Veröffentlichungsreihe der Abteilung Medizinische Soziologie
des
Instituts für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin und Sozialhygiene
der

Universität zu Köln
ISSN 1618-7067
(Forschungsbericht 3/2008)

Handbuch

zum

„Healthy Organisational Resources and Strategies“ (HORST) Fragebogen

Holger Pfaff^{1,2}, Anika Nitzsche¹, Julia Jung¹

1 Abteilung Medizinische Soziologie, Klinikum der Universität zu Köln

2 Sprecher des Zentrums für Versorgungsforschung Köln (ZVFK)

Köln, November 2008

Köln, November 2008-11-24
Klinikum der Universität zu Köln
Institut und Poliklinik für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin und Sozialhygiene
Abteilung Medizinische Soziologie
Leiter: Prof. Dr. Holger Pfaff
Eupener Straße 129
50933 Köln
Tel.: 0221/478-97141
Fax: 0221/478-97142
e-mail: holger.pfaff@uk-koeln.de

Inhaltsverzeichnis

1. ENTWICKLUNG DES „HEALTHY ORGANISATIONAL RESSOURCES AND STRATEGIES“ (HORST) FRAGEBOGENS	3
2. ÜBERSICHT ÜBER DIE KENNZAHLEN DES HANDBUCHS.....	6
3. DIE INSTRUMENTE.....	8
4. ZUSÄTZLICHE ITEMS.....	98
5. ITEMS FÜR BETRIEBSRÄTE	119
6. LITERATURVERZEICHNIS	125
7. ANHANG.....	126

1. Entwicklung des „Healthy Organisational Resources and Strategies“ (HORST) Fragebogens

PräKoNet

Der „Healthy Organisational Resources and Strategies“ (HORST)-Fragebogen wurde im Rahmen des BMBF-Forschungsprojektes „Ganzheitliche Innovationsstrategien in den ITK-Unternehmen zum Erhalt der Beschäftigungs- und Innovationsfähigkeit der Fachkräfte durch Integration der betrieblichen Gesundheitsförderung – Präventionskompetenz durch gezielte Vernetzung der Akteure“ (PräKoNet) an der Universität zu Köln entwickelt und zusammengestellt. Der Fragebogen enthält vorwiegend Skalen und Instrumente, die im Rahmen dieses oder anderer Projekte an der Universität zu Köln (Abteilung Medizinische Soziologie oder/und Zentrum für Versorgungsforschung Köln) entwickelt wurden. Einzelne Skalen anderer Autoren sind durch einen Quellennachweis kenntlich gemacht.

Das dreijährige BMBF-Verbundprojekt "PräKoNeT" (Ende 2010) wird unter der Konsortialführerschaft der Core Business Development GmbH zusammen mit der Universität zu Köln (Abteilung Medizinische Soziologie) und der Universität Duisburg-Essen (Lehrstuhl für Medizin-Management) gemeinsam mit den Valuepartnern: Technikerkrankenkasse, AOK (Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung), BKK Bundesverband der Betriebskrankenkassen, verdi-innotec, sowie den Unternehmen und Arbeitskreisen sowie Fachausschüssen des BITKOM e.V. realisiert.

Das Projekt „PräKoNet“ hat den Erhalt einer innovativen Beschäftigungsfähigkeit von ITK- Fachkräften über das ganze Arbeitsleben durch Integration einer der Wissensarbeit adäquaten Gesundheitsförderung und anderer Schwerpunkte im Fokus. Das Gesamtziel des Verbundvorhabens ist es, in einer zukunftsfähigen, nachhaltigen Akteursallianz eine neue Dimension des präventivem Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu entwickeln, einzusetzen und zu fördern, um diese in die Innovationsstrategien der ITK- Unternehmen zu integrieren. Dazu werden im Projektverlauf verschiedene Teilziele verfolgt.

Ein zentraler Forschungsschwerpunkt im Projekt war die Diagnostik von ITK-Unternehmen hinsichtlich deren Gesundheitsförderungs- und Präventionsreife¹ sowie weiterer (gesundheits-)förderlicher Strategien und Ressourcen von Unternehmen und deren Zusammenhänge mit den betrieblichen Outcomes. Die Hauptverantwortung für diesen Teil des Projektes „PräKoNet“ lag bei der Abteilung Medizinische Soziologie des Instituts für Arbeits- und Sozialmedizin der Universität zu Köln.

Der „Healthy Organisational Resources and Strategies“ (HORST)-Fragebogen

Beim HORST-Fragebogen² handelt es sich um ein Instrument, dem das Konzept der organisationalen Bewältigung (Pfaff et al. 2004a) zugrunde liegt. Der Fragebogen enthält sowohl neu entwickelte Skalen, als auch bereits validierte Skalen aus dem MIKE (Pfaff et al. 2004b) sowie einzelne wenige Skalen anderer Autoren. Bei letzterem wurde das Ziel verfolgt, nach Möglichkeit international anerkannte Instrumente zu verwenden, um langfristig auch internationale Vergleiche hinsichtlich der Unternehmenssituationen ziehen zu können. Die entsprechenden Quellen werden aufgeführt.

Der HORST-Fragebogen wurde im Projekt PräKoNet zur Befragung von Geschäftsführern/Entscheidungsträgern von ITK-Unternehmen eingesetzt. Die verwendeten Instrumente mit den entsprechenden deskriptiven Analysen dieser Erhebung werden nachfolgend vorgestellt. Zusätzlich wurden mit einer modifizierten Version von HORST ebenfalls Betriebsräte befragt (HORST-BR). Die zusätzlichen Items werden hier ebenso vorgestellt. Die dargestellten deskriptiven Auswertungen beziehen sich allerdings nur bei diesen Items auf die Betriebsrätebefragung (n=82). Alle anderen Ergebnisse resultieren aus der Geschäftsführerbefragung.

Die Befragung wurde im Juli -August 2008 mittels CATI-Interviews durch die Info GmbH in Berlin durchgeführt. Es erfolgte eine randomisierte Stichprobenziehung aus

---

¹ Kurz: Präventionsreife

² Der gesamte HORST-Fragebogen findet sich im Anhang.

einer sehr umfangreichen, von der Schober Information Group³ zusammengestellten, Adressdatenbank der Informations- und Telekommunikations- (ITK-)Branche. Dabei war eine nach Unternehmensgröße gewichtete Stichprobe zu realisieren. Das heißt, die Verteilung der Unternehmensgröße in der gezogenen Stichprobe entsprach nicht der Grundgesamtheit. Vor der Erhebung wurde festgelegt, dass etwa drei gleichgroße Gruppen (Klein-, Mittel- und Großbetriebe) anzustreben waren, um vergleichbare Aussagen zwischen diesen zu ermöglichen. Somit ergab sich eine Gesamtstichprobe von 522 Unternehmen. Davon sind 128 Großunternehmen (Mitarbeiteranzahl ≥ 250), 171 Mittelbetrieben (50-249 Mitarbeiter) und 223 Kleinbetriebe (10-49 Mitarbeiter). Die Ausschöpfungsquote betrug 20,65%.

---

³ Die Schober Information Group, mit Sitz in Ditzingen-Hirschlanden, ist einer von wenigen deutschen Anbietern von Firmen-Adressdatenbanken. Nach eingehender Recherche im Vorfeld der Befragung, wurde diese Firma aufgrund ihrer sehr umfangreichen Datenbestände ausgewählt.

2. Übersicht über die Kennzahlen des Handbuchs

Betriebliche Gesundheitsförderung		
Instrument		Seite
Maßnahmen der BGF ⁴		8
Präventionswille		13
Präventionsinfrastruktur		17
zusätzliche Items BGF (Modell gesundheitlichen Handelns)		25
Strukturen für BGF		28
Phaseneinteilung BGM ⁵		32
Kultur und Ressourcen		
Instrument		Seite
Sozialkapital		36
offene Kommunikation		41
Führung		
Instrument		Seite
Eigentümergeführtes Unternehmen		43
Entscheidungsfindung		45
TLI (Kurzform)		46
Instrumente zum Thema Work-Life-Balance		
Meinung zur Work-Life-Balance		51
Work-Life-Balance-Kultur0		53
Maßnahmen zur Work-Life-Balance		58

⁴ Abk.: BGF

⁵ Abk.: BGM= Betriebliches Gesundheitsmanagement

Performance und Outcome

Instrument		Seite
Kundenperformance		69
Performance Strukturen und Prozesse		72
Anforderungen an die Organisation		75
Allgemeine Performance		80
Entwicklung der wirtschaftlichen Situation		83

3. Die Instrumente

Die folgende Darstellung der Instrumente gibt zunächst einen Überblick über Anzahl, Inhalt und genauem Wortlaut der Items, die das jeweilige Instrument bilden, sowie die Antwortkategorien mit ihrer Codierung. Hinter den einzelnen Items stehen in Klammern die in der Datenmatrix zu verwendenden Namen.

Im Falle von bereits existierenden Publikationen der Instrumente oder bei Fremdautoren wird die jeweilige Quelle benannt.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Instrument „Maßnahmen der BGF“

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes „PräKoNet“

Instrument

Bitte sagen Sie mir, inwieweit Sie der jeweiligen Aussage zustimmen oder nicht zustimmen. "10" bedeutet „stimme voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „stimme überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.												
Unser Unternehmen bietet vielfältige Maßnahmen zur Veränderung des <u>Gesundheitsverhaltens</u> der Mitarbeiter an (z.B. Raucherprävention). (maßnahmen1)												
Unser Unternehmen bietet vielfältige <u>Vorsorgemaßnahmen</u> an (z.B. zu Krebserkrankungen). (maßnahmen2)												
Unser Unternehmen verbessert durch vielfältige Maßnahmen die <u>Arbeitsbedingungen</u> der Mitarbeiter (z. B. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation). (maßnahmen3)												
Unser Unternehmen bietet vielfältige Maßnahmen zur Förderung und Verbesserung der <u>psychischen Gesundheit</u> an (z. B. Stressmanagementmaßnahmen). (maßnahmen4)												
Unser Unternehmen bietet vielfältige Maßnahmen an, die das <u>Wohlbefinden</u> der Mitarbeiter fördern (z. B. ansprechende Räumlichkeiten, physiotherapeutische Maßnahmen). (maßnahmen5)												
Unser Unternehmen bietet vielfältige Maßnahmen an, die dazu beitragen, dass die Mitarbeiter ihre <u>Arbeit voller Energie</u> erledigen (z. B. Entspannungsmaßnahmen). (maßnahmen6)												
Stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Stimme voll und ganz zu

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu	0	
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
	6	6	
	7	7	
	8	8	
	9	9	
	stimme voll und ganz zu	10	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Maßnahmen der BGF“

II.1. Unser UN bietet vielfältige Maßnahmen zur Veränderung des Gesundheitsverhaltens der MA an

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 0 (0) stimme überhaupt nicht zu	118	22,6	22,6	22,6
1 (1)	14	2,7	2,7	25,3
2 (2)	41	7,9	7,9	33,1
3 (3)	44	8,4	8,4	41,6
4 (4)	28	5,4	5,4	46,9
5 (5)	62	11,9	11,9	58,8
6 (6)	34	6,5	6,5	65,3
7 (7)	38	7,3	7,3	72,6
8 (8)	54	10,3	10,3	83,0
9 (9)	12	2,3	2,3	85,2
10 (10) stimme vollkommen zu	76	14,6	14,6	99,8
12 weiß nicht	1	,2	,2	100,0
Gesamt	522	100,0	100,0	

II.2. Unser UN bietet vielfältige Vorsorgemaßnahmen an

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	250	47,9	48,3	48,3
	1 (1)	20	3,8	3,9	52,1
	2 (2)	28	5,4	5,4	57,5
	3 (3)	45	8,6	8,7	66,2
	4 (4)	20	3,8	3,9	70,1
	5 (5)	42	8,0	8,1	78,2
	6 (6)	15	2,9	2,9	81,1
	7 (7)	16	3,1	3,1	84,2
	8 (8)	22	4,2	4,2	88,4
	9 (9)	11	2,1	2,1	90,5
	10 (10) stimme vollkommen zu	49	9,4	9,5	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	1	,2		
	14 nicht zutreffend für das Unternehmen	3	,6		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt		522	100,0		

II.3. Unser UN verbessert durch vielfältige Maßnahmen die Arbeitsbedingungen der MA

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	31	5,9	6,0	6,0
	1 (1)	2	,4	,4	6,3
	2 (2)	16	3,1	3,1	9,4
	3 (3)	22	4,2	4,2	13,7
	4 (4)	23	4,4	4,4	18,1
	5 (5)	95	18,2	18,3	36,3
	6 (6)	41	7,9	7,9	44,2
	7 (7)	74	14,2	14,2	58,5
	8 (8)	96	18,4	18,5	76,9
	9 (9)	33	6,3	6,3	83,3
	10 (10) stimme vollkommen zu	87	16,7	16,7	100,0
	Gesamt	520	99,6	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	1	,2		
	14 nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	2	,4		
Gesamt		522	100,0		

II.4. Unser UN bietet vielfältige Maßnahmen zur Förderung und Verbesserung der psychischen Gesundheit an

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	174	33,3	33,7	33,7
	1 (1)	14	2,7	2,7	36,4
	2 (2)	39	7,5	7,5	43,9
	3 (3)	49	9,4	9,5	53,4
	4 (4)	27	5,2	5,2	58,6
	5 (5)	86	16,5	16,6	75,2
	6 (6)	22	4,2	4,3	79,5
	7 (7)	32	6,1	6,2	85,7
	8 (8)	34	6,5	6,6	92,3
	9 (9)	7	1,3	1,4	93,6
	10 (10) stimme vollkommen zu	33	6,3	6,4	100,0
Gesamt		517	99,0	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	2	,4		
	14 nicht zutreffend für das Unternehmen	3	,6		
	Gesamt	5	1,0		
Gesamt		522	100,0		

II.5. Unser UN bietet vielfältige Maßnahmen an, die das Wohlbefinden der MA fördern

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	90	17,2	17,3	17,3
	1 (1)	9	1,7	1,7	19,0
	2 (2)	15	2,9	2,9	21,9
	3 (3)	21	4,0	4,0	25,9
	4 (4)	29	5,6	5,6	31,5
	5 (5)	81	15,5	15,5	47,0
	6 (6)	41	7,9	7,9	54,9
	7 (7)	61	11,7	11,7	66,6
	8 (8)	77	14,8	14,8	81,4
	9 (9)	29	5,6	5,6	86,9
	10 (10) stimme vollkommen zu	68	13,0	13,1	100,0
	Gesamt	521	99,8	100,0	
Fehlend	14 nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
Gesamt		522	100,0		

II.6. Unser UN bietet vielfältige Maßnahmen an, damit die MA ihre Arbeit voller Energie erledigen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	140	26,8	26,9	26,9
	1 (1)	9	1,7	1,7	28,6
	2 (2)	22	4,2	4,2	32,8
	3 (3)	40	7,7	7,7	40,5
	4 (4)	27	5,2	5,2	45,7
	5 (5)	69	13,2	13,2	58,9
	6 (6)	44	8,4	8,4	67,4
	7 (7)	50	9,6	9,6	77,0
	8 (8)	63	12,1	12,1	89,1
	9 (9)	15	2,9	2,9	91,9
	10 (10) stimme vollkommen zu	42	8,0	8,1	100,0
	Gesamt	521	99,8	100,0	
Fehlend	14 nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
Gesamt		522	100,0		

Instrument „Präventionswille“

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes „PräKoNet“ zur Erhebung der Gesundheitsförderungs- und Präventionsreife. Bei diesen Items geht es darum, den Willen des Unternehmens (der Unternehmensleitung) für Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention zu erfassen. Bei dem Item pers_dag handelt es sich um ein Item, welches ebenfalls zur Erhebung des Willens konzipiert wurde. Entsprechende der Ergebnisse der Faktorenanalyse musste es jedoch aus der Skalenberechnung ausgeschlossen werden.

Instrument

Bitte sagen Sie mir, inwieweit Sie der jeweiligen Aussage zustimmen oder nicht zustimmen. "10" bedeutet „stimme voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „stimme überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.												
In unserem Unternehmen herrscht die Auffassung, dass die Gesundheit ausschließlich Sache des Einzelnen ist. (wille1)												
In unserem Unternehmen ist Gesundheitsförderung der Mitarbeiter häufig ein Thema. (wille2)												
Der Wille, die Gesundheit der Mitarbeiter aktiv zu fördern, ist auf der Führungsebene sehr stark ausgeprägt. (wille3)												
Stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Stimme voll und ganz zu

In unserem Unternehmen gibt es einflussreiche Personen, die von Gesundheitsförderung nichts halten und dagegen arbeiten. (pers_dag) <i>INT: gemeint sind alle Mitarbeiter – nicht nur Entscheidungsträger - die im Unternehmen Einfluss haben (z.B. auf die Meinungsbildung).</i>

Antwortkategorien und ihre Codierung

für Item wille1 und pers_dag

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu (0)	10	
	1	9	
	2	8	
	3	7	
	4	6	
	5	5	
	6	4	
	7	3	
	8	2	
	9	1	
	stimme voll und ganz zu (10)	0	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Antwortkategorien und ihre Codierung

für Items wille2 und wille3

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu	0	
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
	6	6	
	7	7	
	8	8	
	9	9	
	stimme voll und ganz zu	10	
fehlend	fehlende Angaben		im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Präventionswille“

II.7. In unserem UN herrscht die Auffassung, dass Gesundheit ausschließlich Sache des Einzelnen ist

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	128	24,5	24,7	24,7
	1 (1)	17	3,3	3,3	28,0
	2 (2)	40	7,7	7,7	35,7
	3 (3)	61	11,7	11,8	47,5
	4 (4)	33	6,3	6,4	53,9
	5 (5)	109	20,9	21,0	74,9
	6 (6)	16	3,1	3,1	78,0
	7 (7)	37	7,1	7,1	85,1
	8 (8)	31	5,9	6,0	91,1
	9 (9)	7	1,3	1,4	92,5
	10 (10) stimme vollkommen zu	39	7,5	7,5	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	4	,8		
Gesamt		522	100,0		

II.9. In unserem UN ist Gesundheitsförderung der MA häufig ein Thema

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	69	13,2	13,2	13,2
	1 (1)	24	4,6	4,6	17,9
	2 (2)	61	11,7	11,7	29,6
	3 (3)	56	10,7	10,7	40,3
	4 (4)	47	9,0	9,0	49,3
	5 (5)	103	19,7	19,8	69,1
	6 (6)	37	7,1	7,1	76,2
	7 (7)	46	8,8	8,8	85,0
	8 (8)	43	8,2	8,3	93,3
	9 (9)	8	1,5	1,5	94,8
	10 (10) stimme vollkommen zu	27	5,2	5,2	100,0
Gesamt		521	99,8	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	1	,2		
Gesamt		522	100,0		

II.11. Der Wille, die Gesundheit der MA aktiv zu fördern, ist auf Führungsebene sehr stark ausgeprägt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	36	6,9	6,9	6,9
	1 (1)	9	1,7	1,7	8,7
	2 (2)	37	7,1	7,1	15,8
	3 (3)	35	6,7	6,7	22,5
	4 (4)	35	6,7	6,7	29,3
	5 (5)	99	19,0	19,1	48,4
	6 (6)	38	7,3	7,3	55,7
	7 (7)	68	13,0	13,1	68,8
	8 (8)	70	13,4	13,5	82,3
	9 (9)	24	4,6	4,6	86,9
	10 (10) stimme vollkommen zu	68	13,0	13,1	100,0
Gesamt		519	99,4	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	2	,4		
	13 keine Angabe	1	,2		
	Gesamt	3	,6		
Gesamt		522	100,0		

II.12. In unserem UN gibt es einflussreiche Personen, die von Gesundheitsförderung nichts halten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	350	67,0	67,8	67,8
	1 (1)	22	4,2	4,3	72,1
	2 (2)	50	9,6	9,7	81,8
	3 (3)	29	5,6	5,6	87,4
	4 (4)	14	2,7	2,7	90,1
	5 (5)	21	4,0	4,1	94,2
	6 (6)	6	1,1	1,2	95,3
	7 (7)	10	1,9	1,9	97,3
	8 (8)	4	,8	,8	98,1
	9 (9)	2	,4	,4	98,4
	10 (10) stimme vollkommen zu	8	1,5	1,6	100,0
Gesamt		516	98,9	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	3	,6		
	13 keine Angabe	3	,6		
	Gesamt	6	1,1		
Gesamt		522	100,0		

Instrument „Präventionsinfrastruktur“

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes „PräKoNet“ zur Erhebung der Gesundheitsförderungs- und Präventionsreife. Bei diesen Items geht es darum, zu erfassen, inwieweit eine Infrastruktur für Betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen vorhanden ist. Dabei enthalten sind u.a. Items zu Ressourcen (infra1-3) sowie zum Zyklus organisationalen Lernens (infra 4-7).

Instrument

Bitte sagen Sie mir, inwieweit Sie der jeweiligen Aussage zustimmen oder nicht zustimmen. "10" bedeutet „stimme voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „stimme überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.												
Es werden in großem Umfang zeitliche Ressourcen, wie z.B. die Freistellung von Mitarbeitern, für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt. (infra1)												
Es werden in großem Umfang finanzielle Ressourcen für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt. (infra2)												
Es werden in großem Umfang personelle Ressourcen, z.B. durch extra geschaffene Stellen, für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt. (infra3)												
Vor der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden systematisch Bedarfe ermittelt. (infra4)												
Es sind quantifizierbare Ziele der betrieblichen Gesundheitsförderung festgelegt. (infra5)												
Alle Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden immer hinsichtlich der festgelegten Ziele ausgewertet. (infra6)												
Die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden auf Grundlage der Auswertungsergebnisse modifiziert. (infra7)												
Alle Mitarbeiter sind durch geeignete Mittel der internen Öffentlichkeitsarbeit über die Vorhaben im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung informiert. (infra8)												
Unser Unternehmen hat ein umfangreiches Gesundheitsförderungsprogramm, in dem Einzelmaßnahmen gebündelt sind. (infra9)												
Stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Stimme voll und ganz zu

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu	0	
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
	6	6	
	7	7	
	8	8	
	9	9	
	stimme voll und ganz zu	10	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Präventionsinfrastruktur“

II.13. Es werden in großem Umfang zeitliche Ressourcen für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	179	34,3	34,6	34,6
	1 (1)	17	3,3	3,3	37,9
	2 (2)	44	8,4	8,5	46,4
	3 (3)	45	8,6	8,7	55,1
	4 (4)	22	4,2	4,3	59,4
	5 (5)	62	11,9	12,0	71,4
	6 (6)	27	5,2	5,2	76,6
	7 (7)	26	5,0	5,0	81,6
	8 (8)	36	6,9	7,0	88,6
	9 (9)	9	1,7	1,7	90,3
	10 (10) stimme vollkommen zu	50	9,6	9,7	100,0
Gesamt		517	99,0	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	2	,4		
	13 keine Angabe	1	,2		
	14 nicht zutreffend für das Unternehmen	2	,4		
	Gesamt		5	1,0	
Gesamt		522	100,0		

II.14. Es werden in großem Umfang finanz. Ressourcen für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	171	32,8	33,0	33,0
	1 (1)	14	2,7	2,7	35,7
	2 (2)	45	8,6	8,7	44,4
	3 (3)	48	9,2	9,3	53,7
	4 (4)	35	6,7	6,8	60,4
	5 (5)	67	12,8	12,9	73,4
	6 (6)	29	5,6	5,6	79,0
	7 (7)	27	5,2	5,2	84,2
	8 (8)	39	7,5	7,5	91,7
	9 (9)	7	1,3	1,4	93,1
	10 (10) stimme vollkommen zu	36	6,9	6,9	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	4	,8		
Gesamt		522	100,0		

II.15. Es werden in großem Umfang personelle Ressourcen für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	276	52,9	53,2	53,2
	1 (1)	22	4,2	4,2	57,4
	2 (2)	46	8,8	8,9	66,3
	3 (3)	36	6,9	6,9	73,2
	4 (4)	18	3,4	3,5	76,7
	5 (5)	30	5,7	5,8	82,5
	6 (6)	11	2,1	2,1	84,6
	7 (7)	18	3,4	3,5	88,1
	8 (8)	19	3,6	3,7	91,7
	9 (9)	2	,4	,4	92,1
	10 (10) stimme vollkommen zu	41	7,9	7,9	100,0
Gesamt		519	99,4	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	1	,2		
	13 keine Angabe	1	,2		
	14 nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	3	,6		
Gesamt		522	100,0		

II.16. Vor der Durchführung v. Maßnahmen der betriebl. Gesundheitsförderung werden systematisch Bedarfe ermittelt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	229	43,9	44,7	44,7
	1 (1)	21	4,0	4,1	48,8
	2 (2)	37	7,1	7,2	56,1
	3 (3)	36	6,9	7,0	63,1
	4 (4)	29	5,6	5,7	68,8
	5 (5)	46	8,8	9,0	77,7
	6 (6)	19	3,6	3,7	81,4
	7 (7)	24	4,6	4,7	86,1
	8 (8)	31	5,9	6,1	92,2
	9 (9)	4	,8	,8	93,0
	10 (10) stimme vollkommen zu	36	6,9	7,0	100,0
Gesamt		512	98,1	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	4	,8		
	13 keine Angabe	1	,2		
	14 nicht zutreffend für das Unternehmen	5	1,0		
	Gesamt	10	1,9		
Gesamt		522	100,0		

II.17. Es werden quantifizierbare Ziele der betriebl. Gesundheitsförderung festgelegt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	292	55,9	56,9	56,9
	1 (1)	19	3,6	3,7	60,6
	2 (2)	37	7,1	7,2	67,8
	3 (3)	40	7,7	7,8	75,6
	4 (4)	15	2,9	2,9	78,6
	5 (5)	38	7,3	7,4	86,0
	6 (6)	14	2,7	2,7	88,7
	7 (7)	14	2,7	2,7	91,4
	8 (8)	18	3,4	3,5	94,9
	9 (9)	2	,4	,4	95,3
	10 (10) stimme vollkommen zu	24	4,6	4,7	100,0
Gesamt		513	98,3	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	5	1,0		
	14 nicht zutreffend für das Unternehmen	4	,8		
	Gesamt	9	1,7		
Gesamt		522	100,0		

II.19. Alle MA sind durch geeign. Maßn. d. intern. Öffentl.-arbeit ü. Vorhaben d. betriebl. Gesundheitsförd. informiert

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	140	26,8	27,5	27,5
	1 (1)	7	1,3	1,4	28,8
	2 (2)	26	5,0	5,1	33,9
	3 (3)	23	4,4	4,5	38,4
	4 (4)	17	3,3	3,3	41,8
	5 (5)	48	9,2	9,4	51,2
	6 (6)	17	3,3	3,3	54,5
	7 (7)	31	5,9	6,1	60,6
	8 (8)	39	7,5	7,6	68,2
	9 (9)	29	5,6	5,7	73,9
	10 (10) stimme vollkommen zu	133	25,5	26,1	100,0
Gesamt		510	97,7	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	2	,4		
	14 nicht zutreffend für das Unternehmen	10	1,9		
	Gesamt	12	2,3		
Gesamt		522	100,0		

II.21. Unser UN hat ein umfangreiches Gesundheitsförderungsprogramm, in dem Einzelmaßnahmen gebündelt sind

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	282	54,0	55,3	55,3
	1 (1)	21	4,0	4,1	59,4
	2 (2)	41	7,9	8,0	67,5
	3 (3)	47	9,0	9,2	76,7
	4 (4)	13	2,5	2,5	79,2
	5 (5)	45	8,6	8,8	88,0
	6 (6)	18	3,4	3,5	91,6
	7 (7)	9	1,7	1,8	93,3
	8 (8)	13	2,5	2,5	95,9
	9 (9)	4	,8	,8	96,7
	10 (10) stimme vollkommen zu	17	3,3	3,3	100,0
Gesamt		510	97,7	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	2	,4		
	14 nicht zutreffend für das Unternehmen	10	1,9		
	Gesamt	12	2,3		
Gesamt		522	100,0		

Zusätzliche Items BGF (Modell gesundheitlichen Handelns)

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes „PräKoNet“. Gemeinsam mit anderen Items (aus Wille und Infrastruktur für BGF sowie Phaseneinteilung BGM) soll das sozial kognitive Prozessmodell gesundheitlichen Handelns nach Schwarzer (Schwarzer 1996) getestet werden. Item *ergeberw1* erfasst die Ergebniserwartung, *komperw1* erfasst Kompetenzerwartung.

Instrument

Bitte sagen Sie mir, inwieweit Sie der jeweiligen Aussage zustimmen oder nicht zustimmen. "10" bedeutet „stimme voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „stimme überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.												
In unserem Unternehmen ist man fest davon überzeugt, dass die Gesundheit der Mitarbeiter prinzipiell gefördert werden kann. (ergeberw1)												
In unserem Unternehmen sind wir fest davon überzeugt, dass wir dazu in der Lage sind, betriebliche Gesundheitsförderung effizient durchzuführen. (komperw1)												
Stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Stimme voll und ganz zu

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu	0	
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
	6	6	
	7	7	
	8	8	
	9	9	
	stimme voll und ganz zu	10	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Infrastruktur für BGF“

II.8. In unserem UN ist man fest davon überzeugt, dass die Gesundheit der MA prinzipiell gefördert werden kann

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	15	2,9	2,9	2,9
	1 (1)	1	,2	,2	3,1
	2 (2)	5	1,0	1,0	4,0
	3 (3)	13	2,5	2,5	6,5
	4 (4)	14	2,7	2,7	9,2
	5 (5)	69	13,2	13,2	22,5
	6 (6)	27	5,2	5,2	27,6
	7 (7)	75	14,4	14,4	42,0
	8 (8)	110	21,1	21,1	63,1
	9 (9)	31	5,9	6,0	69,1
	10 (10) stimme vollkommen zu	161	30,8	30,9	100,0
Gesamt		521	99,8	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	1	,2		
Gesamt		522	100,0		

**II.10. In unserem UN sind wir fest davon überzeugt, dass wir betriebl.
Gesundheitsförderung effizient durchführen**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	52	10,0	10,1	10,1
	1 (1)	16	3,1	3,1	13,2
	2 (2)	38	7,3	7,4	20,5
	3 (3)	43	8,2	8,3	28,8
	4 (4)	47	9,0	9,1	37,9
	5 (5)	112	21,5	21,7	59,6
	6 (6)	39	7,5	7,5	67,1
	7 (7)	50	9,6	9,7	76,8
	8 (8)	59	11,3	11,4	88,2
	9 (9)	13	2,5	2,5	90,7
	10 (10) stimme vollkommen zu	48	9,2	9,3	100,0
	Gesamt	517	99,0	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	3	,6		
	13 keine Angabe	1	,2		
	14 nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	5	1,0		
Gesamt		522	100,0		

Instrument „Strukturen für BGF“

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes „PräKoNet“.

Instrument

Treffen die folgenden Aussagen auf Ihr Unternehmen zu? Antworten Sie bitte mit ja oder nein.	ja	Nein
Codierung	1	2
Die Gesundheit der Mitarbeiter ist als Ziel im Unternehmensleitbild verankert. <i>INT: es muss schriftlich niedergelegt sein.</i>	☐	☐
Es existiert ein separates Budget für die Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung.	☐	☐
Der Fortschritt der betrieblichen Gesundheitsförderung wird regelmäßig durch die Unternehmensleitung geprüft.	☐	☐
In unserem Unternehmen ist jemand konkret für die Gesundheit der Mitarbeiter zuständig.	☐	☐
Es existiert ein Steuerkreis oder eine Projektgruppe für die betriebliche Gesundheitsförderung.	☐	☐
Betriebliche Gesundheitsförderung ist Teil der Aus- und Fortbildung der Führungskräfte.	☐	☐
Alle Mitarbeiter haben die Gelegenheit, sich aktiv an der Gestaltung und Planung der betrieblichen Gesundheitsförderung zu beteiligen.	☐	☐
Betriebliche Gesundheitsförderung liegt in der Verantwortung der einzelnen Unternehmenseinheiten.	☐	☐

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	ja	1	
	nein	2	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Infrastruktur für BGF“

III.1. Die Gesundheit der MA ist als Ziel im Unternehmensleitbild verankert

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 ja	174	33,3	34,0	34,0
	2 nein	338	64,8	66,0	100,0
	Gesamt	512	98,1	100,0	
Fehlend	3 weiß nicht	5	1,0		
	4 keine Angabe	1	,2		
	5 nicht zutreffend für das Unternehmen	4	,8		
	Gesamt	10	1,9		
Gesamt		522	100,0		

II.2. Es existiert ein separates Budget für Projekte der betriebl. Gesundheitsförderung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 ja	113	21,6	22,2	22,2
	2 nein	397	76,1	77,8	100,0
	Gesamt	510	97,7	100,0	
Fehlend	3 weiß nicht	9	1,7		
	4 keine Angabe	1	,2		
	5 nicht zutreffend für das Unternehmen	2	,4		
	Gesamt	12	2,3		
Gesamt		522	100,0		

III.3. Der Fortschritt der betriebl. Gesundheitsförderung wird regelmäßig durch die Unternehmensleitung geprüft

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 ja	134	25,7	26,2	26,2
	2 nein	377	72,2	73,8	100,0
	Gesamt	511	97,9	100,0	
Fehlend	3 weiß nicht	6	1,1		
	4 keine Angabe	1	,2		
	5 nicht zutreffend für das Unternehmen	4	,8		
	Gesamt	11	2,1		
Gesamt		522	100,0		

III.4. In unserem UN ist jemand konkret für die Gesundheit der MA zuständig

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 ja	199	38,1	38,4	38,4
	2 nein	319	61,1	61,6	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	4 keine Angabe	1	,2		
	5 nicht zutreffend für das Unternehmen	3	,6		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt		522	100,0		

III.5. Es existiert ein Steuerkreis oder Projektgruppe für die betriebl. Gesundheitsförderung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 ja	107	20,5	20,7	20,7
	2 nein	410	78,5	79,3	100,0
	Gesamt	517	99,0	100,0	
Fehlend	3 weiß nicht	1	,2		
	4 keine Angabe	1	,2		
	5 nicht zutreffend für das Unternehmen	3	,6		
	Gesamt	5	1,0		
Gesamt		522	100,0		

III.6. Betriebsl. Gesundheitsförderung ist Teil der Aus- und Fortbildung der Führungskräfte

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 ja	94	18,0	18,4	18,4
	2 nein	416	79,7	81,6	100,0
	Gesamt	510	97,7	100,0	
Fehlend	3 weiß nicht	7	1,3		
	4 keine Angabe	2	,4		
	5 nicht zutreffend für das Unternehmen	3	,6		
	Gesamt	12	2,3		
Gesamt		522	100,0		

III.7. Alle MA haben die Gelegenheit, sich aktiv an Gestaltung/Planung der betriebl. Gesundheitsförderung zu beteiligen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 ja	324	62,1	62,9	62,9
	2 nein	191	36,6	37,1	100,0
	Gesamt	515	98,7	100,0	
Fehlend	3 weiß nicht	1	,2		
	4 keine Angabe	3	,6		
	5 nicht zutreffend für das Unternehmen	3	,6		
	Gesamt	7	1,3		
Gesamt		522	100,0		

III.8. Betriebl. Gesundheitsförderung liegt in der Verantwortung der einzelnen UN-Einheiten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 ja	147	28,2	29,1	29,1
	2 nein	358	68,6	70,9	100,0
	Gesamt	505	96,7	100,0	
Fehlend	3 weiß nicht	3	,6		
	4 keine Angabe	2	,4		
	5 nicht zutreffend für das Unternehmen	12	2,3		
	Gesamt	17	3,3		
Gesamt		522	100,0		

Instrument „Phaseneinteilung BGM“

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes „PräKoNet“ zur Erhebung der Gesundheitsförderungs- und Präventionsreife. In Anlehnung an das „stages of change“ Modell von Prochaska/Di Clemente(Prochaska & DiClemente 1992) soll die Phase erhoben werden, in welcher sich das Unternehmen hinsichtlich der Ein-, Durch-, und/oder Weiterführung von Betrieblichem Gesundheitsmanagement befindet.

Instrument

Im Folgenden geht es um das betriebliche Gesundheitsmanagement. Betriebe, die ein Gesundheitsmanagement haben, beeinflussen Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter systematisch mit Hilfe von Managementmethoden mit dem Ziel, Krankheiten zu verhindern und die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter allgemein zu fördern.		
Trifft vor dem Hintergrund dieser Definition folgende Aussage auf Ihr Unternehmen zu?		
A. Unser Unternehmen hat ein betriebliches Gesundheitsmanagement. (BGM)	Ja ☐ (FILTER: weiter mit Frage 4 und 5, a,b,c)	Nein ☐ (FILTER: weiter mit Frage 1, 2, 3, 6)
Bitte entscheiden Sie sich nun für eine der Aussagen: Unser Unternehmen.... (kein_BGM)		trifft zu
1. hat nicht vor, in den nächsten drei Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen.		☐
2. hat vor, in den nächsten drei Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen, hat aber noch keinen Termin dafür festgelegt.		☐
3. hat bereits einen festen Termin für die Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements.		☐
6. hatte ein betriebliches Gesundheitsmanagement, hat es aber aufgegeben.		☐

Bitte entscheiden Sie sich nun für eine der Aussagen: Unser Unternehmen....(BGM_vorh)		
4. hat vor weniger als drei Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt.		☐
5. führt seit mindestens drei Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement durch.		☐
Und welche der folgenden Aussagen ist für Ihr Unternehmen zutreffend? (weiterfuehr)		☐
a Der Wille, das betriebliche Gesundheitsmanagement auch zukünftig beizubehalten, ist immer noch vorhanden.		☐
b nicht mehr so stark vorhanden.		☐
c nicht mehr vorhanden.		☐

Antwortkategorien und ihre Codierung

Für Item BGM

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	ja	1	
	nein	2	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Antwortkategorien und ihre Codierung

Für Item kein_BGM.

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	...hat nicht vor, BGM einzuführen	1	eine gemeinsame Variable
	...hat vor in den nächsten 3 Jahren BGM einzuführen.	2	
	...hat bereits einen festen Termin für die Einführung des BGM festgelegt.	3	
	...hatte ein BGM, hat es aber aufgegeben.	0	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren
	ausgefiltert, weil Antwort „ja“ bei A.	-2	im Datensatz als fehlend definieren

Antwortkategorien und ihre Codierung

Für Item BGM_vorh

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	...vor weniger als 3 Jahren	1	eine Variable
	...seit mindestens 3 Jahren	2	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren
	ausgefiltert, weil Antwort „nein“ bei A.	-2	im Datensatz als fehlend definieren

Antwortkategorien und ihre Codierung

Für Item weiterfuehr

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	a) Wille...immer noch vorhanden	1	eine gemeinsame Variable
	b) Wille...nicht mehr so stark vorhanden	2	
	c) Wille...nicht mehr vorhanden	3	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren
	ausgefiltert, weil Antwort „nein“ bei A.	-2	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Phaseneinteilung BGM“

IV.1. Unser UN hat ein betriebliches Gesundheitsmanagement

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 ja	135	25,9	26,0	26,0
	2 nein	384	73,6	74,0	100,0
	Gesamt	519	99,4	100,0	
Fehlend	3 weiß nicht	1	,2		
	5 nicht zutreffend für das Unternehmen	2	,4		
	Gesamt	3	,6		
Gesamt		522	100,0		

IV.2c. Betriebl. Gesundheitsmanagement (BGM) noch nicht vorhanden

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	-2 ausgefiltert: BGM bereits eingeführt/k.A./w. n./n.z.	138	26,4	27,0	27,0
	1 hat nicht vor, in nächsten 3 J. BGM einzuführen	276	52,9	53,9	80,9
	2 hat vor, in nächsten 3 J. BGM einzuführen/noch keinen Termin	80	15,3	15,6	96,5
	3 hat bereits festen Termin für Einführung BGM festgelegt	12	2,3	2,3	98,8
	4 hatte ein BGM, hat es aber aufgegeben	6	1,1	1,2	100,0
	Gesamt	512	98,1	100,0	
Fehlend	5 weiß nicht	5	1,0		
	6 keine Angabe	1	,2		
	7 nicht zutreffend für das Unternehmen	4	,8		
	Gesamt	10	1,9		
Gesamt		522	100,0		

IV.2a. Betriebl. Gesundheitsmanagement vorhanden - Einführungszeitraum

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	-2 ausgefüllt.: noch kein BGM/k.A./w.n./n.z.	387	74,1	74,4	74,4
	1 vor weniger als 3 J. betriebl. Gesundheitsmanag. eingeführt	52	10,0	10,0	84,4
	2 führt seit mind. 3 J. betriebl. Gesundheitsmanagement durch	81	15,5	15,6	100,0
	Gesamt	520	99,6	100,0	
Fehlend	3 weiß nicht	1	,2		
	4 keine Angabe	1	,2		
	Gesamt	2	,4		
Gesamt		522	100,0		

IV.2b. Betriebl. Gesundheitsmanagement (BGM) - Einstellung zur Weiterführung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	-2 ausgefüllt.: noch BGM/k.A./w.n./n.z.	387	74,1	74,3	74,3
	1 Wille, BGM künftig beizubehalten, noch vorhanden	132	25,3	25,3	99,6
	2 Wille, BGM weiterzuführen, nicht mehr so stark vorhanden	2	,4	,4	100,0
	Gesamt	521	99,8	100,0	
Fehlend	4 weiß nicht	1	,2		
Gesamt		522	100,0		

Kultur und Ressourcen

Instrument „Sozialkapital“

Hinweis: Das Instrument stammt aus dem MIKE Kennzahlenhandbuch (Pfaff, Pühlhofer, Brinkmann, Lütticke, Nitzsche, Steffen, Stoll, & Richter 2004b) und wurde bereits validiert. In der PräKoNet- Unternehmensbefragung wurden die Items sozkap8 und sozkap9 ergänzt.

Instrument

In unserem Unternehmen...	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
Codierung	1	2	3	4
herrschen Einigkeit und Einverständnis vor. (uklima1)	☐	☐	☐	☐
haben wir Vertrauen zueinander. (uklima2)	☐	☐	☐	☐
gibt es ein „Wir-Gefühl“ unter den Beschäftigten. (uklima3)	☐	☐	☐	☐
ist das Betriebsklima gut. (uklima4)	☐	☐	☐	☐
kommen wir schlecht miteinander aus. (uklima5)	☐	☐	☐	☐
ist die Bereitschaft, sich gegenseitig zu helfen, groß. (uklima7)	☐	☐	☐	☐
vertreten wir viele Werte gemeinsam. (uklima8)	☐	☐	☐	☐
gibt es ein Vertrauensverhältnis zwischen den Hierarchieebenen. (uklima9)	☐	☐	☐	☐
herrscht Respekt zwischen den Mitgliedern der unterschiedlichen Hierarchieebenen. (uklima10)	☐	☐	☐	☐

Antwortkategorien und ihre Codierung

Für Items sozkap1-4, 6-9

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu	1	
	stimme eher nicht zu	2	
	stimme eher zu	3	
	stimme voll und ganz zu	4	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Antwortkategorien und ihre Codierung

Für Items sozkap5

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu	4	
	stimme eher nicht zu	3	
	stimme eher zu	2	
	stimme voll und ganz zu	1	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Sozialkapital“

V.1. In unserem UN herrschen Einigkeit und Einverständnis vor.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 stimme überhaupt nicht zu	9	1,7	1,7	1,7
	2 stimme eher nicht zu	56	10,7	10,8	12,6
	3 stimme eher zu	265	50,8	51,3	63,8
	4 stimme voll und ganz zu	187	35,8	36,2	100,0
	Gesamt	517	99,0	100,0	
Fehlend	5 weiß nicht	2	,4		
	6 keine Angabe	2	,4		
	7 nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	5	1,0		
Gesamt		522	100,0		

V.2. In unserem UN haben wir Vertrauen zueinander.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 stimme überhaupt nicht zu	2	,4	,4	,4
	2 stimme eher nicht zu	35	6,7	6,7	7,1
	3 stimme eher zu	209	40,0	40,2	47,3
	4 stimme voll und ganz zu	274	52,5	52,7	100,0
	Gesamt	520	99,6	100,0	
Fehlend	6 keine Angabe	2	,4		
Gesamt		522	100,0		

V.3. In unserem UN gibt es ein 'Wir-Gefühl' unter den Beschäftigten.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 stimme überhaupt nicht zu	2	,4	,4	,4
	2 stimme eher nicht zu	34	6,5	6,5	6,9
	3 stimme eher zu	175	33,5	33,7	40,6
	4 stimme voll und ganz zu	309	59,2	59,4	100,0
	Gesamt	520	99,6	100,0	
Fehlend	6 keine Angabe	2	,4		
Gesamt		522	100,0		

V.4. In unserem UN ist das Betriebsklima gut.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 stimme überhaupt nicht zu	6	1,1	1,2	1,2
	2 stimme eher nicht zu	27	5,2	5,2	6,3
	3 stimme eher zu	172	33,0	33,1	39,4
	4 stimme voll und ganz zu	315	60,3	60,6	100,0
	Gesamt	520	99,6	100,0	
Fehlend	6 keine Angabe	2	,4		
Gesamt		522	100,0		

V.5. In unserem UN kommen wir schlecht miteinander aus.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 stimme überhaupt nicht zu	452	86,6	87,1	87,1
	2 stimme eher nicht zu	53	10,2	10,2	97,3
	3 stimme eher zu	11	2,1	2,1	99,4
	4 stimme voll und ganz zu	3	,6	,6	100,0
	Gesamt	519	99,4	100,0	
Fehlend	6 keine Angabe	2	,4		
	7 nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	3	,6		
Gesamt		522	100,0		

V.6. In unserem UN ist die Bereitschaft, sich gegenseitig zu helfen, groß.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 stimme überhaupt nicht zu	3	,6	,6	,6
	2 stimme eher nicht zu	27	5,2	5,2	5,8
	3 stimme eher zu	174	33,3	33,5	39,3
	4 stimme voll und ganz zu	315	60,3	60,7	100,0
	Gesamt	519	99,4	100,0	
Fehlend	5 weiß nicht	1	,2		
	6 keine Angabe	2	,4		
	Gesamt	3	,6		
Gesamt		522	100,0		

V.7. In unserem UN vertreten wir viele Werte gemeinsam

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 stimme überhaupt nicht zu	1	,2	,2	,2
	2 stimme eher nicht zu	53	10,2	10,3	10,5
	3 stimme eher zu	241	46,2	46,7	57,2
	4 stimme voll und ganz zu	221	42,3	42,8	100,0
	Gesamt	516	98,9	100,0	
Fehlend	5 weiß nicht	3	,6		
	6 keine Angabe	3	,6		
	Gesamt	6	1,1		
Gesamt		522	100,0		

V.8. In unserem UN gibt es ein Vertrauensverhältnis zwischen den Hierarchieebenen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 stimme überhaupt nicht zu	6	1,1	1,2	1,2
	2 stimme eher nicht zu	43	8,2	8,3	9,5
	3 stimme eher zu	202	38,7	39,0	48,5
	4 stimme voll und ganz zu	267	51,1	51,5	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	6 keine Angabe	2	,4		
	7 nicht zutreffend für das Unternehmen	2	,4		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt		522	100,0		

**V.9. In unserem UN herrscht Respekt zw. den Mitgliedern unterschiedl.
Hierarchieebenen**

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 stimme überhaupt nicht zu	2	,4	,4	,4
	2 stimme eher nicht zu	29	5,6	5,6	6,0
	3 stimme eher zu	211	40,4	41,0	47,0
	4 stimme voll und ganz zu	273	52,3	53,0	100,0
	Gesamt	515	98,7	100,0	
Fehlend	6 keine Angabe	2	,4		
	7 nicht zutreffend für das Unternehmen	5	1,0		
	Gesamt	7	1,3		
Gesamt		522	100,0		

Instrument „offene Kommunikation“

Hinweis: Das Instrument stammt aus dem MIKE- Kennzahlenhandbuch (Pfaff, Pühlhofer, Brinkmann, Lütticke, Nietzsche, Steffen, Stoll, & Richter 2004b).

Instrument

In unserem Unternehmen...	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
Codierung	1	2	3	4
werden Probleme offen angesprochen. (uoffkom1)	☐	☐	☐	☐
ist konstruktive Kritik willkommen. (uoffkom2)	☐	☐	☐	☐
wird in Besprechungen Sachliches von Persönlichem gut getrennt. (uoffkom3)	☐	☐	☐	☐
werden die Mitarbeiter bei wichtigen Entscheidungen einbezogen. (uoffkom4)	☐	☐	☐	☐

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu	1	
	stimme eher nicht zu	2	
	stimme eher zu	3	
	stimme voll und ganz zu	4	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „offene Kommunikation“

VI.1. In unserem UN werden Probleme offen angesprochen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 stimme überhaupt nicht zu	7	1,3	1,3	1,3
	2 stimme eher nicht zu	62	11,9	11,9	13,3
	3 stimme eher zu	245	46,9	47,1	60,4
	4 stimme voll und ganz zu	206	39,5	39,6	100,0
	Gesamt	520	99,6	100,0	
Fehlend	6 keine Angabe	2	,4		
Gesamt		522	100,0		

VI.2. In unserem UN ist konstruktive Kritik willkommen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 stimme überhaupt nicht zu	6	1,1	1,2	1,2
	2 stimme eher nicht zu	30	5,7	5,8	6,9
	3 stimme eher zu	174	33,3	33,5	40,4
	4 stimme voll und ganz zu	310	59,4	59,6	100,0
	Gesamt	520	99,6	100,0	
Fehlend	6 keine Angabe	2	,4		
Gesamt		522	100,0		

VI.3. In unserem UN wird in Besprechungen Sachliches von Persönlichem gut getrennt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 stimme überhaupt nicht zu	4	,8	,8	,8
	2 stimme eher nicht zu	59	11,3	11,3	12,1
	3 stimme eher zu	241	46,2	46,3	58,5
	4 stimme voll und ganz zu	216	41,4	41,5	100,0
	Gesamt	520	99,6	100,0	
Fehlend	6 keine Angabe	2	,4		
Gesamt		522	100,0		

VI.4. In unserem UN werden die MA bei wichtigen Entscheidungen einbezogen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 stimme überhaupt nicht zu	20	3,8	3,9	3,9
	2 stimme eher nicht zu	104	19,9	20,1	23,9
	3 stimme eher zu	211	40,4	40,7	64,7
	4 stimme voll und ganz zu	183	35,1	35,3	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	5 weiß nicht	1	,2		
	6 keine Angabe	3	,6		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt		522	100,0		

Strategien

Führung

Items „Eigentümergeführtes Unternehmen“

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes „PräKoNet“

Items

	ja	nein
Codierung	1	2
Wird Ihr Unternehmen vom Eigentümer geführt? (eigent1)	☐	☐
Gehört Ihr Unternehmen einem Eigentümer alleine? (eigent2)	☐	☐

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	ja	1	
	nein	2	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zu den Items „Eigentümergeführtes Unternehmen“

I.1. Wird Ihr Unternehmen vom Eigentümer geführt?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 ja	318	60,9	61,0	61,0
	2 nein	203	38,9	39,0	100,0
	Gesamt	521	99,8	100,0	
Fehlend	5 nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
Gesamt		522	100,0		

I.2. Gehört Ihr Unternehmen einem Eigentümer alleine?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 ja	111	21,3	21,4	21,4
	2 nein	407	78,0	78,6	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	3 weiß nicht	1	,2		
	5 nicht zutreffend für das Unternehmen	3	,6		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt		522	100,0		

Item „Entscheidungsfindung“

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes „PräKoNet“ (modifiziert nach Tannenbaum Tannenbaum/Schmidt 1985)

Item

Wie wird in Ihrem Unternehmen vorwiegend bei Grundlagenentscheidungen vorgegangen? Bitte entscheiden Sie sich für eine der folgenden vier Aussagen! (entscheid_fuehr)			
Codierung: 1	2	3	4
1. Der Vorgesetzte entscheidet alleine, ohne die Meinung der Mitarbeiter anzuhören.	2. Der Vorgesetzte entscheidet alleine, nachdem er die Meinung der Mitarbeiter angehört hat.	3. Der Vorgesetzte und die Mitarbeiter entscheiden gemeinsam.	4. Die Meinung der Mitarbeiter wiegt bei der Entscheidungsfindung am stärksten.
☐	☐	☐	☐

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	1.	1	
	2.	2	
	3.	3	
	4.	4	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Item „Entscheidungsfindung“

VII. Wie wird in Ihrem UN vorwiegend bei Grundlagenentscheidungen vorgegangen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 Vorgesetzt. entscheidet alleine, ohne MA-Meinung anzuhören	47	9,0	9,1	9,1
	2 Vorgesetzt. entscheidet alleine, nachdem MA-Meinung angehört	322	61,7	62,6	71,8
	3 Vorgesetzt. und die MA entscheiden gemeinsam	134	25,7	26,1	97,9
	4 MA-Meinung wiegt bei Entscheidungsfindung am stärksten	11	2,1	2,1	100,0
	Gesamt	514	98,5	100,0	
Fehlend	5 weiß nicht	3	,6		
	6 keine Angabe	5	1,0		
	Gesamt	8	1,5		
Gesamt	522	100,0			

Instrument „TLI“ (Kurzform)

Hinweis: Hier wurden die high loading items des Instrumentes „Transformational Leadership Inventory“ (TLI) von Podsakoff et al. (Podsakoff et al. 1990; Podsakoff, MacKenzie, & Bommer 1996) verwendet.

Instrument

Wie häufig setzen die Führungskräfte in Ihrem Unternehmen folgendes Verhalten ein?	nie	selten	manchmal	oft	immer
Codierung	1	2	3	4	5
Die Führungskräfte inspirieren durch ihre Pläne für die Zukunft. (tli1)	☐
Die Führungskräfte entwickeln ein „Wir-Gefühl“ und Teamgeist bei den Mitarbeitern ihrer Abteilung. (tli2)	☐
Die Führungskräfte zeigen offen, dass sie viel von ihren Mitarbeitern erwarten. (tli3)	☐
Die Führungskräfte handeln auf eine Art und Weise, die die persönlichen Gefühle ihrer Mitarbeiter berücksichtigt. (tli4)	☐
Die Führungskräfte haben Ideen, die die Mitarbeiter dazu bringen, einige ihrer eigenen Gedanken zu überdenken, die sie vorher nicht infrage gestellt haben. (tli5)	☐
Die Führungskräfte geben ihren Mitarbeitern immer eine positive Rückmeldung, wenn sie gute Leistungen erbringen. (tli6)	☐
Die Führungskräfte führen durch beispielhaftes Verhalten. (tli7)	☐

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	nie	1	
	selten	2	
	manchmal	3	
	oft	4	
	immer	5	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „TLI“

VIII.1. Die Führungskräfte inspirieren durch ihre Pläne für die Zukunft

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 nie	3	,6	,6	,6
	2 selten	37	7,1	7,1	7,7
	3 manchmal	145	27,8	27,9	35,6
	4 oft	263	50,4	50,6	86,2
	5 immer	72	13,8	13,8	100,0
	Gesamt	520	99,6	100,0	
Fehlend	7 keine Angabe	2	,4		
Gesamt		522	100,0		

VIII.2. Die Führungskräfte entwickeln ein 'Wir-Gefühl' und Teamgeist bei MA ihrer Abteilung

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 nie	5	1,0	1,0	1,0
	2 selten	19	3,6	3,7	4,6
	3 manchmal	100	19,2	19,3	24,0
	4 oft	283	54,2	54,7	78,7
	5 immer	110	21,1	21,3	100,0
	Gesamt	517	99,0	100,0	
Fehlend	6 weiß nicht	2	,4		
	7 keine Angabe	2	,4		
	8 nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	5	1,0		
Gesamt		522	100,0		

VIII.3. Die Führungskräfte zeigen offen, dass sie viel von ihren MA erwarten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	2 selten	8	1,5	1,5	1,5
	3 manchmal	57	10,9	11,0	12,5
	4 oft	252	48,3	48,6	61,2
	5 immer	201	38,5	38,8	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	6 weiß nicht	1	,2		
	7 keine Angabe	3	,6		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt	522	100,0			

VIII.4. Die Führungskräfte handeln auf eine Art/Weise, die die persönl. Gefühle ihrer MA berücksichtigt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 nie	1	,2	,2	,2
	2 selten	24	4,6	4,6	4,8
	3 manchmal	121	23,2	23,3	28,1
	4 oft	267	51,1	51,4	79,6
	5 immer	106	20,3	20,4	100,0
	Gesamt	519	99,4	100,0	
Fehlend	6 weiß nicht	1	,2		
	7 keine Angabe	2	,4		
	Gesamt	3	,6		
Gesamt	522	100,0			

VIII.5. Die Führungskräfte haben Ideen, die MA dazu zu bringen, einige ihrer Gedanken zu überdenken, ...

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 nie	5	1,0	1,0	1,0
	2 selten	33	6,3	6,4	7,4
	3 manchmal	197	37,7	38,4	45,8
	4 oft	223	42,7	43,5	89,3
	5 immer	55	10,5	10,7	100,0
	Gesamt	513	98,3	100,0	
Fehlend	6 weiß nicht	5	1,0		
	7 keine Angabe	4	,8		
	Gesamt	9	1,7		
Gesamt		522	100,0		

VIII.6. Die Führungskräfte geben ihren MA immer eine positive Rückmeldung, wenn sie gute Leistungen erbringen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 nie	8	1,5	1,5	1,5
	2 selten	61	11,7	11,7	13,3
	3 manchmal	144	27,6	27,7	41,0
	4 oft	207	39,7	39,8	80,8
	5 immer	100	19,2	19,2	100,0
	Gesamt	520	99,6	100,0	
Fehlend	7 keine Angabe	2	,4		
Gesamt		522	100,0		

VIII.7. Die Führungskräfte führen durch beispielhaftes Verhalten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 nie	4	,8	,8	,8
	2 selten	29	5,6	5,6	6,4
	3 manchmal	123	23,6	23,7	30,1
	4 oft	271	51,9	52,3	82,4
	5 immer	91	17,4	17,6	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	6 weiß nicht	1	,2		
	7 keine Angabe	3	,6		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt	522	100,0			

Instrumente zum Thema Work-Life-Balance

Instrument „Meinung zur Work-Life-Balance“

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes „PräKoNet“

Einleitungstext im Fragebogen:

Im Folgenden geht es um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, was auch als Work-Life-Balance bezeichnet wird.

IX. Was ist Ihre Meinung zum Thema Work-Life-Balance Ihrer Mitarbeiter? Bitte entscheiden Sie sich für eine der folgenden fünf Aussagen! (wlbmein)				
Codierung: 1	2	3	4	5
1. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist in unserem Unternehmen eine rein persönliche Angelegenheit.	2. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist vorwiegend eine persönliche Angelegenheit.	3. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist zu gleichen Teilen persönliche Angelegenheit und Managementaufgabe.	4. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist vorwiegend eine Managementaufgabe.	5. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist eine reine Managementaufgabe.
☐	☐	☐	☐	☐

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist in unserem Unternehmen eine rein persönliche Angelegenheit	1	
	Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist vorwiegend eine persönliche Angelegenheit.	2	
	Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist zu gleichen Teilen persönliche Angelegenheit und Managementaufgabe.	3	
	Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist vorwiegend eine Managementaufgabe.	4	
	Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist eine reine Managementaufgabe.	5	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Meinung zur Work-Life-Balance“

Was ist Ihre Meinung zum Thema Work-Life-Balance Ihrer Mitarbeiter?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Work-Life-Balance der MA ist rein persönl. Angelegenheit	48	9,2	9,2	9,2
	MA-Work-Life-B. ist vorwieg. persönl. Angelegenheit	167	32,0	32,1	41,3
	MA-WLB ist zu gleichen Teilen pers. Angeleg. /Manag.-aufg.	280	53,6	53,8	95,2
	Work-Life-Balance der MA ist vorwiegend Managementaufgabe	24	4,6	4,6	99,8
	Work-Life-Balance der MA ist reine Managementaufgabe	1	,2	,2	100,0
	Gesamt	520	99,6	100,0	
Fehlend	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	1	,2		
	Gesamt	2	,4		
Gesamt	522	100,0			

Instrument „Work-Life-Balance-Kultur“

Kurztitel: “WLB-Kultur”

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes „PräKoNet“

Bitte sagen Sie mir, inwieweit Sie der jeweiligen Aussage zustimmen oder nicht zustimmen. "10" bedeutet „stimme voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „stimme überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.												
Unser Unternehmen hält Maßnahmen zur Work-Life-Balance der Mitarbeiter für sinnvoll. (wlbk1)												
Unser Unternehmen unterstützt die Mitarbeiter dabei Erwerbs- und Privatleben zu vereinbaren. (wlbk2)												
In unserem Unternehmen wird die Work-Life-Balance von den Führungskräften vorgelebt. (wlbk3)												
In unserem Unternehmen sind die Führungskräfte darin geschult (z.B. durch Weiterbildungen), die Work-Life-Balance der Mitarbeiter zu fördern. (wlbk4)												
In unserem Unternehmen sind die Mitarbeiter über die Angebote zur Förderung der Work-Life-Balance informiert. (wlbk5)												
Stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Stimme voll und ganz zu

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu	0	
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
	6	6	
	7	7	
	8	8	
	9	9	
	stimme voll und ganz zu	10	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „WLB-Kultur“

Unser UN hält Maßnahmen zur Work-Life-Balance der MA für sinnvoll

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) stimme überhaupt nicht zu	16	3,1	3,1	3,1
	(1)	5	1,0	1,0	4,1
	(2)	17	3,3	3,3	7,4
	(3)	28	5,4	5,5	12,9
	(4)	26	5,0	5,1	18,0
	(5)	75	14,4	14,7	32,7
	(6)	43	8,2	8,4	41,1
	(7)	63	12,1	12,3	53,4
	(8)	108	20,7	21,1	74,6
	(9)	24	4,6	4,7	79,3
	(10) stimme vollkommen zu	106	20,3	20,7	100,0
Gesamt		511	97,9	100,0	
Fehlend	weiß nicht	7	1,3		
	keine Angabe	3	,6		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	11	2,1		
Gesamt		522	100,0		

Unser UN unterstützt MA dabei Erwerbs- u. Privatleben zu vereinbaren

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) stimme überhaupt nicht zu	11	2,1	2,1	2,1
	(1)	4	,8	,8	2,9
	(2)	14	2,7	2,7	5,6
	(3)	36	6,9	6,9	12,5
	(4)	21	4,0	4,0	16,6
	(5)	67	12,8	12,9	29,5
	(6)	32	6,1	6,2	35,6
	(7)	85	16,3	16,4	52,0
	(8)	121	23,2	23,3	75,3
	(9)	29	5,6	5,6	80,9
	(10) stimme vollkommen zu	99	19,0	19,1	100,0
Gesamt		519	99,4	100,0	
Fehlend	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	2	,4		
	Gesamt	3	,6		
Gesamt		522	100,0		

In unserem UN wird die Work-Life-Balance von Führungskräften vorgelebt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) stimme überhaupt nicht zu	33	6,3	6,4	6,4
	(1)	15	2,9	2,9	9,3
	(2)	36	6,9	7,0	16,2
	(3)	55	10,5	10,6	26,9
	(4)	39	7,5	7,5	34,4
	(5)	92	17,6	17,8	52,2
	(6)	53	10,2	10,3	62,5
	(7)	51	9,8	9,9	72,3
	(8)	71	13,6	13,7	86,1
	(9)	24	4,6	4,6	90,7
	(10) stimme vollkommen zu	48	9,2	9,3	100,0
Gesamt		517	99,0	100,0	
Fehlend	weiß nicht	3	,6		
	keine Angabe	2	,4		
	Gesamt	5	1,0		
Gesamt		522	100,0		

In unserem UN sind die Führungskräfte darin geschult, die Work-Life-Balance der MA zu fördern

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) stimme überhaupt nicht zu	182	34,9	35,3	35,3
	(1)	32	6,1	6,2	41,5
	(2)	50	9,6	9,7	51,2
	(3)	63	12,1	12,2	63,4
	(4)	31	5,9	6,0	69,4
	(5)	62	11,9	12,0	81,4
	(6)	21	4,0	4,1	85,5
	(7)	27	5,2	5,2	90,7
	(8)	22	4,2	4,3	95,0
	(9)	12	2,3	2,3	97,3
	(10) stimme vollkommen zu	14	2,7	2,7	100,0
	Gesamt	516	98,9	100,0	
Fehlend	weiß nicht	4	,8		
	keine Angabe	2	,4		
	Gesamt	6	1,1		
Gesamt		522	100,0		

In unserem UN sind die MA über Angebote zur Förderung der Work-Life-Balance informiert

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) stimme überhaupt nicht zu	152	29,1	29,9	29,9
	(1)	27	5,2	5,3	35,2
	(2)	38	7,3	7,5	42,6
	(3)	46	8,8	9,0	51,7
	(4)	27	5,2	5,3	57,0
	(5)	62	11,9	12,2	69,2
	(6)	24	4,6	4,7	73,9
	(7)	30	5,7	5,9	79,8
	(8)	51	9,8	10,0	89,8
	(9)	14	2,7	2,8	92,5
	(10) stimme vollkommen zu	38	7,3	7,5	100,0
Gesamt		509	97,5	100,0	
Fehlend	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	2	,4		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	10	1,9		
	Gesamt	13	2,5		
Gesamt		522	100,0		

Instrument „Maßnahmen zur Work-Life-Balance“

Kurztitel: “WLB-Maßnahmen”

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes „PräKoNet“

Einleitungstext im Fragebogen:

Jetzt geht es um einige konkrete Maßnahmen. Antworten Sie bitte im Folgenden zunächst mit "ja" oder "nein".

Falls „ja“: Gibt es diese Möglichkeit

- für alle Mitarbeiter (einschließlich Führungskräften)
- oder nur für einige Mitarbeiter
- oder nur für Führungskräfte?

	In unserem Unternehmen...	nein	Ja	ja, aber <u>nur</u> für Führungskräfte	ja, aber nur für <u>einige</u> Mitarbeiter	ja, für <u>alle</u> Mitarbeiter (auch Führungskräfte)
1.	gibt es die Möglichkeit selbst über die <u>Lage</u> der Arbeitszeit an den Arbeitstagen zu entscheiden (z.B. Gleitzeit). (wlbm1a)	☐	☐			
		Filter (nur bei Ja)→ (wlbm1b)		☐	☐	☐
2.	gibt es die Möglichkeit selbst über den <u>Umfang</u> der Arbeitszeiten zu entscheiden (z.B. flexible Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 30 Stunden). (wlbm2a)	☐	☐			
		Filter (nur bei Ja)→ (wlbm2b)		☐	☐	☐
3.	gibt es flexible Arbeitsorte, wie z.B. Te- le(heim)arbeit. (wlbm3a)	☐	☐			
		Filter (nur bei Ja)→ (wlbm3b)		☐	☐	☐
4.	gibt es die Möglichkeit, kurzfristig frei zu nehmen, um persönliche nicht-planbare Verpflichtungen erfüllen zu können (z.B. plötzliche Erkrankungen von Angehörigen). (wlbm4a)	☐	☐			
		Filter (nur bei Ja)→ (wlbm4b)		☐	☐	☐

	In unserem Unternehmen...	nein	Ja	ja, aber <u>nur</u> für Führungskräfte	ja, aber nur für <u>einige</u> Mitarbeiter	ja, für <u>alle</u> Mitarbeiter (auch Führungskräfte)
5.	können Arbeitsaufträge flexibel im Team abgesprachen und verteilt werden. (wlbm5a)	☐	☐			
		Filter (nur bei Ja)→ (wlbm5b)		☐	☐	☐
6.	gibt es finanzielle Unterstützung für Beschäftigte mit Familie (z.B. Übernahme von Betreuungskosten, Darlehen). (wlbm6a)	☐	☐			
		Filter (nur bei Ja)→ (wlbm6b)		☐	☐	☐
7.	gibt es Versorgungsangebote für Kinder (z.B. betriebliche Kinderbetreuung). (wlbm7a)	☐	☐			
		Filter (nur bei Ja)→ (wlbm7b)		☐	☐	☐
8.	gibt es Unterstützungsangebote für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern (z.B. Beratungs- und Vermittlungsservice). (wlbm8a)	☐	☐			
		Filter (nur bei Ja)→ (wlbm8b)		☐	☐	☐
9.	gibt es Fortbildungs- und Förderungsmöglichkeiten für Mitarbeiter mit Betreuungspflichten (z.B. Wiedereinstiegsprogramme nach der Elternzeit). (wlbm9a)	☐	☐			
		Filter (nur bei Ja)→ (wlbm9b)		☐	☐	☐
Codierung		nein	ja			
wlbm1a bis wlbm9a		0	1			
Codierung		Maßnahme nicht vorhanden		ja, aber <u>nur</u> für Führungskräfte	ja, aber nur für <u>einige</u> Mitarbeiter	ja, für <u>alle</u> Mitarbeiter (auch Führungskräfte)
wlbm1b bis wlbm9b		0		1	2	3

Antwortkategorien und ihre Codierung für die Variablen wlbm1a bis wlbm9a

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	Nein	0	
	Ja	1	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Antwortkategorien und ihre Codierung für die Variablen wlbm1b bis wlbm9b (Filterführung beachten)

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	Maßnahme nicht vorhanden	0	
	ja, aber <u>nur</u> für Führungs- kräfte	1	
	ja, aber nur für <u>einige</u> Mitar- beiter	2	
	ja, für <u>alle</u> Mitarbeiter (auch Führungskräfte)	3	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Maßnahmen zur Work-Life-Balance“

1a. In unserem UN gibt es die Mögl. selbst über die Lage der Arbeitszeit zu entscheiden

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	457	87,5	87,7	87,7
	nein	64	12,3	12,3	100,0
	Gesamt	521	99,8	100,0	
Fehlend	keine Angabe	1	,2		
Gesamt		522	100,0		

b. In unserem UN gibt es die Mögl. selbst über die Lage der Arbeitszeit zu entscheiden

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Maßnahme nicht vorhanden	64	12,3	12,3	12,3
	für alle Mitarbeiter (einschließlich Führungskräften)	380	72,8	72,9	85,2
	nur für einige Mitarbeiter	73	14,0	14,0	99,2
	nur für Führungskräfte	4	,8	,8	100,0
	Gesamt	521	99,8	100,0	
Fehlend	keine Angabe	1	,2		
Gesamt		522	100,0		

2a. In unserem UN gibt es die Mögl. selbst über den Umfang der Arbeitszeiten zu entscheiden

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	264	50,6	50,9	50,9
	nein	255	48,9	49,1	100,0
	Gesamt	519	99,4	100,0	
Fehlend	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	1	,2		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	3	,6		
Gesamt		522	100,0		

2b. In unserem UN gibt es die Mögl. selbst über den Umfang der Arbeitszeiten zu entscheiden

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Maßnahme nicht vorhanden	255	48,9	49,1	49,1
	für alle Mitarbeiter (einschließlich Führungskräften)	206	39,5	39,7	88,8
	nur für einige Mitarbeiter	55	10,5	10,6	99,4
	nur für Führungskräfte	3	,6	,6	100,0
	Gesamt	519	99,4	100,0	
Fehlend	nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	1	,2		
	Gesamt	3	,6		
Gesamt		522	100,0		

3a. In unserem UN gibt es flexible Arbeitsorte

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	360	69,0	69,1	69,1
	nein	161	30,8	30,9	100,0
	Gesamt	521	99,8	100,0	
Fehlend	keine Angabe	1	,2		
Gesamt		522	100,0		

3b. In unserem UN gibt es flexible Arbeitsorte

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Maßnahme nicht vorhanden	161	30,8	30,9	30,9
	für alle Mitarbeiter (einschließlich Führungskräften)	103	19,7	19,8	50,7
	nur für einige Mitarbeiter	251	48,1	48,2	98,8
	nur für Führungskräfte	6	1,1	1,2	100,0
	Gesamt	521	99,8	100,0	
Fehlend	keine Angabe	1	,2		
Gesamt		522	100,0		

4a. In unserem UN gibt es Mögl., kurzfristig frei zu nehmen, um persönl. nicht-planbare Verpflicht. zu erfüllen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	519	99,4	99,6	99,6
	nein	2	,4	,4	100,0
	Gesamt	521	99,8	100,0	
Fehlend	keine Angabe	1	,2		
Gesamt		522	100,0		

4b. In unserem UN gibt es Mögl., kurzfristig frei zu nehmen, um persönl. nicht-planbare Verpflicht. zu erfüllen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Maßnahme nicht vorhanden	2	,4	,4	,4
	für alle Mitarbeiter (einschließlich Führungskräften)	513	98,3	98,5	98,8
	nur für einige Mitarbeiter	6	1,1	1,2	100,0
	Gesamt	521	99,8	100,0	
Fehlend	keine Angabe	1	,2		
Gesamt		522	100,0		

5a. In unserem UN können Arbeitsaufträge flexibel im Team abgesprochen und verteilt werden

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	468	89,7	90,3	90,3
	nein	50	9,6	9,7	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	2	,4		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt		522	100,0		

5b. In unserem UN können Arbeitsaufträge flexibel im Team abgesprochen und verteilt werden

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Maßnahme nicht vorhanden	50	9,6	9,7	9,7
	für alle Mitarbeiter (einschließlich Führungskräften)	386	73,9	74,5	84,2
	nur für einige Mitarbeiter	81	15,5	15,6	99,8
	nur für Führungskräfte	1	,2	,2	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	2	,4		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt		522	100,0		

6a. In unserem UN gibt es finanzielle Unterstützung für Beschäftigte mit Familie

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	229	43,9	44,6	44,6
	nein	285	54,6	55,4	100,0
	Gesamt	514	98,5	100,0	
Fehlend	weiß nicht	7	1,3		
	keine Angabe	1	,2		
	Gesamt	8	1,5		
Gesamt		522	100,0		

6b. In unserem UN gibt es finanzielle Unterstützung für Beschäftigte mit Familie

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Maßnahme nicht vorhanden	285	54,6	55,4	55,4
	für alle Mitarbeiter (einschließlich Führungskräften)	204	39,1	39,7	95,1
	nur für einige Mitarbeiter	23	4,4	4,5	99,6
	nur für Führungskräfte	2	,4	,4	100,0
	Gesamt	514	98,5	100,0	
Fehlend	weiß nicht	7	1,3		
	keine Angabe	1	,2		
	Gesamt	8	1,5		
Gesamt		522	100,0		

7a. In unserem UN gibt es Versorgungsangebote für Kinder

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	53	10,2	10,2	10,2
	nein	465	89,1	89,8	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	1	,2		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	2	,4		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt		522	100,0		

7b. In unserem UN gibt es Versorgungsangebote für Kinder

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Maßnahme nicht vorhanden	465	89,1	89,8	89,8
	für alle Mitarbeiter (einschließlich Führungskräften)	45	8,6	8,7	98,5
	nur für einige Mitarbeiter	8	1,5	1,5	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	nicht zutreffend für das Unternehmen	2	,4		
	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	1	,2		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt		522	100,0		

8a. In unserem UN gibt es Unterstützungsangebote für MA mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	54	10,3	10,8	10,8
	nein	446	85,4	89,2	100,0
	Gesamt	500	95,8	100,0	
Fehlend	weiß nicht	7	1,3		
	keine Angabe	1	,2		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	14	2,7		
	Gesamt	22	4,2		
Gesamt		522	100,0		

8b. In unserem UN gibt es Unterstützungsangebote für MA mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Maßnahme nicht vorhanden	446	85,4	89,2	89,2
	für alle Mitarbeiter (einschließlich Führungskräften)	54	10,3	10,8	100,0
	Gesamt	500	95,8	100,0	
Fehlend	nicht zutreffend für das Unternehmen	14	2,7		
	weiß nicht	7	1,3		
	keine Angabe	1	,2		
	Gesamt	22	4,2		
Gesamt		522	100,0		

9a. In unserem UN gibt es Fortbildungs- und Förderungsmöglichkeiten für MA mit Betreuungspflichten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	182	34,9	35,5	35,5
	nein	330	63,2	64,5	100,0
	Gesamt	512	98,1	100,0	
Fehlend	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	2	,4		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	7	1,3		
	Gesamt	10	1,9		
Gesamt		522	100,0		

9b. In unserem UN gibt es Fortbildungs- und Förderungsmöglichkeiten für MA mit Betreuungspflichten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Maßnahme nicht vorhanden	330	63,2	64,5	64,5
	für alle Mitarbeiter (einschließlich Führungskräften)	175	33,5	34,2	98,6
	nur für einige Mitarbeiter	7	1,3	1,4	100,0
	Gesamt	512	98,1	100,0	
Fehlend	nicht zutreffend für das Unternehmen	7	1,3		
	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	2	,4		
	Gesamt	10	1,9		
Gesamt		522	100,0		

Performance und Outcome

Instrument „Kundenperformance“

Einleitungstext im Fragebogen:

Nun habe ich einige Fragen zu wirtschaftlichen Faktoren und Strukturmerkmalen Ihres Unternehmens.

Bitte sagen Sie mir, inwieweit die jeweilige Aussage auf Ihr Unternehmen zutrifft oder nicht zutrifft. "10" bedeutet „trifft voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „trifft überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstimmen.												
Die Zufriedenheit der Kunden mit unserem Unternehmen ist hoch. (kunde1)												
Kundenanfragen werden bei uns schnell bearbeitet. (kunde2)												
Unsere Kunden können sich auf uns verlassen. (kunde3)												
Stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Stimme voll und ganz zu

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu	0	
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
	6	6	
	7	7	
	8	8	
	9	9	
	stimme voll und ganz zu	10	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Kundenperformance“

Die Zufriedenheit der Kunden mit unserem UN ist hoch

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(3)	1	,2	,2	,2
	(5)	3	,6	,6	,8
	(6)	10	1,9	2,0	2,8
	(7)	53	10,2	10,4	13,2
	(8)	201	38,5	39,5	52,7
	(9)	122	23,4	24,0	76,6
	(10) trifft voll und ganz zu	119	22,8	23,4	100,0
	Gesamt	509	97,5	100,0	
Fehlend	weiß nicht	6	1,1		
	keine Angabe	6	1,1		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	13	2,5		
Gesamt	522	100,0			

Kundenanfragen werden bei uns schnell bearbeitet

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(3)	1	,2	,2	,2
	(5)	7	1,3	1,4	1,6
	(6)	11	2,1	2,1	3,7
	(7)	55	10,5	10,7	14,4
	(8)	160	30,7	31,1	45,5
	(9)	127	24,3	24,7	70,2
	(10) trifft voll und ganz zu	153	29,3	29,8	100,0
	Gesamt	514	98,5	100,0	
Fehlend	weiß nicht	2	,4		
	keine Angabe	5	1,0		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	8	1,5		
Gesamt	522	100,0			

Unsere Kunden können sich auf uns verlassen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(3)	1	,2	,2	,2
	(5)	2	,4	,4	,6
	(6)	7	1,3	1,4	1,9
	(7)	28	5,4	5,4	7,4
	(8)	110	21,1	21,3	28,6
	(9)	115	22,0	22,2	50,9
	(10) trifft voll und ganz zu	254	48,7	49,1	100,0
	Gesamt	517	99,0	100,0	
Fehlend	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	4	,8		
	Gesamt	5	1,0		
Gesamt		522	100,0		

Instrument „Performance Strukturen und Prozesse“

Einleitungstext im Fragebogen:

Nun habe ich einige Fragen zu wirtschaftlichen Faktoren und Strukturmerkmalen Ihres Unternehmens.

Bitte sagen Sie mir, inwieweit die jeweilige Aussage auf Ihr Unternehmen zutrifft oder nicht zutrifft. "10" bedeutet „trifft voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „trifft überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.												
Wir schaffen es, dass die Kosten für unsere Geschäftsprozesse sinken.(kosten)												
Unser Unternehmen ist flexibler als unsere Konkurrenten. (flex)												
Die Bildung neuer Organisationsstrukturen ist unsere Stärke. (orgastr)												
Stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Stimme voll und ganz zu

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu	0	
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
	6	6	
	7	7	
	8	8	
	9	9	
fehlend	stimme voll und ganz zu	10	
	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Performance Strukturen und Prozesse“

Wir schaffen es, dass die Kosten für unsere Geschäftsprozesse sinken

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) trifft überhaupt nicht zu	4	,8	,8	,8
	(2)	5	1,0	1,0	1,8
	(3)	18	3,4	3,6	5,5
	(4)	17	3,3	3,4	8,9
	(5)	87	16,7	17,6	26,5
	(6)	54	10,3	10,9	37,4
	(7)	96	18,4	19,4	56,8
	(8)	117	22,4	23,6	80,4
	(9)	39	7,5	7,9	88,3
	(10) trifft voll und ganz zu	58	11,1	11,7	100,0
	Gesamt		495	94,8	100,0
Fehlend	weiß nicht	19	3,6		
	keine Angabe	4	,8		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	4	,8		
	Gesamt		27	5,2	
Gesamt		522	100,0		

Unser UN ist flexibler als unsere Konkurrenten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(3)	1	,2	,2	,2
	(4)	2	,4	,4	,6
	(5)	20	3,8	4,0	4,6
	(6)	21	4,0	4,2	8,9
	(7)	41	7,9	8,3	17,2
	(8)	104	19,9	21,0	38,2
	(9)	97	18,6	19,6	57,8
	(10) trifft voll und ganz zu	209	40,0	42,2	100,0
	Gesamt	495	94,8	100,0	
	Fehlend	weiß nicht	12	2,3	
keine Angabe		7	1,3		
nicht zutreffend für das Unternehmen		8	1,5		
Gesamt		27	5,2		
Gesamt	522	100,0			

Die Bildung neuer Organisationsstrukturen ist unsere Stärke

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) trifft überhaupt nicht zu	22	4,2	4,4	4,4
	(1)	3	,6	,6	5,1
	(2)	7	1,3	1,4	6,5
	(3)	25	4,8	5,1	11,5
	(4)	26	5,0	5,3	16,8
	(5)	70	13,4	14,1	30,9
	(6)	37	7,1	7,5	38,4
	(7)	83	15,9	16,8	55,2
	(8)	88	16,9	17,8	72,9
	(9)	53	10,2	10,7	83,6
	(10) trifft voll und ganz zu	81	15,5	16,4	100,0
Gesamt	495	94,8	100,0		
Fehlend	weiß nicht	6	1,1		
	keine Angabe	4	,8		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	17	3,3		
	Gesamt	27	5,2		
Gesamt	522	100,0			

Instrument „Anforderungen an die Organisation“

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes PräKoNet. Ziel ist es, die äußeren und inneren Anforderungen, die an eine Organisation gestellt werden zu erfassen.

XVI.	Nun möchte ich gerne wissen, inwieweit Ihr Unternehmen von einigen wirtschaftlichen Faktoren betroffen ist. "10" bedeutet „unser Unternehmen ist sehr stark betroffen“ und „0“ bedeutet „unser Unternehmen ist gar nicht betroffen“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Einschätzung abstufen.												
	Wie betroffen ist Ihr Unternehmen...												
	1.	von einem sehr unsicheren Markt (markt)											
	2.	vom Globalisierungsdruck (global)											
	3.	von einem hohen Innovationsdruck (innodruck)											
	4.	von einem starken Preiswettbewerb (preis)											
	5.	von hohen Kundenanforderungen (kundenanf)											
	6.	vom Kampf um die Talente (talente)											
7.	von einer alternden Belegschaft (alterung)												
	gar nicht be- troffen	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	sehr stark betroffen

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu	0	
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
	6	6	
	7	7	
	8	8	
	9	9	
fehlend	stimme voll und ganz zu	10	
	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Anforderungen an die Organisation“

Unser UN ist von einem sehr unsicheren Markt

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) gar nicht betroffen	40	7,7	7,9	7,9
	(1)	7	1,3	1,4	9,3
	(2)	38	7,3	7,5	16,8
	(3)	39	7,5	7,7	24,5
	(4)	35	6,7	6,9	31,4
	(5)	89	17,0	17,6	49,0
	(6)	30	5,7	5,9	54,9
	(7)	78	14,9	15,4	70,4
	(8)	78	14,9	15,4	85,8
	(9)	22	4,2	4,3	90,1
	(10) sehr stark betroffen	50	9,6	9,9	100,0
	Gesamt		506	96,9	100,0
Fehlend	weiß nicht	9	1,7		
	keine Angabe	4	,8		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	3	,6		
	Gesamt	16	3,1		
Gesamt		522	100,0		

Unser UN ist vom Globalisierungsdruck

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) gar nicht betroffen	85	16,3	16,6	16,6
	(1)	14	2,7	2,7	19,3
	(2)	67	12,8	13,1	32,4
	(3)	56	10,7	10,9	43,4
	(4)	47	9,0	9,2	52,5
	(5)	60	11,5	11,7	64,3
	(6)	42	8,0	8,2	72,5
	(7)	44	8,4	8,6	81,1
	(8)	44	8,4	8,6	89,6
	(9)	12	2,3	2,3	92,0
	(10) sehr stark betroffen	41	7,9	8,0	100,0
	Gesamt		512	98,1	100,0
Fehlend	weiß nicht	5	1,0		
	keine Angabe	2	,4		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	3	,6		
	Gesamt	10	1,9		
Gesamt		522	100,0		

Unser UN ist von einem hohen Innovationsdruck

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) gar nicht betroffen	15	2,9	2,9	2,9
	(1)	2	,4	,4	3,3
	(2)	13	2,5	2,5	5,8
	(3)	19	3,6	3,7	9,5
	(4)	15	2,9	2,9	12,4
	(5)	54	10,3	10,4	22,8
	(6)	37	7,1	7,2	30,0
	(7)	63	12,1	12,2	42,2
	(8)	130	24,9	25,1	67,3
	(9)	56	10,7	10,8	78,1
	(10) sehr stark betroffen	113	21,6	21,9	100,0
	Gesamt		517	99,0	100,0
Fehlend	weiß nicht	2	,4		
	keine Angabe	3	,6		
	Gesamt	5	1,0		
Gesamt		522	100,0		

Unser UN ist von einem starken Preiswettbewerb

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) gar nicht betroffen	8	1,5	1,5	1,5
	(1)	3	,6	,6	2,1
	(2)	16	3,1	3,1	5,2
	(3)	20	3,8	3,9	9,1
	(4)	28	5,4	5,4	14,5
	(5)	60	11,5	11,6	26,1
	(6)	44	8,4	8,5	34,6
	(7)	65	12,5	12,6	47,2
	(8)	125	23,9	24,2	71,4
	(9)	41	7,9	7,9	79,3
	(10) sehr stark betroffen	107	20,5	20,7	100,0
	Gesamt		517	99,0	100,0
Fehlend	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	2	,4		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	2	,4		
	Gesamt	5	1,0		
Gesamt		522	100,0		

Unser UN ist von hohen Kundenanforderungen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) gar nicht betroffen	5	1,0	1,0	1,0
	(2)	8	1,5	1,6	2,5
	(3)	9	1,7	1,7	4,3
	(4)	8	1,5	1,6	5,8
	(5)	44	8,4	8,5	14,3
	(6)	30	5,7	5,8	20,2
	(7)	76	14,6	14,7	34,9
	(8)	147	28,2	28,5	63,4
	(9)	69	13,2	13,4	76,7
	(10) sehr stark betroffen	120	23,0	23,3	100,0
	Gesamt	516	98,9	100,0	
Fehlend	weiß nicht	2	,4		
	keine Angabe	3	,6		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	6	1,1		
Gesamt	522	100,0			

Unser UN ist vom Kampf um die Talente

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) gar nicht betroffen	20	3,8	3,9	3,9
	(1)	7	1,3	1,4	5,2
	(2)	21	4,0	4,1	9,3
	(3)	28	5,4	5,4	14,7
	(4)	27	5,2	5,2	19,9
	(5)	71	13,6	13,7	33,6
	(6)	41	7,9	7,9	41,5
	(7)	69	13,2	13,3	54,8
	(8)	84	16,1	16,2	71,0
	(9)	44	8,4	8,5	79,5
	(10) sehr stark betroffen	106	20,3	20,5	100,0
Gesamt	518	99,2	100,0		
Fehlend	weiß nicht	2	,4		
	keine Angabe	2	,4		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt	522	100,0			

Unser UN ist von einer alternden Belegschaft

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(0) gar nicht betroffen	102	19,5	19,7	19,7
	(1)	24	4,6	4,6	24,3
	(2)	72	13,8	13,9	38,2
	(3)	79	15,1	15,2	53,4
	(4)	45	8,6	8,7	62,0
	(5)	82	15,7	15,8	77,8
	(6)	29	5,6	5,6	83,4
	(7)	35	6,7	6,7	90,2
	(8)	26	5,0	5,0	95,2
	(9)	11	2,1	2,1	97,3
	(10) sehr stark betroffen	14	2,7	2,7	100,0
		Gesamt	519	99,4	100,0
Fehlend	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	2	,4		
	Gesamt	3	,6		
Gesamt		522	100,0		

Instrument „Allgemeine Performance“

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes „PräKoNet“

Bitte sagen Sie mir, inwieweit die jeweilige Aussage auf Ihr Unternehmen zutrifft oder nicht zutrifft. "10" bedeutet „trifft voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „trifft überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.												
Die wirtschaftliche Situation unseres Unternehmens ist... (wirtschaft)												
Das Engagement unserer Mitarbeiter ist... (engage)												
Der Gesundheitszustand unserer Mitarbeiter ist... (gesundheit)												
Die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens ist... (zukunft)												
sehr schlecht	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	sehr gut

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu	0	
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
	6	6	
	7	7	
	8	8	
	9	9	
	stimme voll und ganz zu	10	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Allgemeine Performance“

Die wirtschaftliche Situation unseres UN ist

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(1)	1	,2	,2	,2
	(2)	3	,6	,6	,8
	(3)	6	1,1	1,2	1,9
	(4)	16	3,1	3,1	5,0
	(5)	50	9,6	9,7	14,7
	(6)	47	9,0	9,1	23,8
	(7)	102	19,5	19,8	43,6
	(8)	163	31,2	31,6	75,2
	(9)	53	10,2	10,3	85,5
	(10) sehr gut	75	14,4	14,5	100,0
	Gesamt	516	98,9	100,0	
Fehlend	weiß nicht	2	,4		
	keine Angabe	4	,8		
	Gesamt	6	1,1		
Gesamt		522	100,0		

Das Engagement unserer Mitarbeiter ist

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(2)	1	,2	,2	,2
	(3)	2	,4	,4	,6
	(4)	3	,6	,6	1,2
	(5)	7	1,3	1,3	2,5
	(6)	14	2,7	2,7	5,2
	(7)	80	15,3	15,4	20,6
	(8)	178	34,1	34,2	54,8
	(9)	126	24,1	24,2	79,0
	(10) sehr gut	109	20,9	21,0	100,0
	Gesamt	520	99,6	100,0	
Fehlend	keine Angabe	2	,4		
Gesamt		522	100,0		

Der Gesundheitszustand unserer MA ist

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(2)	2	,4	,4	,4
	(3)	3	,6	,6	1,0
	(4)	2	,4	,4	1,4
	(5)	15	2,9	2,9	4,3
	(6)	26	5,0	5,0	9,3
	(7)	101	19,3	19,5	28,8
	(8)	196	37,5	37,9	66,7
	(9)	117	22,4	22,6	89,4
	(10) sehr gut	55	10,5	10,6	100,0
	Gesamt	517	99,0	100,0	
Fehlend	weiß nicht	1	,2		
	keine Angabe	4	,8		
	Gesamt	5	1,0		
Gesamt		522	100,0		

Die Zukunftsfähigkeit unseres UN ist

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(2)	2	,4	,4	,4
	(3)	1	,2	,2	,6
	(4)	3	,6	,6	1,2
	(5)	7	1,3	1,4	2,5
	(6)	15	2,9	2,9	5,4
	(7)	58	11,1	11,2	16,6
	(8)	157	30,1	30,3	46,9
	(9)	122	23,4	23,6	70,5
	(10) sehr gut	153	29,3	29,5	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	weiß nicht	2	,4		
	keine Angabe	2	,4		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt		522	100,0		

Instrument „Entwicklung der wirtschaftlichen Situation“

Hinweis: Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes „PräKoNet“

Einleitungstext im Fragebogen:

Abschließend möchte ich Ihnen noch einige Fragen zu Ihrem Unternehmen stellen, die wir für die Auswertung der Untersuchung dringend benötigen (und natürlich entsprechend dem Datenschutzgesetz absolut vertraulich behandeln!!!)

XVIII. Jetzt interessiert mich, wie Sie die Entwicklung Ihres Unternehmens in den letzten drei Jahren in Bezug auf einige Unternehmenskennzahlen einschätzen. Für Ihre Einschätzung verwenden Sie bitte jeweils eine Skala von "-5" bis „5“. „-5“ bedeutet "stark sinkend", "0" "gleichbleibend" und "5" "stark steigend". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Einschätzung abstufen.												
Wie schätzen Sie die Entwicklung ein, hinsichtlich...		stark sinkend					gleichbleibend					stark steigend
		-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
1.	des Gewinns	☐
2.	des Return on Investments	☐
3.	des Umsatzes	☐
4.	des Marktanteils	☐
5.	der Fluktuation der Mitarbeiter	☐
6.	der Anzahl der Produktinnovationen	☐
7.	des Krankenstandes der Mitarbeiter	☐

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	Stark sinkend -5	-5	
	-4	-4	
	-3	-3	
	-2	-2	
	-1	-1	
	Gleich bleibend 0	0	
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	Stark steigend 5	5	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zum Instrument „Entwicklung der wirtschaftlichen Situation“

Hinsichtlich des Gewinns ist die UN-Entwicklung in letzten 3 Jahren

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(-5) stark sinkend	3	,6	,6	,6
	(-4)	2	,4	,4	1,0
	(-3)	6	1,1	1,2	2,2
	(-2)	8	1,5	1,6	3,8
	(-1)	20	3,8	4,0	7,9
	(0) gleichbleibend	89	17,0	17,9	25,8
	(1)	51	9,8	10,3	36,1
	(2)	114	21,8	23,0	59,1
	(3)	109	20,9	22,0	81,0
	(4)	41	7,9	8,3	89,3
	(5) stark steigend	53	10,2	10,7	100,0
	Gesamt	496	95,0	100,0	
Fehlend	weiß nicht	12	2,3		
	keine Angabe	10	1,9		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	4	,8		
	Gesamt	26	5,0		
Gesamt	522	100,0			

Hinsichtlich des Return on Investments ist die UN-Entwicklung in letzten 3 Jahren

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(-5) stark sinkend	4	,8	,9	,9
	(-4)	4	,8	,9	1,7
	(-3)	1	,2	,2	2,0
	(-2)	7	1,3	1,5	3,5
	(-1)	11	2,1	2,4	5,9
	(0) gleichbleibend	118	22,6	25,7	31,5
	(1)	49	9,4	10,7	42,2
	(2)	104	19,9	22,6	64,8
	(3)	84	16,1	18,3	83,0
	(4)	49	9,4	10,7	93,7
	(5) stark steigend	29	5,6	6,3	100,0
	Gesamt	460	88,1	100,0	
	Fehlend	weiß nicht	41	7,9	
keine Angabe		12	2,3		
nicht zutreffend für das Unternehmen		9	1,7		
Gesamt		62	11,9		
Gesamt		522	100,0		

Hinsichtlich des Umsatzes ist die UN-Entwicklung in letzten 3 Jahren

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(-5) stark sinkend	3	,6	,6	,6
	(-3)	2	,4	,4	1,0
	(-2)	11	2,1	2,2	3,2
	(-1)	22	4,2	4,4	7,7
	(0) gleichbleibend	55	10,5	11,1	18,8
	(1)	44	8,4	8,9	27,6
	(2)	110	21,1	22,2	49,8
	(3)	119	22,8	24,0	73,8
	(4)	68	13,0	13,7	87,5
	(5) stark steigend	62	11,9	12,5	100,0
	Gesamt	496	95,0	100,0	
Fehlend	weiß nicht	14	2,7		
	keine Angabe	10	1,9		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	2	,4		
	Gesamt	26	5,0		
Gesamt	522	100,0			

Hinsichtlich des Marktanteils ist die UN-Entwicklung in letzten 3 Jahren

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(-5) stark sinkend	2	,4	,4	,4
	(-4)	1	,2	,2	,7
	(-3)	1	,2	,2	,9
	(-2)	6	1,1	1,3	2,2
	(-1)	9	1,7	2,0	4,2
	(0) gleichbleibend	139	26,6	30,4	34,6
	(1)	67	12,8	14,7	49,2
	(2)	87	16,7	19,0	68,3
	(3)	74	14,2	16,2	84,5
	(4)	39	7,5	8,5	93,0
	(5) stark steigend	32	6,1	7,0	100,0
	Gesamt	457	87,5	100,0	
	Fehlend	weiß nicht	37	7,1	
keine Angabe		21	4,0		
nicht zutreffend für das Unternehmen		7	1,3		
Gesamt		65	12,5		
Gesamt		522	100,0		

Hinsichtlich der Fluktuation der MA ist die UN-Entwicklung in letzten 3 Jahren

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(-5) stark sinkend	29	5,6	5,7	5,7
	(-4)	16	3,1	3,1	8,8
	(-3)	20	3,8	3,9	12,7
	(-2)	35	6,7	6,9	19,6
	(-1)	35	6,7	6,9	26,5
	(0) gleichbleibend	273	52,3	53,5	80,0
	(1)	30	5,7	5,9	85,9
	(2)	27	5,2	5,3	91,2
	(3)	30	5,7	5,9	97,1
	(4)	8	1,5	1,6	98,6
	(5) stark steigend	7	1,3	1,4	100,0
	Gesamt	510	97,7	100,0	
	Fehlend	weiß nicht	3	,6	
keine Angabe		7	1,3		
nicht zutreffend für das Unternehmen		2	,4		
Gesamt		12	2,3		
Gesamt	522	100,0			

In Anbetracht der Anzahl der Produktinnovationen ist die UN-Entwicklung in letzten 3 Jahren

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(-5) stark sinkend	1	,2	,2	,2
	(-3)	1	,2	,2	,4
	(-2)	1	,2	,2	,6
	(-1)	4	,8	,8	1,5
	(0) gleichbleibend	96	18,4	20,3	21,7
	(1)	71	13,6	15,0	36,7
	(2)	128	24,5	27,0	63,7
	(3)	79	15,1	16,7	80,4
	(4)	45	8,6	9,5	89,9
	(5) stark steigend	48	9,2	10,1	100,0
	Gesamt	474	90,8	100,0	
Fehlend	weiß nicht	11	2,1		
	keine Angabe	9	1,7		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	28	5,4		
	Gesamt	48	9,2		
Gesamt	522	100,0			

In Hinblick des Krankenstandes der MA ist die UN-Entwicklung in letzten 3 Jahren

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	(-5) stark sinkend	10	1,9	2,0	2,0
	(-4)	13	2,5	2,5	4,5
	(-3)	20	3,8	3,9	8,4
	(-2)	37	7,1	7,2	15,6
	(-1)	43	8,2	8,4	24,0
	(0) gleichbleibend	311	59,6	60,7	84,8
	(1)	32	6,1	6,3	91,0
	(2)	21	4,0	4,1	95,1
	(3)	17	3,3	3,3	98,4
	(4)	8	1,5	1,6	100,0
	Gesamt	512	98,1	100,0	
Fehlend	weiß nicht	3	,6		
	keine Angabe	6	1,1		
	nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	10	1,9		
Gesamt	522	100,0			

4. Zusätzliche Items

Hinweis: Eigenentwicklungen im Rahmen des Projektes „PräKoNet“.

Item

	ja	nein
Codierung	1	2
Gehört Forschung und/oder Entwicklung zum Tätigkeitsbereich Ihres Unternehmens? (forsch)	☐	☐
Gibt es in Ihrem Unternehmen einzelne Abteilungen, die sich ausschließlich mit Entwicklung und/oder Forschung beschäftigen? (forsch_abt)	☐	☐
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat? (br_vorh)	☐	☐
Gibt es in Ihrem Unternehmen eine andere Form der Interessenvertretung für Mitarbeiter (z.B. „Runder Tisch“, Vertrauensleute)? (intvertret)	☐	☐
Beschäftigt Ihr Unternehmen einen eigenen Betriebsarzt? (b_arzt)	☐	☐
In unserem Unternehmen gibt es ein <u>offizielles</u> Wissensmanagementprogramm. (wissensmp)	☐	☐

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	ja	1	
	nein	2	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zu den Items

I.3. Gehört Forschung und/oder Entwicklung zum Tätigkeitsbereich Ihres UN?

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 1 ja	364	69,7	69,7	69,7
2 nein	158	30,3	30,3	100,0
Gesamt	522	100,0	100,0	

I.3a. Gibt es einzelne Abteilungen, die sich ausschließlich mit Forschung/Entwicklung beschäftigen?

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig -2 ausgefiltert: Forsch. /Entwickl. nicht UN-Tätigkeitsbereich	158	30,3	30,3	30,3
1 ja	238	45,6	45,6	75,9
2 nein	126	24,1	24,1	100,0
Gesamt	522	100,0	100,0	

I.4a. Gibt es in Ihrem UN einen Betriebsrat?

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig 1 ja	156	29,9	29,9	29,9
2 nein	365	69,9	70,1	100,0
Gesamt	521	99,8	100,0	
Fehlend 5 nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
Gesamt	522	100,0		

I.4b. Gibt es in Ihrem UN eine andere Form der Interessenvertretung für Mitarbeiter?

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig -2 ausgefiltert: Betriebsrat im UN vorhanden	156	29,9	29,9	29,9
1 ja	109	20,9	20,9	50,9
2 nein	256	49,0	49,1	100,0
Gesamt	521	99,8	100,0	
Fehlend 4 keine Angabe	1	,2		
Gesamt	522	100,0		

I.5. Beschäftigt Ihr UN einen eigenen Betriebsarzt?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 ja	125	23,9	24,0	24,0
	2 nein	396	75,9	76,0	100,0
	Gesamt	521	99,8	100,0	
Fehlend	3 weiß nicht	1	,2		
Gesamt		522	100,0		

XII. In unserem UN gibt es ein offizielles Wissensmanagementprogramm

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 ja	274	52,5	52,9	52,9
	2 nein	244	46,7	47,1	100,0
	Gesamt	518	99,2	100,0	
Fehlend	3 weiß nicht	2	,4		
	4 keine Angabe	1	,2		
	5 nicht zutreffend für das Unternehmen	1	,2		
	Gesamt	4	,8		
Gesamt		522	100,0		

Items Vereinnahmung, Konsenskultur, Verständigung und Überstundenkultur/Häufigkeit von Überstunden

Bitte sagen Sie mir, inwieweit Sie den folgenden Aussagen jeweils zustimmen oder nicht zustimmen. "10" bedeutet „stimme voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „stimme überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstimmen.												
Vereinnahmung												
1.	Es wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie ihre ganze Person in die Arbeit und das Unternehmen einbringen. (verein)											
Konsenskultur												
2.	Bei vielen Entscheidungen diskutiert man in unserem Unternehmen solange, bis man sich einig ist. (konsens)											
Verständigung												
3.	In unserem Unternehmen wissen meist alle, was zu tun ist, ohne vorher lange zu diskutieren. (verstaend)											
Überstundenkultur/Häufigkeit von Überstunden												
4.	In unserem Unternehmen kommt es häufig vor, dass Mitarbeiter Mehrarbeit/Überstunden leisten. (FILTER: wenn 0, entfällt 4.a) (ueberstd)											
Stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Stimme voll und ganz zu

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	stimme überhaupt nicht zu	0	
	1	1	
	2	2	
	3	3	
	4	4	
	5	5	
	6	6	
	7	7	
	8	8	
	9	9	
fehlend	stimme voll und ganz zu	10	
	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zu den Items Vereinnahmung, Konsenskultur, Verständigung und Überstundenkultur/Häufigkeit von Überstunden

III.1. Es wird von MA erwartet, dass sie ihre ganze Person in die Arbeit und das UN einbringen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	8	1,5	1,5	1,5
	2 (2)	4	,8	,8	2,3
	3 (3)	7	1,3	1,3	3,7
	4 (4)	3	,6	,6	4,2
	5 (5)	24	4,6	4,6	8,9
	6 (6)	18	3,4	3,5	12,3
	7 (7)	63	12,1	12,1	24,5
	8 (8)	167	32,0	32,2	56,6
	9 (9)	51	9,8	9,8	66,5
	10 (10) stimme vollkommen zu	174	33,3	33,5	100,0
	Gesamt	519	99,4	100,0	
Fehlend	13 keine Angabe	3	,6		
Gesamt		522	100,0		

XIII.2. Bei vielen Entscheidungen diskutiert man in unserem UN solange, bis man sich einig ist

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	30	5,7	5,8	5,8
	1 (1)	2	,4	,4	6,2
	2 (2)	28	5,4	5,4	11,6
	3 (3)	46	8,8	8,9	20,4
	4 (4)	40	7,7	7,7	28,1
	5 (5)	106	20,3	20,4	48,6
	6 (6)	58	11,1	11,2	59,7
	7 (7)	77	14,8	14,8	74,6
	8 (8)	81	15,5	15,6	90,2
	9 (9)	14	2,7	2,7	92,9
	10 (10) stimme vollkommen zu	37	7,1	7,1	100,0
Gesamt		519	99,4	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	2	,4		
	13 keine Angabe	1	,2		
	Gesamt	3	,6		
Gesamt		522	100,0		

XIII.3. In unserem UN wissen meist alle, was zu tun ist, ohne vorher lange zu diskutieren

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	1	,2	,2	,2
	1 (1)	2	,4	,4	,6
	2 (2)	9	1,7	1,7	2,3
	3 (3)	21	4,0	4,0	6,4
	4 (4)	32	6,1	6,2	12,5
	5 (5)	66	12,6	12,7	25,2
	6 (6)	51	9,8	9,8	35,1
	7 (7)	104	19,9	20,0	55,1
	8 (8)	146	28,0	28,1	83,2
	9 (9)	30	5,7	5,8	89,0
	10 (10) stimme vollkommen zu	57	10,9	11,0	100,0
	Gesamt	519	99,4	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	2	,4		
	13 keine Angabe	1	,2		
	Gesamt	3	,6		
Gesamt		522	100,0		

XIII.4. In unserem UN kommt es häufig vor, dass MA Mehrarbeit oder Überstunden leisten

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (0) stimme überhaupt nicht zu	5	1,0	1,0	1,0
	1 (1)	5	1,0	1,0	1,9
	2 (2)	10	1,9	1,9	3,9
	3 (3)	15	2,9	2,9	6,7
	4 (4)	7	1,3	1,3	8,1
	5 (5)	44	8,4	8,5	16,6
	6 (6)	52	10,0	10,0	26,6
	7 (7)	91	17,4	17,5	44,1
	8 (8)	122	23,4	23,5	67,6
	9 (9)	63	12,1	12,1	79,8
	10 (10) stimme vollkommen zu	105	20,1	20,2	100,0
	Gesamt	519	99,4	100,0	
Fehlend	12 weiß nicht	1	,2		
	13 keine Angabe	2	,4		
	Gesamt	3	,6		
Gesamt		522	100,0		

Item Ausgleich von Überstunden

4.a.	Wie wird in Ihrem Unternehmen diese Mehrarbeit/Überstunden ausgeglichen?			
Codierung	1	2	3	4
	gar nicht ☐	nur durch Freizeitausgleich ☐	durch Freizeit und/oder finanziell ☐	nur finanziell ☐

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	gar nicht	1	
	nur durch Freizeitausgleich	2	
	durch Freizeit und/oder finanziell	3	
	nur finanziell	4	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zu dem Item Ausgleich von Überstunden

XIII.5a. Wie werden in Ihrem UN diese Mehrarbeit oder Überstunden ausgeglichen?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	-2 ausgefüllt.: keine häufige(n) Mehrarbeit/Ü-St.	5	1,0	1,0	1,0
	1 gar nicht	28	5,4	5,4	6,3
	2 nur durch Freizeitausgleich	169	32,4	32,5	38,8
	3 durch Freizeit und/oder finanziell	297	56,9	57,1	96,0
	4 nur finanziell	21	4,0	4,0	100,0
	Gesamt	520	99,6	100,0	
Fehlend	6 keine Angabe	2	,4		
Gesamt		522	100,0		

Item zu der Position auf dem deutschen Marktsegment

XV.	Welche Position nimmt Ihr Unternehmen in seinem deutschen Marktsegment hinsichtlich des Umsatzes ein? Befindet es sich im oberen Feld, im mittleren Feld oder im unteren Feld? (markt)		
Codierung	1	2	3
1.	Oberes Feld ☐	Mittleres Feld ☐	Unteres Feld ☐

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	Oberes Feld	1	
	Mittleres Feld	2	
	Unteres Feld	3	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken zu dem Item Position auf dem deutschen Marktsegment

XV.1. Welche Position nimmt Ihr UN in seinem deutschen Marktsegment hinsichtlich des Umsatzes ein?

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 Oberes Feld	186	35,6	38,8	38,8
	2 Mittleres Feld	172	33,0	35,9	74,7
	3 Unteres Feld	121	23,2	25,3	100,0
	Gesamt	479	91,8	100,0	
Fehlend	4 weiß nicht	35	6,7		
	5 keine Angabe	6	1,1		
	6 nicht zutreffend für das Unternehmen	2	,4		
	Gesamt	43	8,2		
Gesamt		522	100,0		

Items mit offenen Kategorien

Hinweis: Eigenentwicklungen im Rahmen des Projektes „PräKoNet“. Sinnvoll ist es, die Items mit offenen Antwortmöglichkeiten in Kategorien einzuteilen.

Projektarbeit

	keine Projektar- beit
Wie viel Prozent der Arbeit in Ihrem Unternehmen wird in Projekten verrichtet? (projekt_ant) <i>INT: Projekt= Vorhaben, gekennzeichnet durch: Einmaligkeit der zeitlichen, finanziellen, personellen o. a. Bedingungen; Abgrenzung gegenüber anderen Vorhaben; konkrete Zielvorgaben; projektspezifische Organisation</i>	☐ ca. _____%

Statistiken zu den Items zur Projektarbeit

Durchschnittlicher prozentualer Anteil der Projektarbeit im UN

N	Gültig	480
	Fehlend	42
	Mittelwert	65,6670
	Median	80,0000
	Standardabweichung	29,76854
	Minimum	1,00
	Maximum	100,00

I.6. Prozentualer Anteil der Projektarbeit im UN

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	-4 ausgefiltert: keine Projektarbeit im UN	18	3,4	3,7	3,7
	1 bis zu 10 Prozent	44	8,4	8,9	12,6
	2 11 bis 20 Prozent	28	5,4	5,7	18,3
	3 21 bis 30 Prozent	26	5,0	5,3	23,6
	4 31 bis 40 Prozent	34	6,5	6,9	30,5
	5 41 bis 50 Prozent	41	7,9	8,3	38,8
	6 51 bis 60 Prozent	30	5,7	6,1	44,9
	7 61 bis 70 Prozent	36	6,9	7,3	52,2
	8 71 bis 80 Prozent	93	17,8	18,9	71,1
	9 81 bis 90 Prozent	53	10,2	10,8	81,9
	10 91 bis 100 Prozent	89	17,0	18,1	100,0
	Gesamt	492	94,3	100,0	
Fehlend	-3 weiß nicht	15	2,9		
	-2 keine Angabe	4	,8		
	-1 nicht zutreffend für das Unternehmen	11	2,1		
	Gesamt	30	5,7		
Gesamt		522	100,0		

Durchschnittlicher Marktanteil des Unternehmens in Deutschland

	Welchen durchschnittlichen Marktanteil hat Ihr Unternehmen auf seinem Gebiet in Deutschland? (markta) _____%

Statistiken zu dem Item durchschnittlicher Marktanteil des Unternehmens in Deutschland

N	Gültig	264
	Fehlend	258
	Mittelwert	30,9873
	Median	25,0000
	Modus	20,00 ^a
	Standardabweichung	27,74652
	Varianz	769,870
	Minimum	,00
	Maximum	100,00

XV.2. Marktanteil des UN auf seinem Gebiet in Deutschland

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 bis zu 5 Prozent	69	13,2	26,1	26,1
	2 6 bis 10 Prozent	22	4,2	8,3	34,5
	3 11 bis 15 Prozent	12	2,3	4,5	39,0
	4 16 bis 20 Prozent	27	5,2	10,2	49,2
	5 21 bis 30 Prozent	34	6,5	12,9	62,1
	6 31 bis 40 Prozent	24	4,6	9,1	71,2
	7 41 bis 50 Prozent	15	2,9	5,7	76,9
	8 51 bis 60 Prozent	19	3,6	7,2	84,1
	9 61 bis 70 Prozent	17	3,3	6,4	90,5
	10 71 bis 80 Prozent	10	1,9	3,8	94,3
	11 81 bis 90 Prozent	6	1,1	2,3	96,6
	12 91 bis 100 Prozent	9	1,7	3,4	100,0
		Gesamt	264	50,6	100,0
Fehlend	-3 weiß nicht	184	35,2		
	-2 keine Angabe	63	12,1		
	-1 nicht zutreffend für das Unternehmen	11	2,1		
	Gesamt	258	49,4		
Gesamt		522	100,0		

Krankenstand

Wie hoch war der ungefähre prozentuale Krankenstand in Ihrem Unternehmen im letzten Jahr (2007) (krank)? _____ %

Statistiken zu dem Item Krankenstand

Durchschnittlicher prozentualer Krankenstand im UN im letzten Jahr (2007)

N	Gültig	432
	Fehlend	90
	Mittelwert	2,9302
	Median	2,8000
	Modus	2,00
	Standardabweichung	1,97490
	Varianz	3,900
	Minimum	,00
	Maximum	17,00

XVIII.7a. Ungefährer prozentualer Krankenstand im UN im letzten Jahr (2007)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 bis zu 1 Prozent	86	16,5	19,9	19,9
	2 >1 Prozent und <=2 Prozent	100	19,2	23,1	43,1
	3 >2 Prozent und <=3 Prozent	95	18,2	22,0	65,0
	4 >3 Prozent und <=4 Prozent	66	12,6	15,3	80,3
	5 >4 Prozent und <=5 Prozent	60	11,5	13,9	94,2
	6 >5 Prozent und <=8 Prozent	17	3,3	3,9	98,1
	7 >8 Prozent und <=10 Prozent	6	1,1	1,4	99,5
	8 >10 Prozent und <=20 Prozent	2	,4	,5	100,0
	Gesamt	432	82,8	100,0	
	Fehlend	-3 weiß nicht	82	15,7	
-2 keine Angabe		6	1,1		
-1 nicht zutreffend für das Unternehmen		2	,4		
Gesamt		90	17,2		
Gesamt	522	100,0			

Outsourcing

1.	Wie viel Prozent der Arbeit, die in Ihrem Unternehmen anfällt, wird an Fremdunternehmen übertragen (Outsourcing)? (outsourcing)	_____ %

Statistiken zu dem Item Outsourcing

N	Gültig	504
	Fehlend	18
	Mittelwert	8,0063
	Median	5,0000
	Modus	,00
	Standardabweichung	12,17286
	Varianz	148,179
	Minimum	,00
	Maximum	90,00

XIX.1. Prozentualer Anteil der an Fremdunternehmen vergebenen Arbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 keine Arbeitsvergabe an Fremdunternehmen	185	35,4	36,7	36,7
	2 bis zu 5 Prozent	138	26,4	27,4	64,1
	3 6 bis 10 Prozent	83	15,9	16,5	80,6
	4 11 bis 15 Prozent	28	5,4	5,6	86,1
	5 16 bis 20 Prozent	22	4,2	4,4	90,5
	6 21 bis 30 Prozent	25	4,8	5,0	95,4
	7 31 bis 40 Prozent	11	2,1	2,2	97,6
	8 41 bis 50 Prozent	6	1,1	1,2	98,8
	9 mehr als 50 Prozent	6	1,1	1,2	100,0
	Gesamt	504	96,6	100,0	
Fehlend	-3 weiß nicht	14	2,7		
	-2 keine Angabe	4	,8		
	Gesamt	18	3,4		
Gesamt		522	100,0		

Zeitarbeit

2.	Wie viel Prozent der Arbeit, die im Unternehmen anfällt, wird von Zeitarbeitsfirmen erbracht? (zeitarb)	_____ %

Statistiken zu dem Item Zeitarbeit

XIX.1. Durchschnittlicher prozent. Anteil der von Zeitarbeitsfirmen erbrachten Arbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	,00	359	68,8	69,6	69,6
	,10	1	,2	,2	69,8
	,50	4	,8	,8	70,5
	,90	2	,4	,4	70,9
	1,00	23	4,4	4,5	75,4
	1,50	2	,4	,4	75,8
	1,80	1	,2	,2	76,0
	2,00	17	3,3	3,3	79,3
	3,00	11	2,1	2,1	81,4
	3,50	1	,2	,2	81,6
	4,00	5	1,0	1,0	82,6
	5,00	44	8,4	8,5	91,1
	6,00	1	,2	,2	91,3
	7,00	1	,2	,2	91,5
	8,00	5	1,0	1,0	92,4
	10,00	21	4,0	4,1	96,5
	12,00	1	,2	,2	96,7
	14,00	1	,2	,2	96,9
	15,00	6	1,1	1,2	98,1
	20,00	5	1,0	1,0	99,0
	30,00	4	,8	,8	99,8
	50,00	1	,2	,2	100,0
	Gesamt	516	98,9	100,0	
Fehlend	System	6	1,1		
Gesamt		522	100,0		

XIX.1. Prozentualer Anteil der von Zeitarbeitsfirmen erbrachten Arbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 keine Arbeitsvergabe an Zeitarbeitsfirmen	359	68,8	69,6	69,6
	2 bis zu 5 Prozent	111	21,3	21,5	91,1
	3 6 bis 10 Prozent	28	5,4	5,4	96,5
	4 11 bis 15 Prozent	8	1,5	1,6	98,1
	5 16 bis 20 Prozent	5	1,0	1,0	99,0
	6 21 bis 30 Prozent	4	,8	,8	99,8
	8 41 bis 50 Prozent	1	,2	,2	100,0
	Gesamt	516	98,9	100,0	
Fehlend	-3 weiß nicht	3	,6		
	-2 keine Angabe	3	,6		
	Gesamt	6	1,1		
Gesamt		522	100,0		

Mitarbeiteranzahl in Deutschland

9.	Wie hoch ist die ungefähre Anzahl der Mitarbeiter in Deutschland?	ca. _____

Statistiken zu dem Item Mitarbeiteranzahl in Deutschland

Durchschnittliche ungefähre MA-Anzahl in Deutschland

N	Gültig	522
	Fehlend	0
	Mittelwert	1357,31
	Median	60,00
	Modus	10 ^a
	Standardabweichung	12640,114
	Varianz	1,598E8
	Minimum	10
	Maximum	250000

XIX.9. Ungefähre MA-Anzahl in Deutschland

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 10 bis 49 Beschäftigte	223	42,7	42,7	42,7
	2 50 bis 249 Beschäftigte	171	32,8	32,8	75,5
	3 250 und mehr Beschäftigte	128	24,5	24,5	100,0
	Gesamt	522	100,0	100,0	

Weitere Items

Nachfolgend sind weitere Items des Fragebogens aufgeführt (ohne deskriptive Auswertungen). In Klammern befinden sich die Variablennamen).

	In welchem Land befindet sich der Hauptsitz Ihres Unternehmens? (sitzland) _____
	In welchem Bundesland befindet sich der deutsche Hauptsitz Ihres Unternehmens? (sitzbund) _____
	Wie viele deutsche Niederlassungen, inkl. des Hauptsitzes bzw. Ihrer Niederlassung, hat Ihr Unternehmen? (niederlanz) _____
	Wie viele Abteilungen hat Ihre Niederlassung? Ca. _____ (FILTER: wenn 0, dann weiter mit 7.a) (abteilanz)
	(FILTER: falls I. 3 = ja; falls I. 3a.=ja) Wie viele davon sind Abteilungen der Forschung und/oder Entwicklung? Ca. _____ (fue)
	Wie viele Hierarchieebenen hat Ihr Unternehmen in Deutschland? Ca. _____ (hierarchieu) Wie viele Hierarchieebenen gibt es im Gesamtunternehmen (weltweit)? Ca. _____ (hierarchiegu)
	Wie hoch ist die ungefähre Anzahl der Mitarbeiter im Gesamtunternehmen (weltweit)? ca. _____ (maanz)
	Wie hoch ist die ungefähre Anzahl der Mitarbeiter in Deutschland? ca. _____ (madtl)
	Und wie hoch ist die Anzahl der Mitarbeiter in Ihrer Niederlassung? ca. _____ (manl)
	Wie hoch ist der ungefähre Altersdurchschnitt in Ihrer Niederlassung? ca. _____ (maalter)

	Wie viel Prozent oder wie viele Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter oder Arbeiter von Fremdunternehmen) Ihrer Niederlassung sind....	Anzahl oder	%
	Mitarbeiter in unbefristeter Festanstellung (vertrag)		
	Teilzeitkräfte (tzkraefte)		
	Weibliche Mitarbeiter (weiblma)		
	Männliche Führungskräfte (mfk)		
	Weibliche Führungskräfte (wfk)		
	Mitarbeiter mit akademischer Ausbildung (akadema)		
	Mitarbeiter mit Kindern, die noch betreut werden müssen (unter 14 J.) (kinder)		

5. Items für Betriebsräte

Items „Eckdaten Betriebsrat“

Hinweis: Diese Items sind angelehnt an die Arbeit von Ahlers und Trautwein-Kalms (Ahlers & Trautwein-Kalms 2002).

In welchem Jahr wurde der Betriebsrat gegründet? (br_gruend)	_____
Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat insgesamt? (br_mitgl)	_____
Wie viele Mitglieder davon sind gewerkschaftlich organisiert? (br_gewerk)	_____

Statistiken der Items zur Arbeit des Betriebsrates

In welchem Jahr wurde der Betriebsrat gegründet?

N	Gültig	82
	Fehlend	0
	Minimum	1946
	Maximum	2007

		B0b. Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat insgesamt?	B0c. Wie viele Mitglieder davon sind gewerkschaftlich organisiert?
N	Gültig	82	73
	Fehlend	0	9
	Mittelwert	11,39	5,41
	Standardabweichung	9,147	6,329
	Minimum	3	0
	Maximum	60	40

Items zur Arbeit des Betriebsrates

Hinweis: Diese Items sind angelehnt an die Arbeit von Ahlers und Trautwein-Kalms (Ahlers & Trautwein-Kalms 2002).

Items

Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu?												
Die Mitarbeiter dieses Unternehmens regeln ihre Probleme eher selbständig ohne Einbezug des Betriebsrates. (einbez_br)												
Der Arbeitgeber versucht, die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates zu behindern. (behind_ag)												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

Antwortkategorien und ihre Codierung

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	0 stimme überhaupt nicht zu	10	
	1	9	
	2	8	
	3	7	
	4	6	
	5	5	
	6	4	
	7	3	
	8	2	
	9	1	
	10 stimme voll und ganz zu	0	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken der Items zur Arbeit des Betriebsrates

B23.1. Die Mitarbeiter dieses Unternehmens regeln ihre Probleme eher selbständig ohne Einbezug des Betriebsrates

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	10 stimme voll und ganz zu	1	1,2	1,2	1,2
	9	2	2,4	2,5	3,7
	8	11	13,4	13,6	17,3
	7	24	29,3	29,6	46,9
	6	5	6,1	6,2	53,1
	(5)	25	30,5	30,9	84,0
	(4)	4	4,9	4,9	88,9
	(3)	5	6,1	6,2	95,1
	(2)	1	1,2	1,2	96,3
	(1)	1	1,2	1,2	97,5
	(0) stimme überhaupt nicht zu	2	2,4	2,5	100,0
	Gesamt	81	98,8	100,0	
Fehlend	999	1	1,2		
Gesamt		82	100,0		

B23.2. Der Arbeitgeber versucht, die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates zu behindern

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Pro- zente
Gültig	9	1	1,2	1,2	1,2
	8	5	6,1	6,2	7,4
	7	3	3,7	3,7	11,1
	6	4	4,9	4,9	16,0
	(5)	8	9,8	9,9	25,9
	(4)	6	7,3	7,4	33,3
	(3)	12	14,6	14,8	48,1
	(2)	17	20,7	21,0	69,1
	(1)	6	7,3	7,4	76,5
	(0) stimme überhaupt nicht zu	19	23,2	23,5	100,0
Gesamt		81	98,8	100,0	
Fehlend	999	1	1,2		
Gesamt		82	100,0		

Items zur Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds

Hinweis: Diese Items sind angelehnt an die Arbeit von Ahlers und Trautwein-Kalms (Ahlers & Trautwein-Kalms 2002).

Items

Bezeichnung der Position im Betriebsrat (pos_br)	Vorsitzender	☐
	Stellvertretender Vorsitzender	☐
	Mitglied des Betriebsrates	☐
	Sonstiges, und zwar: _____	☐
Sind Sie für Ihre Tätigkeit im Betriebsrat ... (freist_br)	vollständig freigestellt	☐
	teilweise freigestellt	☐
	gar nicht freigestellt?	☐

Antwortkategorien und ihre Codierung

Für das Item pos_br

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	Vorsitzender	1	
	Stellvertretender Vorsitzender	2	
	Mitglied des Betriebsrates	3	
	Sonstiges	4	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Antwortkategorien und ihre Codierung

Für das Item freist_br

	Antwortmöglichkeit	Codierung	Anmerkung
gültig	vollständig freigestellt	1	
	teilweise freigestellt	2	
	gar nicht freigestellt	3	
fehlend	fehlende Angaben	999	im Datensatz als fehlend definieren

Statistiken der Items zur Tätigkeit des Betriebsratsmitglieds

XXI.5. Bezeichnung der Position im Betriebsrat

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Vorsitzender	56	68,3	68,3	68,3
	Stellvertretender Vorsitzender	13	15,9	15,9	84,1
	Mitglied des Betriebsrates	13	15,9	15,9	100,0
	Gesamt	82	100,0	100,0	

XX.5a. Für die Tätigkeit im Betriebsrat ...

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	vollständig freigestellt	30	36,6	37,0	37,0
	teilweise freigestellt	20	24,4	24,7	61,7
	gar nicht freigestellt	31	37,8	38,3	100,0
	Gesamt	81	98,8	100,0	
Fehlend	999	1	1,2		
Gesamt		82	100,0		

6. Literaturverzeichnis

References

- Ahlers, E. & Trautwein-Kalms, G. 2002, *Entwicklung von Arbeit und Leistung in IT Unternehmen*, edition der Hans Böckler Stiftung edn, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Pfaff, H., Lütticke, J., Badura, B., Piekarski, C., & Richter, P. 2004a, *"Weiche" Kennzahlen für das strategische Krankenhausmanagement. Stakeholderinteressen zielgerichtet erkennen und einbeziehen* Hans Huber, Bern, Göttingen, Toronto, Seattle.
- Pfaff, H., Pühlhofer, F., Brinkmann, A., Lütticke, J., Nitzsche, A., Steffen, P., Stoll, A., & Richter, P. 2004b, *Der Mitarbeiterkennzahlenbogen (MIKE). Kompendium valider Kennzahlen. Kennzahlenhandbuch*, Veröffentlichungsreihe der Abteilung Medizinische Soziologie des Instituts für Arbeits- und Sozialmedizin der Universität zu Köln, Köln.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. 1996, "Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors", *Journal of Management*, vol. 22, no. 2, pp. 259-298.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. 1990, "Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors", *Leadership Quarterly*, vol. 1, pp. 107-142.
- Prochaska, J. O. & DiClemente, C. C. 1992, "Stages of Change in the Modification of Problem Behaviors", *Prog Behav Modif*, vol. 28, pp. 183-213.
- Schwarzer, R. 1996, *Psychologie des Gesundheitsverhaltens*, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage edn, Hogrefe, Göttingen, Bern, Toronto, Seattle.

7. Anhang

Nachfolgend befindet sich der Fragebogen HORST sowie die für Betriebsräte modifizierte Form des Fragebogens (HORST-BR).

Einleitung:

Guten Tag, Herr/Frau ..., mein Name ist ... vom Meinungsforschungsinstitut INFO GmbH in Berlin. Wir führen gegenwärtig im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Universität Köln eine wissenschaftliche Befragung zu **den Anforderungen an die Beschäftigten in der ITK-Branche** durch.

INT.:

ITK=Informationstechnologie- und Telekommunikationstechnologie, ITK-Branche umfasst auch eng verbundene Branchen wie Audio-Visuelle Kommunikation, Computergrafik und Desktop Publishing u.ä. Bei Nachfrage, worum es genau geht/was das Ziel der Studie ist: Es geht um die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter und damit des Unternehmens).

Dazu möchten wir auch mit Ihrem Unternehmen ein Interview führen.

Dürfte ich bitte mit dem Geschäftsführer oder der Geschäftsführerin Ihres Unternehmens sprechen?

<i>INT: Ggf. Mitglied der Geschäftsführung oder Personalleitung möglich</i>

<i>INT: Ggf. Terminvereinbarung</i>

Das Interview wird max. 25 Minuten dauern und ist selbstverständlich anonym. Ihre Antworten werden natürlich strikt vertraulich behandelt.

<i>INT: Bei Nachfrage Verweis auf Homepage des Projektes www.praekonet.de</i>

I.	Zunächst habe ich einige Fragen zur Struktur Ihres Unternehmens.	ja	nein
1.	Wird Ihr Unternehmen vom Eigentümer geführt?	☐	☐
2.	Gehört Ihr Unternehmen einem Eigentümer alleine?	☐	☐
3.	Gehört Forschung und/oder Entwicklung zum Tätigkeitsbereich Ihres Unternehmens?	☐	☐ <i>(FILTER: weiter mit 4.)</i>
3.a	Gibt es in Ihrem Unternehmen einzelne Abteilungen, die sich ausschließlich mit Entwicklung und/oder Forschung beschäftigen?	☐	☐
4.a	Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Betriebsrat? <i>(FILTER: wenn nein, dann entfällt Frage XXII.2.)</i>	☐	☐ <i>(FILTER: weiter mit 4.b)</i>
4.b	Gibt es in Ihrem Unternehmen eine andere Form der Interessenvertretung für Mitarbeiter (z.B. „Runder Tisch“, Vertrauensleute)?	☐	☐
5.	Beschäftigt Ihr Unternehmen einen eigenen Betriebsarzt?	☐	☐
6.	Wie viel Prozent der Arbeit in Ihrem Unternehmen wird in Projekten verrichtet? <i>INT: Projekt= Vorhaben, gekennzeichnet durch: Einmaligkeit der zeitlichen, finanziellen, personellen o. a. Bedingungen; Abgrenzung gegenüber anderen Vorhaben; konkrete Zielvorgaben; projektspezifische Organisation</i>	keine Projektarbeit ☐	Anteil ca. ____%

II.

Jetzt habe ich einige Fragen zur Gesundheitsförderung in Ihrem Unternehmen.

Bitte sagen Sie mir, inwieweit Sie der jeweiligen Aussage zustimmen oder nicht zustimmen. "10" bedeutet „stimme voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „stimme überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.

1. Unser Unternehmen bietet vielfältige Maßnahmen zur Veränderung des <u>Gesundheitsverhaltens</u> der Mitarbeiter an (z.B. Raucherprävention).												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
2. Unser Unternehmen bietet vielfältige <u>Vorsorgemaßnahmen</u> an (z.B. zu Krebserkrankungen).												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
3. Unser Unternehmen verbessert durch vielfältige Maßnahmen die <u>Arbeitsbedingungen</u> der Mitarbeiter (z. B. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation).												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
4. Unser Unternehmen bietet vielfältige Maßnahmen zur Förderung und Verbesserung der <u>psychischen Gesundheit</u> an (z. B. Stressmanagementmaßnahmen).												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
5. Unser Unternehmen bietet vielfältige Maßnahmen an, die das <u>Wohlbefinden</u> der Mitarbeiter fördern (z. B. ansprechende Räumlichkeiten, physiotherapeutische Maßnahmen).												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
6. Unser Unternehmen bietet vielfältige Maßnahmen an, die dazu beitragen, dass die Mitarbeiter ihre <u>Arbeit voller Energie</u> erledigen (z. B. Entspannungsmaßnahmen).												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

Ihre letzten Angaben bezogen sich auf Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung in Ihrem Unternehmen. Im Folgenden verwenden wir dafür den Begriff „betriebliche Gesundheitsförderung“.

... Bitte antworten Sie erneut mit Werten zwischen "10" ("stimme voll und ganz zu") und "0" ("stimme überhaupt nicht zu").

7. In unserem Unternehmen herrscht die Auffassung, dass die Gesundheit ausschließlich Sache des Einzelnen ist.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
8. In unserem Unternehmen ist man fest davon überzeugt, dass die Gesundheit der Mitarbeiter prinzipiell gefördert werden kann.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
9. In unserem Unternehmen ist Gesundheitsförderung der Mitarbeiter häufig ein Thema.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
10. In unserem Unternehmen sind wir fest davon überzeugt, dass wir dazu in der Lage sind, betriebliche Gesundheitsförderung effizient durchzuführen.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
11. Der Wille, die Gesundheit der Mitarbeiter aktiv zu fördern, ist auf der Führungsebene sehr stark ausgeprägt.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
12. In unserem Unternehmen gibt es einflussreiche Personen, die von Gesundheitsförderung nichts halten und dagegen arbeiten. <i>INT: gemeint sind alle Mitarbeiter – nicht nur Entscheidungsträger - die im Unternehmen Einfluss haben (z.B. auf die Meinungsbildung).</i>												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
13. Es werden in großem Umfang zeitliche Ressourcen, wie z.B. die Freistellung von Mitarbeitern, für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
14. Es werden in großem Umfang finanzielle Ressourcen für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
15. Es werden in großem Umfang personelle Ressourcen, z.B. durch extra geschaffene Stellen, für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
16. Vor der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden systematisch Bedarfe ermittelt.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
17. Es sind quantifizierbare Ziele der betrieblichen Gesundheitsförderung festgelegt. (FILTER: wenn 0 –weiter mit 19.))												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
18. Alle Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden immer hinsichtlich der festgelegten Ziele ausgewertet.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

19.	Alle Mitarbeiter sind durch geeignete Mittel der internen Öffentlichkeitsarbeit über die Vorhaben im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung informiert.											
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
20.	Die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden auf Grundlage der Auswertungsergebnisse modifiziert.											
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
21.	Unser Unternehmen hat ein umfangreiches Gesundheitsförderungsprogramm, in dem Einzelmaßnahmen gebündelt sind.											
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

III.		ja	nein
Nun möchte ich wissen, inwieweit die folgenden Aussagen auf Ihr Unternehmen zutreffen. Antworten Sie bitte mit ja oder nein.			
1.	Die Gesundheit der Mitarbeiter ist als Ziel im Unternehmensleitbild verankert. <i>INT: es muss schriftlich niedergelegt sein.</i>	☐	☐
2.	Es existiert ein separates Budget für die Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung.	☐	☐
3.	Der Fortschritt der betrieblichen Gesundheitsförderung wird regelmäßig durch die Unternehmensleitung geprüft.	☐	☐
4.	In unserem Unternehmen ist jemand konkret für die Gesundheit der Mitarbeiter zuständig.	☐	☐
5.	Es existiert ein Steuerkreis oder eine Projektgruppe für die betriebliche Gesundheitsförderung.	☐	☐
6.	Betriebliche Gesundheitsförderung ist Teil der Aus- und Fortbildung der Führungskräfte.	☐	☐
7.	Alle Mitarbeiter haben die Gelegenheit, sich aktiv an der Gestaltung und Planung der betrieblichen Gesundheitsförderung zu beteiligen.	☐	☐
8.	Betriebliche Gesundheitsförderung liegt in der Verantwortung der einzelnen Unternehmenseinheiten.	☐	☐

IV.1		
Im Folgenden geht es um das betriebliche Gesundheitsmanagement. Betriebe, die ein Gesundheitsmanagement haben, beeinflussen Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter systematisch mit Hilfe von Managementmethoden mit dem Ziel, Krankheiten zu verhindern und die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter allgemein zu fördern. Trifft vor dem Hintergrund dieser Definition folgende Aussage auf Ihr Unternehmen zu?		
Unser Unternehmen hat ein betriebliches Gesundheitsmanagement.	Ja ☐ (FILTER: weiter mit Frage 4 und 5)	Nein ☐ (FILTER: weiter mit Frage 1, 2, 3, 6)

IV.2	Bitte entscheiden Sie sich nun für eine der Aussagen: Unser Unternehmen....	trifft zu
1.	hat nicht vor, in den nächsten drei Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen.	☐
2.	hat vor, in den nächsten drei Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen, hat aber noch keinen Termin dafür festgelegt.	☐
3.	hat bereits einen festen Termin für die Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements.	☐
4.	hat vor weniger als drei Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt. <i>(FILTER: weiter mit a, b, c)</i>	☐

Und welche der folgenden Aussagen ist für Ihr Unternehmen zutreffend?

4.a	Der Wille, das betriebliche Gesundheitsmanagement auch zukünftig beizubehalten, ist immer noch vorhanden.	☐
4.b	nicht mehr so stark vorhanden.	☐
4.c	ist nicht mehr vorhanden.	☐
5.	führt seit mindestens drei Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement durch. <i>(FILTER: weiter mit a, b, c)</i>	☐

Und welche der folgenden Aussagen ist für Ihr Unternehmen zutreffend?

5.a	Der Wille, das betriebliche Gesundheitsmanagement auch zukünftig beizubehalten, ist immer noch vorhanden.	☐
5.b	nicht mehr so stark vorhanden.	☐
5.c	nicht mehr vorhanden.	☐
6.	hatte ein betriebliches Gesundheitsmanagement, hat es aber aufgegeben.	☐

Wenn Sie nun einmal an die Zusammenarbeit und das Miteinander in Ihrem Unternehmen denken, wie stark stimmen Sie dann folgenden Aussagen zu? Stimmen Sie "voll und ganz zu", "eher zu", "eher nicht zu" oder "überhaupt nicht zu"?

V.	In unserem Unternehmen...	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
1.	herrschen Einigkeit und Einverständnis vor.	☐	☐	☐	☐
		1	2	3	4
2.	haben wir Vertrauen zueinander.	☐	☐	☐	☐
3.	gibt es ein „Wir-Gefühl“ unter den Beschäftigten.	☐	☐	☐	☐
4.	ist das Betriebsklima gut.	☐	☐	☐	☐
5.	kommen wir schlecht miteinander aus.	☐	☐	☐	☐
6.	ist die Bereitschaft, sich gegenseitig zu helfen, groß.	☐	☐	☐	☐
7.	vertreten wir viele Werte gemeinsam.	☐	☐	☐	☐
8.	gibt es ein Vertrauensverhältnis zwischen den Hierarchieebenen.	☐	☐	☐	☐
9.	herrscht Respekt zwischen den Mitgliedern der unterschiedlichen Hierarchieebenen.	☐	☐	☐	☐

VI.	In unserem Unternehmen...	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
1.	werden Probleme offen angesprochen.	☐	☐	☐	☐
2.	ist konstruktive Kritik willkommen.	☐	☐	☐	☐
3.	wird in Besprechungen Sachliches von Persönlichem gut getrennt.	☐	☐	☐	☐
4.	werden die Mitarbeiter bei wichtigen Entscheidungen einbezogen.	☐	☐	☐	☐

VII.	VII. Wie wird in Ihrem Unternehmen vorwiegend bei Grundlagenentscheidungen vorgegangen? Bitte entscheiden Sie sich für eine der folgenden vier Aussagen!			
	1. Der Vorgesetzte entscheidet alleine, ohne die Meinung der Mitarbeiter anzuhören.	2. Der Vorgesetzte entscheidet alleine, nachdem er die Meinung der Mitarbeiter angehört hat.	3. Der Vorgesetzte und die Mitarbeiter entscheiden gemeinsam.	4. Die Meinung der Mitarbeiter wiegt bei der Entscheidungsfindung am stärksten.
	☐	☐	☐	☐

VIII.	Wie häufig setzen die Führungskräfte in Ihrem Unternehmen folgendes Verhalten ein?					
		nie	selten	manchmal	oft	immer
1.	Die Führungskräfte inspirieren durch ihre Pläne für die Zukunft.	☐
2.	Die Führungskräfte entwickeln ein „Wir-Gefühl“ und Teamgeist bei den Mitarbeitern ihrer Abteilung.	☐
3.	Die Führungskräfte zeigen offen, dass sie viel von ihren Mitarbeitern erwarten.	☐
4.	Die Führungskräfte handeln auf eine Art und Weise, die die persönlichen Gefühle ihrer Mitarbeiter berücksichtigt.	☐
5.	Die Führungskräfte haben Ideen, die die Mitarbeiter dazu bringen, einige ihrer eigenen Gedanken zu überdenken, die sie vorher nicht in-frage gestellt haben.	☐
6.	Die Führungskräfte geben ihren Mitarbeitern immer eine positive Rückmeldung, wenn sie gute Leistungen erbringen.	☐
7.	Die Führungskräfte führen durch beispielhaftes Verhalten.	☐

Im Folgenden geht es um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, was auch als Work-Life-Balance bezeichnet wird.

IX.	Was ist Ihre Meinung zum Thema Work-Life-Balance Ihrer Mitarbeiter? Bitte entscheiden Sie sich für eine der folgenden fünf Aussagen!				
	1. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist in unserem Unternehmen eine rein persönliche Angelegenheit.	2. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist vorwiegend eine persönliche Angelegenheit.	3. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist zu gleichen Teilen persönliche Angelegenheit und Managementaufgabe.	4. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist vorwiegend eine Managementaufgabe.	5. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist eine reine Managementaufgabe.
☐	☐	☐	☐	☐	☐

X.

Bitte sagen Sie mir, inwieweit Sie den folgenden Aussagen jeweils zustimmen oder nicht zustimmen. "10" bedeutet „stimme voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „stimme überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstimmen.

1. Unser Unternehmen hält Maßnahmen zur Work-Life-Balance der Mitarbeiter für sinnvoll.

stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

2. Unser Unternehmen unterstützt die Mitarbeiter dabei Erwerbs- und Privatleben zu vereinbaren.

stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

3. In unserem Unternehmen wird die Work-Life-Balance von den Führungskräften vorgelebt.

stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

4. In unserem Unternehmen sind die Führungskräfte darin geschult (z.B. durch Weiterbildungen), die Work-Life-Balance der Mitarbeiter zu fördern.

stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

5. In unserem Unternehmen sind die Mitarbeiter über die Angebote zur Förderung der Work-Life-Balance informiert.

stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

Jetzt geht es um einige konkrete Maßnahmen. Antworten Sie bitte im Folgenden zunächst mit "ja" oder "nein".

Falls "ja" gibt es diese Möglichkeiten:

- für alle Mitarbeiter (einschließlich Führungskräften)
- oder nur für einige Mitarbeiter
- oder nur für Führungskräfte?

XI.	In unserem Unternehmen...	nein	Ja	ja, aber <u>nur</u> für Führungskräfte	ja, aber nur für <u>einige</u> Mitarbeiter	ja, für <u>alle</u> Mitarbeiter (auch Führungskräfte)
	1.gibt es die Möglichkeit selbst über die <u>Lage</u> der Arbeitszeit an den Arbeitstagen zu entscheiden (z.B. Gleitzeit).	☐	☐	☐	☐	☐
	2. gibt es die Möglichkeit selbst über den <u>Umfang</u> der Arbeitszeiten zu entscheiden (z.B. flexible Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 30 Stunden).	☐	☐	☐	☐	☐
	3.gibt es flexible Arbeitsorte, wie z.B. Te(heim)arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
	4.gibt es die Möglichkeit, kurzfristig frei zu nehmen, um persönliche nicht-planbare Verpflichtungen erfüllen zu können (z.B. plötzliche Erkrankungen von Angehörigen).	☐	☐	☐	☐	☐
	5.können Arbeitsaufträge flexibel im Team abgesprochen und verteilt werden.	☐	☐	☐	☐	☐
	6.gibt es finanzielle Unterstützung für Beschäftigte mit Familie (z.B. Übernahme von Betreuungskosten, Darlehen).	☐	☐	☐	☐	☐
	7.gibt es Versorgungsangebote für Kinder (z.B. betriebliche Kinderbetreuung).	☐	☐	☐	☐	☐
	8.gibt es Unterstützungsangebote für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern (z.B. Beratungs- und Vermittlungsservice).	☐	☐	☐	☐	☐
	9.gibt es Fortbildungs- und Förderungsmöglichkeiten für Mitarbeiter mit Betreuungspflichten (z.B. Wiedereinstiegsprogramme nach der Elternzeit).	☐	☐	☐	☐	☐

XII.	Trifft die folgende Aussage auf Ihr Unternehmen zu?	ja	nein
	In unserem Unternehmen gibt es ein offizielles Wissensmanagementprogramm. <i>INT: konkrete Maßnahmen, um Wissen und Informationen zu strukturieren und zu verwalten z. B. in Form von Datenbanken.</i>	☐	☐

XIII.

Bitte sagen Sie mir, inwieweit Sie den folgenden Aussagen jeweils zustimmen oder nicht zustimmen. "10" bedeutet „stimme voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „stimme überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstimmen.

1. Es wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie ihre ganze Person in die Arbeit und das Unternehmen einbringen.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
2. Bei vielen Entscheidungen diskutiert man in unserem Unternehmen solange, bis man sich einig ist.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
3. In unserem Unternehmen wissen meist alle, was zu tun ist, ohne vorher lange zu diskutieren.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
4. In unserem Unternehmen kommt es häufig vor, dass Mitarbeiter Mehrarbeit/Überstunden leisten. (FILTER: wenn 0, entfällt 4.a)												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
4.a Wie wird in Ihrem Unternehmen diese Mehrarbeit/Überstunden ausgeglichen?												
gar nicht ☐	nur durch Freizeitausgleich ☐			durch Freizeit und/oder finanziell ☐			nur finanziell ☐					

XIV.

Nun habe ich einige Fragen zu wirtschaftlichen Faktoren und Strukturmerkmalen Ihres Unternehmens.

Bitte sagen Sie mir, inwieweit die jeweilige Aussage auf Ihr Unternehmen zutrifft oder nicht zutrifft. "10" bedeutet „trifft voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „trifft überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.

1. Die Zufriedenheit der Kunden mit unserem Unternehmen ist hoch.

Trifft überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Trifft voll und ganz zu

2. Kundenanfragen werden bei uns schnell bearbeitet.

Trifft überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Trifft voll und ganz zu

3. Wir schaffen es, dass die Kosten für unsere Geschäftsprozesse sinken.

Trifft überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Trifft voll und ganz zu

4. Unsere Kunden können sich auf uns verlassen.

Trifft überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Trifft voll und ganz zu

5. Unser Unternehmen ist flexibler als unsere Konkurrenten.

Trifft überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Trifft voll und ganz zu

6. Die Bildung neuer Organisationsstrukturen ist unsere Stärke.

Trifft überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Trifft voll und ganz zu

XV.

Welche Position nimmt Ihr Unternehmen in seinem deutschen Marktsegment hinsichtlich des Umsatzes ein? Befindet es sich im oberen Feld, im mittleren Feld oder im unteren Feld?

1. Oberes Feld   Mittleres Feld   Unteres Feld

2. Welchen durchschnittlichen Marktanteil hat Ihr Unternehmen auf seinem Gebiet in Deutschland? _____%

XVI.

Nun möchte ich gerne wissen, inwieweit Ihr Unternehmen von einigen wirtschaftlichen Faktoren betroffen ist. "10" bedeutet „unser Unternehmen ist sehr stark betroffen“ und „0“ bedeutet „unser Unternehmen ist gar nicht betroffen“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Einschätzung abstimmen.

Wie betroffen ist Ihr Unternehmen...

1. von einem sehr unsicheren Markt

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

2. vom Globalisierungsdruck

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

3. von einem hohen Innovationsdruck

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

4. von einem starken Preiswettbewerb

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

5. von hohen Kundenanforderungen

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

6. vom Kampf um die Talente

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

7. von einer alternden Belegschaft

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

XVII.

Bitte sagen Sie mir nun, wie Sie die folgenden Aspekte auf einer Skala von 0 bis 10 einschätzen. "10" bedeutet "sehr gut" und "0" bedeutet "sehr schlecht". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstimmen.

1. Die wirtschaftliche Situation unseres Unternehmens ist

Sehr schlecht 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr gut

2. Das Engagement unserer Mitarbeiter ist

Sehr schlecht 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr gut

3. Der Gesundheitszustand unserer Mitarbeiter ist

Sehr schlecht 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr gut

4. Die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens ist

Sehr schlecht 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr gut

Abschließend möchte ich Ihnen noch einige Fragen zu Ihrem Unternehmen stellen, die wir für die Auswertung der Untersuchung dringend benötigen (und natürlich entsprechend dem Datenschutzgesetz absolut vertraulich behandeln!!!)

XVII.

Jetzt interessiert mich, wie Sie die Entwicklung Ihres Unternehmens in den letzten drei Jahren in Bezug auf einige Unternehmenskennzahlen einschätzen. Für Ihre Einschätzung verwenden Sie bitte jeweils eine Skala von "-5" bis „5“. „-5“ bedeutet "stark sinkend", "0" "gleichbleibend" und "5" "stark steigend". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Einschätzung abstufen.

Wie schätzen Sie die Entwicklung ein, hinsichtlich...	stark sinkend					gleichbleibend					stark steigend
	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5
1. des Gewinns	☐
2. des Return on Investments	☐
3. des Umsatzes	☐
4. des Marktanteils	☐
5. der Fluktuation der Mitarbeiter	☐
6. der Anzahl der Produktinnovationen	☐
7. des Krankenstandes der Mitarbeiter	☐
7.a Wie hoch war der ungefähre prozentuale Krankenstand in Ihrem Unternehmen im letzten Jahr (2007)?	_____ %										

XIX.

1.	Wie viel Prozent der Arbeit, die in Ihrem Unternehmen anfällt, wird an Fremdunternehmen übertragen (Outsourcing)?	_____%
2.	Wie viel Prozent der Arbeit, die im Unternehmen anfällt, wird von Zeitarbeitsfirmen erbracht?	_____
3.	In welchem Land befindet sich der Hauptsitz Ihres Unternehmens?	_____
4.	In welchem Bundesland befindet sich der deutsche Hauptsitz Ihres Unternehmens?	_____
5.	Wie viele deutsche Niederlassungen, inkl. des Hauptsitzes bzw. Ihrer Niederlassung, hat Ihr Unternehmen?	_____
6.	Wie viele Abteilungen hat Ihre Niederlassung? (FILTER: wenn 0, dann weiter mit 7.a)	Ca. _____
6.a	(FILTER: falls 1. 3 = ja; falls 1. 3a. = ja) Wie viele davon sind Abteilungen der Forschung und/oder Entwicklung?	Ca _____
7.a	Wie viele Hierarchieebenen hat Ihr Unternehmen in Deutschland?	Ca _____
7.b	Wie viele Hierarchieebenen gibt es im Gesamtunternehmen (weltweit)?	Ca _____
8.	Wie hoch ist die ungefähre Anzahl der Mitarbeiter im Gesamtunternehmen (weltweit)?	Ca _____
9.	Wie hoch ist die ungefähre Anzahl der Mitarbeiter in Deutschland?	Ca _____
10.	Und wie hoch ist die Anzahl der Mitarbeiter in Ihrer Niederlassung?	Ca _____
11.	Wie hoch ist der ungefähre Altersdurchschnitt in Ihrer Niederlassung?	Ca. _____

XX.	Wie viel Prozent oder wie viele Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter oder Arbeiter von Fremdunternehmen) Ihrer Niederlassung sind....	Anzahl oder	%
1.	Mitarbeiter in unbefristeter Festanstellung		
2.	Teilzeitkräfte		
3.	Weibliche Mitarbeiter		
4.	Männliche Führungskräfte		
5.	Weibliche Führungskräfte		
6.	Mitarbeiter mit akademischer Ausbildung		
7.	Mitarbeiter mit Kindern, die noch betreut werden müssen (unter 14 J.)		

XXI.

Nun bitten wir Sie noch um ein paar Angaben zu Ihrer Person.

1. Geschlecht	weiblich ☐	männlich ☐
2. Alter	_____ Jahre	
3. höchster Berufsabschluss	Teilfacharbeiter/Anlernberuf, ☐	
	Facharbeiter/Geselle, ☐	
	Meisterabschluss, ☐	
	Fachschulabschluss/Technikum, ☐	
	Hochschulabschluss/Universität, ☐	
	Sonstiges, und zwar: ☐	
	_____	
4. Bezeichnung Ihrer Stelle/ Tätigkeit/Position	Inhaber/Eigentümer, ☐	
	Geschäftsführer/Geschäftsleitung/Vorstand/Betriebsleiter, ☐	
	Prokurist/Geschäftsbereichsleiter/Hauptabteilungsleiter ☐	
	Abteilungsleiter/Gruppenleiter ☐	
	sonstiger Angestellter ☐	
	Assistent (in) der Geschäftsleitung ☐	
	Sachbearbeiter ☐	
	Verwalter/Verwaltung ☐	
	technischer Angestellter ☐	
	Sonstiges, und zwar: ☐	
	_____	

XXII.	Teilnahmebereitschaft	ja	nein
1.	Wir werden im weiteren Verlauf der Studie einzelne Unternehmen gezielt untersuchen. Dürfen wir Sie dazu gegebenenfalls noch einmal ansprechen? <i>INT: wenn ja, bitten Namen und Telefonnummer erfragen.</i>	☐	☐
2. <i>nur wenn BR Vorhanden</i>	Wir beabsichtigen zu der in diesem Fragebogen behandelten Thematik auch Betriebsräte zu befragen. Dürfen wir auch Ihre Betriebsräte befragen? <i>-falls mit ja geantwortet: Können Sie uns bitte den Betriebsratsvorsitzenden nennen und uns seine oder ihre Telefonnummer geben?</i>	☐	☐

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Einleitung:

Guten Tag, Herr/Frau ..., mein Name ist ... vom Meinungsforschungsinstitut INFO GmbH in Berlin. Wir führen gegenwärtig im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Universität Köln eine wissenschaftliche Befragung zu **den Anforderungen an die Beschäftigten in der ITK-Branche** durch.

INT.:

ITK=Informationstechnologie- und Telekommunikationstechnologie, ITK-Branche umfasst auch eng verbundene Branchen wie Audio-Visuelle Kommunikation, Computergrafik und Desktop Publishing u.ä. Bei Nachfrage, worum es genau geht/was das Ziel der Studie ist: Es geht um die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter und damit des Unternehmens).

Dazu haben wir bereits mit der Unternehmensleitung gesprochen und möchten nun Ihre Sichtweise als Betriebsrat erheben.

Dürfte ich bitte mit ... sprechen?

<i>INT: Bei Nachfragen bitte darauf hinweisen, dass die Zustimmung der Unternehmensleitung dazu besteht >

<i>INT: Ggf. Terminvereinbarung</i>

Das Interview wird max. 20 Minuten dauern und ist selbstverständlich anonym. Ihre Antworten werden natürlich strikt vertraulich behandelt.

<i>INT: Bei Nachfrage Verweis auf Homepage des Projektes www.praekonet.de</i>

I. Als erstes habe ich einige Fragen zum Betriebsrat	
1. In welchem Jahr wurde der Betriebsrat gegründet?	_____
2. Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat insgesamt?	_____
3. Wie viele Mitglieder davon sind gewerkschaftlich organisiert?	_____

Wenn Sie nun einmal an die Zusammenarbeit und das Miteinander in Ihrem Unternehmen denken, wie stark stimmen Sie dann folgenden Aussagen zu? Stimmen Sie "voll und ganz zu", "eher zu", "eher nicht zu" oder "überhaupt nicht zu"?

II.	In unserem Unternehmen...	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
1.	herrschen Einigkeit und Einverständnis vor.	☐	☐	☐	☐
		1	2	3	4
2.	haben wir Vertrauen zueinander.	☐	☐	☐	☐
3.	gibt es ein „Wir-Gefühl“ unter den Beschäftigten.	☐	☐	☐	☐
4.	ist das Betriebsklima gut.	☐	☐	☐	☐
5.	kommen wir schlecht miteinander aus.	☐	☐	☐	☐
6.	ist die Bereitschaft, sich gegenseitig zu helfen, groß.	☐	☐	☐	☐
7.	vertreten wir viele Werte gemeinsam.	☐	☐	☐	☐
8.	gibt es ein Vertrauensverhältnis zwischen den Hierarchieebenen.	☐	☐	☐	☐
9.	herrscht Respekt zwischen den Mitgliedern der unterschiedlichen Hierarchieebenen.	☐	☐	☐	☐

III.	In unserem Unternehmen...	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
1.	werden Probleme offen angesprochen.	☐	☐	☐	☐
2.	ist konstruktive Kritik willkommen.	☐	☐	☐	☐
3.	wird in Besprechungen Sachliches von Persönlichem gut getrennt.	☐	☐	☐	☐
4.	werden die Mitarbeiter bei wichtigen Entscheidungen einbezogen.	☐	☐	☐	☐

IV.	VII. Wie wird in Ihrem Unternehmen vorwiegend bei Grundlagenentscheidungen vorgegangen? Bitte entscheiden Sie sich für eine der folgenden vier Aussagen!			
1. Der Vorgesetzte entscheidet alleine, ohne die Meinung der Mitarbeiter anzuhören.	2. Der Vorgesetzte entscheidet alleine, nachdem er die Meinung der Mitarbeiter angehört hat.	3. Der Vorgesetzte und die Mitarbeiter entscheiden gemeinsam.	4. Die Meinung der Mitarbeiter wiegt bei der Entscheidungsfindung am stärksten.	
☐	☐	☐	☐	

V.	Wie häufig setzen die Führungskräfte in Ihrem Unternehmen folgendes Verhalten ein?	nie	selten	manchmal	oft	immer
	1.	Die Führungskräfte inspirieren durch ihre Pläne für die Zukunft.	☐	☐	☐	☐
2.	Die Führungskräfte entwickeln ein „Wir-Gefühl“ und Teamgeist bei den Mitarbeitern ihrer Abteilung.	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Die Führungskräfte zeigen offen, dass sie viel von ihren Mitarbeitern erwarten.	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Die Führungskräfte handeln auf eine Art und Weise, die die persönlichen Gefühle ihrer Mitarbeiter berücksichtigt.	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Die Führungskräfte haben Ideen, die die Mitarbeiter dazu bringen, einige ihrer eigenen Gedanken zu überdenken, die sie vorher nicht infrage gestellt haben.	☐	☐	☐	☐	☐
6.	Die Führungskräfte geben ihren Mitarbeitern immer eine positive Rückmeldung, wenn sie gute Leistungen erbringen.	☐	☐	☐	☐	☐
7.	Die Führungskräfte führen durch beispielhaftes Verhalten.	☐	☐	☐	☐	☐

VI.	Jetzt habe ich einige Fragen zur Gesundheitsförderung in Ihrem Unternehmen.											
	Bitte sagen Sie mir, inwieweit Sie der jeweiligen Aussage zustimmen oder nicht zustimmen. "10" bedeutet „stimme voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „stimme überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstimmen.											
1.	Unser Unternehmen bietet vielfältige Maßnahmen zur Veränderung des <u>Gesundheitsverhaltens</u> der Mitarbeiter an (z.B. Raucherprävention).											
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
2.	Unser Unternehmen bietet vielfältige <u>Vorsorgemaßnahmen</u> an (z.B. zu Krebserkrankungen).											
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
3.	Unser Unternehmen verbessert durch vielfältige Maßnahmen die <u>Arbeitsbedingungen</u> der Mitarbeiter (z. B. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsorganisation).											
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
4.	Unser Unternehmen bietet vielfältige Maßnahmen zur Förderung und Verbesserung der <u>psychischen Gesundheit</u> an (z. B. Stressmanagementmaßnahmen).											
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
5.	Unser Unternehmen bietet vielfältige Maßnahmen an, die das <u>Wohlbefinden</u> der Mitarbeiter fördern (z. B. ansprechende Räumlichkeiten, physiotherapeutische Maßnahmen).											
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
6.	Unser Unternehmen bietet vielfältige Maßnahmen an, die dazu beitragen, dass die Mitarbeiter ihre <u>Arbeit voller Energie</u> erledigen (z. B. Entspannungsmaßnahmen).											
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

Ihre letzten Angaben bezogen sich auf Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung in Ihrem Unternehmen. Im Folgenden verwenden wir dafür den Begriff „betriebliche Gesundheitsförderung“.

... Bitte antworten Sie erneut mit Werten zwischen "10" ("stimme voll und ganz zu") und "0" ("stimme überhaupt nicht zu").

7. In unserem Unternehmen herrscht die Auffassung, dass die Gesundheit ausschließlich Sache des Einzelnen ist.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
8. In unserem Unternehmen ist man fest davon überzeugt, dass die Gesundheit der Mitarbeiter prinzipiell gefördert werden kann.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
9. In unserem Unternehmen ist Gesundheitsförderung der Mitarbeiter häufig ein Thema.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
10. In unserem Unternehmen sind wir fest davon überzeugt, dass wir dazu in der Lage sind, betriebliche Gesundheitsförderung effizient durchzuführen.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
11. Der Wille, die Gesundheit der Mitarbeiter aktiv zu fördern, ist auf der Führungsebene sehr stark ausgeprägt.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
12. In unserem Unternehmen gibt es einflussreiche Personen, die von Gesundheitsförderung nichts halten und dagegen arbeiten. <i>INT: gemeint sind alle Mitarbeiter – nicht nur Entscheidungsträger - die im Unternehmen Einfluss haben (z.B. auf die Meinungsbildung).</i>												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
13. Es werden in großem Umfang zeitliche Ressourcen, wie z.B. die Freistellung von Mitarbeitern, für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
14. Es werden in großem Umfang finanzielle Ressourcen für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
15. Es werden in großem Umfang personelle Ressourcen, z.B. durch extra geschaffene Stellen, für betriebliche Gesundheitsförderung bereitgestellt.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
16. Vor der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden systematisch Bedarfe ermittelt.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
17. Es sind quantifizierbare Ziele der betrieblichen Gesundheitsförderung festgelegt. (FILTER: wenn 0 –weiter mit 19.))												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
18. Alle Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden immer hinsichtlich der festgelegten Ziele ausgewertet.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

19. Alle Mitarbeiter sind durch geeignete Mittel der internen Öffentlichkeitsarbeit über die Vorhaben im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung informiert.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
20. Die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden auf Grundlage der Auswertungsergebnisse modifiziert.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
21. Unser Unternehmen hat ein umfangreiches Gesundheitsförderungsprogramm, in dem Einzelmaßnahmen gebündelt sind.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

VII. Nun möchte ich wissen, inwieweit die folgenden Aussagen auf Ihr Unternehmen zutreffen. Antworten Sie bitte mit ja oder nein.		ja	nein
1.	Die Gesundheit der Mitarbeiter ist als Ziel im Unternehmensleitbild verankert. <i>INT: es muss schriftlich niedergelegt sein.</i>	☐	☐
2.	Es existiert ein separates Budget für die Projekte der betrieblichen Gesundheitsförderung.	☐	☐
3.	Der Fortschritt der betrieblichen Gesundheitsförderung wird regelmäßig durch die Unternehmensleitung geprüft.	☐	☐
4.	In unserem Unternehmen ist jemand konkret für die Gesundheit der Mitarbeiter zuständig.	☐	☐
5.	Es existiert ein Steuerkreis oder eine Projektgruppe für die betriebliche Gesundheitsförderung.	☐	☐
6.	Betriebliche Gesundheitsförderung ist Teil der Aus- und Fortbildung der Führungskräfte.	☐	☐
7.	Alle Mitarbeiter haben die Gelegenheit, sich aktiv an der Gestaltung und Planung der betrieblichen Gesundheitsförderung zu beteiligen.	☐	☐
8.	Betriebliche Gesundheitsförderung liegt in der Verantwortung der einzelnen Unternehmenseinheiten.	☐	☐

VIII.1 Im Folgenden geht es um das betriebliche Gesundheitsmanagement . Betriebe, die ein Gesundheitsmanagement haben, beeinflussen Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter systematisch mit Hilfe von Managementmethoden mit dem Ziel, Krankheiten zu verhindern und die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter allgemein zu fördern.		
Trifft vor dem Hintergrund dieser Definition folgende Aussage auf Ihr Unternehmen zu?		
Unser Unternehmen hat ein betriebliches Gesundheitsmanagement.	Ja ☐ (FILTER: weiter mit Frage 4 und 5)	Nein ☐ (FILTER: weiter mit Frage 1, 2, 3, 6)

VIII.2	Bitte entscheiden Sie sich nun für eine der Aussagen: Unser Unternehmen....	trifft zu
1.	hat nicht vor, in den nächsten drei Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen.	☐
2.	hat vor, in den nächsten drei Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen, hat aber noch keinen Termin dafür festgelegt.	☐
3.	hat bereits einen festen Termin für die Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements.	☐
4.	hat vor weniger als drei Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt. <i>(FILTER: weiter mit a, b, c)</i>	☐

Und welche der folgenden Aussagen ist für Ihr Unternehmen zutreffend?

4.a	Der Wille, das betriebliche Gesundheitsmanagement auch zukünftig beizubehalten, ist immer noch vorhanden.	☐
4.b	nicht mehr so stark vorhanden.	☐
4.c	ist nicht mehr vorhanden.	☐
5.	führt seit mindestens drei Jahren ein betriebliches Gesundheitsmanagement durch. <i>(FILTER: weiter mit a, b, c)</i>	☐

Und welche der folgenden Aussagen ist für Ihr Unternehmen zutreffend?

5.a	Der Wille, das betriebliche Gesundheitsmanagement auch zukünftig beizubehalten, ist immer noch vorhanden.	☐
5.b	nicht mehr so stark vorhanden.	☐
5.c	nicht mehr vorhanden.	☐
6.	hatte ein betriebliches Gesundheitsmanagement, hat es aber aufgegeben.	☐

Im Folgenden geht es um die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, was auch als Work-Life-Balance bezeichnet wird.

IX.	Was ist Ihre Meinung zum Thema Work-Life-Balance Ihrer Mitarbeiter? Bitte entscheiden Sie sich für eine der folgenden fünf Aussagen!				
	1. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist in unserem Unternehmen eine rein persönliche Angelegenheit.	2. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist vorwiegend eine persönliche Angelegenheit.	3. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist zu gleichen Teilen persönliche Angelegenheit und Managementaufgabe.	4. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist vorwiegend eine Managementaufgabe.	5. Die Work-Life-Balance der Mitarbeiter ist eine reine Managementaufgabe.
	☐	☐	☐	☐	☐

X.	Bitte sagen Sie mir, inwieweit Sie den folgenden Aussagen jeweils zustimmen oder nicht zustimmen. "10" bedeutet „stimme voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „stimme überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstimmen.											
	1. Unser Unternehmen hält Maßnahmen zur Work-Life-Balance der Mitarbeiter für sinnvoll.											
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
2. Unser Unternehmen unterstützt die Mitarbeiter dabei Erwerbs- und Privatleben zu vereinbaren.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
3. In unserem Unternehmen wird die Work-Life-Balance von den Führungskräften vorgelebt.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
4. In unserem Unternehmen sind die Führungskräfte darin geschult (z.B. durch Weiterbildungen), die Work-Life-Balance der Mitarbeiter zu fördern.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
5. In unserem Unternehmen sind die Mitarbeiter über die Angebote zur Förderung der Work-Life-Balance informiert.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

Jetzt geht es um einige konkrete Maßnahmen. Antworten Sie bitte im Folgenden zunächst mit "ja" oder "nein".

Falls "ja" gibt es diese Möglichkeiten:

- für alle Mitarbeiter (einschließlich Führungskräften)
- oder nur für einige Mitarbeiter
- oder nur für Führungskräfte?

XI.	In unserem Unternehmen...					
		nein	Ja	ja, aber <u>nur</u> für Führungskräfte	ja, aber nur für <u>einige</u> Mitarbeiter	ja, für <u>alle</u> Mitarbeiter (auch Führungskräfte)
	1.gibt es die Möglichkeit selbst über die <u>Lage</u> der Arbeitszeit an den Arbeitstagen zu entscheiden (z.B. Gleitzeit).	☐	☐	☐	☐	☐
	2.gibt es die Möglichkeit selbst über den <u>Umfang</u> der Arbeitszeiten zu entscheiden (z.B. flexible Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 30 Stunden).	☐	☐	☐	☐	☐
	3.gibt es flexible Arbeitsorte, wie z.B. Te(heim)arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
	4.gibt es die Möglichkeit, kurzfristig frei zu nehmen, um persönliche nicht-planbare Verpflichtungen erfüllen zu können (z.B. plötzliche Erkrankungen von Angehörigen).	☐	☐	☐	☐	☐
	5.können Arbeitsaufträge flexibel im Team abgesprochen und verteilt werden.	☐	☐	☐	☐	☐
	6. gibt es finanzielle Unterstützung für Beschäftigte mit Familie (z.B. Übernahme von Betreuungskosten, Darlehen).	☐	☐	☐	☐	☐
	7. gibt es Versorgungsangebote für Kinder (z.B. betriebliche Kinderbetreuung).	☐	☐	☐	☐	☐
	8. gibt es Unterstützungsangebote für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern (z.B. Beratungs- und Vermittlungsservice).	☐	☐	☐	☐	☐
	9.gibt es Fortbildungs- und Förderungsmöglichkeiten für Mitarbeiter mit Betreuungspflichten (z.B. Wiedereinstiegsprogramme nach der Elternzeit).	☐	☐	☐	☐	☐

XII.	Trifft die folgende Aussage auf Ihr Unternehmen zu?		
		ja	nein
1.	In unserem Unternehmen gibt es eine tarifvertragliche Regelung zur Förderung der Work-Life-Balance der Mitarbeiter.	☐	☐
2.	In unserem Unternehmen gibt es eine Betriebsvereinbarung zur Förderung der Work-Life-Balance der Mitarbeiter.	☐	☐
3.	In unserem Unternehmen gibt es ein <u>offizielles</u> Wissensmanagementprogramm. <i>INT: konkrete Maßnahmen, um Wissen und Informationen zu strukturieren und zu verwalten z. B. in Form von Datenbanken.</i>	☐	☐

XIII.

Bitte sagen Sie mir, inwieweit Sie den folgenden Aussagen jeweils zustimmen oder nicht zustimmen. "10" bedeutet „stimme voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „stimme überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstimmen.

1. Es wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie ihre ganze Person in die Arbeit und das Unternehmen einbringen.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
2. Bei vielen Entscheidungen diskutiert man in unserem Unternehmen solange, bis man sich einig ist.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
3. In unserem Unternehmen wissen meist alle, was zu tun ist, ohne vorher lange zu diskutieren.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
4. In unserem Unternehmen kommt es häufig vor, dass Mitarbeiter Mehrarbeit/Überstunden leisten. (FILTER: wenn 0, entfällt 4.a)												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
4.a Wie wird in Ihrem Unternehmen diese Mehrarbeit/Überstunden ausgeglichen?												
gar nicht ☐	nur durch Freizeitausgleich ☐				durch Freizeit und/oder finanziell ☐				nur finanziell ☐			

XIV.

Nun habe ich einige Fragen zu wirtschaftlichen Faktoren und Strukturmerkmalen Ihres Unternehmens.

Bitte sagen Sie mir, inwieweit die jeweilige Aussage auf Ihr Unternehmen zutrifft oder nicht zutrifft. "10" bedeutet „trifft voll und ganz zu“ und „0“ bedeutet „trifft überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.

1. Die Zufriedenheit der Kunden mit unserem Unternehmen ist hoch.

Trifft überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Trifft voll und ganz zu

2. Kundenanfragen werden bei uns schnell bearbeitet.

Trifft überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Trifft voll und ganz zu

3. Wir schaffen es, dass die Kosten für unsere Geschäftsprozesse sinken.

Trifft überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Trifft voll und ganz zu

4. Unsere Kunden können sich auf uns verlassen.

Trifft überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Trifft voll und ganz zu

5. Unser Unternehmen ist flexibler als unsere Konkurrenten.

Trifft überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Trifft voll und ganz zu

6. Die Bildung neuer Organisationsstrukturen ist unsere Stärke.

Trifft überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	Trifft voll und ganz zu

XV.

Nun möchte ich gerne wissen, inwieweit Ihr Unternehmen von einigen wirtschaftlichen Faktoren betroffen ist. "10" bedeutet „unser Unternehmen ist sehr stark betroffen“ und „0“ bedeutet „unser Unternehmen ist gar nicht betroffen“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Einschätzung abstufen.

Wie betroffen ist Ihr Unternehmen...

1. von einem sehr unsicheren Markt

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

2. vom Globalisierungsdruck

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

3. von einem hohen Innovationsdruck

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

4. von einem starken Preiswettbewerb

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

5. von hohen Kundenanforderungen

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

6. vom Kampf um die Talente

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

7. von einer alternden Belegschaft

gar nicht betroffen 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 sehr stark betroffen

XVI.

Bitte sagen Sie mir nun, wie Sie die folgenden Aspekte auf einer Skala von 0 bis 10 einschätzen. "10" bedeutet "sehr gut" und "0" bedeutet "sehr schlecht". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Beurteilung abstufen.

1. Die wirtschaftliche Situation unseres Unternehmens ist

Sehr schlecht 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr gut

2. Das Engagement unserer Mitarbeiter ist

Sehr schlecht 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr gut

3. Der Gesundheitszustand unserer Mitarbeiter ist

Sehr schlecht 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr gut

4. Die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens ist

Sehr schlecht 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sehr gut

XVII.	Wie viel Prozent oder wie viele Mitarbeiter (ohne Leiharbeiter oder Arbeiter von Fremdunternehmen) Ihrer Niederlassung sind....	Anzahl oder	%
1.	Mitarbeiter in unbefristeter Festanstellung		
2.	Teilzeitkräfte		
3.	Weibliche Mitarbeiter		
4.	Männliche Führungskräfte		
5.	Weibliche Führungskräfte		
6.	Mitarbeiter mit akademischer Ausbildung		
7.	Mitarbeiter mit Kindern, die noch betreut werden müssen (unter 14 J.)		

XVIII.	Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu?											
1. Die Mitarbeiter dieses Unternehmens regeln ihre Probleme eher selbständig ohne Einbezug des Betriebsrates.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu
2. Der Arbeitgeber versucht, die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates zu behindern.												
stimme überhaupt nicht zu	☐ 0	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6	☐ 7	☐ 8	☐ 9	☐ 10	stimme voll und ganz zu

XIX.

Nun bitten wir Sie noch um ein paar Angaben zu Ihrer Person.

1. Geschlecht	weiblich ☐	männlich ☐
2. Alter	_____ Jahre	
3. höchster Berufsabschluss	Teilfacharbeiter/Anlernberuf, ☐ Facharbeiter/Geselle, ☐ Meisterabschluss, ☐ Fachschulabschluss/Technikum, ☐ Hochschulabschluss/Universität, ☐ Sonstiges, und zwar: ☐ _____	
4. Bezeichnung der Position im Betriebsrat	Vorsitzender ☐ Stellvertretender Vorsitzender ☐ Mitglied des Betriebsrates ☐ Sonstiges, und zwar: ☐	
5. Sind Sie für Ihre Tätigkeit im Betriebsrat ...	vollständig freigestellt ☐ teilweise freigestellt ☐ gar nicht freigestellt? ☐	

XX.**Teilnahmebereitschaft**

	ja	nein
1. Wir werden im weiteren Verlauf der Studie einzelne Unternehmen gezielt untersuchen. Dürfen wir Sie dazu gegebenenfalls noch einmal ansprechen?	☐	☐
2. Wir beabsichtigen zu der in diesem Fragebogen behandelten Thematik auch eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen. Dürfen wir Sie dazu gegebenenfalls noch einmal ansprechen?	☐	☐

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!