

P.014a Situationsanalyse. Datenerfassung

Kurzzinhalt

Vorlage für die Erfassung von grundlegenden Daten, Zielen, Akteuren und weiteren relevanten Infos zu Beginn einer Beratung

Ein Projekt der TBS NRW e.V. unter Beteiligung der Effizienz-Agentur NRW und Energie Impuls OWL e.V.



EFFIZIENZ
AGENTUR
NRW

EFa+



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Die Landesregierung
Nordrhein-Westfalen



Checkliste -Datenerfassung und Situationsanalyse im Betrieb

Treffen Berater auf ein neues Unternehmen, gehört die Datenerfassung/erste Orientierung im Betrieb mit zum ersten Punkt auf der Tagesordnung. Im Erfassen der üblichen Kennzahlen und Fragen zum Thema Energie- und Ressourcenmanagement sind die Berater meist sehr geübt. Anders verhält es sich mit **Mitarbeiter- und Beteiligungs-bezogenen Fragen**. Deswegen findet sich im Folgenden eine Checkliste zur Datenerfassung in diesem Themenfeld. Leitend ist die Frage, welche Informationen für den **Verlauf der Beratung in diesem Thema relevant** sind.

Ziel: Die Checkliste dient dazu für sich als Beratender **die Landkarte und das Spielfeld** des Unternehmens im Thema „Mitarbeiterbeteiligung am betrieblichen Klimaschutz“ grob kennenzulernen und den Prozess zu initiieren.

- **Zeitpunkt zur Nutzung:** Möglichst früh, Vorgespräch oder Erst-Gespräch. Nach Klärung grundsätzlichem Interesse.
- Checkliste für die **eigene Arbeit des Beraters**.
- Nutzbar auch als **Ausfüllvorlage für den Betrieb**. Im Gespräch dann die Ergebnisse der Abfrage besprechen. Daran anknüpfend lassen sich weitere Fragen stellen (siehe letzte Seite).

Verweis auf relevante Dokumente aus „Mehr Klimaschutz durch Beteiligung“

- Wetterkarte Situationsanalyse – gut in Kombination nutzbar
- Akteursanalyse

Grobe Einschätzung der Gesamtsituation – interer Hinweis für BeraterInnen

	Ja?	Nein?
Klein- und Mittelständler (Größe des Betriebs)	Besondere Fördermöglichkeiten für KMU beachten (Infos z.B. bei der Effizienz-Agentur)	Konzernstruktur, Entscheidungsstrukturen besonders beachten (u.a. Konzern-Betriebsrat). Andere Fördermöglichkeiten und Meldefristen.
Betriebsrat	Grundsätzlich unbedingt einbinden. Bei manchen Entscheidungen/Maßnahmen Einbindung verpflichtend. (Hinweis auf „Den Betriebsrat einbinden“)	Prüfen ob anderer Ansprerprechpartner zum Thema Personalfragen
14001, 50001 (oder 9001)	Audittermine beachten. Anforderungen und Verpflichtungen beachten. Managementbeauftragte als zentrale Ansprechpartner.	Beachten, dass bestimmte professionelle Strukturen fehlen (z.B. ggf. keine festige Zuständigkeit/ Kompetenzen).

Checkliste - Datenerfassung im Betrieb: _____

Zum Thema „Mitarbeiter-Beteiligung am betrieblichen Klimaschutz“

		Bemerkungen/ Erläuterungen:	
1. Hintergrundwissen Mitarbeiter*innen und Betriebsrat			
Anzahl Mitarbeiter*innen insgesamt:			
Anzahl Mitarbeiter*innen in Unternehmensbereichen: (falls nur einzelne Unternehmensbereiche berücksichtigt werden sollen)			
Wann sind Mitarbeiter*innen erreichbar ? Ist z.B. ein Schichtsystem vorhanden?		Anzahl Schichten: Uhrzeiten Schichten:	
Ist ein Betriebsrat vorhanden?			
Größe des Gremiums Betriebsrat?			
Namen Vorsitzender des Betriebsrats und Kontaktdaten:			
		ja	nein
		Bemerkungen/ Erläuterungen:	
2. Situationsabfrage – Managementsysteme/Vorschlagswesen/Akteure			
Hat Ihr Betrieb Managementsysteme und Zertifizierungen im Bereich Umwelt/Energie/Qualität?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Welche:
Sind Regelungen zur Mitarbeiter*innen- Beteiligung oder zum Mitarbeiter*innen- Verhalten in den Managementsystemen vorhanden? (Stichworte: Arbeitsanweisungen, Berichte, interne Kommunikation, Schulungsplan etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Welche:
Ist ein Betriebliches Vorschlagswesen (BVW)/ Ideenmanagement (IDM) vorhanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Erläuterung:
Funktioniert das BVW / IDM gut? (Stichworte: Anzahl Vorschläge pro Jahr? Davon Anteil Umsetzungen? Bearbeitungszeit? Was stört?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gibt es wichtige Akteure im Unternehmen, die bei dem Thema einbezogen werden sollten, weil sie zum Gelingen oder Scheitern beitragen können? (z.B. bestimmte Führungskräfte)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Welche: _____ Ggf. Organigramm beifügen
Gibt es Klimaschutz-Multiplikatoren , die sich bereits jetzt stark für den betrieblichen Klimaschutz engagieren und die von Beginn an einbezogen werden sollten? (z.B. Umweltteam, engagierte Mitarbeiter, Vorreiter die sich privat engagieren)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Welche:

Kommentiert [A1]: Vgl. P.013 Akteursanalyse

BERATER / Datum

	ja	nein	Bemerkungen/ Erläuterungen:
3. Situationsabfrage – Bisherige Beteiligung am betrieblichen Klimaschutz im Betrieb			
Gibt es eine Regelkommunikation mit den Mitarbeitern? Gibt es besondere Wege der Information zu Klimaschutz -Themen? (z.B. Intranet, schwarzes Brett etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Welche:
Gab es besondere Aktivitäten/Projekte im Klimaschutzbereich für Mitarbeiter*innen an denen man anknüpfen kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Welche:
Übernehmen Mitarbeiter*innen derzeit Verantwortung für Klimaschutz? (z.B. in Form von Projekten, Beauftragtenwesen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Welche:
4. Vorstellungen und Ziele zum Projekt			
Möchten Sie besondere Impulse setzen und Mitarbeiter sensibilisieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ist eine einmalige (Motivations)Aktion erwünscht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ist die aktive Mitarbeiterbeteiligung (z.B. Schulungen, Ideenabfrage) erwünscht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sollen die Mitarbeiter langfristig zum ressourcen- und energieeffizienteren Umgang motiviert werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sind auch Maßnahmen gewünscht, die auch das private Leben der Mitarbeiter*innen umfassen? (z.B. Empfehlungen für Klimaschutz zu Hause, Mitarbeiter-Mobilität, Klimaschutz Familientag...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ist die Mitwirkung des gesamten Unternehmens erwünscht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ist die Mitwirkung spezieller Unternehmensbereiche besonders erwünscht? (z.B. Verwaltung, Logistik etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Welche:
Mit welchen Methoden zur Mitarbeiter*innen-Beteiligung haben Sie bisher gute oder schlechte Erfahrungen gemacht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Welche:
Haben Sie sich einen zeitlichen Rahmen zur Zielerreichung gesetzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Welchen:

Kommentiert [A2]: Vgl. P.014b KlimaKarte zur Situationsanalyse

BERATER / Datum

Weitere Fragen; falls zum Gespräch passend:

- Wie ist die Verteilung von ...
 - ♂ / ♀?
 - alt / jung?
 - deutschsprachig / fremdsprachig?
 - gewerblich / nicht-gewerblich?
 - akademisch / gelernt / ungelernt?
 - Mit welchen Sprachbarrieren müssen wir rechnen?
- Wie groß ist **Einfluss der Mitarbeitenden** auf Energie-und Ressourcen bzw. wo ist der Einfluss am größten (vgl. Unternehmensbereiche)?

Ziel: Größte Baustellen im Unternehmen ausloten. Siehe: Foliensammlung – Mindmap Abfrage
- Was sind Ihre **Ziele** für mehr Mitarbeiter-Beteiligung am betrieblichen Klimaschutz?
- Gibt es aktuell **besondere Situationen/Herausforderungen** mit Bezug auf die Mitarbeiter (Wachstum, Schrumpfung, Betriebsveränderungen...)?
- Gibt es ein offizielles Organigramm für das Unternehmen?
 - Wie stark weichen die inoffiziellen Hierarchien im Unternehmen von diesem Organigramm ab?
 - Gibt es (einen) wesentliche(n) Meinungsführer/Verantwortliche, mit dem (denen) wir uns kurzschließen sollten? [Siehe: Akteursanalyse](#)
 - Gibt es eine Person, der viele Mitarbeiter vertrauen?
- Gibt es bekannte Rivalitäten zwischen
 - bestimmten (Schlüssel-)Personen?
 - Abteilungen?
- Wer ist verantwortlich für... [Siehe: Akteursanalyse](#)
 - Qualitätssicherung
 - Senkung des Ausschuss
 - Reklamationen
 - EM(S) / UM(S) / QM(S)
 - Arbeitssicherheit
 - ...
- Wie ist die Fluktuation im Unternehmen?
 - gibt es häufig genannte Gründe, falls Fluktuation hoch?
- Gibt es Stabsstellen, die überlastet sind?
- Leben die Führungskräfte wichtige Verhaltensweisen konsequent vor?