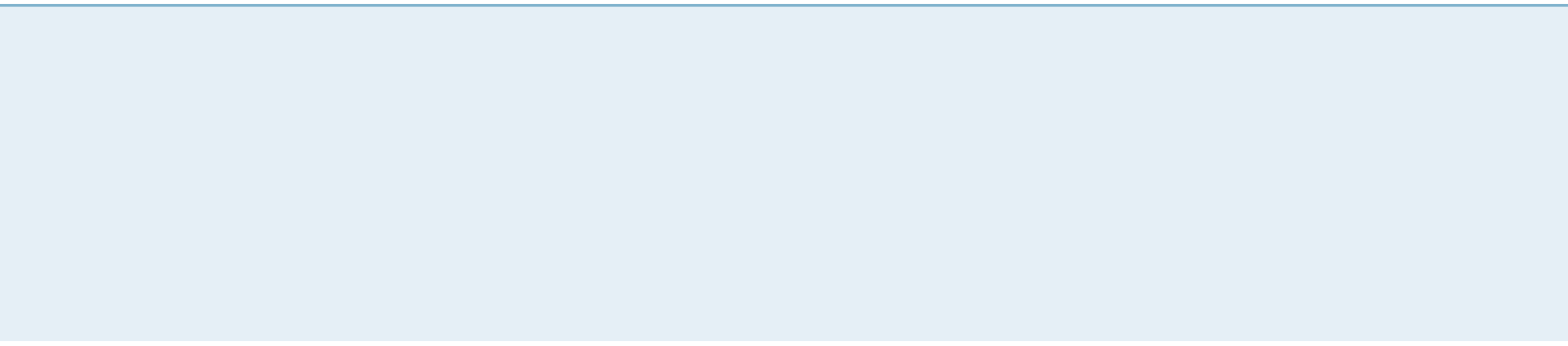


Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

Lebenswerte Arbeitswelten

Das Personalkonzept „work-life-competence“

Arbeitsmaterialien zur Wirkungsanalyse





Inhalt

Wirkungsanalyse der betrieblichen wlc-Maßnahmen	4
wlc-Handlungsfelder im Überblick	6
Handlungsfeld 1: Unternehmens- und Wertschätzungskultur	8
Handlungsfeld 2: Kommunikation	11
Handlungsfeld 3: Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort	15
Handlungsfeld 4: Führung und Führungskräfteentwicklung	18
Handlungsfeld 5: Personal- und Organisationsentwicklung	21
Handlungsfeld 6: Service und Unterstützungsangebote	24

Wirkungsanalyse der betrieblichen wlc-Maßnahmen

Dieser Teil der Arbeitsmaterialien unserer Publikation „Lebenswerte Arbeitswelten“ bietet Ihnen die Möglichkeit zu reflektieren, wie Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsleitung die in Ihrem Unternehmen eingeführten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bewerten. Sie können diese Arbeitsunterlage im Rahmen einer Selbstreflexion oder gemeinsam in Ihrem Führungs- oder Mitarbeiterteam in der EDV-gestützten Intranetversion ausfüllen. Die Analyse knüpft an die erste Arbeitsunterlage der strukturierten Bestandsaufnahme an und kann in zweierlei Hinsicht bearbeitet werden:

- a) Sie übertragen die in der Bestandsaufnahme erhobenen Work-Life-Maßnahmen Ihres Unternehmens in Spalte 1. Dies geschieht schnell und mühelos durch Mausklick auf den angezeigten Button. Im Laufe der Zeit neu hinzugekommene Work-Life-Maßnahmen ergänzen Sie durch Eingabe in die vorgegebenen freien Textfelder.
- b) Sollte Ihr Unternehmen schon über einen veröffentlichten Überblick vorhandener Work-Life-Maßnahmen verfügen (Flyer, sonstige Bestandserhebungen), so geben Sie an dieser Stelle bitte die vorhandenen Work-Life-Maßnahmen in die entsprechenden Handlungsfelder ein.

Als Ergebnis erhalten Sie ein umfassendes Stimmungsbarometer: Es zeigt an, wie die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Ihrem Unternehmen „ankommen“, in welchen Bereichen es Weiterentwicklungspotenziale gibt und welche Stellschrauben nachjustiert werden können.

Die Wirkungsanalyse orientiert sich an den sechs Handlungsfeldern, die auch der Bestandsaufnahme zugrunde liegen. Sie sind einleitend noch einmal im Überblick zusammengestellt. Für jedes Handlungsfeld sind dessen wichtigste Kennzeichen angeführt, ebenso Beispielkriterien dafür, welche Aspekte für die Wirkungsanalyse relevant sein könnten. Es sind deshalb nur Beispiele, weil noch weitere – insbesondere auch unternehmensspezifische – Leistungen für die Wirkungsanalyse von Bedeutung sein können. Deshalb gibt es ein freies Feld, in das Sie zusätzliche Aspekte eintragen können, die für Ihr Unternehmen relevant sind.

Jedem Handlungsfeld ist ein Arbeitsblatt zugeordnet. Einheitliche Gestaltung und selbsterklärender Aufbau ermöglichen es Ihnen, sich schnell zurechtzufinden und

zünftig voranzukommen. In den EDV-gestützten Eingabefeldern im Intranet können Sie mühelos Ihre Angaben in vorgegebene Textfelder übertragen. Leitfragen helfen Ihnen, die einzelnen Kriterien des jeweiligen Handlungsfeldes zu erfassen und die zugehörigen Work-Life-Maßnahmen anzugeben.

Als Nächstes können Sie bewerten, wie diese Maßnahmen im Unternehmen genutzt werden und welchen Stellenwert sie bei Mitarbeitern und Führungskräften bzw. der Geschäftsleitung haben. Für die Bewertung steht Ihnen jeweils eine Fünferskala zur Verfügung, mit einem Platzhalter für zusätzliche Anmerkungen. Abschließend können Sie für jede Maßnahme angeben, wo Sie Verbesserungsbedarf oder Alternativen sehen.

Diese Analyse befähigt Sie, die Wirkung der in Ihrem Unternehmen vorhandenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu bestimmen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Sie ist die Basis, von der aus Sie die work-life-competence Ihres Unternehmens eigenständig oder mit Unterstützung von erfahrenen Trainern im Rahmen von Work-Life-Qualifizierungsangeboten weiterentwickeln können.

Die EDV-gestützte Intranetversion finden Sie unter www.work-life-competence.net und unsere Homepage unter www.work-life-competence.com.

wlc-Handlungsfelder im Überblick

1. Unternehmens- und Wertschätzungskultur	2. Kommunikation a) interne und externe Kommunikation b) Mitarbeiterdialog	3. Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort
<p>Kennzeichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Unternehmen hat work-life-competence als strategisches Instrument der Unternehmenskultur verankert und fördert aktiv die Umsetzung der entsprechenden Angebote und Maßnahmen. • Work-life-competence wird im Unternehmen gelebt und ist im Arbeitsalltag erkennbar. 	<p>Kennzeichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Unternehmen macht seine Work-Life-Strategie nach innen transparent und/oder positioniert sich nach außen als attraktiver Arbeitgeber. • Die betrieblichen Anforderungen an die Mitarbeiter und ihre Wünsche an das Unternehmen werden offen, vorausschauend und leistungsorientiert besprochen. 	<p>Kennzeichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeiten, Urlaubsregelungen und Freistellungen berücksichtigen sowohl betriebliche Zeiterfordernisse als auch Wünsche der Beschäftigten. • Ergebnisorientierung und Zielvereinbarungen dienen als Orientierungsrahmen für die Umsetzung von Work-Life-Maßnahmen.
<p>Beispielkriterien:</p> <p>Worauf basiert die Wertschätzungskultur?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verankerung im Unternehmensleitbild, in Führungsleitlinien oder Wertepapieren <p>Wie wird sie erlebbar?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung gegenüber Mitarbeitern mit Familienverantwortung, mit unterschiedlichen Lebens- und Familienformen sowie Interessenlagen • Vorbildfunktion der Führungskräfte durch Förderung von work-life-competence und aktives Zugehen auf die Mitarbeiter • Gelebte Kultur durch emotionale Verankerung von work-life-competence bei Führungskräften und Mitarbeitern • Gesellschaftliches Engagement des Unternehmens und der Mitarbeiter 	<p>Beispielkriterien:</p> <p>Welche Kommunikation gibt es?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensinterne Transparenz der Work-Life-Angebote • Stellenwert von work-life-competence im Unternehmen • Externe Kommunikation/Information zu work-life-competence zur Steigerung des Bekanntheitsgrades des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber <p>Wie wird sie umgesetzt und gelebt?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Work-Life-Gesprächskultur, in der Mitarbeiter persönliche Belange kommunizieren, Lösungen vorschlagen und mit Führungskräften abstimmen • Bezugnahme auf work-life-competence im jährlichen Mitarbeitergespräch • Appell an die Eigenverantwortung der Mitarbeiter • Abstimmung über die Umsetzung von Work-Life-Maßnahmen mit den Führungskräften sowie innerhalb der Arbeitsteams/zwischen den Kollegen 	<p>Beispielkriterien:</p> <p>Welche flexiblen Angebote gibt es?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planbarkeit und/oder Handlungsmöglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung für Mitarbeiter/Teams unter Berücksichtigung der betrieblichen Zeiterfordernisse • Arbeitszeitgestaltung unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebens- und Berufsphasen • Dem Prinzip ‚Geben und Nehmen‘ folgende Urlaubsregelungen • Freistellungsregelungen • Arbeitsorganisation unter Berücksichtigung flexiblerer Arbeitsorte und steigender Mobilitätsanforderungen

4. Führung und Führungskräfteentwicklung	5. Personal- und Organisationsentwicklung	6. Service und Unterstützungsangebote
<p>Kennzeichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Work-life-competence ist als strategisches Thema in Management- und Führungskonzepten integriert. • Die Führungskräfte fördern und fordern work-life-competence. 	<p>Kennzeichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Work-life-competence ist in den Konzepten zur Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung fest verankert und eng mit der Organisations- und Personalentwicklung verzahnt. • Das Unternehmen setzt work-life-competence nach dem Prinzip der lernenden Arbeitsorganisation um. 	<p>Kennzeichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Unternehmen bietet Serviceleistungen und Beratung zur Gesundheitspflege, zu Alltagsaufgaben und schwierigen Lebenssituationen an. • Die Mitarbeiter werden je nach Notwendigkeit und nach Maßgabe der betrieblichen Möglichkeiten bei der Kinderbetreuung und/oder der Pflege von Familienangehörigen unterstützt.
<p>Beispielkriterien:</p> <p>Welchen Handlungsrahmen und welche Work-Life-Maßnahmen gibt es?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategische Verankerung von work-life-competence im Unternehmen mit Blick auf Zukunftsherausforderungen und work-life-competence-orientierte Führung • Work-Life-Orientierung als fester Bestandteil in den Führungskräfteentwicklungen • Organisation von Teilzeitstellen für Führungskräfte <p>Wie werden sie umgesetzt und gelebt?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von Möglichkeiten zur Führung in Teilzeit • Bereitstellung von Work-Life-Angeboten für Führungskräfte aller Führungsebenen • Wahrnehmung von Work-Life-Angeboten durch die Führungskräfte 	<p>Beispielkriterien:</p> <p>Welche Möglichkeiten gibt es?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalentwicklungskonzepte zur Gewinnung von qualifizierten Mitarbeitern • Lebensphasenorientierte Personalentwicklungskonzepte zur Bindung wichtiger qualifizierter Mitarbeiter • Verknüpfung von Personal- und Organisationsentwicklung <p>Wie werden sie umgesetzt und gelebt?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter in Eltern-, Pflegezeit u. a. • Kontinuierliches Lernen und gezielter Wissenstransfer zwischen Jung und Alt • Arbeitsorganisation mit klarer Aufgabenzuordnung und Ergebniszielsetzung sowie darauf ausgerichteten Mitgestaltungs- und Handlungsspielräumen für die Beschäftigten 	<p>Beispielkriterien:</p> <p>Welche Angebote gibt es?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebliches Gesundheitsmanagement • Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung • Info-, Beratungs-, Vermittlungsangebote zur Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und/oder Alltagsbewältigung • Förderung von Mitarbeiterkindern (z. B. Hausaufgabenbetreuung) • Finanzielle Unterstützung z. B. bei Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen u. a. • Notfallbetreuung

Handlungsfeld 1: Unternehmens- und Wertschätzungskultur

Die Qualität der work-life-competence im Unternehmen wird nicht nur von harten Faktoren wie flexibler Arbeitsorganisation, Maßnahmen der Personalentwicklung oder Service- und Unterstützungsangeboten beeinflusst. Mit entscheidend ist, wie work-life-competence im Arbeitsalltag (vor-)gelebt wird. Dies hängt von den Werthaltungen der Führungskräfte, von der Wertschätzung von Mitarbeitern mit ihren jeweils unterschiedlichen Lebens- und Familienformen und vom Umgang miteinander ab.

- a) Übertragen Sie bitte zu jedem Kriterium die in der Bestandaufnahme beschriebenen Maßnahmen durch Mausclick und fügen Sie neu eingeführte Work-Life-Maßnahmen hinzu.
ALTERNATIV:
- b) Tragen Sie bitte zu jedem Kriterium die entsprechende Work-Life-Maßnahme ein, die Sie im Rahmen anderer Erhebungen zusammengetragen haben, und ergänzen Sie neue Aspekte.

Wie wird diese Maßnahme im Unternehmen genutzt bzw. wie bedeutsam ist dies für die Verankerung von wlc in Ihrem Unternehmen?

Wie bewerten die Mitarbeiter diese Maßnahme?

Welchen Stellenwert hat sie bei den Führungskräften/bei der Geschäftsleitung?

Wie ließe sich diese Maßnahme verbessern bzw. durch andere ersetzen?

Kriterium 1.1:

Wie und wo ist work-life-competence als strategisches Instrument unserer Unternehmenskultur verankert (z. B. Strategiepapier, Selbstverständnis der Geschäftsleitung)?
Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein

sehr stark

gar nicht

sehr gut

sehr hohen

Ihre Vorschläge in Stichworten:

Ihre Anmerkungen:

Ihre Anmerkungen:

Ihre Anmerkungen:

Kriterium 1.2:

Woran ist erkennbar, dass generationenübergreifende Verantwortung Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist (z. B. finanzielle Unterstützung, Information, Beratung)?
Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein

sehr stark

gar nicht

sehr gut

sehr hohen

Ihre Vorschläge in Stichworten:

Ihre Anmerkungen:

Ihre Anmerkungen:

Ihre Anmerkungen:

<p>Kriterium 1.3: Woran ist erkennbar, dass wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter im Arbeitsalltag ernst nehmen und ihre unterschiedlichen Lebens- und Familienformen sowie Interessenlagen wertschätzen (z. B. Berücksichtigung familiärer Belange bei Vereinbarungen von Sitzungsterminen)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark</p>	<p><input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen</p>	<p><input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>					
<p>Kriterium 1.4: Woran ist erkennbar, dass die Führungskräfte unsere Wertschätzungskultur im Arbeitsalltag vorleben (z. B. work-life-competence aktiv fördern, auf die Mitarbeiter zugehen, Work-Life-Balance vorleben)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark</p>	<p><input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen</p>	<p><input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>					
<p>Kriterium 1.5: Woran ist erkennbar, dass unsere Mitarbeiter offen über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie private Belange und Interessen sprechen (z. B. früher gehen, um Kinder abzuholen, Dienst untereinander tauschen, Dienstpläne in Abstimmung mit Mitarbeitern erstellen)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark</p>	<p><input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen</p>	<p><input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>					

<p>Kriterium 1.6: Mit welchen Leistungen engagiert sich unser Unternehmen an seinem Standort und/oder überregional gesellschaftlich (z. B. Sponsoring von Sportvereinen, Kunstausstellungen, Konzerten, Unterstützung von sozialen Einrichtungen, Sponsoring von Wanderausstellungen)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Kriterium 1.7: Mit welchen Leistungen engagieren sich unsere Mitarbeiter ehrenamtlich (z. B. soziales Engagement, Mitgliedschaft im Gemeinderat, Tierschutz, Patenschaften, Spenden)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Eigene betriebspezifische Aspekte: Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>

Handlungsfeld 2: Kommunikation

Work-Life-Maßnahmen kommen nur dann wirksam zum Tragen, wenn sie vom Unternehmen kommuniziert und für alle transparent gemacht werden; zum einen nach innen, um die Mitarbeiter über Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen zu informieren, aber auch nach außen, um sich in der Öffentlichkeit als familienfreundliches Unternehmen und attraktiver Arbeitgeber zu etablieren. Wichtig ist zudem, dass Geschäftsführung, Führungskräfte und Mitarbeiter miteinander reden und sich untereinander abstimmen.

<p>a) Übertragen Sie bitte zu jedem Kriterium die in der Bestandsaufnahme beschriebenen Maßnahmen durch Mausclick und fügen Sie neu eingeführte Work-Life-Maßnahmen hinzu. ALTERNATIV: b) Tragen Sie bitte zu jedem Kriterium die entsprechende Work-Life-Maßnahme ein, die Sie im Rahmen anderer Erhebungen zusammengetragen haben, und ergänzen Sie neue Aspekte.</p>	<p>Wie wird diese Maßnahme im Unternehmen genutzt bzw. wie bedeutsam ist dies für die Verankerung von wlc in Ihrem Unternehmen?</p>	<p>Wie bewerten die Mitarbeiter diese Maßnahme?</p>	<p>Welchen Stellenwert hat sie bei den Führungskräften/bei der Geschäftsleitung?</p>	<p>Wie ließe sich diese Maßnahme verbessern bzw. durch andere ersetzen?</p>
<p>Kriterium 2.1 (Interne Kommunikation): Welche Möglichkeiten haben unsere Mitarbeiter, sich umfassend über unsere Angebote zur Work-Life-Orientierung zu informieren (z. B. mittels Intranet, Broschüren, Gesprächen mit Führungskräften etc.)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> gar nicht</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> <input type="radio"/> unzureichend</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> <input type="radio"/> keinen</p> <p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Kriterium 2.2 (Externe Kommunikation): Wie werben wir mit unserer Work-Life-Orientierung, um interessierte Bewerber anzusprechen und unser Image als attraktiver Arbeitgeber zu festigen (z. B. über Stellenausschreibungen, Info-Veranstaltungen)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> <input type="radio"/> gar nicht</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> <input type="radio"/> unzureichend</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> <input type="radio"/> keinen</p> <p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>

<p>Kriterium 2.3 (Mitarbeiterdialog): Aus welchen Maßnahmen geht hervor, dass das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als fester inhaltlicher Bestandteil unserer Mitarbeitergespräche verankert ist (z. B. im Gesprächsleitfaden explizit aufgeführt, in Führungseleitlinien schriftlich fixiert)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> stark <input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>			
<p>Kriterium 2.4: Aus welchen Maßnahmen wird erkennbar, dass wir Interesse an den persönlichen Belangen unserer Mitarbeiter zeigen und sie in persönlich schwierigen Situationen unterstützen (z. B. Information, Beratung, finanzielle Unterstützung)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>			
<p>Kriterium 2.5: Welche Mitarbeiterbefragungen führen wir zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und privaten Interessen durch, um die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter zu erfahren (z. B. Fragebogenaktion, mündliche Interviews)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>			

<p>Kriterium 2.6: Mit welchen anderen Maßnahmen bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, uns ihre Bedürfnisse mitzuteilen und/oder mit uns über schwierige private Situationen zu reden (z. B. in Bereichsbesprechungen thematisieren, beim Monatsgespräch ansprechen, immer wieder darauf hinweisen, bei Stresssymptomen nach Gründen fragen)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	Ihre Vorschläge in Stichworten:
<p>Kriterium 2.7: An welchen Maßnahmen ist erkennbar, dass die Führungskräfte ihre Verantwortung wahrnehmen und an die Eigenverantwortung der Mitarbeiter appellieren, ihre Anliegen zu kommunizieren (z. B. persönliches bzw. „Tür-und-Angel“-Gespräch mit Führungskraft, „Kummerkasten“, Vertrauensperson beim Betriebsrat)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	Ihre Vorschläge in Stichworten:
<p>Kriterium 2.8: Mit welchen Maßnahmen zeigen wir unseren Mitarbeitern, dass sie mit ihren Führungskräften offen über ihren Wunsch nach einer Freistellung sprechen können (z. B. in Mitarbeiterzeitschrift thematisieren, Info-Flyer, beim Monatsgespräch ansprechen)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	Ihre Vorschläge in Stichworten:

<p>Kriterium 2.9: Aus welchen Maßnahmen oder Regelungen geht hervor, wer für die Erfragung von Mitarbeiterbedürfnissen in unserem Unternehmen zuständig ist (z. B. Betriebsvereinbarung, Führungsleitlinien, Beauftragung der Führungskräfte)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Kriterium 2.10: Aus welchen Maßnahmen oder Regelungen geht hervor, wie die Abstimmung der Führungskräfte mit der Geschäftsleitung, untereinander, mit den Mitarbeitern und auch der Teams miteinander über die Umsetzung von Work-Life-Maßnahmen erfolgen soll (z. B. Betriebsvereinbarung, Führungsleitlinien, Rundschreiben)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Eigene betriebspezifische Aspekte: Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>

Handlungsfeld 3: Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort

Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation sind die zentralen Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen. Neben der klassischen Form der Halbtagsbeschäftigung kommt eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen und Möglichkeiten der Flexibilisierung des Arbeitsortes den Bedürfnissen der Mitarbeiter entgegen.

<p>a) Übertragen Sie bitte zu jedem Kriterium die in der Bestandaufnahme beschriebenen Maßnahmen durch Mausclick und fügen Sie neue eingeführte Work-Life-Maßnahmen hinzu. ALTERNATIV: b) Tragen Sie bitte zu jedem Kriterium die entsprechende Work-Life-Maßnahme ein, die Sie im Rahmen anderer Erhebungen zusammengetragen haben, und ergänzen Sie neue Aspekte.</p>	<p>Wie wird diese Maßnahme im Unternehmen genutzt bzw. wie bedeutsam ist dies für die Verankerung von wlc in Ihrem Unternehmen?</p>	<p>Wie bewerten die Mitarbeiter diese Maßnahme?</p>	<p>Welchen Stellenwert hat sie bei den Führungskräften/bei der Geschäftsleitung?</p>	<p>Wie ließe sich diese Maßnahme verbessern bzw. durch andere ersetzen?</p>
<p>Kriterium 3.1: Welche Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen haben wir (z. B. Halbtagsbeschäftigung, 10, 15 oder 30 Wochenstunden, Gleitzeit, flexible Arbeitszeitkonten, Lebensarbeitszeitkonten, Teilzeit, Überstundenabbau)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> <input type="radio"/> unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>			<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Kriterium 3.2: Welche Möglichkeiten bieten wir unseren Mitarbeitern, bei Bedarf aus privaten Gründen kurzfristig ihre Arbeitszeit zu variieren (z. B. Arbeit früher beenden, Dienst/Schicht tauschen)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> <input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> <input type="radio"/> unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>			<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>

<p>Kriterium 3.3: Mit welchen Maßnahmen gelingt es uns, dass unsere Mitarbeiter grundsätzlich bereit sind, aufgrund betrieblicher Erfordernisse auch einmal länger zu arbeiten und bei Bedarf auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein (z. B. Freizeitausgleich, finanzieller Ausgleich)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Kriterium 3.4: Welche Möglichkeiten bieten wir unseren Mitarbeitern, ihren Arbeitsort in besonderen Situationen vorübergehend flexibel zu gestalten (z. B. am Laptop von zu Hause aus arbeiten)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Kriterium 3.5: Welche einheitlichen Regelungen, die zeitlich befristete Arbeit von zu Hause aus ermöglichen, halten wir für unsere Mitarbeiter vor (z. B. Telearbeit)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>

<p>Kriterium 3.6: Mit welchen Maßnahmen reagieren wir, wenn aufgrund veränderter privater Situation die Gründe für solche zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse entfallen (z. B. zeitliche Begrenzung mit Option auf Verlängerung, Umwandlung dieses Arbeitsverhältnisses in die frühere Form)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<input type="radio"/> sehr stark Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> gar nicht Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> sehr gut Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> unzureichend Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> sehr hohen Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> keinen Ihre Anmerkungen:	Ihre Vorschläge in Stichworten:
	<input type="radio"/> sehr stark Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> gar nicht Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> sehr gut Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> unzureichend Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> sehr hohen Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> keinen Ihre Anmerkungen:	Ihre Vorschläge in Stichworten:
<p>Eigene betriebspezifische Aspekte: Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<input type="radio"/> sehr stark Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> gar nicht Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> sehr gut Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> unzureichend Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> sehr hohen Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> keinen Ihre Anmerkungen:	Ihre Vorschläge in Stichworten:
	<input type="radio"/> sehr stark Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> gar nicht Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> sehr gut Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> unzureichend Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> sehr hohen Ihre Anmerkungen:	<input type="radio"/> keinen Ihre Anmerkungen:	Ihre Vorschläge in Stichworten:

Handlungsfeld 4: Führung und Führungskräfteentwicklung

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist Führungsaufgabe. Aus diesem Grunde ist es wichtig, Work-Life-Orientierung im Unternehmen strategisch zu verankern und in die Führungskräfteentwicklung zu integrieren. Führungskräfte mit Familie oder in schwierigen privaten Situationen sollten ebenfalls die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit und -organisation flexibel zu gestalten. Sie haben eine Vorbildfunktion, sowohl bei der Umsetzung als auch der Inanspruchnahme von Work-Life-Maßnahmen.

a) Übertragen Sie bitte zu jedem Kriterium die in der Bestandsaufnahme beschriebenen Maßnahmen durch Mausclick und fügen Sie neu eingeführte Work-Life-Maßnahmen hinzu. ALTERNATIV: b) Tragen Sie bitte zu jedem Kriterium die entsprechende Work-Life-Maßnahme ein, die Sie im Rahmen anderer Erhebungen zusammengetragen haben, und ergänzen Sie neue Aspekte.	Wie wird diese Maßnahme im Unternehmen genutzt bzw. wie bedeutsam ist dies für die Verankerung von wlc in Ihrem Unternehmen?	Wie bewerten die Mitarbeiter diese Maßnahme?	Welchen Stellenwert hat sie bei den Führungskräften/bei der Geschäftsleitung?	Wie ließe sich diese Maßnahme verbessern bzw. durch andere ersetzen?
Kriterium 4.1: Wo und wie haben wir unsere Anforderungen an eine Work-Life-orientierte Führung im Unternehmen strategisch verankert (z.B. Strategiepapier, Unternehmensleitfaden, Führungsleitlinien)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> sehr stark gar nicht	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> sehr gut unzureichend	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> sehr hohen keinen	Ihre Vorschläge in Stichworten:
Kriterium 4.2: Mit welchen Maßnahmen versuchen wir Work-Life-Orientierung zu einem festen Bestandteil der Führungskräfteentwicklung in unserem Unternehmen zu machen, damit die Schnittstelle Beruf und Privatleben angemessen berücksichtigt wird (z. B. Führungskräfte-schulungen, Workshops, Vorträge)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> sehr stark gar nicht	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> sehr gut unzureichend	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> sehr hohen keinen	Ihre Vorschläge in Stichworten:

<p>Kriterium 4.3: Woran wird deutlich, dass wir Wert darauf legen, dass unsere Führungskräfte für das Thema „work-life-competence“ sensibilisiert sind, und wie werden sie darin bestärkt, sich für Lösungen an der Schnittstelle von Arbeit und Privatleben verantwortlich zu fühlen (z. B. Zielvereinbarungen, Intranet, Rundschreiben)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> gar nicht</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> unzureichend</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> hohen</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> keinen</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Kriterium 4.4: Welche Angebote flexibler Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes gibt es für unsere Führungskräfte (z. B. Gleitzeit, flexible Arbeitszeitkonten, Langzeitkonten)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> gar nicht</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> unzureichend</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> hohen</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> keinen</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Kriterium 4.5: Welche Möglichkeiten bieten wir zur Führung in Teilzeit (z. B. Halbtagsbeschäftigung; 10, 15 oder 30 Wochenstunden)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> gar nicht</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> unzureichend</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> hohen</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p><input type="radio"/> keinen</p> <p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>

<p>Kriterium 4.6: Woran ist erkennbar, dass unsere Führungskräfte ihre Vorbildfunktion wahrnehmen und ihren Mitarbeitern Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen vorleben (z. B. früheres Gehen aus privaten Gründen, Abholung des Kindes aus der Kita)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p> <p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Eigene betriebsspezifische Aspekte: Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr stark gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr gut unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>sehr hohen keinen</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p> <p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>

Handlungsfeld 5: Personal- und Organisationsentwicklung

Attraktive Arbeitgeber haben den Vorteil, dass sie sehr gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte einstellen und auch halten können, denn sie gehen auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter ein und bieten Perspektiven, etwa mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen oder mit Qualifizierungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter. Hinzu kommen kontinuierliches Lernen, Wissenstransfer zwischen Jung und Alt sowie Kontaktpflege mit freigestellten Mitarbeitern.

- a) Übertragen Sie bitte zu jedem Kriterium die in der Bestandaufnahme beschriebenen Maßnahmen durch Mausclick und fügen Sie neu eingeführte Work-Life-Maßnahmen hinzu.
- ALTERNATIV:
- b) Tragen Sie bitte zu jedem Kriterium die entsprechende Work-Life-Maßnahme ein, die Sie im Rahmen anderer Erhebungen zusammengetragen haben, und ergänzen Sie neue Aspekte.

Wie wird diese Maßnahme im Unternehmen genutzt bzw. wie bedeutsam ist dies für die Verankerung von wic in Ihrem Unternehmen?

Wie bewerten die Mitarbeiter diese Maßnahme?

Welchen Stellenwert hat sie bei den Führungskräften/bei der Geschäftsleitung?

Wie ließe sich diese Maßnahme verbessern bzw. durch andere ersetzen?

Kriterium 5.1:

Mit welchen Angeboten zeigen wir, dass unsere Personalentwicklungskonzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben neben der Akquise auch die gezielte Bindung von qualifizierten Fach- und Führungskräften berücksichtigen (z. B. gute berufliche Aufstiegschancen, gezielte Weiterqualifizierung, familienorientierte Arbeitszeiten, Betriebskindergarten, lebensphasenorientierte Personalentwicklungsplanung)?
Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein

sehr stark

sehr stark

sehr gut

sehr hohen

Ihre Vorschläge in Stichworten:

Ihre Anmerkungen:

Ihre Anmerkungen:

Ihre Anmerkungen:

<p>Kriterium 5.2: Mit welchen Maßnahmen unterstützen wir Personalentwicklung und Organisationsbereiche bei der gegenseitigen Abstimmung über die Umsetzung von Work-Life-Maßnahmen (z.B. regelmäßige Gespräche mit den Organisationsbereichen über Stellenbesetzungen oder Qualifizierungsmaßnahmen)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> stark <input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Kriterium 5.3: Welche Angebote ermöglichen es Mitarbeitern in Elternzeit, in Pflegemonaten oder auf eigenen Wunsch aus privaten Gründen vorübergehend freigestellten Mitarbeitern, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen (z. B. Workshops, Fachvorträge, interne Fortbildungen, Online-Schulungen)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> stark <input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Kriterium 5.4: Mit welchen Maßnahmen berücksichtigt unser Personalentwicklungskonzept insbesondere die Belange älterer Arbeitnehmer (z. B. Reduzierung der Arbeitszeit, gezielte Weiterbildungen)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> stark <input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>

<p>Kriterium 5.5: Aus welchen Maßnahmen wird erkennbar, dass wir Wert legen auf kontinuierliches Lernen und Wissenstransfer zwischen jüngeren und erfahrenen Mitarbeitern (z. B. turnusmäßige Fortbildungen, Workshops zum Erfahrungsaustausch)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
<p>Eigene betriebspezifische Aspekte: Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>

Handlungsfeld 6: Service und Unterstützungsangebote

Nicht nur flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Bedürfnissen. Unternehmen setzen zunehmend auch auf Service und Unterstützungsangebote für ihre Mitarbeiter.

a) Übertragen Sie bitte zu jedem Kriterium die in der Bestandaufnahme beschriebenen Maßnahmen durch Mausclick und fügen Sie neu eingeführte Work-Life-Maßnahmen hinzu. ALTERNATIV: b) Tragen Sie bitte zu jedem Kriterium die entsprechende Work-Life-Maßnahme ein, die Sie im Rahmen anderer Erhebungen zusammengetragen haben, und ergänzen Sie neue Aspekte.	Wie wird diese Maßnahme im Unternehmen genutzt bzw. wie bedeutsam ist dies für die Verankerung von wlc in Ihrem Unternehmen?	Wie bewerten die Mitarbeiter diese Maßnahme?	Welchen Stellenwert hat sie bei den Führungskräften/bei der Geschäftsleitung?	Wie ließe sich diese Maßnahme verbessern bzw. durch andere ersetzen?
Kriterium 6.1: Welche Angebote machen wir unseren Mitarbeitern und Führungskräften zum Erhalt von Gesundheit und Leistungsfähigkeit (z. B. Sportprogramme, Betriebsvereine, Impfungen, Check-ups, anonyme psychologische Beratung, ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, augenschonende PC-Bildschirme, Gesundheitsbeauftragter, betriebärztliche Untersuchungen)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> sehr stark gar nicht	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> sehr gut unzureichend	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> sehr hohen keinen	Ihre Vorschläge in Stichworten:
Kriterium 6.2: Wie unterstützen wir bei uns beschäftigte Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder (z.B. eigener Betriebskindergarten, externe Kita-Plätze, Information, Vermittlung von Kita-Plätzen, finanzielle Unterstützung, Information, Beratung)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> sehr stark gar nicht	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> sehr gut unzureichend	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> sehr hohen keinen	Ihre Vorschläge in Stichworten:

<p>Kriterium 6.3: Mit welchen Angeboten fördern wir die Kinder unserer Mitarbeiter (z. B. Praktika, Schnuppertage im Unternehmen, Hausaufgabenbetreuung)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
	<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>	
<p>Kriterium 6.4: Mit welchen Angeboten unterstützen wir Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Familienangehörigen (z. B. flexible Arbeitszeiten, Beratung und Vermittlung von Hilfsangeboten, Information, finanzielle Unterstützung, Vertrauensperson beim Betriebsrat)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
	<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>	
<p>Kriterium 6.5: Welche Unterstützungsangebote gibt es für Mitarbeiter in schwierigen bzw. Notfallsituationen (z. B. kurzfristiger Sonderurlaub, finanzielle Unterstützung, betrieblicher Kredit)? Tragen Sie bitte Ihre Maßnahmen hier ein</p>	<p><input type="radio"/> sehr stark <input type="radio"/> gar nicht</p>	<p><input type="radio"/> sehr gut <input type="radio"/> unzureichend</p>	<p><input type="radio"/> sehr hohen <input type="radio"/> keinen</p>	<p>Ihre Vorschläge in Stichworten:</p>
	<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>	<p>Ihre Anmerkungen:</p>	

Impressum

© 2011

Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Martin Spilker, Anne Buckler

Autoren

Anne Buckler
Rudolf Jan Gajdacz, team 4media&event
Astrid Laudage, Laudage Konzept GmbH

Redaktion

Anne Buckler, Christina Wieda

Ansprechpartner

Christina Wieda
Senior Project Manager
Programm Unternehmenskultur in der Globalisierung
Telefon 05241 81-81532
christina.wieda@bertelsmann-stiftung.de

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Fotonachweis

Veit Mette, Bielefeld

Produktion

Hans Kock Buch- und Offsetdruck, Bielefeld

Wir danken allen Seminarteilnehmern aus unseren Pilotgruppen, die engagiert an der Konzeption und der Verbreitung einer nachhaltigen work-life-competence für kleine und mittelständische Unternehmen mitgewirkt haben. Besonders danken wir für die gute Unterstützung aus der Metropolregion Nürnberg.

www.work-life-competence.com

