



## Durchführung von Beschäftigtenbefragungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Damit Ihnen die Umsetzung einer Beschäftigtenbefragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter fällt, haben wir für Sie eine To-do-Liste zusammengestellt, die Sie bei der Vorbereitung, Durchführung bis hin zur Nachbereitung unterstützen kann.

### Folgende Punkte sollten geklärt werden:

**Bemerkung**

#### Die Vorbereitung

Klären Sie vorab, was Sie mit der Befragung erreichen wollen, welche Erwartungen und welche Ziele Sie sich setzen. Legen Sie fest, in welcher Form die Beschäftigtenbefragung durchgeführt werden soll.

Prüfen Sie, ob die Befragung in Papierform oder online stattfinden soll.

Klären Sie vorab, ob die Befragung zukünftig regelmäßig (z. B. im 2-Jahres-Turnus) oder nur einmalig durchgeführt werden soll.

Bestimmen Sie die Zielgruppen der Befragung (gesamte Belegschaft, bestimmte Beschäftigtengruppen, Abteilungen, Standorte etc.).

Entscheiden Sie, wer die Befragung durchführt.

Binden Sie die Geschäftsführung und ggf. den Betriebsrat sowie die jeweilige Abteilungsleitung und sonstige Vorgesetzte mit ein.

Legen Sie fest, bei wem letztendlich die Verantwortung für die Befragung liegt.

Ermitteln Sie den ungefähren finanziellen Aufwand der Beschäftigtenbefragung.

Kosten des externen Dienstleisters oder der internen Fragebogenerstellung

Bearbeitungsaufwand des Ausfüllens für die Beschäftigten

Aufwand der Koordinierung

Mögliche Kosten eines EDV-Tools

Kosten des externen Dienstleisters oder der internen Fragebogenauswertung

Legen Sie den Zeitraum sowie die geeignete Ansprache der Beschäftigten fest. Gestalten Sie den Fragebogen.

Überlegen Sie sich genau, wie viele Fragen Sie stellen wollen.

Entscheiden Sie, wie Sie die Fragen stellen wollen (offene Fragen, Bewertungsskalen, Mehrfachantworten etc.). Dies ist auch abhängig von der Zielgruppe.

Strukturieren Sie die Fragen nach Themen: z. B. Kommunikation und Information, Personalentwicklung oder Unternehmenskultur und Betriebsklima.

Fragen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt nach ihrem Bedarf an familienbewussten Personalmaßnahmen.

Testen Sie durch die Konsultation Dritter, ob alle Fragen klar verständlich sind und die Beantwortung der Fragen technisch einwandfrei gewährleistet ist. Kommunizieren Sie die Ziele und Erwartungen der Beschäftigtenbefragung rechtzeitig und transparent.

Informieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig z. B. in Form eines Rundschreibens oder via Intranet und motivieren Sie zur Teilnahme z. B. durch Auslosen eines Preises.

Kommunizieren Sie die Relevanz der Befragung: Die Ergebnisse sollen als Ausgangspunkt für die Verbesserung familienfreundlicher Betriebsmaßnahmen dienen.

## Die Durchführung

Stellen Sie sicher, dass alle Beschäftigten Zugang zu den Fragebögen haben.

Erinnern Sie regelmäßig an die Teilnahme z. B. wöchentlich und den Zweck der Befragung.

Geben Sie den Beschäftigten ggf. eine Anleitung oder Hilfestellung zum Ausfüllen des Bogens an die Hand.

Schaffen Sie eine möglichst ungestörte und vertrauensvolle Atmosphäre, die durch Motivation auf Veränderung geprägt ist.

## Die Auswertung

Planen Sie ausreichend Zeit für die Auswertung ein. Der zeitliche Aufwand hängt von der Beschäftigtenzahl, dem Umfang des Fragebogens, der Erhebungsart (online oder in Papierform) und dem Personaleinsatz für die Auswertung ab.

Wählen Sie die für Sie am besten geeignete Methode der Darstellung der Auswertung und behalten Sie dabei die gesetzten Ziele im Blick.

Analysieren Sie die Ergebnisse im Detail: Berücksichtigen Sie Zusammenhänge z.B. gibt es Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten, zwischen Abteilungen und erfassen Sie mögliche Konfliktpotenziale. Wurden bspw. Wünsche und Erwartungen geäußert, die nicht erfüllbar sind – in diesem Fall sollten Sie begründen, warum die Vorschläge nicht umgesetzt werden können.

## Die Nachbereitung

Kommunizieren Sie die Ergebnisse der Befragung an die Geschäftsleitung und die Beschäftigten.

Diskutieren und analysieren Sie gemeinsam mit den Führungskräften sowie den Betriebsräten die Ergebnisse und leiten Sie konkrete Schlussfolgerungen für die umzusetzenden familienbewussten Maßnahmen ab.

Zeigen Sie die betrieblichen Möglichkeiten und Grenzen auf.

Bieten Sie verbindliche Hilfestellung bei der Lösung von Vereinbarkeitsproblemen an.

## Weitere Aspekte