

1 Dimension Kompetenz

Die Dimension Kompetenz bildet Anforderungen und Voraussetzungen der Arbeitsplätze an allgemeines Wissen, fachliches Wissen und Meta-Kompetenzen ab. Aus der Perspektive der MitarbeiterInnen werden die Entwicklung der Kompetenzen und Handlungsspielräume in diesem Bereich beurteilt.

Frage	niedrig	eher niedrig	mittel	eher hoch	hoch
1. Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an Allgemeinwissen (Sprache, Schrift, Mathematik, Fremdsprachen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<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"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Wie sind die Handlungsspielräume der Beschäftigten zur Gestaltung des Arbeitsplatzes (Arbeitsinhalt und Arbeitsablauf)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an die soziale Kompetenz (Teamfähigkeit, Kooperation im Arbeitsprozess)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Wie hoch sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an die Fähigkeit der Beschäftigten, Probleme jenseits von Routinesituationen zu lösen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Wie sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes / der Tätigkeiten an eigenverantwortliche Strukturierung, Umsetzung und Kontrolle von Aufgaben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Inwieweit sind die Beschäftigten in der Lage, die Qualität ihrer Arbeit und ihrer Arbeitsergebnisse selbst zu beurteilen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. 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"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2 Dimension Gesundheit

Die Dimension Gesundheit bildet gesundheitsschädliche Potenziale der Arbeit und Arbeitsgestaltung ab. Daneben kommen klassische Faktoren wie die Arbeitssicherheit und die Verankerung präventiver Konzepte im Betrieb zum Tragen. Aus der Perspektive der MitarbeiterInnen werden die Handlungsspielräume zur Verringerung von Belastungen beurteilt.

Frage	niedrig	eher niedrig	mittel	eher hoch	hoch
1. Wie ist der Anteil gleichartiger, wiederkehrender Tätigkeiten am Arbeitsplatz (z.B. Fließfertigung)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Wie ist der Anteil einseitiger, belastender Tätigkeiten am Arbeitsplatz (z.B. Zwangshaltung, kontinuierliche Bildschirmarbeit)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Wie ist der Anteil schwerer körperlicher Belastungen (z.B. Heben und Tragen von Lasten)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Wie ist die Häufigkeit und Dichte psychischer Belastungen (z.B. Arbeitsdichte, gleichzeitiges Ausführen verschiedener Tätigkeiten, schlechtes Arbeitsklima)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Welche Möglichkeiten haben Beschäftigte, ihre Arbeitszeit zu gestalten (besondere Berücksichtigung bei belastenden Arbeitszeiten am Wochenende etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Wie sind die Möglichkeiten der Beschäftigten, ihr unmittelbares Arbeitsumfeld ergonomisch und ihren Wünschen entsprechend zu gestalten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. In welchem Umfang gibt es ein betriebliches Gesundheitsmanagement bzw. vergleichbare Bemühungen um eine ganzheitlich orientierte Förderung der Gesundheit?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Sehen Vorgesetzte Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit als ebenso wichtig an wie die Qualität der Produkte bzw. Dienstleistungen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Gibt es im Unternehmen regelmäßig Aktionen zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3 Dimension Lernfähigkeit

Die Dimension Lernfähigkeit bildet die Lernförderlichkeit der Arbeitsinhalte und der Arbeitsorganisation ab. Aus der Perspektive der MitarbeiterInnen wird die Einstellung gegenüber der Verbesserung von Kompetenzen beurteilt.

Frage	niedrig	eher niedrig	mittel	eher hoch	hoch
1. Wie häufig ändern sich bzw. entstehen neue Arbeitsinhalte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Wie vielfältig sind die Arbeitsinhalte und wechseln diese hinreichend, um Monotonie zu vermeiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Wie groß ist der Anteil an Schnittstellen zu Arbeiten mit hohem Wissensgehalt, die nicht unmittelbarer Bestandteil der Aufgaben am Arbeitsplatz sind?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Wie konstruktiv ist der Umgang der Führungskräfte mit Fehlern und inwieweit ermöglicht er den Betroffenen, aus Fehlern zu lernen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Wie ist die Häufigkeit offener Problemsituationen in den Routinetätigkeiten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Wie sind die Anforderungen an eigenständiges Lernen und Wissensbeschaffung in der Arbeit (z.B. aus anderen Abteilungen oder aus Medien wie Handbüchern und Internet)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Wie stark wird Engagement für Lernen und Wissen von den Führungskräften des Unternehmens als wichtiger Bestandteil von Arbeit verstanden und gefördert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. In welchem Umfang wird Weiterbildung im Unternehmen angeboten und praktiziert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Inwieweit fordern die Arbeitsaufgaben und ermöglichen sie eine Lernentwicklung der Beschäftigten, ohne dabei zu über- oder unterfordern?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. In welchem Ausmaß verstehen Beschäftigte Lernen und berufliche Weiterentwicklung als positive Herausforderung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4 Dimension Integration

Die Dimension Integration bildet betriebliche Ansätze und Zielsetzungen im Bereich der Förderung benachteiligter Gruppen, von Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten und der Kooperation in der Arbeit ab. Aus der Perspektive der MitarbeiterInnen werden die Einstellung zu Veränderung, d.h. die Fähigkeit zur Integration in neue betriebliche Zusammenhänge und das Arbeitsklima, beurteilt.

Frage	niedrig	eher niedrig	mittel	eher hoch	hoch
1. Wie ist der Anteil unterschiedlicher Beschäftigten-gruppen in einzelnen Arbeitsbereichen / Abteilungen (Geschlecht, Alter, Herkunft)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Wie hoch ist die interne Mobilität, d.h. die Durchlässigkeit betrieblicher Hierarchien für Mitarbeitende, die sich eigenständig / betrieblich für neue Aufgaben qualifizieren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Wie ist die Qualität der Förderung von unter-durchschnittlich repräsentierten bzw. benachteiligten Gruppen im Betrieb (Erwerbsgeminderte, Frauen in Männerberufen, ältere Arbeitnehmer)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Wie stark ist das Thema „Nutzen durch Verschiedenheit“ Gegenstand der Führungsarbeit (Diversity Management)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Wie verbreitet sind Arbeitsformen, die Kooperation und Konfliktfähigkeit fördern (z.B. beteiligungsorientierte Gruppenarbeit)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Inwieweit ist der Erhalt bzw. die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für leistungsgeminderte Arbeitnehmer ein Thema für die Geschäftsführung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Inwieweit ist der Erhalt bzw. die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten für leistungsgeminderte Arbeitnehmer ein Thema für die Interessenvertretung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Wie ist die Offenheit und Transparenz der Kommunikation im Unternehmen zu beurteilen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Wie wird von den Beschäftigten das Arbeitsklima bewertet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Wie ist die Bereitschaft von Beschäftigten, neue / andere Arbeitsaufgaben zu übernehmen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5 Dimension (Selbst-)Management

Die Dimension (Selbst-)Management bildet auf Seiten des Unternehmens Merkmale der Arbeitsorganisation ab und beurteilt diese hinsichtlich Effizienz und fordernden / fördernden Anforderungen an die Beschäftigten. Aus der Perspektive der MitarbeiterInnen werden einerseits die betrieblichen Bedingungen und andererseits die Kenntnisse, die Grundlage eines eigenverantwortlichen Handelns am Arbeitsplatz sind, beurteilt.

Frage	niedrig	eher niedrig	mittel	eher hoch	hoch
1. Wie greifbar und praktisch handhabbar sind Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibungen für die Beschäftigten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Wie effizient sind die Kernprozesse und Arbeitsabläufe des Unternehmens gestaltet, d.h. kommen sie mit einem Minimum an Schnittstellen, Kommunikationsvorgängen und Kommunikationsmedien aus?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Inwieweit gibt es eine Verlagerung von Entscheidungskompetenzen bis auf die Mitarbeiterebene?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Wie ist die Wertschätzung und Förderung von Eigeninitiative und außerbetrieblichem Engagement von Mitarbeitern durch das Unternehmen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Wie sind die Möglichkeiten von Beschäftigten, Entwicklungsziele zu definieren und im betrieblichen Rahmen zu verfolgen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Inwieweit bestehen Entwicklungsprofile, die Beschäftigten mit unterschiedlichen Erwartungs- und Entfaltungshorizonten Leitlinien / Leitbilder zur beruflichen Entwicklung geben (z.B. besondere Anforderungen an Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Weiterentwicklung für Teilzeitkräfte)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. In welchem Umfang haben die Beschäftigten eine Vorstellung von ihrer Position und Verantwortung für die Funktion und den Erfolg des Unternehmens?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Welche konkreten Möglichkeiten bestehen zur Anpassung von Arbeitszeit und Arbeitsumgebung an (temporäre) individuelle Anforderungen (z.B. Sabbaticals, Bildungsurlaub)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6 Dimension Verantwortung

Die Dimension Verantwortung bildet unternehmerische Zielsetzungen im Bereich Verantwortung für die Sicherung von Beschäftigung und die Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit ab. Aus der Perspektive der Beschäftigten wird die Einstellung zu Eigenverantwortung im Bereich der Beschäftigungsfähigkeit und zur Mitverantwortung am Unternehmenserfolg beurteilt. Ergänzend fließen Zielsetzungen der Interessenvertretungen im Bereich Beschäftigungsfähigkeit in die Beurteilung ein.

Frage	niedrig	eher niedrig	mittel	eher hoch	hoch
1. Wie stark ist die Orientierung des Unternehmens auf die langfristige Erhaltung von Beschäftigung am aktuellen Ort?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Wie ausgeprägt ist eine Kultur der Teilhabe am Unternehmenserfolg seitens der Beschäftigten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Wie transparent und offen ist die Kommunikation über Beschäftigungssicherheit und Beschäftigungsfähigkeit seitens der Führung im Unternehmen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Wie stark ist die Bereitschaft zur Nutzung transparenter Verfahren und offener Kommunikation in kritischen Unternehmenssituationen (Reorganisationsmaßnahmen, z.B. Personalabbau)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. In welchem Umfang ist präventive Beschäftigungssicherung / Beschäftigungsfähigkeit ein (strategisches) Thema der Arbeit der Interessenvertretung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. In welchem Umfang ist präventive Beschäftigungssicherung / Beschäftigungsfähigkeit ein (strategisches) Thema der Arbeit der Geschäftsführung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Wie stark sind eigenverantwortliche Elemente der Sicherung und Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit ein Thema für Beschäftigte?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Inwieweit gibt es positive Erfahrungen mit beteiligungsorientierten Vorgehensweisen und Projekten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>