

## **Startseite >> Gefährdungsbeurteilung >> Checklisten & Handlungsanleitungen >> Check Beschäftigungsfähigkeit**

### Check Beschäftigungsfähigkeit

**Autor: Jens Hanke**

## **Verbesserung der Zukunft von Menschen und Unternehmen**

### **Übersicht**

- . Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat, wer beschäftigungsfähig ist.
- . Beschäftigungsfähig sind Menschen die dauerhaft am wirtschaftlichen und sozialen Leben teilhaben können.
- . Beschäftigungsfähigkeit nimmt Menschen und Unternehmen in Blick.
- . Sie ist mehr als nur Qualifikation, auch Einstellungen gehören dazu.
- . Ihre Verbesserung nutzt beiden.

Steigende Unsicherheit von Arbeitsplätzen, abnehmende Planungssicherheit, wachsende Anforderungen im Beruf, verschärfter Wettbewerb, mehr Eigenverantwortung... angesichts dieser Tendenzen stellt sich die Frage, wie Arbeit aussehen muss, damit sie auch bis zur Rente mit 67 [erträglich](#) ist. Die zukunftsfähige Gestaltung von Arbeit stellt Beschäftigte ebenso wie Betriebsräte und Unternehmen vor große Herausforderungen. Denn sie soll dafür sorgen, dass die Chancen der Arbeitskraft für den Arbeitsmarkt erhalten bleiben.

„**Beschäftigungsfähig ist, wer dauerhaft am wirtschaftlichen und sozialen Leben teilhaben kann.**“ Solche Menschen sind gesund und leistungsfähig, sie tragen zur Produktivität des Unternehmens bei, auch wenn sie älter werden.

### **Was ist Beschäftigungsfähigkeit (employability)?**

Beschäftigungsfähigkeit beinhaltet mehr als (berufs-)fachliches Wissen und Können. Die Beschäftigungsfähigkeit eines Menschen umfasst ein ganzes Bündel von Eigenschaften, Qualifikationen und Einstellungen. Jedes dieser persönlichen Profile birgt mit seinen Stärken und Schwächen Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Chancen im Unternehmen und am Arbeitsmarkt. Dazu gehören: Kompetenz, Gesundheit, Lernfähigkeit, die Fähigkeit sich zu integrieren, die Fähigkeit sich selbst zu managen und Verantwortungsbewusstsein.

### **Ein Thema für Unternehmen und Beschäftigte**

Wer Beschäftigungsfähigkeit verbessern will, muss die Beschäftigten und den Betrieb in Blick nehmen. Die Gestaltung der Arbeit bietet vielfältige Ansatzmöglichkeiten, um [Handlungsspielräume](#) für Beschäftigte zur Verbesserung von Kompetenzen, Qualifikationen und Gesundheit zu erweitern. Inhalte und Nutzen von Beschäftigungsfähigkeit für Beschäftigte und für Unternehmen sind im Betrieb eng miteinander verzahnt. Diese Schnittmenge an Interessen ist die Basis für eine **gemeinsame Wahrnehmung der Verantwortung** für Beschäftigungsfähigkeit durch Beschäftigte, Unternehmensleitung und Interessenvertretung.

### **Nutzen haben beide Seiten**

Motive und Gründe für mehr Beschäftigungsfähigkeit im Unternehmen aktiv zu werden gibt es viele:

- . Beschäftigte profitieren von gestärkten Kompetenzen und besserer Arbeitsfähigkeit, durch gute Beschäftigungsfähigkeit erschließen sich neue berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.
- . Unternehmen profitieren von flexiblen, qualifizierten, motivierten und loyalen Mitarbeitenden, die Grundlagen für schnelle und erfolgreiche Veränderungsprozesse im Wettbewerb werden gestärkt. Die Innovationsfähigkeit verbessert sich.

### **Beschäftigungsfähigkeit aus Sicht von Beschäftigten**

Zahlreiche einzelne Faktoren nehmen Einfluss auf die individuelle Beschäftigungsfähigkeit. Sie lassen sich in 6 Dimensionen fassen.



**Bild 1: Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit für Beschäftigte.** (Quelle: Projekt BiB, TBS NRW 2007)

Es wird deutlich: Das fachliche Können und Wissen ist nur ein Aspekt unter vielen. Im heutigen Berufsleben sind zunehmend soziale Kompetenzen, z.B. die Fähigkeit im Team zu arbeiten gefragt.

Beschäftigungsfähigkeit als **lebenslanger Prozess** beinhaltet aber noch deutlich mehr. So ist die Gesundheit als Voraussetzung individueller Arbeitsfähigkeit zu erhalten.

Eine gute Allgemeinbildung sowie die Motivation und Fähigkeit zum eigenständigen Lernen tragen dazu bei, auch in Zukunft mit dem eigenen Wissen am Ball zu bleiben. Mit der Integration in soziale Netzwerke von Familie, Freunden, Vereinen etc. finden sich nicht zuletzt oft Anknüpfungspunkte für neue berufliche Perspektiven. Gleichzeitig führt die Einbindung in die unterschiedlichen sozialen Netzwerke zu praktischen Erfahrungen mit der Kooperation mit unterschiedlichsten Menschen und Organisationen.

Die Balance von Arbeit und Leben unterstreicht: Beschäftigungsfähigkeit baut darauf auf, dass wirtschaftliches und soziales Leben nicht voneinander zu trennen sind. Für Beschäftigte ergibt sich daraus die Anforderung, in ihrer Lebensperspektive die für sie richtige Balance zwischen Arbeit und sozialem Leben herzustellen.

Hier sind Möglichkeiten, Motivation und Fähigkeiten zur Gestaltung gefragt. **Eigenverantwortung** beschreibt die Rolle, die jedem Beschäftigten in Bezug auf die Entwicklung nicht nur seiner Beschäftigungsfähigkeit verstärkt zukommt.

### Beschäftigungsfähigkeit aus Sicht von Unternehmen

Beschäftigungsfähigkeit bedeutet für Unternehmen auf den ersten Blick die Bereitstellung lernförderlicher Arbeitsbedingungen und die Förderung der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten. Als **zentrales Leitbild für Unternehmenskultur** und -entwicklung beinhaltet das Thema aber weitaus mehr und zielt auf angepasste Konzepte, die die Wettbewerbsfähigkeit stärken.



**Bild 2: Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit für Unternehmen.** (Quelle: Projekt BiB, TBS NRW 2007)

Die Arbeitsorganisation ist ein Dreh- und Angelpunkt betrieblicher Optimierung. Die Herausforderung besteht hier in Verbesserungen unter gleichzeitiger Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen wie auch der Förderung und Beteiligung der Beschäftigten.

In Produktion oder Dienstleistung, überall ist das Know-how eines Unternehmens gefragt, wenn es um die Befriedigung der Kundenwünsche geht. Die Befähigung und Motivation der Mitarbeitenden ist unmittelbar mit der Nutzung und Stärkung des Know-hows im Unternehmen verbunden.

Ständige Verbesserung und Weiterentwicklung sowie Kreativität zur Entwicklung neuer Ideen sind heute gefordert, um im Wettbewerb von morgen zu bestehen. Die Förderung von Innovation – in großen wie in kleinen Schritten – baut auf dem Können, dem Wissen und der Motivation der Beschäftigten auf. Beschäftigungsfähigkeit zielt auf eine Stärkung der Innovationskraft von Unternehmen und Beschäftigten.

Unternehmen sind in sozialen und wirtschaftlichen Netzwerken verankert. Integrationsfähigkeit beschreibt u.a., wie erfolgreich neue Kundensegmente erschlossen werden können oder ob Kooperationen Bestand haben. Gegenüber den Mitarbeitern steht Integration für die Nutzung und Entwicklung vorhandener Ressourcen statt einem schnellem Rückgriff auf externe Unterstützung.

Gesundheitliche Prävention beschränkt sich nicht auf die Beachtung von Vorschriften des Arbeitsschutzes: Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit. Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit haben einen entscheidenden Einfluss auf die Motivation der Beschäftigten und wichtige betriebliche Größen wie z.B. den Krankenstand. Investitionen in „weiche Faktoren“ können damit einen unmittelbaren Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg leisten.

Die Verbesserung von Beschäftigungsfähigkeit bietet eine breite Palette an Nutzenpotenzialen für Unternehmen. Gleichzeitig baut eine Verfolgung dieser Zielsetzung auf die **unternehmerische Bereitschaft zu gemeinsamer Verantwortung für Beschäftigung und Zukunftsfähigkeit**.

### **Prüfung der Beschäftigungsfähigkeit**

Das Projekt „Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb“ (BiB) stellt zwei Werkzeuge zur Überprüfung der Beschäftigungsfähigkeit zur Verfügung. Damit kann jeder für sich selbst und ebenso Unternehmen ihren Stand testen und Stärken und Schwächen sichtbar machen. Zielsetzung ist dabei nicht eine objektive Messung der Beschäftigungsfähigkeit im Sinne eines Benchmarking oder die Erreichung von Bestmarken. Die Bearbeitung der Fragen und Ergebnisse fordert vielmehr die Klärung von Sachverhalten und von auf die lokalen Bedingungen angepassten Bewertungsmaßstäben.

### **UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit – betriebliche Potenziale erheben und einschätzen**

Der UnternehmensCheck ermöglicht eine strukturierte Erhebung und Einschätzung betrieblicher Beschäftigungsfähigkeit. Herzstück der PC-kompatiblen Anwendung ist ein Fragebogen mit 54 Fragen, dessen Ergebnisse automatisiert ausgewertet und grafisch dargestellt werden.

Mit der Bearbeitung des UnternehmensChecks entsteht ein **Profil der betrieblichen Beschäftigungsfähigkeit**, das Stärken und Grenzen verdeutlicht und Handlungsmöglichkeiten aufzeigt. Ein besonderer Nutzen des UnternehmensChecks liegt in der Möglichkeit, ihn als Diskussions- und Dialogplattform zu nutzen. Sinnvoll ist dieser Einsatz z.B. im Betriebsrat oder im Rahmen einer gemeinsamen Bestandsaufnahme mit der Geschäftsleitung.

Genutzt werden kann der UnternehmensCheck durch betriebliche Akteure, Interessenvertretungen, Berater, aber auch interessierte Beschäftigte.

### **SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit – individuelle Potenziale einschätzen und Ziele entwickeln**

Mit dem SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit können Beschäftigte und Menschen mit Berufserfahrung die Stärken und Grenzen der eigenen Beschäftigungsfähigkeit erkunden, einschätzen sowie Ziele und Maßnahmen zu ihrer Verbesserung entwickeln.

Der PC-gestützte Fragebogen baut, wie der UnternehmensCheck, auf den sechs Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit auf. Leitgedanke ist die Erarbeitung eines Profils der Beschäftigungsfähigkeit als Grundlage einer **Bewertung der individuellen Potenziale und Grenzen**. In Kombination mit den in die Anwendung integrierten Leitfragen und Bearbeitungsmöglichkeiten zur Ziel- und Maßnahmeentwicklung bietet der SelbstCheck ein umfassendes Angebot zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit.

Neben der Verwendung zur individuellen Selbsteinschätzung ermöglicht die SelbstCheck Software auch die Erfassung und Auswertung mehrerer SelbstCheck-Fragebögen. Damit kann der SelbstCheck (unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen) im Rahmen betrieblicher Befragungen

eingesetzt werden. In Kombination mit dem auf denselben sechs Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit aufbauenden UnternehmensCheck entstehen hierdurch interessante Einsatzmöglichkeiten im Rahmen von betrieblichen Projekten zur Potenzialanalyse und Personalentwicklung.

## Teilaspekte eines Gesundheitschecks

### Gesundheit und Beschwerden

	fast täglich	etwa 2x die Woche	etwa 2x im Monat	etwa 2x im Jahr	fast nie
SC40 Wie oft haben Sie Kopfschmerzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC41 Wie oft spüren Sie bei geringer Anstrengung Herzklopfen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC42 Wie oft reagiert Ihr Magen empfindlich (Durchfall, Verdauungsbeschwerden ↻)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC43 Wie oft verspüren Sie Schwindelgefühle?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC44 Wie oft haben Sie Rückenschmerzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC45 Wie oft fühlen Sie sich schnell müde?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC46 Wie oft haben Sie Schmerzen in der Herzgegend?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC47 Wie oft haben Sie Nacken- und/oder Schulterschmerzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC48 Wie oft haben Sie Konzentrationsstörungen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC49 Wie oft haben Sie Schlafstörungen (beim Ein- oder Durchschlafen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bild 3: Auszug aus dem SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit, Dimension Gesundheit.** (Quelle: Projekt BiB, TBS NRW 2007)


Die Checklisten zur Beschäftigungsfähigkeit enthalten Fragen zu Belastungen und zur gesundheitlichen Situation. Sie ersetzen nicht die gesetzlich vorgeschriebene [Gefährdungsbeurteilung](#) im Unternehmen, sie können allerdings deren Umsetzung unterstützen.

## Der Servicebereich

### Literatur und online-Version

Das Projekt "Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb" BiB wurde von 2004 bis 2006 von der Technologieberatungsstelle beim DGB Landesbezirk Nordrhein-Westfalen durchgeführt.

Die Broschüren inkl. CD „UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit“ und „SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit“ der TBS NRW sind gegen Erstattung der Versandgebühren kostenlos erhältlich.

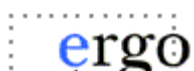
TBS NRW, Westenhellweg 92-94, 44137 Dortmund, Tel.  0231/249698-0 , Fax 0231/249698-41, E-Mail [tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de](mailto:tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de)

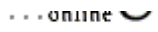
Informationen, online-Checklisten und download unter [www.demobib.de](http://www.demobib.de)

## Verwandte Themen

- . [Beurteilung der Arbeitsbedingungen](#)
- . [Menschengerechte Arbeitsgestaltung](#)
- . [Arbeitsgestaltung nach DIN EN ISO 9241 Teil 2](#)
- . [Wissensbaustein Selbstmanagement](#)
- . [ergo-online Tipp: Arbeit selbst besser gestalten - was kann ich tun?](#)

**Letzte Änderung: 21.9.2007**





© 2007 Gesellschaft Arbeit und Ergonomie - online e.V.