



allwiss

arbeiten_lernen_leben
in der wissensarbeit



Allwiss - UnternehmensCheck zur Work-Learn-Life-Balance (WLLB)-Diagnose

Initiatoren-Handbuch

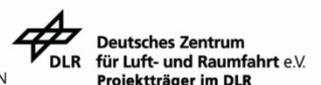
Der Allwiss - UnternehmensCheck ist eine Entwicklung der Wissenschaftlichen Projektpartner Universität Trier, Inmit-Institut für Mittelstandsökonomie an der Universität Trier e.V. und Hochschule RheinMain.



Die technische Umsetzung des Allwiss - UnternehmensChecks erfolgte mit dem Praxis-Partnerunternehmen IT-Haus GmbH, Föhren.



www.allwiss.de



Autorinnen und Autoren des Instruments Allwiss - UnternehmensCheck

Universität Trier: Prof. Dr. Conny H. Antoni, Prof. Dr. Rita Meyer, Prof. Dr. Axel Haunschild, Dr. Ella Apostel, Dr. Christine Syrek, Dr. Ansgar Berger, Stefanie Hiestand, Julia K. Müller

Inmit: Martina Josten, Michael Thomm, Romy Thomm

Hochschule RheinMain: Dr.-Ing. Peter Friedrich

Technische Umsetzung des Instruments Allwiss - UnternehmensCheck

Praxis-Partnerunternehmen IT-Haus GmbH: Martin Leyendecker, Heiko Ulbrich

Autorinnen und Autoren des Handbuchs

Inmit: Martina Josten, Romy Thomm, Michael Thomm

unter Mitarbeit des **Praxis-Partnerunternehmens** IT-Haus GmbH.

Screendesign Allwiss - UnternehmensCheck & Layout Handbuch

Inmit: Michael Thomm, Romy Thomm

Kontakt

**Inmit-Institut für Mittelstandsökonomie
an der Universität Trier e.V.**
Max-Planck-Str. 22 | 54296 Trier

Martina Josten
Geschäftsführender Vorstand Inmit |
Gesamtkoordinatorin Allwiss
E-Mail: josten@inmit.de

Für technische Rückfragen wenden Sie
sich bitte an:

**Inmit-Institut für Mittelstandsökonomie
an der Universität Trier e.V.**

Michael Thomm
Wissenschaftlicher Projektmitarbeiter | IT
E-Mail: thomm@inmit.de

Hochschule RheinMain Wiesbaden
International Business Administration
Bleichstraße 44 | 65183 Wiesbaden

Dr.-Ing. Peter Friedrich
Freier Wissenschaftler
E-Mail: peter.friedrich@bostream.nu

Inhaltsverzeichnis

Work-Learn-Life-Balance – Thema einer modernen Personalpolitik in Unternehmen....	4
1. Grundsätzliches zum Allwiss - UnternehmensCheck	5
2. Der Fragebogen des Allwiss - UnternehmensChecks.....	7
3. Wie wird der Allwiss - UnternehmensCheck angewendet?	11
3.1 Systemanforderungen/Besonderheiten	11
3.2 Installation/Vorbereitungen vor Ort.....	11
3.3 Benutzergruppen	12
3.4 Funktions- und Seitenübersicht	13
3.5 Allwiss - UnternehmensCheck starten und konfigurieren	14
3.5.1 Befragungsverwaltung	15
3.5.2 Hauptmenü.....	18
3.5.3 Konfiguration Mehrbenutzermodus und Teilnehmendeneinladung	21
3.6 Check-Fragebogen bearbeiten und ausfüllen	24
3.7 Auswertung & Analyse	25
3.7.1 Zusammengefasste Auswertung	25
3.7.2 Individuelle Auswertung der Befragungsteilnehmenden.....	29
3.7.3 Analyse.....	30
3.7.3.1 Priorisierung der identifizierten Themenfelder	30
3.7.3.2 Handlungsbedarfe festlegen.....	31
3.7.3.3 Maßnahmen festlegen	32
3.7.3.4 Zusammenfassung und Export.....	33
Der Fragebogen zum Allwiss - UnternehmensCheck.....	34
 Anhang:	
Impressum, verwendete Fotos und Quellenangaben	43

Work-Learn-Life-Balance – Thema einer modernen Personalpolitik in Unternehmen

In unserer modernen Arbeitswelt verwischen die Grenzen zwischen Arbeit, Lernen und Privatleben immer mehr und das bei gleichzeitigem Anstieg der Anforderungen in den unterschiedlichen Feldern. Für Beschäftigte und Unternehmen stellen sich neue Herausforderungen. Vorbei sind die Zeiten, in denen eine zufriedenstellende Balance der unterschiedlichen Bereiche allein „Privatsache“ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter war. Moderne Personalarbeit ist nicht erst seit der Sensibilisierung der Unternehmen für die Notwendigkeit von einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch „Work-Learn-Life-Balance“-Management von besonderer Wichtigkeit. Die Bedeutung einer erweiterten Vereinbarkeitsstrategie ist von vielen Unternehmen im Umfeld der Diskussion um Fachkräfte, längere Erwerbsdauer und lebenslanges Lernen bereits erkannt. Am Anfang einer systematischen Beschäftigung mit der Thematik stehen aber – gerade in mittelständischen Unternehmen – häufig die Fragen: „Wie sieht es für unsere Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und (Privat-)Leben aus? Alles im Lot? Oder gibt es Engpässe, die sowohl zu Motivationseinbußen als auch zu Überlastung und womöglich gesundheitlichen Folgen führen können? Und wenn ja, wo sollte und kann das Unternehmen etwas tun?“

Der gewählte Begriff „Work-Learn-Life-Balance“ nimmt den gängigen „Work-Life-Balance“-Begriff als Basis und ergänzt diesen im Hinblick auf seine besondere Bedeutung für die Innovationsfähigkeit explizit um den Lern-Aspekt, der sowohl Schnittstellen mit Work/Arbeit als auch Life/(Privat-)Leben hat. „Work-Life-Balance heißt, den Menschen ganzheitlich zu betrachten (als Rollen- und Funktionsträger) im beruflichen und privaten Bereich (der Lebens- und Arbeitswelt) und ihm dadurch die Möglichkeit geben, lebensphasenspezifisch und individuell für beide Bereiche die anfallenden Verpflichtungen und Interessen erfüllen zu können, um so dauerhaft gesund, leistungsfähig, motiviert und ausgeglichen zu sein.“ (Mitschalk & Nieder 2007, S. 22)¹

In der Phase einer ersten Überblicks-Diagnose im Kontext der so genannten „Work-Learn-Life-Balance“ (kurz: WLLB²) setzt der neu entwickelte **Allwiss - UnternehmensCheck** an. Entwickelt wurde dieses Diagnose-Instrument für Unternehmen im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Praxis-Forschungsprojekts „Allwiss – Arbeiten – Lernen – Leben in der Wissensarbeit“ (www.allwiss.de) von einem interdisziplinären Forschungsteam der Universität Trier, der Hochschule RheinMain und dem Institut für Mittelstandsökonomie an der Universität Trier e.V. (Inmit) in Zusammenarbeit mit dem Praxis-Partnerunternehmen IT-Haus GmbH, Föhren (www.it-haus.com).

¹ Michalk, S. / Nieder, P. (2007): Work-Life-Balance, Wiley-Verlag, Weinheim.

² Um an den weit verbreiteten Begriff „Work-Life-Balance“ anzuknüpfen, benutzen wir hier „WLLB“ als Abkürzung für „Work-Learn-Life-Balance“.

1. Grundsätzliches zum Allwiss - UnternehmensCheck

Der Allwiss - UnternehmensCheck hilft, anhand von verschiedenen Fragenkomplexen den Status quo zur Vereinbarkeit von Arbeiten, (beruflichem) Lernen und (Privat-)Leben im Unternehmen sowohl als Ganzes als auch für die Beschäftigten individuell zu identifizieren.

Was leistet der Allwiss - UnternehmensCheck?

Der Allwiss - UnternehmensCheck:

- ermöglicht eine erste Annäherung an bestehende WLLB-Herausforderungen für das Unternehmen bzw. seine Beschäftigten,
- schafft Transparenz durch eine schnelle, übersichtliche und gezielte Auswertung und eine Präsentation der Diagnoseergebnisse,
- ermöglicht einen Vergleich der Diagnoseergebnisse von mehreren Nutzergruppen,
- liefert Interpretationshilfen und erste Anregungen für Veränderungen im Personal- und Organisationsbereich sowie bei der Arbeits- und Prozessplanung,
- ist bei regelmäßigem Einsatz als „Controllinginstrument“ zur Messung von Verbesserungen oder Verschlechterungen im Kontext des Work-Learn-Life-Balance-Status im Unternehmen anwendbar.

Übersicht 1: Leistungsübersicht des Allwiss - UnternehmensChecks



Mit Hilfe des vorliegenden Allwiss - UnternehmensChecks können Sie eine Erstanalyse der betrieblichen Work-Learn-Life-Balance-Situation in Ihrem Unternehmen durchführen und

einen ersten Überblick erhalten, welcher Handlungsbedarf überhaupt besteht, in welche Richtung vertiefende Analysen sinnvoll sein könnten oder an welcher Stelle sich Hinweise für dringenden Veränderungsbedarf zeigen. Sie können den UnternehmensCheck so als ein einfaches, aber wissenschaftlich fundiertes Erstdiagnose-Instrument für eine zukunftsorientierte Personalentwicklung im Handlungsfeld „Work-Learn-Life-Balance“ für Ihr Unternehmen und die Beschäftigten einsetzen und selbst in Abhängigkeit zu Ihren Zielen den Einsatz des UnternehmensChecks gestalten.

Bitte bedenken Sie dabei, dass der Allwiss - UnternehmensCheck als ein Schnell-Einstieg in das Thema zu verstehen ist, d.h. aber auch, dass die zu erwartenden Ergebnisse eher einer Statusbeschreibung gleichen, als dass schon fertige Lösungen für spezifische Problemsituationen aufgezeigt werden können.

Wer kann den Allwiss - UnternehmensCheck anwenden?

Der Allwiss - UnternehmensCheck ist so angelegt, dass er einerseits von betrieblichen Entscheidungsträgern, z. B. Führungskräften des oberen und mittleren Managements, Betriebsräten, Prozessbegleitern, Personalverantwortlichen und Organisationsentwicklern, andererseits auch von den Beschäftigten im Unternehmen eingesetzt werden kann. Der Allwiss - UnternehmensCheck kann von einer einzelnen Person angewendet werden, aber auch gemeinsam innerhalb eines (Führungs-)Teams. Da der UnternehmensCheck eine Fülle von Einschätzungsfragen enthält, kann es von Vorteil sein, wenn mehrere Beschäftigte bzw. mehrere Teams den Fragebogen ausfüllen, damit die ggfs. unterschiedlichen Einschätzungen und Perspektiven gegeneinander abgewogen werden können.

Da der Allwiss - UnternehmensCheck sich nicht ausschließlich an die für Personal- und Organisationsfragen Zuständigen sowie IT-affine Personen im Unternehmen richtet, ist dieses Instrument gerade auch für kleine und mittlere Unternehmen gut geeignet, die dafür keine Kapazitäten vorhalten können.

Wie werden der Datenschutz und die Datensicherheit gewährleistet?

Es handelt sich beim Allwiss - UnternehmensCheck um eine anonyme Befragung. Die Angaben der Befragungsteilnehmenden enthalten keinerlei auf sie zurückzuführende bzw. identifizierende Informationen wie bspw. soziodemografische Daten. Der verwendete Zugangsschlüssel (siehe auch Seite 21 – Mehrbenutzermodus) wird nicht mit den von den Befragungsteilnehmenden eingegebenen Daten gespeichert, sondern in getrennten Datenbanken aufbewahrt. Durch dieses Vorgehen ist es nicht möglich, einen Zugangsschlüssel mit den Befragungsergebnissen zusammenzuführen, so dass die Anonymität der Angaben und Daten gewährleistet ist. Darüber hinaus werden die von den Befragungsteilnehmenden gemachten Angaben ausschließlich aggregiert und mit allen vorliegenden Befragungsergebnissen ausgewertet.

Ausschließlich Ihnen selbst ist es möglich, auf Ihre Einzelauswertung zuzugreifen. Ein Zugriff auf Einzelauswertungen von anderen Personen erfolgt nicht, so dass die individuellen Angaben nicht zurückverfolgt werden können.

2. Der Fragebogen des Allwiss - UnternehmensChecks

Ziel des Fragebogens im Rahmen des Allwiss - UnternehmensChecks ist es, mit den Fragenkomplexen Informationen über den Stand des Unternehmens zum Thema Vereinbarkeit der Anforderungen und Ressourcen von Arbeiten, Lernen und (Privat-)Leben der Beschäftigten einzuholen. Um ein möglichst realitätsnahes Bild von der Work-Learn-Life-Balance-Situation in Ihrem Unternehmen zu erhalten, ist es wichtig, dass möglichst alle Fragen beantwortet werden und sich alle Nutzer um eine möglichst realistische Einschätzung bemühen.

Das Ausfüllen der Online-Version des Fragebogens wird ca. 20 Min. in Anspruch nehmen. Im Anhang dieses Handbuches können Sie den Fragebogen zum Allwiss - UnternehmensCheck als Printversion vorab einsehen.

Aufbau und Inhalte des Fragebogens

Der Fragebogen besteht aus drei Fragenkomplexen (WLLB-Status, WLLB-Ursachen und WLLB-Ausstattung) und baut auf Fragen zu sechs Kernaspekten der Work-Learn-Life-Balance (WLLB) auf. In jedem dieser Schwerpunkte werden Fragen zu jeweils zwei unterschiedlichen Analysebereichen gestellt.

Um eine gute Orientierung für die Nutzer zu gewährleisten, ist auf den Fragebogenseiten (oben platziert) eine „Navigation“ entsprechend den Fragebogenkomplexen bzw. den dazugehörigen Analysebereichen aufgenommen. Durch eine „Highlight-Funktion“ wird so jederzeit kenntlich gemacht, in welchem Analysebereich sich der Nutzer gerade befindet. Eine durchgängige Nummerierung der Fragebogenkomplexe (mittels römischen Ziffern I bis III) sowie der Analysebereiche (Buchstaben A bis F) unterstützt die Orientierung – konsequenterweise auch bei der späteren Auswertungsübersicht.

Übersicht 2: Übersicht Fragebogenkomplexe und Analysebereiche

Allwiss - UnternehmensCheck						 arbeiten_lernen_leben in der Wissensarbeit
zur Work-Learn-Life-Balance (WLLB)-Diagnose						
(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung		
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungsprozess	

(I) WLLB-Status

Der erste Fragenkomplex beschäftigt sich mit Fragen zu dem WLLB-Status in Ihrem Unternehmen, d.h. welche spezifischen WLLB-Konstellationen/Situationen (A) gibt es bzw. welche Herausforderungen (B) deuten auf Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit hin.

Analysebereich (A): Konstellationen im Unternehmen

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungs- prozess

Leitfragen:

*Welche besonderen WLLB-Konstellationen gibt es Ihrer Meinung nach in Ihrem Unternehmen?
Wie gut kennen Sie die WLLB-Konstellationen der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen?*

Die Beantwortung der Fragen zu Work-Learn-Life-Balance (WLLB)-Konstellationen/Situationen im Unternehmen zielt auf die momentane Personalzusammensetzung bzw. die Lebens- und Karrieresituation der Beschäftigten im Unternehmen ab, da sich diese auf die Vereinbarkeit von Privatleben, Arbeit und beruflicher Entwicklung der einzelnen Beschäftigten im Unternehmen auswirken kann. Für Führungskräfte ist es hilfreich, einschätzen zu können, wie viele der Beschäftigten sich in besonderen WLLB-Konstellationen/Situationen befinden.

Analysebereich (B): Herausforderungen

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungs- prozess

Leitfrage:

Wie erleben die Beschäftigten Ihrer Meinung nach die Auswirkungen der Vereinbarkeitsanforderungen von Arbeit, Lernen (berufliche Weiterbildung/Entwicklung) und (Privat-)Leben in Ihrem Unternehmen?

Mit der Beantwortung der Fragen zu Herausforderungen soll erfasst werden, inwieweit mangelnde Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen und Privatleben ein Problem für die Beschäftigten und für das Unternehmen darstellt. Sollten keine WLLB-Situationen im Unternehmen beschrieben werden, dann muss eventuell überprüft werden, ob die beschriebenen Auswirkungen mit „isolierten“ Problemen in der Arbeit, dem Privatleben bzw. der beruflichen Entwicklungssituation zu tun haben bzw. ob der Status der WLLB-Situationen im Unternehmen noch einmal genauer überprüft werden sollte.

Mit der Gegenüberstellung der beiden Analysebereiche (A und B) innerhalb des ersten Fragenkomplexes soll darüber hinaus dafür sensibilisiert werden, ob eventuelle Herausforderungen mit bereits bekannten besonderen WLLB-Konstellationen zusammenhängen bzw. ob bestimmte WLLB-Konstellationen bisher nicht bewusst im Unternehmen wahrgenommen wurden.

(II) WLLB-Ursachen

Der zweite Fragenkomplex beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit es offensichtliche Ursachen für mögliche Defizite der Work-Learn-Life-Balance in Ihrem Unternehmen gibt. Diese können die Folge vorhandener Anforderungen/Belastungen (C) und/oder auch fehlender Ressourcen (D) sein, um Vereinbarkeit zwischen den Bereichen Arbeit, Lernen/berufliche Entwicklung und (Privat-)Leben herzustellen.

Analysebereich (C): Anforderungen/Belastungen

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/Lösungen	(F) Veränderungsprozess

Leitfrage:

Welche Anforderungen stellen Arbeit, Lernen/berufliche Entwicklung und (Privat-)Leben und deren Vereinbarkeit Ihrer Meinung nach an die Beschäftigten?

Analysebereich (D): Vorhandene Ressourcen

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/Lösungen	(F) Veränderungsprozess

Leitfrage:

Über welche Mittel (individuell, Team, Unternehmen) verfügen die Beschäftigten Ihrer Meinung nach, um Vereinbarkeit herzustellen?

Bei dem Fragenkomplex zu WLLB-Ursachen geht es darum, den Nutzer fragengeleitet dahingehend zu unterstützen, sich selbst ein Bild von dem komplexen Zusammenspiel von Anforderungen/Belastungen und vorhandenen Ressourcen (auf der Ebene des Mitarbeitenden, der Gruppe und der Organisation) in der Arbeit, dem Privatleben und der beruflichen Entwicklung zu verschaffen. Zunächst soll diese Diagnose zeigen, wie differenziert das Bild der Beschäftigten von der Anforderungssituation und der Ressourcensituation ist.

Mit der Gegenüberstellung der beiden Analysebereiche C (Anforderungen/Belastungen) und D (Vorhandene Ressourcen) kann darüber hinaus hinterfragt werden, ob den Anforderungen/Belastungen in den jeweiligen Bereichen die angemessenen (qualitativ) bzw. ausreichenden (quantitativ) Ressourcen (Zeit, Energie, Unterstützung, Entlastung usw.) gegenüberstehen. Es geht in diesem Kontext darum, auf Ursachen unterschiedlicher Art aufmerksam zu machen, z.B. dass die Anforderungen/Belastungen zu groß sind, dass die Ressourcen zu begrenzt sind und/oder das Verhältnis zwischen Anforderungen/Ressourcen nicht ausgewogen ist.

(III) WLLB-Ausstattung

Der dritte Fragenkomplex beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit es bereits WLLB-förderliche Maßnahmen bzw. Lösungen (E) in Ihrem Unternehmen gibt und inwieweit das Unternehmen veränderungsbereit (F) ist, um die Unterstützung der Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen (berufliche Weiterbildung/Entwicklung) und privaten Anforderungen der Beschäftigten selbst in Angriff nehmen zu können.

Analysebereich (E): Maßnahmen/Lösungen

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungsprozess

Leitfrage:

Welche Maßnahmen gibt es Ihrer Kenntnis nach in Ihrem Unternehmen, die zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen und (Privat-)Leben der Beschäftigten beitragen?

Analysebereich (F): Veränderungsprozess

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungsprozess

Leitfrage:

Welche Prozesse, Hilfsmittel etc. gibt es Ihrer Kenntnis nach in Ihrem Unternehmen hinsichtlich der besseren Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen und (Privat-)Leben der Beschäftigten?

Bei den beiden Analysebereichen (E und F) innerhalb des Fragenkomplexes zur WLLB-Ausstattung ist die Aufmerksamkeit des Nutzers darauf zu richten, wie groß die generelle Anpassungs- und Veränderungsbereitschaft im Unternehmen ist, um mit WLLB-Fragen umzugehen. Es werden hier zwei Ebenen abgefragt:

- In welchem Umfang gibt es bereits konkrete WLLB-Lösungen/Maßnahmen im Unternehmen und wie differenziert und flächendeckend sind diese?
- Wie ausgeprägt ist die Veränderungsbereitschaft im Unternehmen (auch auf anderen Gebieten), um nachhaltig mit WLLB durch die Entwicklung, Implementierung und Auswertung von WLLB-Lösungen umgehen zu können?

3. Wie wird der Allwiss - UnternehmensCheck angewendet?

Im Folgenden erhalten Sie alle **relevanten Informationen** zur Nutzung des Allwiss - UnternehmensChecks in Ihrem Unternehmen, von der Installation bis hin zur vertiefenden Analyse und dem Export der vorliegenden Ergebnisse. Sie können den Allwiss - UnternehmensCheck grundsätzlich über die folgenden **Quellen bzw. Medien** nutzen:



- als Direktdownload, bspw. über die Projekthomepage (www.allwiss.de),



- als „vorinstallierte Version“ auf einem beschreibbaren USB-Stick bzw.



- als extrahierbare Datei auf einem Permanent Speicher (z.B. CD-ROM).

3.1 Systemanforderungen/Besonderheiten

Der Allwiss - UnternehmensCheck ist auf allen marktüblichen Betriebssystemen (dazu zählen insbesondere Microsoft Windows ab Version 98, Apple Macintosh und Linux) ausführbar, sofern Sie die für Ihr System relevanten Dateien beziehen und starten. Diese Dateien sind je nach vorliegendem Medium (Download, USB Stick oder CD) eindeutig gekennzeichnet.

Da Sie den UnternehmensCheck lokal an Ihrem Rechner initiieren, sind i.d.R. keine weiteren speziellen Systemanforderungen und Besonderheiten zu beachten. In Einzelfällen müssen – sofern Sie auch anderen Teilnehmenden ermöglichen wollen, auf die von Ihnen gestartete Checkumfrage zuzugreifen – die Firewall- und Sicherheitseinstellungen angepasst werden. Hierbei müssen Sie beispielsweise den Zugriff auf die verwendeten Ports zulassen. Sollten Sie hierzu weitere Fragen haben, wenden Sie sich an Ihren Systemadministrator im Unternehmen.

3.2 Installation/Vorbereitungen vor Ort (hier: Windows-Version³)

Im Kontext der Installation des Allwiss - UnternehmensChecks lassen sich – in Abhängigkeit von den vorliegenden Medien – **zwei unterschiedliche Installationsroutinen** unterscheiden:

- Sie haben den UnternehmensCheck von der **Internetplattform geladen** bzw. der Check liegt Ihnen in **Form einer CD** vor?

In diesem Fall müssen Sie lediglich die Datei **UnternehmensCheck.exe** mit einem „Doppelklick“ starten. Die dann automatisch beginnende Installationsroutine kopiert und entpackt alle erforderlichen Dateien in ein lokales Verzeichnis auf Ihrem Computer. Den voreingestellten Programmpfad (c:\allwiss) können Sie natürlich auch an Ihre Systemumgebung und Wünsche anpassen. Um allerdings einen reibungslosen Zugriff auf das Tool gewährleisten zu können, empfiehlt es sich, den Allwiss - UnternehmensCheck direkt auf Ihre Festplatte(n) zu kopieren und nicht in ein (Profil-)

³ Informationen zur Installation von weiteren Versionen erhalten Sie als Textdatei in den jeweiligen Ordnern (Linux / Mac OS).

Verzeichnis in das Unternehmensnetzwerk. Im Anschluss an die Installation wird automatisch ein Start-Symbol des Checks auf Ihren Desktop angelegt.

- Ihnen liegt der Allwiss - UnternehmensCheck auf einem bereits **vorkonfigurierten USB-Stick** vor?

Alle relevanten Daten und benötigten Programmdateien sind bereits auf dem USB-Stick in entsprechenden Verzeichnissen entpackt und für den direkten Einsatz vorbereitet. Sie müssen lediglich den USB-Stick an Ihren Computer anschließen und die Datei **AllwissStarter.exe** auf der obersten Verzeichnisebene anklicken. Der Check startet dann automatisch in einem Web-Browser. Beachten Sie hierbei allerdings, dass Sie den USB-Stick nicht entfernen dürfen so lange Sie oder weitere Teilnehmende auf den UnternehmensCheck zugreifen möchten.

Es gibt letztlich auch die Möglichkeit, den Allwiss - UnternehmensCheck direkt über Ihren Unternehmens-Server in das Netzwerk zu integrieren. In diesem Fall sollten Sie sich an Ihren Netzwerkadministrator wenden, welcher dann die erforderlichen Schritte initiieren kann.

3.3 Benutzergruppen

Der Allwiss - UnternehmensCheck kann im Unternehmen in **verschiedenen Unternehmenshierarchien/Funktionen** und mit einer **unterschiedlichen Anzahl an Teilnehmenden** durchgeführt werden. So kann dieser beispielsweise nur auf der Ebene von betrieblichen Entscheidungsträgern, z.B. Führungskräften, Personalverantwortlichen etc. initiiert werden, andererseits aber auch in Form einer Vollerhebung⁴ mit allen Beschäftigten des Unternehmens. Darüber hinaus ist es möglich, dass nur Sie die WLLB-Situation im Unternehmen aus Ihrer Sicht ermitteln wollen.

Grundsätzlich lassen sich – insbesondere mit Blick auf Zugriffs- und Konfigurationsmöglichkeiten – **zwei Benutzergruppen** unterscheiden.



Zum einen haben Sie die Möglichkeit – **als Initiator** – den Check im Unternehmen durchzuführen, zu konfigurieren und – sofern Sie das möchten – diesen an weitere Personen aus dem Unternehmen zu verteilen.

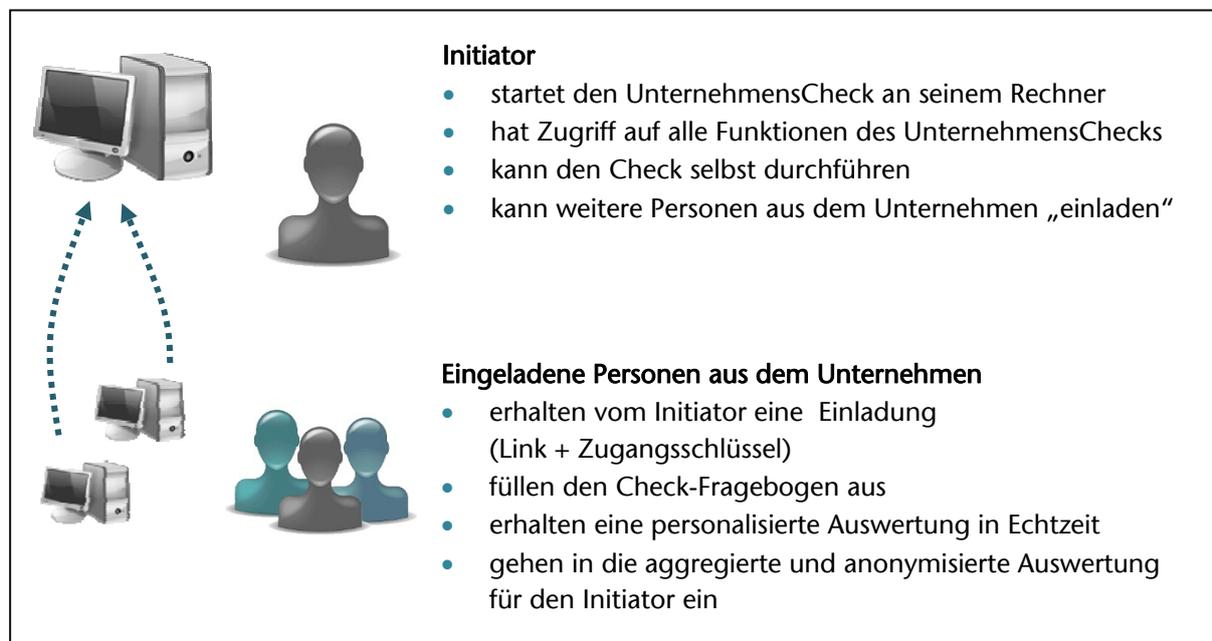


Alle weiteren Befragungsteilnehmenden, die durch Sie ausgewählt und eingeladen werden, sind in diesem Handbuch als **eingeladene Personen aus dem Unternehmen** bezeichnet und gehören gemäß der obigen Unterscheidung zur zweiten Benutzergruppe. Diese Personen haben nur eingeschränkten Zugriff auf die Funktionen des Allwiss - UnternehmensChecks, so dass diese lediglich den Check-Fragebogen ausfüllen können, um im Anschluss daran eine persönliche Auswertung zur WLLB-Situation im Unternehmen aus ihrer Sicht zu erhalten.

⁴ Auf diese Weise erhalten Sie i.d.R. ein umfassenderes und ganzheitlicheres Bild von der WLLB-Situation im Unternehmen, da so unterschiedliche Einschätzungen und Perspektiven verschiedener Befragungsteilnehmender gegeneinander abgewogen werden können.

Die nachfolgende Übersicht 3 verdeutlicht schematisch die Interaktion zwischen dem Initiator des UnternehmensChecks und den eingeladenen Personen aus dem Unternehmen:

Übersicht 3: Interaktion zwischen Initiator und eingeladenen Personen aus dem Unternehmen



3.4 Funktions- und Seitenübersicht

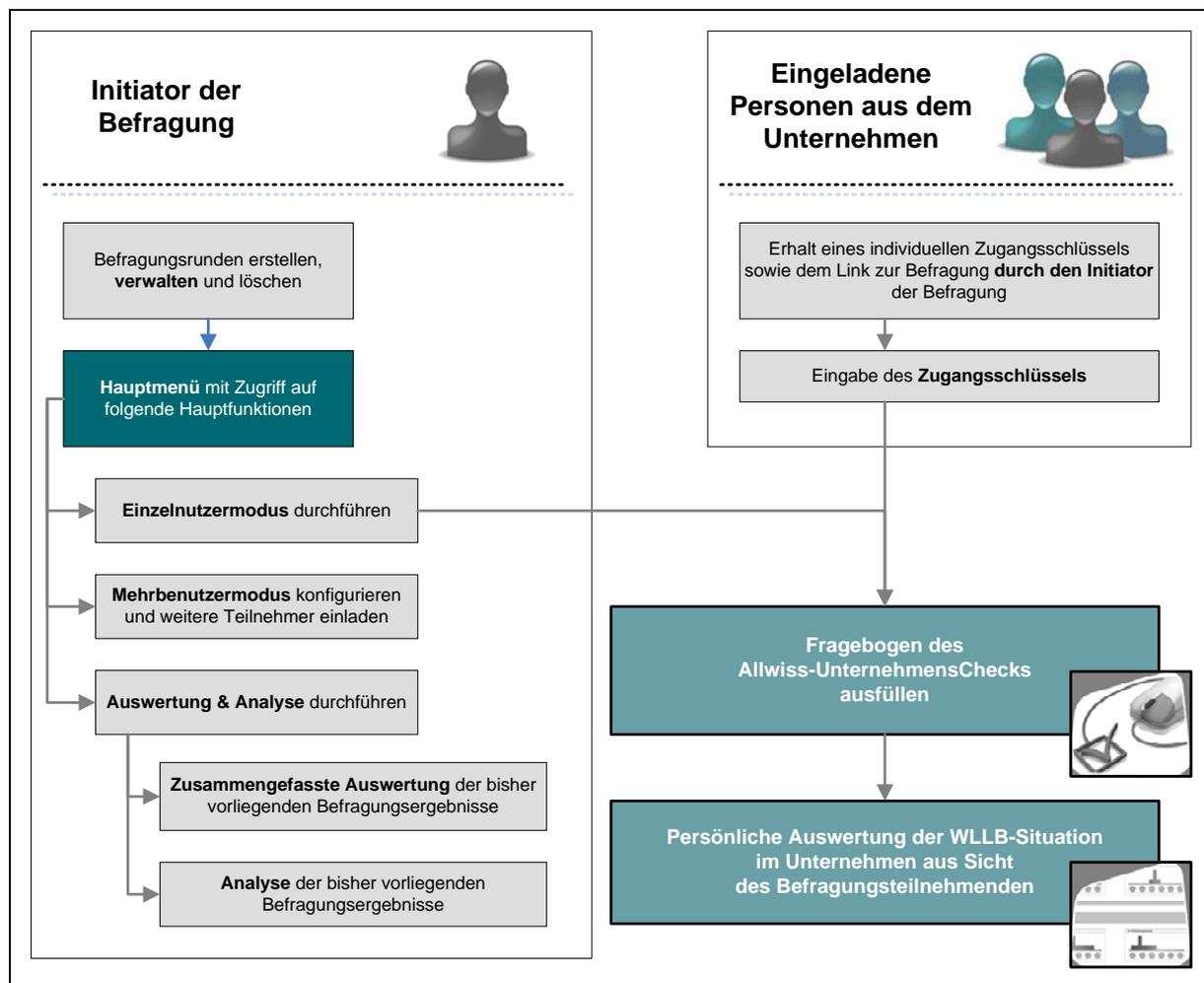
In der nachfolgenden Übersicht 4 sehen Sie die **Kernfunktionen**⁵ des Allwiss - UnternehmensChecks aus der Sicht der zwei oben beschriebenen Benutzergruppen. Sowohl Sie, als Initiator der Befragung, als auch die eingeladenen Personen aus dem Unternehmen können auf den Check-Fragebogen zugreifen, diesen ausfüllen und erhalten dann im Anschluss daran eine persönliche Auswertung zur WLLB-Situation im Unternehmen aus der jeweiligen Teilnehmendensicht.

Sie, als **Initiator der Befragung**, haben darüber hinaus Zugriff auf alle Konfigurations- und Administrationsbereiche sowie auf die Auswertungs- und Analysefunktion, welche bspw. alle bisher vorliegenden Antworten aggregiert auswertet und für die spätere Analyse aufbereitet (mehr zu diesen Funktionen finden Sie ab Kapitel 3.7 – Auswertung & Analyse).

Aus Sicht der durch Sie **eingeladenen Personen aus dem Unternehmen** startet der Allwiss - UnternehmensCheck durch den Erhalt des Zugangslinks sowie des Zugangsschlüssels, welche von Ihnen entweder in schriftlicher Form oder elektronisch in Form einer E-Mail versendet werden. Nach Aufruf des Links und der Authentifizierung durch die Eingabe des erhaltenen Zugangsschlüssels gelangen die eingeladenen Personen zum Check-Fragebogen. Unmittelbar im Anschluss an das Ausfüllen des Fragebogens analysiert das System die Angaben und stellt für jeden Teilnehmenden seine individuelle Sicht der WLLB-Situation im Unternehmen dar.

⁵ vgl. dazu auch Kapitel 1. Grundsätzliches zum Allwiss - UnternehmensCheck: Was leistet der Allwiss - UnternehmensCheck?

Übersicht 4: Kernfunktionen des Allwiss - UnternehmensChecks aus der jeweiligen Benutzersicht



3.5 Allwiss - UnternehmensCheck starten und konfigurieren

Wenn Sie die „Installation“ des Allwiss - UnternehmensChecks auf Ihrem Rechner (siehe 3.2 Installation/Vorbereitung vor Ort) erfolgreich durchgeführt haben, können Sie den Check auf einfache Art und Weise starten. Sofern Sie ein USB-Medium mit dem bereits vorkonfigurierten UnternehmensCheck nutzen, müssen Sie lediglich – nach Wahl des vorliegenden Betriebssystems – auf die Datei **AllwissStarter.exe** auf der obersten Verzeichnisebene klicken. Wenn Sie den Check von einer **CD** bzw. im Rahmen der **Downloadversion** auf Ihren Rechner installiert haben, befindet sich zum Starten ein Symbol des Allwiss - UnternehmensChecks auf Ihrem Desktop.

Nach einer kurzen Ladezeit öffnet sich ein Web-Browser mit der untenstehenden Startseite (siehe Screenshot 1). Über diese Startseite haben Sie nun die Möglichkeit, den eigentlichen **Allwiss - UnternehmensCheck zu starten**, auf das **Initiatoren-Handbuch** im PDF-Format zuzugreifen bzw. den **Check zu beenden**.

Screenshot 1: Startseite des Allwiss - UnternehmensChecks

allwiss
arbeiten_lernen_leben
in der Wissensarbeit

Allwiss - UnternehmensCheck

zur Work-Learn-Life-Balance (WLLB)-Diagnose

Mit diesem UnternehmensCheck können Sie einen Überblick erhalten, wie es für die Beschäftigten bei Ihrem Unternehmen mit der Vereinbarkeit von Arbeiten, beruflichem Lernen und (Privat-) Leben aussieht.

Sie - als Initiator des Allwiss - UnternehmensChecks - haben die Möglichkeit, die Befragung zunächst alleine durchzuführen oder können den Kreis der Befragung erweitern und weitere Personen im Unternehmen (sowohl auf Führungsebene als auch auf Mitarbeiterebene) zur Teilnahme am Check einladen.

Der Allwiss - UnternehmensCheck ist ein wissenschaftlich fundiertes Erstdiagnose-Instrument im Rahmen einer zukunftsorientierten Personalentwicklung im Handlungsfeld "Work-Learn-Life-Balance". Entwickelt wurde der Allwiss - UnternehmensCheck im Rahmen des BMBWF-geförderten Forschungsprojektes Allwiss - Arbeiten-Lernen-Leben (www.allwiss.de).

Der Allwiss - UnternehmensCheck ist eine Entwicklung der wissenschaftlichen Projektpartner Universität Trier, Hochschule Rhein-Main und Inmit-Institut für Mittelstandskonomie an der Universität Trier.

Die technische Umsetzung des Allwiss - UnternehmensChecks erfolgte mit dem Praxispartner-Unternehmen IT-Haus GmbH Föhren.

[...zum Check](#)

[...zum Handbuch](#)

Beenden/Schließen

Logos: Universität Trier, Hochschule Rhein-Main, inmit, IT-Haus, allwiss, BMBWF, Bundesministerium für Bildung und Forschung, ESF, Europäische Union, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.

3.5.1 Befragungsverwaltung

Sofern Sie auf der obigen Startseite den Button „...zum Check“ angeklickt haben, gelangen Sie zur **Befragungsverwaltung**. Hier können Sie **neue Befragungsrunden** anlegen, zu bestehenden **Befragungen wechseln**, komplette Befragungsrunden und die darin enthaltenen Einstellungen, Daten und Auswertungen permanent **löschen** und bestehende Befragungsrunden einschließlich der darin vorliegenden gemachten Angaben in eine neue Befragungsrunde **importieren**.

Wenn Sie den Allwiss - UnternehmensCheck **zum ersten Mal** nutzen bzw. bislang noch keine Befragung im System gespeichert wurde, müssen Sie lediglich der Befragungsrunde eine **Bezeichnung** zuweisen (siehe Screenshot 2, mittlerer Bildschirmrand). Hier empfiehlt es sich, eine eindeutige Bezeichnung zu vergeben (z.B. „Befragung Mai 2012“), so dass Sie insbesondere bei mehreren Befragungsrunden auch zu einem späteren Zeitpunkt die jeweiligen Befragungsrunden eindeutig zuordnen können.

Sollten bereits **Befragungsrunden im System hinterlegt** sein, können Sie ebenfalls über diese Seite die jeweiligen Befragungsrunden aufrufen. Nach dem Auswählen einer solchen Befragungsrunde gelangen Sie anschließend direkt ins Hauptmenü (siehe Kapitel 3.5.2), wo Sie die jeweilige Befragung individuell konfigurieren, durchführen bzw. auf die Auswertungs-

und Analysefunktionen zugreifen können. Im untenstehenden Beispiel (siehe Screenshot 2, oberer Bildschirmrand) sehen Sie exemplarisch drei bereits angelegte Befragungsrunden.

Das Anlegen von mehreren Befragungsrunden kann insbesondere dann sinnvoll sein, wenn Sie die Einschätzung der WLLB-Situation in Ihrem Unternehmen aus verschiedenen Perspektiven (bspw. aus Sicht unterschiedlicher Abteilungen) ermitteln wollen oder die WLLB-Situation zu unterschiedlichen Zeitpunkten (Längsschnittanalyse⁶) messen möchten. Es empfiehlt sich jedoch hierbei im Sinne der Aussagekraft, die Anzahl der Teilnehmenden je Befragungsrunde ausreichend groß zu wählen.

Ebenfalls über die Befragungsverwaltung können Sie – sofern mindestens eine Befragung bereits angelegt wurde – bestehende Befragungen einschließlich der darin enthaltenen eingegebenen Daten in eine neue **Befragungsrunde importieren** (siehe Screenshot 2, unterer Bildschirmrand). Ein derartiges Vorgehen ist insbesondere dann sinnvoll, wenn Sie die WLLB-Situation in Ihrem Unternehmen bspw. aus Sicht einzelner Abteilungen ermittelt haben und nun die WLLB-Situation aus der Perspektive aller Beschäftigten des Unternehmens auswerten und analysieren möchten. Nachdem Sie hier eine eindeutige Bezeichnung (z.B. „Gesamtbefragung 2012“) eingegeben haben und den Button „Bestehende Befragungsrunden zusammenführen“ anklicken, haben Sie im Anschluss daran die Möglichkeit, bestehende Befragungsrunden für den Import auszuwählen.

⁶ Hinweis Längsschnittanalyse: Durch die Möglichkeit, mehrere Befragungsrunden bspw. zu unterschiedlichen Zeitpunkten durchzuführen, können Sie eine Art Längsschnittanalyse durchführen, da Sie zu identischen Fragen/ Aspekten Ergebnisse zu unterschiedlichen Zeitpunkten erhalten. Vergleichen Sie die jeweiligen aggregierten Auswertungen miteinander, können so ggf. Rückschlüsse auf inzwischen umgesetzte Maßnahmen bzw. Veränderungen im Kontext der WLLB im Unternehmen identifiziert werden.

Screenshot 2: Befragungsverwaltung





allwiss
arbeiten_lernen_leben
in der Wissensarbeit

Allwiss - UnternehmensCheck

zur Work-Learn-Life-Balance (WLLB)-Diagnose

Befragungsrunden erstellen, aufrufen und verwalten

Folgende Befragungsrunde(n) wurde(n) **bereits erstellt** und kann/können untenstehend aufgerufen werden. Sie haben dann anschließend die Möglichkeit, die von Ihnen ausgewählte Befragungsrunde zu konfigurieren, durchzuführen oder auf die Auswertungs- und Analysefunktionen zuzugreifen.

Bestehende Befragungsrunde(n) aufrufen:

- [Allwiss - UnternehmensCheck](#)

Bezeichnung: #04_Marketing 2012 [[>> Hier zur Befragungsrunde](#) ✓]

Erstellt am: 24.05.2012

Befragungszeitraum: offen - offen

Bislang gespeicherte Check-Fragebögen: 0

✗ Diese Befragung löschen [hier](#)

(Achtung alle hinterlegten Einstellungen, Daten und Auswertungen gehen hierbei verloren)
- [Allwiss - UnternehmensCheck](#)

Bezeichnung: #05_Vertrieb 2012 [[>> Hier zur Befragungsrunde](#) ✓]

Erstellt am: 24.05.2012

Befragungszeitraum: offen - offen

Bislang gespeicherte Check-Fragebögen: 0

✗ Diese Befragung löschen [hier](#)

(Achtung alle hinterlegten Einstellungen, Daten und Auswertungen gehen hierbei verloren)
- [Allwiss - UnternehmensCheck](#)

Bezeichnung: #06_Gesamtunternehmen 2012 [[>> Hier zur Befragungsrunde](#) ✓]

Erstellt am: 24.05.2012

Befragungszeitraum: offen - offen

Bislang gespeicherte Check-Fragebögen: 0

✗ Diese Befragung löschen [hier](#)

(Achtung alle hinterlegten Einstellungen, Daten und Auswertungen gehen hierbei verloren)

Neue Befragungsrunde erstellen:

Wenn Sie eine **weitere Befragungsrunde** erstellen möchten, geben Sie bitte untenstehend einen Befragungsnamen ein. Sie gelangen dann anschließend auf die Benutzermodus-, Konfigurations- und Auswertungsseite.

Bezeichnung der neuen Befragung: #07_ (z.B.: Befragung Mai 2012, Befragung Marketing etc.)

Bestehende Check-Fragebögen in eine neue Befragungsrunde importieren:

Wenn Sie bereits bestehende Befragungsrunden und die darin **hinterlegten Eingaben** der Befragungsteilnehmenden **in eine neue Befragungsrunde importieren** möchten, geben Sie eine Bezeichnung für die neue Befragungsrunde ein und wählen "Bestehende Befragungsrunden zusammenführen". Sie erhalten dann im Anschluss die Möglichkeit, bestehende Befragungsrunden für den Import auszuwählen.

Dies kann beispielsweise dann sinnvoll sein, wenn Sie die WLLB-Situation des gesamten Unternehmens bereits aus Sicht verschiedener Abteilungen in unterschiedlichen Befragungsrunden ermittelt haben und nun die WLLB-Situation des gesamten Unternehmens aus Sicht aller Beschäftigten auswerten und analysieren möchten.

Bezeichnung der neuen Befragung: #07_ (z.B.: Gesamtunternehmen 2012 etc.)

Wenn Sie Hintergrundinformationen zum Allwiss - UnternehmensCheck, zu den Konfigurationsmöglichkeiten und zum Handling nachlesen möchten, können Sie dies auch im [Initiatoren-Handbuch](#) tun. Das Handbuch können Sie nebenstehend einsehen bzw. herunterladen.



3.5.2 Hauptmenü

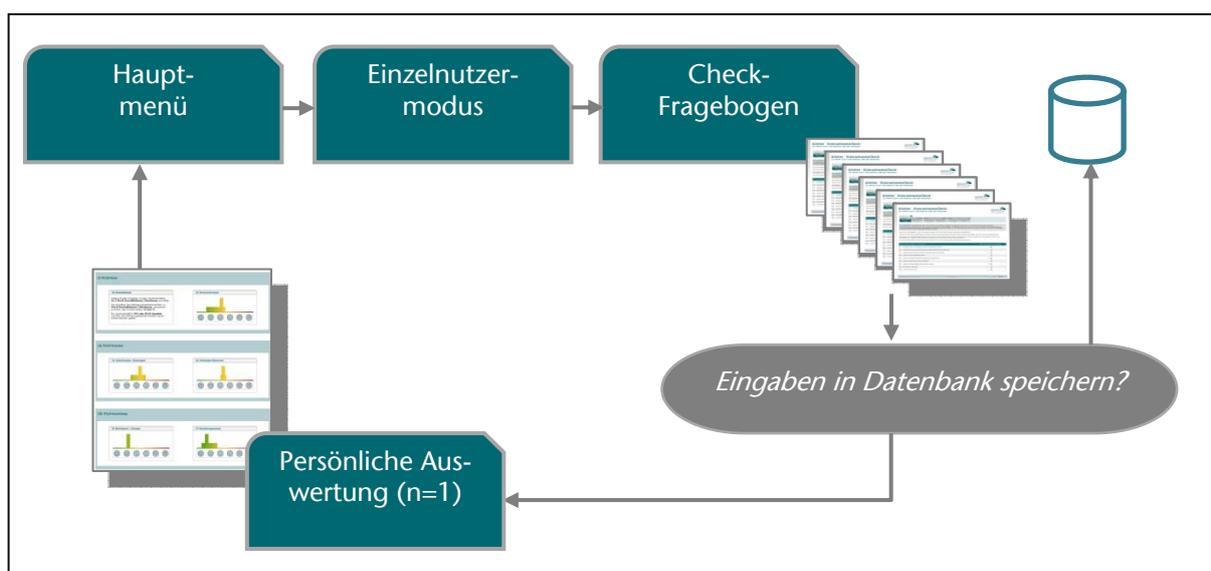
Über das Hauptmenü haben Sie, als Initiator, die Möglichkeit – für die von Ihnen ausgewählte Befragungsrunde – eine der folgenden **fünf Funktionen** aufzurufen:

- **Einzelnutzermodus** starten
- **Mehrbenutzermodus** konfigurieren und durchführen
- Zugriff auf **Auswertungs- und Analysefunktionen**
- **Befragungsverwaltung** aufrufen
- Allwiss - UnternehmensCheck **beenden**



Wenn Sie im Hauptmenü die Option **Einzelnutzermodus** auswählen, gelangen Sie direkt zum Check-Fragebogen, ohne weitere Einstellungen vornehmen zu müssen. Sie bekommen so einen Überblick über die Befragung und erhalten im Anschluss daran eine Einzelauswertung zur WLLB-Situation im Unternehmen aus Ihrer Sicht (siehe Übersicht 5: Einzelnutzermodus durchführen). Den Einzelnutzermodus können Sie beliebig oft durchführen, wobei Sie Ihre Eingaben nur einmal je Befragungsrunde permanent in die Datenbank speichern können. Die Aufforderung zur Speicherung Ihrer Angaben in die jeweilige Befragungsrunde, erhalten Sie im Anschluss an den Check-Fragenbogen. Sollten Sie sich dann zum Speichern Ihrer Angaben entscheiden, können Sie in diese Befragungsrunde Ihrerseits keine weiteren Daten abspeichern. Durch dieses Vorgehen wird gewährleistet, dass Ihre Einschätzungen zur WLLB-Situation im Unternehmen auch nur einmal Basis der späteren Auswertung und Analyse sind, sofern Sie sich zu einem späteren Zeitpunkt dazu entscheiden, diese Befragungsrunde auch weiteren Teilnehmenden zur Verfügung zu stellen.

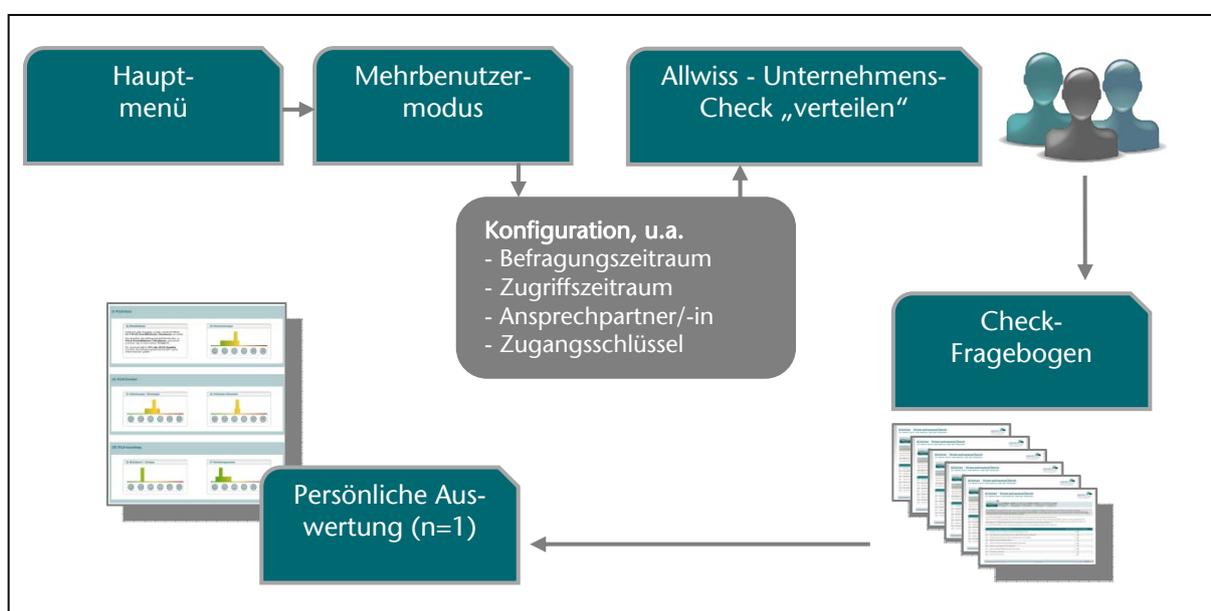
Übersicht 5: Einzelnutzermodus durchführen





Wählen Sie – entweder im Anschluss an den Einzelnutzermodus oder ohne diesen zuvor durchgeführt zu haben – den **Mehrbenutzermodus**, können Sie den Allwiss - UnternehmensCheck zusätzlich zu Ihnen auch weiteren Personen im Unternehmen zur Verfügung stellen. Diese können den Check dann am eigenen Computer innerhalb des Unternehmensnetzwerks in dem von Ihnen definierten Zeitraum der Befragung durchführen und erhalten abschließend ebenfalls eine Einzelauswertung zur WLLB-Situation im Unternehmen aus ihrer Nutzersicht (siehe Übersicht 6: Mehrbenutzermodus durchführen). Alle weiteren Einzelheiten zur Konfiguration des Mehrbenutzermodus und den Verteilungsmöglichkeiten finden Sie im nachfolgenden Kapitel 3.5.3 – Konfiguration Mehrbenutzermodus und Teilnehmendeneinladung.

Übersicht 6: Mehrbenutzermodus durchführen



Die Funktion **Auswertung & Analyse** erreichen Sie ebenfalls über das Hauptmenü. Sofern bereits mindestens ein Check-Fragebogen vollständig ausgefüllt und gespeichert wurde, gelangen Sie, als Initiator der Befragung – unabhängig davon, ob Sie den Einzel- oder Mehrbenutzermodus wählen/gewählt haben – in den Auswertungs- und Analysebereich. Hier lassen sich die gewonnenen Ergebnisse aus Sicht der bisherigen Teilnehmenden zusammengefasst auswerten, analysieren und weiter bearbeiten (siehe dazu Kapitel 3.7 – Auswertung & Analyse).



Über den Button „**Check verwalten**“ gelangen Sie zur Befragungsrundenverwaltung, wo Sie, wie bereits weiter oben beschrieben, auf gespeicherte Befragungsrunden zugreifen, bestehende Runden löschen, neue Befragungsrunde in Ihrem Unternehmen anlegen und bereits vorliegende Daten in eine neue Befragungsrunde importieren können.



Abschließend können Sie ebenfalls über das Hauptmenü den **Allwiss - UnternehmensCheck beenden**. Beim Klicken auf den gleichnamigen Button werden alle geöffneten Browser-Fenster geschlossen und die vorgenommenen Einstellungen gespeichert, so dass Sie den Check mit Ihren Daten zu einem späteren Zeitpunkt erneut aufrufen können. Beachten Sie dabei, dass der Check auf Ihrem Rechner gestartet sein muss, solange andere Teilnehmende im Rahmen des Mehrbenutzermodus darauf zugreifen müssen.

Screenshot 3: Hauptmenü des Allwiss - UnternehmensChecks

Allwiss - UnternehmensCheck
zur Work-Learn-Life-Balance (WLLB)-Diagnose

Hauptmenü

Sie befinden sich aktuell in der folgenden Befragungsrunde:
#02_Befragung Gesamtunternehmen 2012 (zur Befragungsverwaltung)

Wählen Sie bitte eine der unten aufgeführten Optionen aus:

Allwiss - UnternehmensCheck Einzelnutzermodus
Einzelnutzermodus: Hier gelangen Sie direkt zum Check, ohne weitere Einstellungen vornehmen zu müssen. Sie bekommen so einen Überblick über die Befragung und erhalten im Anschluss daran eine Einzelauswertung zur WLLB-Situation im Unternehmen aus Ihrer Sicht.

Allwiss - UnternehmensCheck Mehrbenutzermodus
Mehrbenutzermodus: Hier können Sie den Allwiss - UnternehmensCheck weiteren Personen im Unternehmen zur Verfügung stellen. Diese können den Check dann am eigenen Computer in dem von Ihnen definierten Zeitraum der Befragung durchführen und erhalten abschließend ebenfalls eine Einzelauswertung zur WLLB-Situation im Unternehmen aus Ihrer Sicht.

Allwiss - UnternehmensCheck Auswertung/Analyse
Auswertung & Analyse: Sofern mindestens ein Check-Fragebogen vollständig ausgefüllt und gespeichert wurde, gelangen Sie als Initiator der Befragung hier - unabhängig davon, ob Sie den Einzel oder Mehrbenutzermodus wählen/gewählt haben - in den Auswertungs- und Analysebereich, wo Sie die gewonnenen Ergebnisse auch aus Sicht verschiedener Nutzer zusammengefasst auswerten, analysieren und weiter bearbeiten können.

Weitere Optionen:

Allwiss - UnternehmensCheck Check verwalten
Befragungsrunden verwalten: Wenn Sie mehr als eine Befragungsrunde in Ihrem Unternehmen durchführen wollen - bspw. um die WLLB-Situation zu verschiedenen Zeitpunkten zu erheben - haben Sie hier die Möglichkeit, neue Befragungsrunden anzulegen, auf bereits gespeicherte Befragungsrunden zurückzukehren sowie Befragungsrunden zu löschen.

Allwiss - UnternehmensCheck Beenden/Schließen
Beenden/Schließen: Zum Verlassen des Checks klicken Sie bitte auf den links stehenden Button. Alle geöffneten Fenster werden geschlossen und Ihre Einstellungen gespeichert. Sie können den Check mit Ihren Daten zu einem späteren Zeitpunkt erneut aufrufen.

Wenn Sie Hintergrundinformationen zum Allwiss - UnternehmensCheck, zu den Konfigurationsmöglichkeiten und zum Handling nachlesen möchten, können Sie dies auch im [Initiatoren-Handbuch](#) tun. Das Handbuch können Sie nebenstehend einsehen bzw. herunterladen.

3.5.3 Konfiguration Mehrbenutzermodus und Teilnehmendeneinladung

Zur Konfiguration des Mehrbenutzermodus sowie zur Teilnehmendeneinladung gelangen Sie, wenn Sie im Hauptmenü auf den Button „**Mehrbenutzermodus**“ klicken. Die sich öffnende Seite ist in zwei wesentliche Funktionen unterteilt, zum einen **a) die Konfiguration** des Mehrbenutzermodus sowie **b) die Einladung** von weiteren Personen aus Ihrem Unternehmen zum Allwiss - UnternehmensCheck. Die Konfiguration und Einladung im Mehrbenutzermodus lässt sich für jede Befragungsrunde individuell einstellen und anpassen.

a) Konfiguration des Mehrbenutzermodus:

1. Schritt: Ansprechpartner/-in & Anzahl Mitarbeitende

Im ersten Schritt müssen Sie die **Anzahl der Mitarbeitenden** des gesamten Unternehmens angeben. Dies ist wichtig, da im Rahmen der Auswertung bestimmte Angaben in Relation zur Gesamtanzahl der Beschäftigten ermittelt werden. Die Angaben bei den Eingabefeldern „**Ansprechpartner/-in**“ und „**E-Mail Ansprechpartner/-in**“ dienen den von Ihnen zur Befragung eingeladenen Personen für eventuelle Rückfragen.

Screenshot 4: 1. Schritt: Ansprechpartner/-in & Anzahl Mitarbeitende

2. Schritt: Befragungs- und Zugriffszeitraum

Im zweiten Schritt können Sie den **a) Befragungszeitraum** definieren, indem Sie ein Start- und Enddatum eingeben. Nur innerhalb des Befragungszeitraums können Sie bzw. die von Ihnen eingeladenen Personen auf den Check-Fragebogen zugreifen. Den von Ihnen definierten Befragungszeitraum können Sie auch zu einem späteren Zeitpunkt ändern⁷. Die Auswertungs- und Analysefunktionen erreichen Sie unabhängig vom hier definierten Befragungszeitraum.

Darüber hinaus müssen Sie den täglichen **b) Zugriffszeitraum** auf den Unternehmens-Check für die von Ihnen eingeladenen Personen aus Ihrem Unternehmen angeben. Wie bereits weiter oben erläutert, ist ein Zugriff auf den UnternehmensCheck durch die eingeladenen Personen nur möglich, wenn der Initiator-Rechner im Netzwerk angemeldet und der Allwiss - UnternehmensCheck darauf gestartet ist. Sollten Sie

⁷ So lässt sich beispielsweise der Befragungszeitraum um eine von Ihnen festgelegte Anzahl an Tagen/Wochen verlängern.

beispielsweise täglich im Zeitfenster von 09:00 - 17:00 Uhr im Unternehmen sein und auch nur zu dieser Zeit Ihren Rechner und den UnternehmensCheck gestartet haben, können Sie die tägliche Zugriffsmöglichkeit durch Angabe von Wochentagen und einer Uhrzeit darauf einschränken.

Screenshot 5: 2. Schritt: Befragungs- und Zugriffszeitraum

2. Schritt: Befragungszeitraum

a) Definieren Sie bitte hier den **Befragungszeitraum**, indem Sie ein Start- und Enddatum eingeben. Nur innerhalb des Befragungszeitraums können Sie bzw. die von Ihnen eingeladenen Personen auf den Check-Fragebogen zugreifen. Den von Ihnen definierten Befragungszeitraum können Sie auch zu einem späteren Zeitpunkt ändern. Die Auswertungs- und Analysefunktionen erreichen Sie unabhängig vom hier definierten Befragungszeitraum.

Startdatum:

Enddatum:

b) Definieren Sie bitte hier den **täglichen Zugriffszeitraum** auf den UnternehmensCheck für die von Ihnen eingeladenen Personen aus Ihrem Unternehmen.

Wichtiger Hinweis: Die eingeladenen Personen aus Ihrem Unternehmen können nur im oben definierten Befragungszeitraum auf den Check-Fragebogen online zugreifen. Darüber hinaus ist ein Zugriff ebenfalls nur möglich, wenn der Initiator-Rechner (Der Rechner, von dem aus die "Einladung" erfolgt) im Netzwerk angemeldet und der Allwiss - UnternehmensCheck darauf gestartet ist.

Sollten Sie beispielsweise täglich im Zeitfenster von 09:00 - 17:00 Uhr im Unternehmen sein und nur zu dieser Zeit Ihren Rechner und den UnternehmensCheck gestartet haben, können Sie die tägliche Zugriffsmöglichkeit durch Angabe von Wochentagen und einer Uhrzeit weiter einschränken.

Der Initiator-Rechner ist während des **gesamten Befragungszeitraums** im Netzwerk und mit gestartetem UnternehmensCheck angemeldet, oder

Der Initiator-Rechner und Check ist nur an **bestimmten Tagen** und ggf. in einem **eingeschränkten Zeitfenster** erreichbar.

Wochentage:						Uhrzeit:		
M	D	M	D	F	S	von	09:00	Uhr
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	bis	17:00	Uhr				

3. Schritt: Zugangsschlüssel

Alle Personen, welche von Ihnen zum Allwiss - UnternehmensCheck eingeladen werden, benötigen einen Zugangsschlüssel. Dieser Zugangsschlüssel muss von den Befragungsteilnehmenden zu Beginn der Befragung eingegeben werden, um sich als autorisierte Person auszuweisen und um Mehrfacheingaben identischer Befragungsteilnehmender auszuschließen.

Screenshot 6: 3. Schritt: Zugangsschlüssel generieren

3. Schritt: Zugangsschlüssel

Alle Personen, welche von Ihnen zum Allwiss - UnternehmensCheck eingeladen werden, benötigen einen Zugangsschlüssel. Dieser Zugangsschlüssel muss von den Befragungsteilnehmenden zu Beginn der Befragung eingegeben werden, um sich als autorisierte Person auszuweisen und um Mehrfacheingaben identischer Befragungsteilnehmender auszuschließen.

Erstellen Sie sich mit Hilfe der untenstehenden Funktion die benötigte Anzahl an Zugangsschlüsseln entsprechend der Anzahl der Befragungsteilnehmenden. Sie können zu jedem Zeitpunkt weitere Schlüssel zusätzlich generieren. Über die .pdf-Export-Funktion erhalten Sie zusätzlich eine Übersicht über alle bisher generierten Schlüssel. Sobald die ersten Zugangsschlüssel ausgegeben und genutzt werden, sind diese in der untenstehenden Übersicht mit einem Stern (*) gekennzeichnet.

Zugangsschlüssel hinzufügen (Anzahl):

Anzahl bereits generierter Zugangsschlüssel: - noch keine Zugangsschlüssel generiert -

Übersicht generierte Zugangsschlüssel: - noch keine Zugangsschlüssel generiert -

Generierte Zugangsschlüssel als .pdf-Datei:

In diesem dritten Schritt können Sie sich die benötigte Anzahl an Zugangsschlüsseln entsprechend der Anzahl der Befragungsteilnehmenden generieren lassen, wobei Sie auch zu einem späteren Zeitpunkt weitere Schlüssel erstellen können. Über eine PDF-Export-Funktion erhalten Sie zusätzlich eine Übersicht über alle bisher generierten Schlüssel. Sobald die ersten Zugangsschlüssel ausgegeben und genutzt werden, sind diese in der dargestellten Übersicht mit einem Stern (*) gekennzeichnet.

Klicken Sie bitte abschließend auf den Button „**Schritte 1-3 speichern & Zugangsschlüssel generieren**“, um die Konfiguration des Mehrbenutzermodus abzuschließen.

b) Allwiss - UnternehmensCheck an weitere Personen verteilen („Einladung“)

Im Anschluss an die Konfiguration des Mehrbenutzermodus haben Sie die Möglichkeit, den UnternehmensCheck an weitere Personen aus dem Unternehmen zu verteilen. Grundsätzlich können Sie durch die hier angebotenen Funktionen eine PDF-Datei mit noch nicht genutzten Zugangsschlüsseln sowie einem Link zum Allwiss - UnternehmensCheck generieren. Der UnternehmensCheck bietet Ihnen hierbei zwei unterschiedliche Vorgehensweisen an:

1) Elektronische Einladung (E-Mail) von weiteren Personen

Über diese Funktion laden Sie weitere Personen über eine individuelle Einladungs-E-Mail zur Befragung ein. Dazu generieren Sie eine „**Datei für Mailversand**“ mit dem Link zu dieser Befragung sowie mit den von Ihnen generierten Zugangsschlüsseln. Kopieren Sie bitte jeweils den Link sowie einen Zugangsschlüssel in eine E-Mail und senden Sie diese mit Ihrem Einladungstext an die von Ihnen ausgewählten weiteren Befragungsteilnehmenden.

2) Schriftliche Einladung von weiteren Personen

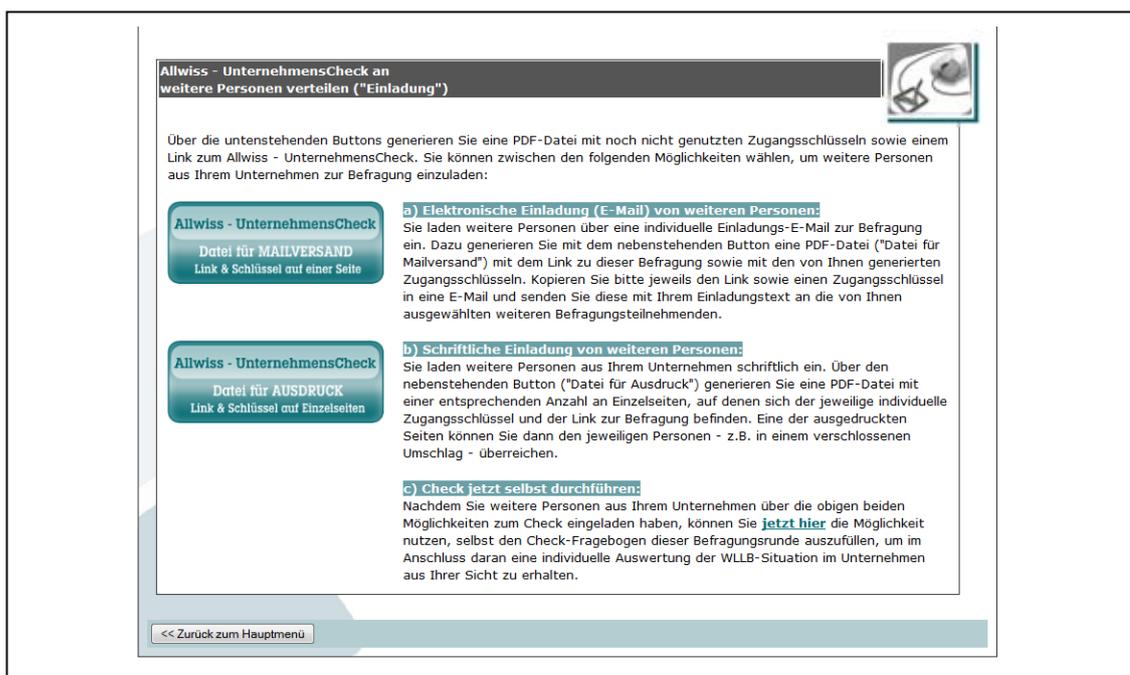
Wenn Sie die weiteren Personen aus Ihrem Unternehmen schriftlich einladen möchten, können Sie über die Funktion „**Datei für Ausdruck**“ eine PDF-Datei mit einer entsprechenden Anzahl an Einzelseiten, auf denen sich der jeweilige individuelle Zugangsschlüssel und der Link zur Befragung befinden, generieren. Eine der ausgedruckten Seiten können Sie dann den jeweiligen Personen – z.B. in einem verschlossenen Umschlag – überreichen.

3) Check jetzt selbst durchführen

Nachdem Sie weitere Personen aus Ihrem Unternehmen über die obigen beiden Möglichkeiten zum Allwiss - UnternehmensCheck „eingeladen“ haben, können Sie – sofern noch nicht von Ihnen bei der Nutzung des Einzelnutzermodus geschehen – **selbst den Check-Fragebogen dieser Befragungsrunde ausfüllen**, um im Anschluss daran eine individuelle Auswertung der WLLB-Situation im Unternehmen aus Ihrer Sicht zu erhalten.

Sollten Sie bereits Ihre Daten bei Nutzung des Einzelnutzermodus in die Datenbank gespeichert haben, können Sie hier den Check erneut – allerdings ohne Speicherung Ihrer Daten – durchführen. Eine individuelle Auswertung erhalten Sie unabhängig von der gerade erwähnten Speicherung der Daten in die Datenbank.

Screenshot 7: UnternehmensCheck an weitere Personen verteilen („Einladung“)



3.6 Check-Fragebogen bearbeiten und ausfüllen

Der Check-Fragebogen zu den sechs Analysebereichen ist sowohl für die eingeladenen Personen aus Ihrem Unternehmen als auch für Sie, als Initiator der Befragung, identisch. Während jedoch die eingeladenen Personen aus dem Unternehmen neben dem Link zum UnternehmensCheck auch einen Zugangsschlüssel benötigen, um den Check durchzuführen, gelangt der Initiator direkt – beispielsweise über die Funktion „Einzelnutzermodus“ im Hauptmenü – zum Check-Fragebogen.

Mit Ausnahme der Fragen aus dem Analysebereich (A) „Konstellationen“ handelt es sich bei den im Check gestellten Fragen/Items aus Gründen der Aussagekraft um sogenannte **Pflichtfragen**, das heißt, dass die Teilnehmenden erst zum nächsten Analysebereich gelangen, sofern alle Fragen/Items der vorherigen Analysebereiche B bis F beantwortet wurden.

3.7 Auswertung & Analyse

Zu den **Kernfunktionen** des Allwiss - UnternehmensChecks gehören die **Auswertungs- und Analysefunktionen**, welche ausschließlich dem Initiator des Allwiss - UnternehmensChecks vollständig zur Verfügung stehen. Ausnahme hierbei bildet lediglich die individuelle Auswertung (siehe Punkt 3.7.2) zur WLLB-Situation im Unternehmen aus Sicht eines jeden Befragungsteilnehmenden, welche im Anschluss an die Beantwortung des Check-Fragebogens in Echtzeit und unmittelbar dargestellt wird.

Die **Funktion Auswertung, Analyse und Export** der erhobenen Daten kann jederzeit durch den Initiator über das Hauptmenü aufgerufen werden, sofern mindestens ein Check-Fragebogen vollständig ausgefüllt und in der Datenbank gespeichert wurde. In dem sich öffnenden Fenster können Sie im **ersten Schritt** wählen, ob Sie die zusammengefasste **Auswertung am Bildschirm** oder in Form einer **statischen PDF-Datei** anschauen möchten. Wenn Sie den Button „Auswertung am Bildschirm“ wählen, stehen Ihnen im Gegensatz zur PDF-Datei zusätzliche Einstellungs- und Filtermöglichkeiten zur Verfügung (siehe Punkt 3.7.1).

Unterhalb dieser Auswahlmöglichkeiten, können Sie – in der Regel zeitlich nachgelagert und in einem **zweiten Schritt** – die **Analysefunktion** aufrufen, welche detailliert in Kapitel 3.7.3 erläutert wird.

3.7.1 Zusammengefasste Auswertung

Die zusammengefasste Auswertung **aggregiert** alle bislang eingegebenen Antworten der Befragungsteilnehmenden. Die so gewonnenen Ergebnisse spiegeln die Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Arbeiten, beruflichen Lernen und (Privat-)Leben im Unternehmen aus Sicht aller Teilnehmenden wider. Um ein möglichst realistisches Gesamtbild der Work-Learn-Life-Balance-Situation im Unternehmen ermitteln zu können, empfiehlt es sich, möglichst viele Personen aus dem Unternehmen zum Allwiss - UnternehmensCheck einzuladen.

Ein sogenanntes „**Ampelmodell**“ liegt dem Großteil der dargestellten Auswertungstypen zugrunde. Dabei werden die Antworten der Befragungsteilnehmenden mit Kennzahlen versehen und mithilfe eines Scoring-Modells berechnet und analysiert. Das daraus resultierende Gesamtergebnis je Aspekt/Frage wird dann einer Farbe des zugrunde liegenden Ampelmodells („rot“, „gelb“, „grün“) zugeordnet. Auf diese Weise sind sowohl die Stärken als auch die optimierungsbedürftigen Bereiche im Kontext der Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und (Privat-)Leben der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen schnell erkennbar. Die verwendete Ampelsystematik hat dabei folgende Bedeutung:

Übersicht 7: Ampelsystematik im Allwiss – UnternehmensCheck

	Rot = auf Basis aller Angaben und persönlichen Einschätzungen der Befragungsteilnehmenden werden weitere Analysen und eine vertiefende Beschäftigung mit diesen Aspekten empfohlen, um den weiteren Handlungsbedarf zu ermitteln.
	Gelb = auf Basis aller Angaben und persönlichen Einschätzungen der Befragungsteilnehmenden sollten diese Aspekte unter Beobachtung gehalten werden und eine selektive Analyse von Veränderungsbedarf in bestimmten Bereichen wird empfohlen.
	Grün = auf Basis aller Angaben und persönlichen Einschätzungen der Befragungsteilnehmenden sind für diese Aspekte keine Signale für akute Probleme bzw. akut kein Handlungsbedarf erkennbar sowie keine vertiefende Analyse erforderlich.

Sollten sämtliche Befragungsteilnehmende ein Item mit der **Antwortkategorie „weiß nicht“** beantwortet haben, wird dieses nicht der Ampelsystematik zugeordnet, sondern im jeweiligen Fragenblock in einer grau hinterlegten Zeile ausgewiesen. Sofern aufgrund des Antwortverhaltens und auf Basis des Scoring-Modells keine Zuordnung zur Ampelsystematik erfolgen kann, werden – falls vorliegend – die Anteile der „weiß nicht“-Antworten im Anschluss an die handlungsorientierten Aussagen in eckigen Klammern angegeben (weitere Informationen hierzu auch bei der Erläuterung des Auswertungstyps b) Handlungsorientierte Zusammenstellung von Aspekten/Items).

Insgesamt werden im Kontext der zusammengefassten Auswertung **vier unterschiedliche Typen** durch den UnternehmensCheck berechnet, analysiert und aufbereitet, dazu zählen:

a) **Überblick über die Beurteilung der Work-Learn-Life-Balance (WLLB)-Lage im Unternehmen**

b) **Handlungsorientierte Zusammenstellung von Aspekten/Items**

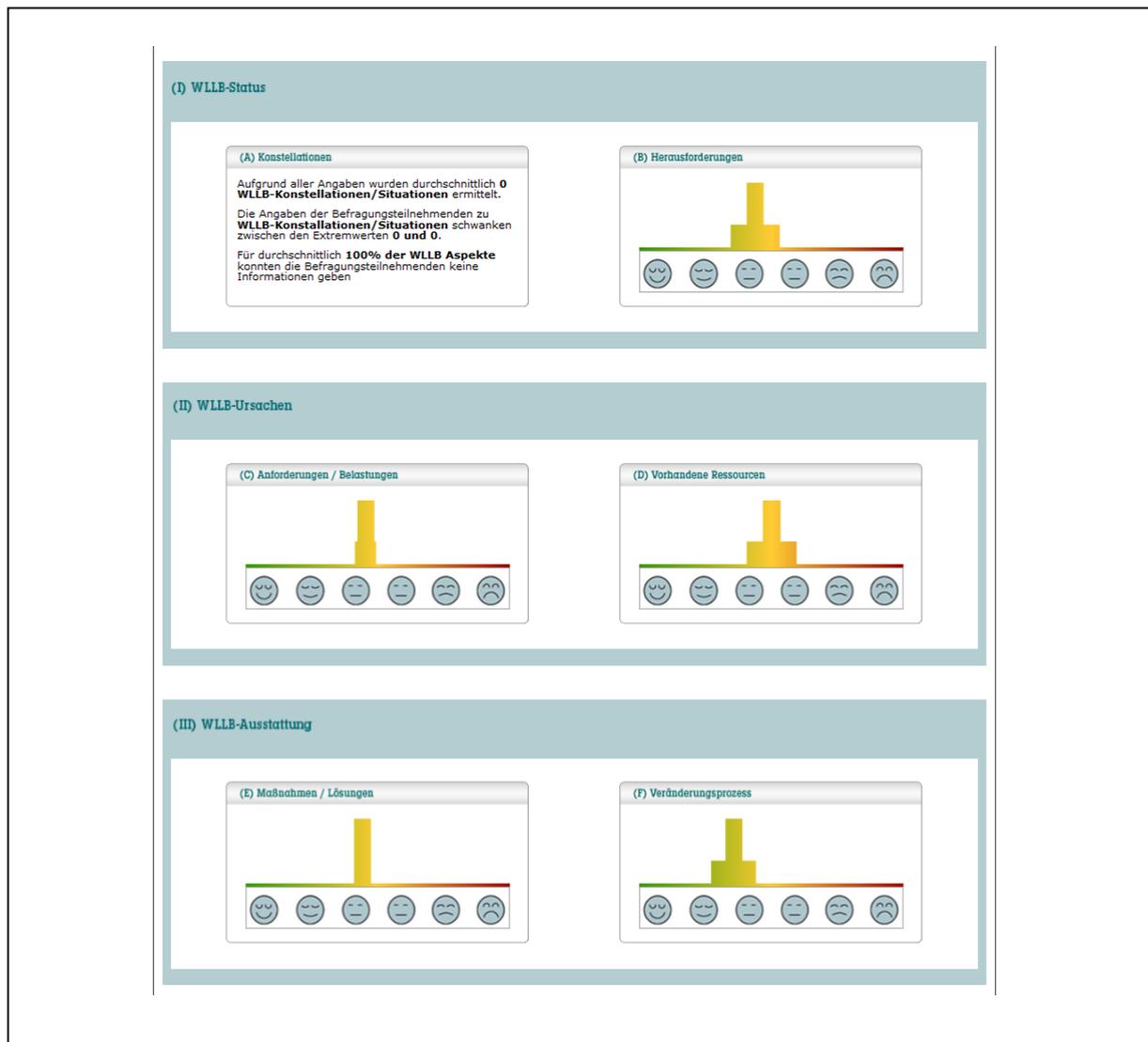
c) **Von allen Befragungsteilnehmenden *identisch beurteilte Aspekte/Items***

d) **Gegensätzlich beurteilte Aspekte/Items**

a) Überblick über die Beurteilung der Work-Learn-Life-Balance (WLLB)-Lage im Unternehmen

Als Initiator erhalten Sie im Rahmen des ersten Auswertungstyps einen **Überblick**, wie es auf Basis der eingegebenen Antworten mit der **Vereinbarkeit von Arbeiten, beruflichem Lernen und (Privat-)Leben** in Ihrem Unternehmen aussieht. Die Ergebnisse zu den Einzelfragen der jeweiligen Analysebereiche (B-F) werden zusammengefasst ausgewertet und grafisch in Form des oben beschriebenen **Ampelmodells** dargestellt. So sehen Sie auf einen Blick, welche Analysebereiche bzw. Themenfelder auf Basis der eingegebenen Antworten als zufriedenstellend bzw. als nicht zufriedenstellend beurteilt werden (Position der vertikalen Ausprägung). Der horizontale Balken (Breite des Balkens) zeigt die Stärke der Streuung aller bislang vorliegenden Antworten und gibt ein erstes Indiz auf die Heterogenität der WLLB-Einschätzung der Befragungsteilnehmenden (siehe Screenshot 8).

Screenshot 8: Beispielhafter Überblick über die Beurteilung der WLLB-Lage im Unternehmen



b) Handlungsorientierte Zusammenstellung von Aspekten/Items

In der folgenden **tabellarischen Übersicht** (siehe Tabelle 1) sehen Sie für jeden der fünf Analysebereiche (B-F) – gegliedert nach den jeweiligen Frageblöcken/behandelten Unterthemen – für welche Aspekte/Items auf Basis der eingegangenen Antworten eine **vertiefende Analyse** empfohlen wird (**rot --> "must do"**), nur eine **selektive Analyse** von Veränderungsbedarf in bestimmten Bereichen durchgeführt werden sollte (**gelb --> "can do"**) und wo aufgrund des Antwortverhaltens derzeit **keine weitere Analyse** bzw. Beschäftigung mit der Thematik erforderlich erscheint (**grün --> "ok"**).

Die Angaben in den eckigen Klammern im Anschluss an die jeweiligen Aussagen/Items entsprechen dem Anteil der Befragungsteilnehmenden, welche die **Antwortkategorie „weiß nicht“** gewählt haben. So haben im folgenden Beispiel [20% „weiß nicht“]* zwei von fünf Befragungsteilnehmende diese Antwortalternative gewählt.

Wenn mehr als die Hälfte der Befragungsteilnehmenden diese Antwortalternative gewählt haben, wird der Anteil zusätzlich hervorgehoben. Sollten alle Befragungsteilnehmenden die Antwortalternative „weiß nicht“ gewählt haben, befindet sich der Aspekt in dieser Darstellung in einer grau hinterlegten Zeile im jeweiligen Frageblock (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Beispielhafte tabellarische Übersicht zu Analysebereich C (Anforderungen/Belastungen)

Themen / Frageblöcke	<input checked="" type="checkbox"/> Spalte aus/-einblenden	<input checked="" type="checkbox"/> Spalte aus/-einblenden	<input checked="" type="checkbox"/> Spalte aus/-einblenden
	 vertiefende Analyse empfohlen --> „must do“	 selektive Analyse möglich--> „can do“	 Analyse nicht erforderlich--> „ok“
Zeitdruck in der Arbeit	(04) Bei der Arbeit wird hier häufig ein hohes Arbeitstempo von den Beschäftigten verlangt.	(02) Es passiert manchmal, dass die Beschäftigten in unserem Unternehmen wegen zu viel Arbeit nicht oder nur verspätet in die Pause gehen können. [60% "weiß nicht"]*	(01) Die Beschäftigten in unserem Unternehmen stehen eher selten unter Zeitdruck. [10% "weiß nicht"]*
	(03) Es passiert oft, dass die Beschäftigten in unserem Unternehmen wegen zu viel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen können. [100% "weiß nicht"]*		
...USW.			

c) Von allen Befragungsteilnehmenden identisch beurteilte Aspekte/Items

In der folgenden **tabellarischen Übersicht** (siehe Tabelle 2) sehen Sie für jeden der fünf Analysebereiche (B-F) – gegliedert nach den jeweiligen Frageblöcken/behandelten Unterthemen – welche Aspekte von allen Befragungsteilnehmenden **identisch beantwortet bzw. eingeschätzt** wurden. Es werden nur die Analysebereiche und Frageblöcke/behandelte Unterthemen dargestellt, bei denen eine Übereinstimmung vorliegt, also das Antwortverhalten bzw. die Einschätzung aller Befragungsteilnehmenden homogen ist.

Tabelle 2: Beispielhafte tabellarische Übersicht identisch beurteilter Aspekte/Items zu Analysebereich C (Anforderungen/Belastungen)

Themen / Frageblöcke	<input checked="" type="checkbox"/> Spalte aus/-einblenden	<input checked="" type="checkbox"/> Spalte aus/-einblenden	<input checked="" type="checkbox"/> Spalte aus/-einblenden
	 vertiefende Analyse empfohlen --> „must do“	 selektive Analyse möglich--> „can do“	 Analyse nicht erforderlich--> „ok“
Zeitdruck in der Arbeit	(02) Es passiert oft, dass die Beschäftigten in unserem Unternehmen wegen zu viel Arbeit nicht oder nur verspätet in die Pause gehen können.		
Unterbrechungen und Planbarkeit			(09) Die Beschäftigten in unserem Unternehmen werden eher selten der Arbeit unterbrochen.
...USW.			

d) Gegensätzlich beurteilte Aspekte/Items

In der abschließenden Auswertung (siehe Tabelle 3) erfolgt erneut eine **tabellarische Übersicht** für jeden der fünf Analysebereiche (B-F) – gegliedert nach den jeweiligen Frageblöcken/behandelten Unterthemen. Inhalt dieser Übersicht sind Aspekte/Items, welche durch die Befragungsteilnehmenden **gegensätzlich beantwortet bzw. eingeschätzt** wurden. In der Klammer, die im Anschluss an die Frage steht, sehen Sie das Verhältnis („rot“ zu „grün“) visualisiert.

Tabelle 3: Beispielhafte tabellarische Übersicht gegensätzlich beurteilter Aspekte/Items zu Analysebereich C (Anforderungen/Belastungen)

Themen / Frageblöcke	Konträr beantwortete/eingeschätzte Aspekte
Zeitdruck in der Arbeit	(02) Es passiert oft, dass die Beschäftigten in unserem Unternehmen wegen zu viel Arbeit nicht oder nur verspätet in die Pause gehen können. (3:1 )
Unterbrechungen und Planbarkeit	(10) Die Arbeitsplanung der Beschäftigten wird hier häufig durch unvorhersehbare Ereignisse gestört. (2:2 ) (11) Die Beschäftigten in unserem Unternehmen können ihre Arbeit nicht immer so planen, wie sie es möchten. (1:3 )
...USW.	

3.7.2 Individuelle Auswertung der Befragungsteilnehmenden

Alle Befragungsteilnehmenden, sowohl die eingeladenen Personen aus dem Unternehmen als auch – bei Durchführung des Einzelnutzermodus – Sie, als Initiator, erhalten **im Anschluss an die Beantwortung des Check-Fragebogens** eine individuelle Auswertung zur WLLB-Situation im Unternehmen aus ihrer Sicht in Echtzeit. Die Ergebnisdarstellung erfolgt ebenfalls entsprechend analog zum oben beschriebenen Ampelmodell und entspricht im Wesentlichen den **ersten beiden Auswertungstypen** (siehe 3.7.1 – Zusammengefasste Auswertung). Dazu zählt der **grafische Überblick** über die Beurteilung der WLLB-Lage im Unternehmen als auch die **tabellarische Übersicht** mit der handlungsorientierten Zusammenstellung und Ermittlung der Analyseempfehlung (Zuordnung in die Ampelsystematik) von sämtlichen Aspekten/Items aufgrund des Antwortverhaltens (n=1).

3.7.3 Analyse

Im Anschluss an die Auswertung der Befragungsrunde besteht für Sie, als Initiator, die Möglichkeit, die Ergebnisse der Befragung (welche zu diesem Zeitpunkt bislang vorliegen) und die zu vertiefenden Themenfelder in **vier aufeinanderfolgenden Analyseschritten** weiter zu analysieren und zu bearbeiten.



Dazu sollten Sie zunächst eine **Priorisierung (1)** für die identifizierten Themenfelder mit Blick auf eine Problemgewichtung vornehmen. Anschließend können Sie den **Handlungsbedarf (2)** für die ermittelten Problembereiche festlegen und u. a. angeben, ob Sie sich bzw. weitere Personen damit aktiv beschäftigen werden. Im dritten Schritt haben Sie die Möglichkeit aufgrund der Priorisierung und der Festlegung des Handlungsbedarfs, ausgewählte Problembereiche mit konkreten **Maßnahmen (3)** zu versehen. Zudem besteht die Möglichkeit, Verantwortlichkeiten und Zeiträume zu den entsprechenden Maßnahmen zu definieren. Abschließend ist es für Sie, als Initiator, möglich, eine **Zusammenfassung (4)** der durchgeführten vertiefenden Analyse und Bewertung im PDF-Format zu generieren und bei Bedarf abzuspeichern bzw. auszudrucken.

Grundsätzlich empfiehlt es sich, die Analyse optimaler Weise erst **im Anschluss** an den von Ihnen festgelegten **Zeitraum der Befragung** durchzuführen.

3.7.3.1 Priorisierung der identifizierten Themenfelder



In einem **ersten Schritt** haben Sie, als Initiator, die Möglichkeit, zur Gewichtung der identifizierten Problembereiche eine Priorisierung vorzunehmen. Diese können Sie sowohl alleine als auch gemeinsam in einer Gruppe (bspw. auf Führungsebene) durchführen.

Ihnen stehen hierbei die folgenden **Prioritätsstufen** zur Verfügung:

- 1 = „sehr wichtig“
- 2 = „wichtig“
- 3 = „unwichtig“
- = „kann noch nicht beurteilt werden“
(z.B. weil Informationen fehlen bzw. es unterschiedliche Meinungen gibt)

In Ihre Priorisierung (siehe Screenshot 9) sollten Sie alle Aspekte, die als „must do“ gekennzeichnet wurden (roter Bereich der Auswertung) einbeziehen. Ergänzend dazu haben Sie die Möglichkeit der Gewichtung ausgewählter Aspekte, die als „can do“ gekennzeichnet sind (gelber Bereich der Auswertung) beziehungsweise Aspekte, welche von allen Befragungsteilnehmenden nicht eingeschätzt werden konnten (100% „weiß nicht“).

Screenshot 9: 1. Schritt: Priorität der identifizierten Themenfelder und Aspekte festlegen

1. Schritt: Priorität der identifizierten Themenfelder und Aspekte festlegen

1. 2. 3. 4.
Priorisierung vornehmen →

In einem ersten Schritt sollten Sie für eine **Problemgewichtung** die identifizierten Themenfelder und Aspekte priorisieren. Dies können Sie alleine oder aber auch gemeinsam in einer Gruppe (bspw. auf Führungsebene) durchführen. Folgende **Prioritätsstufen** stehen Ihnen hierbei zur Verfügung:

1 = sehr wichtig
2 = wichtig
3 = unwichtig
? = kann noch nicht beurteilt werden
(z.B.: weil Informationen fehlen bzw. es unterschiedliche Meinungen gibt)

Sie sollten zumindest alle Aspekte aus dem roten Bereich ("must do") priorisieren, ergänzend bietet sich die Priorisierung aus dem gelben Bereich ("can do") an.

(B) Herausforderungen ⓘ

Themen / Frageblöcke	<input checked="" type="checkbox"/> Spalte aus/-einblenden	<input checked="" type="checkbox"/> Spalte aus/-einblenden
	vertiefende Analyse empfohlen --> "must do"	selektive Analyse möglich --> "can do"
	(08) Frauen kehren nach der Elternzeit häufiger gar nicht oder erst nach längerer	(01) Den Beschäftigten fällt es bei uns nicht immer leicht, Arbeits- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. (03) Es fällt unserem Unternehmen eher schwer, erfahrenes Personal zu rekrutieren.

3.7.3.2 Handlungsbedarfe festlegen

1. 2. 3. 4.
Handlungsbedarf festlegen →

Im Anschluss an die vorherige Priorisierung („sehr wichtig“ bis „unwichtig“) können Sie nun den **Handlungsbedarf** zu den ermittelten Problembereichen aus Ihrer Sicht angeben. Während beim ersten Schritt die „Wichtigkeit“ für das Unternehmen anzugeben war, steht in diesem Schritt der zeitliche Faktor im Vordergrund.

Sie können hier zwischen folgenden **Möglichkeiten** auswählen:

Möglichst bald angehen:	„Wir werden uns in unserem Unternehmen damit möglichst bald beschäftigen.“
Auf später vertagen:	„Zurzeit ist aus unserer Sicht kein aktiver Handlungsbedarf gegeben.“
Aussetzen:	„Wir werden uns mit diesem Aspekt nicht beschäftigen.“

Kennzeichnen Sie einen Aspekt mit dem Handlungsbedarf **„Aussetzen“**, wird dieser für die weitere Bearbeitung (Schritt 3 und 4) nicht berücksichtigt.

Screenshot 10: 2. Schritt: Handlungsbedarf festlegen

Allwiss - UnternehmensCheck

zur Work-Learn-Life-Balance (WLLB)-Diagnose

arbeiten_lernen_leben
in der Wissensarbeit

Themenfelder und Aspekte analysieren und bearbeiten

Hier haben Sie als Initiator der Befragung die Möglichkeit - optimalerweise **im Anschluss an den von Ihnen festgelegten Zeitraum der Befragung** - folgende **vier Analyseschritte** durchzuführen.

Sie sollten für die identifizierten Themenfelder und Aspekte mit Blick auf eine Problemgewichtung eine **Priorität (1)** bestimmen, einen **Handlungsbedarf (2)** festlegen, konkrete **Maßnahmen (3)** bestimmen und können abschließend eine **Zusammenfassung (4)** der soeben durchgeführten vertiefenden Analyse und Bewertung im PDF-Format generieren.

2. Schritt: Handlungsbedarf festlegen

1234

Handlungsbedarf festlegen →

Geben Sie bitte untenstehend den **Handlungsbedarf** der ermittelten Problembereiche aus Ihrer Sicht - sortiert nach der vorherigen Priorisierung - an. Sie können hier zwischen den folgenden **Möglichkeiten** wählen:

Möglichst bald angehen: Wir werden uns in unserem Unternehmen damit möglichst bald beschäftigen.

Auf später vertagen: Zurzeit ist aus unserer Sicht kein aktiver Handlungsbedarf gegeben.

Aussetzen: Wir werden uns mit diesem Aspekt nicht beschäftigen.

(B) Herausforderungen

Themen / Frageblöcke	Handlungsbedarf	Aspekte
Priorität 1		
Wie beurteilen Sie folgende Aspekte in Ihrem Unternehmen?	Möglichst bald angehen ▼	(04) Es fällt unserem Unternehmen schwer, erfahrene Beschäftigte zu behalten.
Priorität 2		
Wie beurteilen Sie folgende Aspekte in Ihrem Unternehmen?	Möglichst bald angehen ▼	(03) Es fällt unserem Unternehmen schwer, erfahrenes Personal zu rekrutieren.
Priorität 3		
Wie beurteilen Sie folgende Aspekte in Ihrem Unternehmen?	[Handlungsbedarf wählen] ▼	(05) Die Fluktuationsrate ist hier bei den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch.

3.7.3.3 Maßnahmen festlegen



In einem dritten Schritt können Sie zum einen den zuvor von Ihnen priorisierten und mit einem Handlungsbedarf gekennzeichneten Aspekten eines jeden Analysebereichs **konkrete Maßnahmen** zuweisen. Des Weiteren haben Sie, als Initiator, die Möglichkeit, **Verantwortlichkeiten** und **Zeiträume** für die Ausführung und Umsetzung der Maßnahmen zu definieren und jeweils abzuspeichern. Die festgelegten Maßnahmen lassen sich durch Sie zu einem späteren Zeitpunkt anpassen und erweitern.

Screenshot 11: 3. Schritt: Maßnahmen festlegen ("Roadmap")

Allwiss - UnternehmensCheck

zur Work-Learn-Life-Balance (WLLB)-Diagnose

arbeiten_lernen_leben
in der Wissensarbeit

Themenfelder und Aspekte analysieren und bearbeiten

Hier haben Sie als Initiator der Befragung die Möglichkeit - optimalerweise **im Anschluss an den von Ihnen festgelegten Zeitraum der Befragung** - folgende **vier Analyseschritte** durchzuführen.

Sie sollten für die identifizierten Themenfelder und Aspekte mit Blick auf eine Problemgewichtung eine **Priorität (1)** bestimmen, einen **Handlungsbedarf (2)** festlegen, konkrete **Maßnahmen (3)** bestimmen und können abschließend eine **Zusammenfassung (4)** der soeben durchgeführten vertiefenden Analyse und Bewertung im PDF-Format generieren.

3. Schritt: Maßnahmen festlegen ("Roadmap")

1
2
3
4

Maßnahmen festlegen →

Im dritten Schritt können Sie zu den zuvor von Ihnen priorisierten und von Ihnen mit einem Handlungsbedarf gekennzeichneten Aspekten **konkrete Maßnahmen** zuweisen. Darüber hinaus haben Sie die Möglichkeit, **Verantwortlichkeiten** und **Zeiträume** für die Maßnahmen zu definieren.

(B) Herausforderungen ⓘ

Priorität 1

Wie beurteilen Sie folgende Aspekte in Ihrem Unternehmen?

(04) Es fällt unserem Unternehmen schwer, erfahrene Beschäftigte zu behalten.

Verantwortlichkeit:	Maßnahmen:
Beginn:	
Ende:	

3.7.3.4 Zusammenfassung und Export



Abschließend – im vierten und letzten Schritt – können Sie durch Klicken auf das angezeigte PDF-Symbol eine **Zusammenfassung** der soeben durchgeführten vertiefenden Analyse und Bewertung im PDF-Format generieren und diese bei Bedarf abspeichern bzw. ausdrucken.

- Der Fragebogen zum Allwiss - UnternehmensCheck -

**Alle Fragen aus der Online-Version des
Allwiss - UnternehmensChecks im Überblick**

Alle Fragen aus der Online-Version des Allwiss - UnternehmensChecks im Überblick

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungsprozess



(A) Konstellationen: Die Beantwortung der Fragen zu Work-Learn-Life-Balance (WLLB)-Konstellationen/ Situationen im Unternehmen zielt auf die momentane Personalzusammensetzung bzw. die Lebens- und Karrieresituation der Beschäftigten im Unternehmen ab, da sich diese auf die Vereinbarkeit von Privatleben, Arbeit und beruflicher Entwicklung der einzelnen Beschäftigten im Unternehmen auswirken kann. Für Führungskräfte ist es hilfreich, einschätzen zu können, wie viele der Beschäftigten sich in besonderen WLLB-Konstellationen/Situationen befinden.

Wie viele der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen befinden sich in den unten genannten Situationen/Konstellationen?

Wie viele der Beschäftigten im Unternehmen...	Anzahl der betroffenen Beschäftigten
(01) ... benötigen mehr als 45 Minuten (einfach) für den Weg zur Arbeit?	
(02) ... sind häufig (auch außerhalb der üblichen Arbeitszeiten) beruflich unterwegs?	
(03) ... betreiben regelmäßig eine berufliche Weiterbildung in ihrer Freizeit?	
(04) ... betreuen aktiv minderjährige Kinder?	
(05) ... sind bei der Pflege erwachsener Angehöriger eingebunden?	
(06) ... arbeiten Teilzeit wegen Familienaufgaben?	
(07) ... haben ein zeitaufwendiges Ehrenamt oder Hobby?	
(08) ... sind unter 30 Jahre alt?	
(09) ... sind über 45 Jahre alt?	

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungsprozess

(B) Herausforderungen: Mit der Beantwortung der Fragen zu Herausforderungen soll erfasst werden, inwieweit mangelnde Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen und (Privat-)Leben ein Problem für die Beschäftigten als auch für das Unternehmen darstellt.

* = Pflichtfragen

*Wie schätzen Sie folgende Aspekte in Ihrem Unternehmen?	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(01) Den Beschäftigten fällt es bei uns leicht, Arbeits- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.				
(02) Den Beschäftigten fällt es bei uns leicht, Arbeit und Lernen (die berufliche Weiterbildung) miteinander zu vereinbaren.				
(03) Es fällt unserem Unternehmen schwer, erfahrenes Personal zu rekrutieren.				
(04) Es fällt unserem Unternehmen schwer, erfahrene Beschäftigte zu behalten.				
(05) Die Fluktuationsrate ist hier bei den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch.				
(06) Die Beschäftigten in diesem Unternehmen sind häufiger krank.				
(07) Die krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten sind bei unseren Beschäftigten häufiger länger als eine Woche.				
(08) Frauen kehren nach der Elternzeit häufiger gar nicht oder erst nach längerer Auszeit (mehr als 12 Monate) in unser Unternehmen zurück.				
(09) Die Besetzung offener Stellen in unserem Unternehmen dauert sehr lange.				
(10) Es melden sich wenige Frauen auf die Stellenanzeigen unseres Unternehmens.				

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungsprozess

(C) Anforderungen/Belastungen: Die Beantwortung der folgenden Fragen soll Anforderungen bzw. Belastungen der Beschäftigten im Unternehmen in der Arbeit, im (Privat-)Leben und in der beruflichen Entwicklung identifizieren.

* = Pflichtfragen

*Zeitdruck in der Arbeit	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(01) Die Beschäftigten in unserem Unternehmen stehen häufig unter Zeitdruck.				
(02) Es passiert oft, dass die Beschäftigten in unserem Unternehmen wegen zu viel Arbeit nicht oder nur verspätet in die Pause gehen können.				
(03) Es passiert oft, dass die Beschäftigten in unserem Unternehmen wegen zu viel Arbeit verspätet in den Feierabend gehen können.				
(04) Bei der Arbeit wird hier häufig ein hohes Arbeitstempo von den Beschäftigten verlangt.				

*Arbeitsorganisation	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(05) Viele der Beschäftigten in unserem Unternehmen verbringen einen Teil der Arbeitszeit außer Haus.				
(06) Viele der Beschäftigten in unserem Unternehmen müssen ihre Arbeitszeiten an externe Anforderungen anpassen (Kunden, Zulieferer, Beeinflussung durch andere Zeitzonen usw.).				
(07) Aufgrund der Schnellebigkeit in unserer Branche arbeiten die Beschäftigten hier häufig mit Unterlagen, die unvollständig und veraltet sind.				
(08) Die Beschäftigten in unserem Unternehmen müssen viel Zeit damit verbringen, sich Informationen, Material oder Werkzeuge zum Weiterarbeiten zu beschaffen.				

*Unterbrechungen und Planbarkeit	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(09) Die Beschäftigten in unserem Unternehmen werden häufig während der Arbeit unterbrochen.				
(10) Die Arbeitsplanung der Beschäftigten wird hier häufig durch unvorhersehbare Ereignisse gestört.				
(11) Die Beschäftigten in unserem Unternehmen können ihre Arbeit nicht immer so planen, wie sie es möchten.				

*Simultanität von Arbeitsaufgaben	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(12) Die Beschäftigten in unserem Unternehmen müssen sich bei ihrer Arbeit um viele Dinge gleichzeitig kümmern.				

*Deadlines	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(13) Die Beschäftigten hier müssen bei ihrer Arbeit sehr viele 'Deadlines' beachten.				
(14) Die Beschäftigten hier können die 'Deadlines' nur wenig beeinflussen.				

*Erhalt von 'betriebswichtigem' Wissen	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(15) Die Beschäftigten in unserem Unternehmen müssen sich aufgrund betrieblicher Anforderungen ständig weiterbilden.				

*Lernbeeinträchtigungen durch Zeitdruck	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(16) Die Anforderungen hier (Zeit, Termine usw.) an die Beschäftigten sind so groß, dass es ihnen schwerfällt, sich fachlich auf dem Laufenden zu halten.				
(17) Die Anforderungen in unserem Unternehmen sind so groß, dass die Gefahr besteht, dass sich die Beschäftigten nur noch das Wissen aneignen können, dass sie für die Aufgabenausführung unbedingt und kurzfristig benötigen.				

*Weiterbildung und Privatleben	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(18) Teile der betrieblichen Weiterbildung müssen in unserem Unternehmen außerhalb der normalen Arbeitszeit geschehen.				
(19) Teile der betrieblichen Weiterbildung in unserem Unternehmen werden an Orten durchgeführt, die längere Reisen erfordern.				

*Flexibilität der von Mitarbeitern genutzten Pflege- und Kinderbetreuung	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(20) Die vorhandenen Einrichtungen der Kinderbetreuung erfüllen nicht die Flexibilitätsanforderungen der Mitarbeiter (z.B. Öffnungszeiten).				

*Kenntnis der privaten Situation der Mitarbeiter	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(21) Besondere Anforderungen an die Privatsituation der Beschäftigten, die sich aus der Arbeit ergeben, sind den Führungskräften in unserem Unternehmen bekannt.				
(22) Aus der Privatsituation der Beschäftigten in unserem Unternehmen (wie z.B. Betreuungspflichten) ergeben sich besondere Anforderungen an die Gestaltung der Arbeit (z.B. flexible Arbeitszeiten).				

*Dysfunktionale Unterstützung	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(23) Die Führungskräfte hier helfen zwar den Beschäftigten, wenn es bei der Arbeit Probleme/Schwierigkeiten gibt, jedoch berücksichtigen sie dabei nicht die Privatsituation.				

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungsprozess

(D) Vorhandene Ressourcen: Die in diesem Themenkomplex gestellten Fragen dienen dazu, die vorhandenen Mittel/Ressourcen (auf der Ebene des Mitarbeiters, der Gruppe und der Organisation) zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Arbeit, beruflicher Weiterentwicklung/Lernen und (Privat-)Leben in dem Unternehmen zu erfassen.

* = Pflichtfragen

*Unterstützung durch Führungskraft und Kollegen	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
Die Beschäftigten in unserem Unternehmen können sich auf folgende Personen verlassen bzw. diese zu Rate ziehen, wenn Arbeit, berufliche Entwicklung/Lernen und Privatleben schwierig zu vereinbaren sind:				
(01) Unmittelbare Führungskraft				
(02) Kollegen				
(03) Andere (Personalabteilung, externer Serviceleister usw.)				
(04) Die Führungskräfte unterstützen die Beschäftigten in ihrer beruflichen Entwicklung.				

*Mitarbeitergespräche	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(05) In Mitarbeitergesprächen in unserem Unternehmen (z.B. zur Zielvereinbarung) ist die Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen/beruflicher Weiterentwicklung und Privatleben ein Thema.				
(06) In Rückkehrgesprächen in unserem Unternehmen (längere Krankheit, Mutterschaftsurlaub, Elternzeit usw.) ist die Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen/beruflicher Weiterentwicklung und Privatleben ein Thema.				

*Lernen/berufliche Weiterentwicklung	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(07) Unser Unternehmen hilft den Beschäftigten, den Bedarf und die Möglichkeiten für ihre Fort-/Weiterbildung zu analysieren.				
(08) Unser Unternehmen beachtet bei der Unterstützung der beruflichen Entwicklungsplanung (Karriereplanung) der Beschäftigten auch deren private Situation.				

*Wertschätzung	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(09) Wertschätzung für ausgeführte Arbeit ist Teil des Feedbacks, das die Beschäftigten in unserem Unternehmen erhalten.				
(10) Die Anstrengungen der Beschäftigten Lernen/berufliche Weiterentwicklung mit ihrer Arbeit und ihrem Privatleben zu vereinbaren, wird in unserem Unternehmen wertgeschätzt.				

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/Lösungen	(F) Veränderungsprozess

(E) Maßnahmen/Lösungen: Fragen in diesem Fragenkomplex dienen dazu, die vorhandenen konkreten Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen/beruflicher Weiterentwicklung und (Privat-)Leben im Unternehmen für die Beschäftigten zu identifizieren.

Bitte beantworten Sie, ob unten genannte Maßnahmen und Lösungen in Ihrem Unternehmen angeboten werden.

* = Pflichtfragen

* Maßnahmen und Lösungen zur Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Leben	Vorhanden, wird in Anspruch genommen	Vorhanden, aber nicht in Anspruch genommen	Nicht vorhanden und kein Bedarf	Nicht vorhanden, sollte aber eingeführt werden	weiß nicht
(01) Organisatorische Strukturen und Prozesse (z.B. „Vereinbarkeitszirkel“), die die Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen/beruflicher Entwicklung und Privatleben zum Thema haben.					
(02) Eine Anlaufstelle/verantwortliche Person die für die Frage der Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen/beruflicher Entwicklung und Privatleben zur Verfügung steht.					
(03) Hilfsmittel für die Beschäftigten zur Sensibilisierung, Reflexion über und frühzeitigem Erkennen von Situationen, die die Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Leben betreffen (z.B. Formulare zur Bedarfsanalyse, Blog für Mitarbeiter).					

* Maßnahmen und Lösungen zur Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Leben	Vorhanden, wird in Anspruch genommen	Vorhanden, aber nicht in Anspruch genommen	Nicht vorhanden und kein Bedarf	Nicht vorhanden, sollte aber eingeführt werden	weiß nicht
(04) Reflexions- und Teamgespräche, die die Vereinbarkeit von Arbeiten Lernen und Leben als festen Punkt auf der Tagesordnung beinhalten.					
(05) „Familientreffen“ (mit Ehefrau/-mann, Freund/-in usw.), damit die andere/ „betroffene“ Seite ihre Auffassung zu Situationen, die die Vereinbarkeit der Bereiche Arbeiten, Lernen und Leben betreffen, einbringen kann.					
(06) Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Gleitzeitmodelle).					
(07) Möglichkeiten, ein Home-Office-Modell in Anspruch zu nehmen.					
(08) Unterstützung von Eltern in Fragen der Kinderbetreuung.					
(09) Unterstützung der Beschäftigten bei der Wahrnehmung von Pflegeaufgaben.					
(10) Überstundenregelungen abgestimmt auf die individuelle Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Leben der Mitarbeiter (z.B. damit Freizeitausgleich für die ganze Familie genutzt werden kann).					
(11) Systematische „Bereitstellung“ von Lernzeit innerhalb der Arbeitszeit.					
(12) Lernförderliche Ausstattung und räumliche Gestaltung (z.B. Pinnwände, Metapläne, Flipchart etc.), um Lernen in der Arbeit zu unterstützen.					
(13) Lernförderliche Konzepte (wie Lerninsel, Arbeits- und Lernaufgaben, Qualifizierungsnetzwerke), die das Lernen in der Arbeit bewusst so unterstützen, dass Arbeit und Lernen vereinbar sind.					
(14) Unterstützung einer Analyse des Weiterbildungsbedarfs, die die Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Leben mit einbezieht sowie eine an dieser Vereinbarkeit orientierte Überprüfung der Angebote.					
(15) An die Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Leben angepasste Weiterbildungsseminare und Kurse außerhalb des Betriebes (z.B. Herstellerkurse).					
(16) An die Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Leben angepasste Weiterbildungsseminare und Kurse innerhalb des Betriebes.					
(17) Systematische Förderung der Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Leben durch entsprechend abgewogene Entwicklungs- und Aufstiegswege (z.B. betriebsinterne Rotationen, Stellenwechsel, Wiedereinstiegsprogramme, Wiedereinstiegsanpassungen usw.).					
(18) Die Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen und Leben als Bestandteil von Coaching-Maßnahmen.					

*Evaluation/Auswertung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen und Leben	Vorhanden, wird in Anspruch genommen	Vorhanden, aber nicht in Anspruch genommen	Nicht vorhanden und kein Bedarf	Nicht vorhanden, sollte aber eingeführt werden	weiß nicht
(19) Standardisierte Auswertungsprozesse bei der Einführung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Leben.					
(20) Standardisierte Auswertungsformulare, um die Erfahrungen mit den förderlichen Maßnahmen zu Vereinbarkeit der Bereiche Arbeiten, Lernen und Leben zu erfassen.					
(21) Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, die auch das Thema Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Leben beinhalten.					

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungsprozess

(F) Veränderungsprozess: In diesem Fragenkomplex werden Prozesse, Hilfsmittel und Foren für Veränderungsaktivitäten im Unternehmen identifiziert, die zur gezielten Nutzung von Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Arbeit, beruflicher Entwicklung und (Privat-)Leben dienen.

* = Pflichtfragen

Stellung des Work-Learn-Life-Balance (WLLB)-Themas in der Organisation	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(01) Die Vereinbarkeit von Arbeit, Privatleben und beruflicher Weiterbildung/-entwicklung ist in den Zielen unseres Unternehmens verankert.				
(02) Es stehen hier ausgewiesene zeitliche und/oder finanzielle Ressourcen für Vereinbarkeit von Arbeit, Privatleben und beruflicher Weiterbildung/-entwicklung zur Verfügung.				

*Führungs- und Veränderungskultur	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(03) Ein offener und vertrauensvoller Umgang der Beschäftigten mit ihren Führungspersonen ist hier möglich.				
(04) Die Entscheidungsprozesse in unserem Unternehmen sind für die Beschäftigten transparent.				
(05) Die Führungskräfte in unserem Unternehmen ermöglichen den Beschäftigten, über Lern- und Veränderungsprozesse zu reflektieren.				
(06) Die Beschäftigten in unserem Unternehmen verfügen über die notwendigen Kompetenzen, Eigenverantwortung für die Vereinbarkeit der Bereiche Arbeiten, Lernen und Leben zu übernehmen.				

*Partizipation der Beschäftigten	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(07) Für die Beschäftigten hier gibt es Mitwirkungsmöglichkeiten an Entscheidungsfindungsprozessen zur Frage der Vereinbarung von Arbeit, Privatleben und beruflicher Weiterbildung/-entwicklung.				
(08) Die Beschäftigten hier werden bei Veränderungsprozessen (z.B. Einführung neuer Technik, Umorganisation, Kulturwandel, neue Unternehmensausrichtung) durch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt.				
(09) Die Beschäftigten in unserem Unternehmen werden auf neue Arbeiten und Aufgaben in Veränderungsprozessen vorbereitet.				

*Partizipation der Beschäftigten	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(10) Die Beschäftigten in unserem Unternehmen haben die Möglichkeit, ihre Arbeit, Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit mitzugestalten.				
(11) Die Führungskräfte in unserem Unternehmen unterstützen die Beschäftigten bei deren Streben nach Vereinbarkeit von Arbeit, Lernen/beruflicher Entwicklung und Privatleben.				
(12) Bei den Beschäftigten in unserem Unternehmen besteht die Bereitschaft, Eigenverantwortung bzgl. der Fragen zur Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Leben zu übernehmen.				

*Zusammenarbeit innerhalb von Teams/Abteilungen	Trifft zu	Trifft bedingt zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
(13) Die Beschäftigten in unserem Unternehmen unterstützen sich gegenseitig bei ihrem Streben nach Vereinbarkeit von Arbeit, Privatleben und beruflicher Entwicklung.				

- Anhang -

Impressum, verwendete Fotos und Quellenangaben

Impressum

Das Forschungsprojekt „Allwiss – Arbeiten – Lernen – Leben in der Wissensarbeit“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) für die Laufzeit vom 01. August 2009 bis zum 30. April 2013 gefördert (FKZ 01 FH 09 089 und weitere). Der Förderschwerpunkt gehört zum BMBF-Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt.“ Begleitet wird das Projekt Allwiss durch den Projektträger im DLR.

Zu den Allwiss - Verbundpartnern zählen die drei Wissenschaftlichen Partner

- Universität Trier:
 - Univ.-Prof. Dr. Conny Antoni
Professur für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (ABO)
 - Univ.- Prof. Dr. Rita Meyer
ehemals Universität Trier, jetzt: Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung,
Leibniz Universität Hannover
 - Univ.- Prof. Dr. Axel Haunschild
ehemals Universität Trier, jetzt: Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft,
Leibniz Universität Hannover
- Institut für Mittelstandsökonomie an der Universität Trier e.V. (Inmit)
- Hochschule RheinMain (International Business Administration)

sowie die beiden Praxis-Partnerunternehmen IT-Haus GmbH, Föhren und Human Solutions GmbH, Kaiserslautern und weitere vier Unternehmen als Value-Partner. Das Online-Tool Allwiss-Unternehmens-Check zur WLLB-Diagnose wurde technisch umgesetzt durch das Praxis-Partnerunternehmen IT-Haus GmbH, Föhren.

Initiator des Forschungsprojektes, antragsleitende Stelle und Gesamtverbundkoordinator für das Projekt Allwiss ist das Institut für Mittelstandsökonomie an der Universität Trier e.V.

Verwendete Fotos

Bildleiste Startseite:

- © Joelle M | fotolia.com
- © pressmaster | fotolia.com
- © RTimages | fotolia.com
- © gilles lougassi | fotolia.com

Auswertungs- und Konfigurationsseite:

- © Stauke | fotolia.com
- © mipan | fotolia.com

Quellenangaben zu den verwendeten Skalen und Items

Analysebereich (B): Herausforderungen

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungsprozess

Item 01-02 in Anlehnung an: Syrek, C., Bauer-Emmel, C., Antoni, C. & Klusemann, J. (2011). Entwicklung und Validierung der Trierer Kurzskaala zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). Diagnostica, 3, 134-146.

Analysebereich (C): Anforderungen/Belastungen

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungsprozess

Item 01-04 und 07-09 in Anlehnung an: Semmer, Zapf & Dunckel (1998): Instrument zur stressbezogenen Arbeitsanalyse, Frankfurt.

Item 11-14: Morgeson & Humphrey (2006): Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work. Journal of Applied Psychology, 91 (6), 1321 - 1339.

Item 16-17 in Anlehnung an: Semmer, N. K. (Juni, 2010): Im Prinzip altbekannt, im Detail kaum erforscht: Die Bedeutung von Selbstwertbedrohung und Selbstwertbestätigung für die arbeitspsychologische Stress- und Gesundheitsforschung. Vortrag im Rahmen des Forschungskolloquiums, Univ. Trier.

Item 18 in Anlehnung an: Friebe, J. (2005): Merkmale unternehmensbezogener Lernkulturen und ihr Einfluss auf die Kompetenzen der Mitarbeiter.

Analysebereich (D): Vorhandene Ressourcen

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungsprozess

Item 01-02 in Anlehnung an: Frese, M. (1999). Social Support as a moderator of the relationship between work stressors and psychological dysfunctioning: A longitudinal study with objective measures. Journal of Occupational Health Psychology, 4(3), 179-192.

Item 07-08 in Anlehnung an: Friebe, J. (2005): Merkmale unternehmensbezogener Lernkulturen und ihr Einfluss auf die Kompetenzen der Mitarbeiter.

Analysebereich (E): Maßnahmen/Lösungen

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungsprozess

Item 06-07 und 10: Scherp, E. Syrek, C. & Antoni, C. H. (2011, Mai). Work-Life-Balance-Handlungsstrategien und organisationale Maßnahmen. Projekt Allwiss - Arbeiten-Lernen-Leben in der Wissenschaft. Universität Trier, Deutschland.

Item 11 in Anlehnung an: Friebe, J. (2005): Merkmale unternehmensbezogener Lernkulturen und ihr Einfluss auf die Kompetenzen der Mitarbeiter.

Analysebereich (F): Veränderungsprozess

(I) WLLB-Status		(II) WLLB-Ursachen		(III) WLLB-Ausstattung	
(A) Konstellationen	(B) Herausforderungen	(C) Anforderungen/ Belastungen	(D) Vorhandene Ressourcen	(E) Maßnahmen/ Lösungen	(F) Veränderungsprozess

Item 01-07 und 10-13 in Anlehnung an: North/Friedrich/Bennhardt - (2009) Gesundheitshebel S.128f.

Item 08-09 in Anlehnung an: Friebe, J. (2005): Merkmale unternehmensbezogener Lernkulturen und ihr Einfluss auf die Kompetenzen der Mitarbeiter.