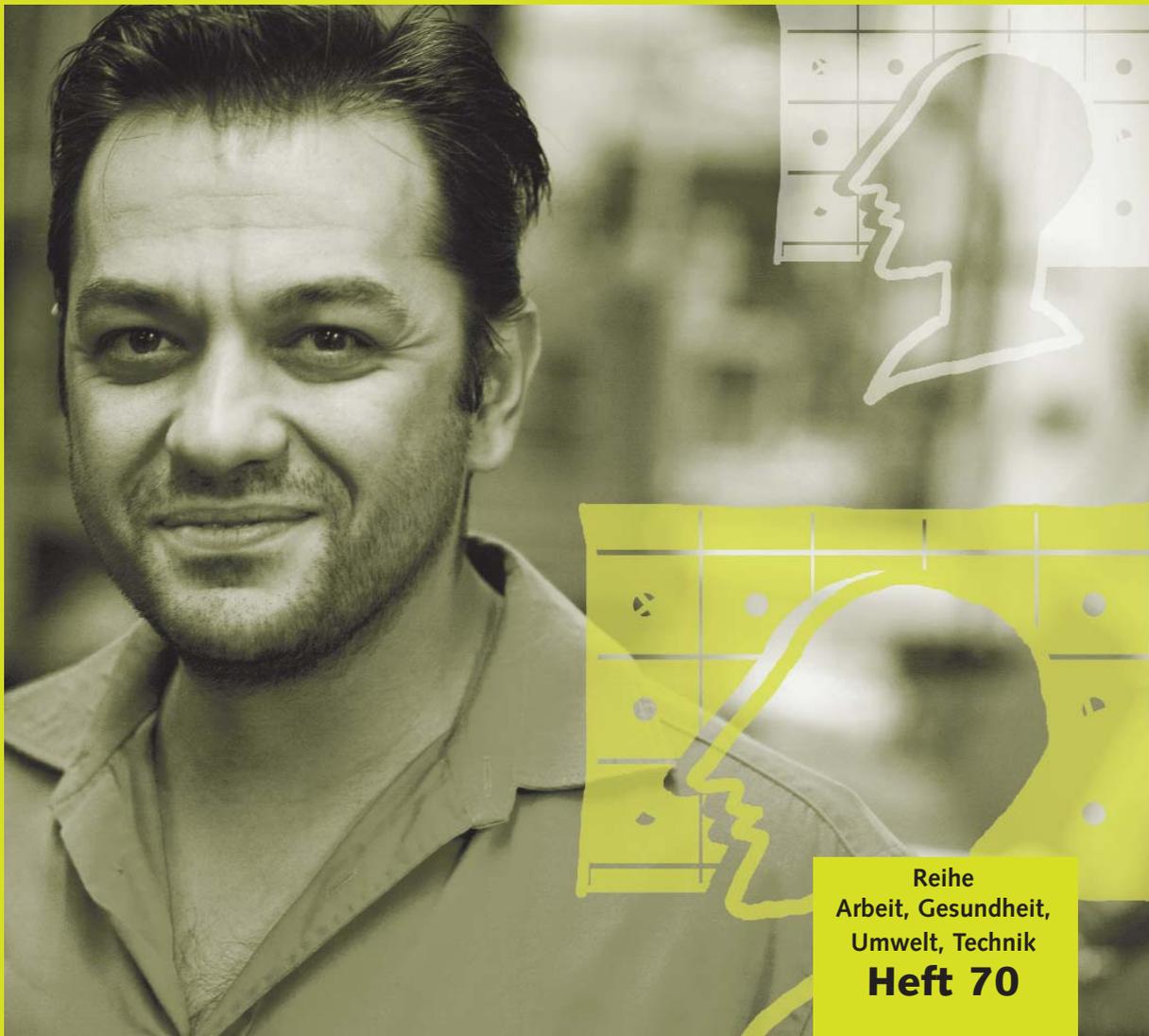


# SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0

Eigene Potenziale einschätzen und Ziele entwickeln



Reihe  
Arbeit, Gesundheit,  
Umwelt, Technik  
**Heft 70**

## Impressum

### Autoren:

Hanke, Jens  
Ruf, Urs Peter

### Grafik und Layout:

Fellermann, Elisabeth

### Foto:

Mette, Veit  
Koczy, Michael

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein Westfalen und des Europäischen Sozialfonds und der Hans Böckler Stiftung



Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
NÄHER AM MENSCHEN



Hans Böckler  
Stiftung  
Förder-Nr.: 2007-966-3

Diese Broschüre wurde im Rahmen des Projekts  
„Betriebliche Beschäftigungsfähigkeit im  
demografischen Wandel (demoBiB)“ erstellt.  
[www.demobib.de](http://www.demobib.de)

### © und Herausgeber

Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.  
Westenhellweg 92 - 94  
44137 Dortmund  
Tel. 02 31/24 96 98-0  
Fax 02 31/24 96 98-41  
[www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)

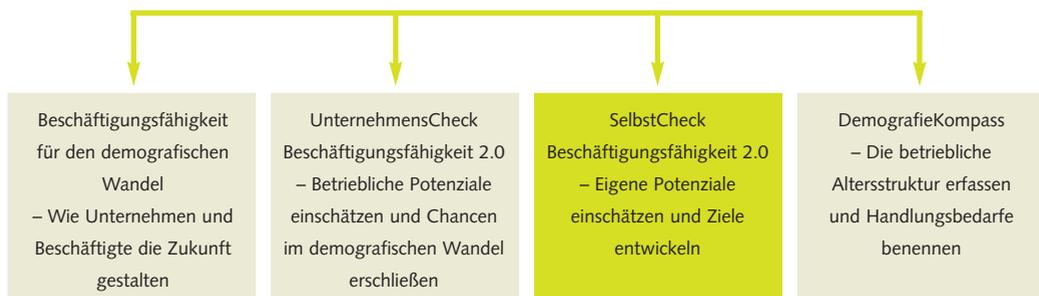
Die TBS ist eine vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und  
Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung.

Dortmund, Oktober 2008

# SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0

**Eigene Potenziale einschätzen  
und Ziele entwickeln**

## Unsere Broschüren zum Thema





<b>Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>1. Inhalte von Beschäftigungsfähigkeit</b>	<b>7</b>
1.1 Was kennzeichnet Beschäftigungsfähigkeit?	7
1.2 Was macht individuelle Beschäftigungsfähigkeit aus?	7
1.3 Demografischer Wandel – ein Thema für Einzelne?	9
<b>2. Ziele und Nutzungsmöglichkeiten des SelbstChecks Beschäftigungsfähigkeit 2.0</b>	<b>9</b>
2.1 Das Instrument SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0	10
2.2 SelbstCheck und Datenschutz	15
<b>3. Check it out – Ein fiktives SelbstCheck-Beispiel von Sandra Schecker, mechanische Konstrukteurin</b>	<b>16</b>
3.1 Fragebogen	17
3.2 Auswertung	18
3.3 Dimensionen und Themenschwerpunkte	19
3.4 Fremdeinschätzung	24
3.5 Schlussfolgerungen	25
<b>4. Die SelbstCheck-Mitarbeiterbefragung</b>	<b>26</b>
4.1 Verfahren	26
4.2 Grundsätze für Mitarbeiterbefragungen mit dem SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0	26
4.3 Ergänzung durch den UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0	27
<b>5. Beispiele aus der Praxis</b>	<b>27</b>
5.1 Manuela Mehler, Evangelisches Krankenhaus Bielefeld	27
5.2 Oliver Donath, Elco Kunststoffe GmbH, Gütersloh	30
<b>6. Ausblick</b>	<b>33</b>
<b>Anhang</b>	<b>34</b>
Der SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 Fragebogen	35



## Einleitung

### Warum Sie diese Broschüre interessieren wird:

- Sie sind **MitarbeiterIn** in einem Unternehmen und verfügen über Berufserfahrung – oder Sie sind **StudentIn**: Wie gut sind Sie auf die schnellen und vielfältigen Veränderungen vorbereitet, die im Job auf Sie zukommen werden? Durch das heraufgesetzte Rentenalter und verringerte Möglichkeiten der Frühverrentung stehen Sie vor der Herausforderung, länger im Berufsleben verbleiben zu müssen. Sie möchten die Zukunft stärker in die eigenen Hände nehmen und suchen nach einer Möglichkeit, ihre eigenen Stärken und Grenzen einschätzen zu können. Um Ihre Ziele zu bestimmen möchten Sie herausfinden, welche Risiken und Chancen Ihr berufliches Umfeld für die Beschäftigungsfähigkeit im Alter bietet.
- Sie sind in der **Geschäftsleitung** tätig und fragen sich, wie Sie dem demografischen Wandel begegnen können. Sie möchten wissen, wie Sie eine wachsende Anzahl an älteren Beschäftigten leistungsfähig und motiviert erhalten können. Sie suchen nach einer Möglichkeit, die Potenziale der Beschäftigten sowie betriebliche Handlungsbedarfe zu identifizieren. Mit der „SelbstCheck 2.0 Mitarbeiterbefragung“ der TBS NRW können Sie internetgestützt in kurzer Zeit eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungsfähigkeit Ihrer Belegschaft durchführen. Damit erhalten Sie grundlegende Informationen, um zukunftsfähige Arbeit zu gestalten.
- Sie sind Mitglied im **Betriebsrat**: Was ist, wenn die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen nicht mehr mitmacht oder es zunehmend schwieriger wird, die gestellten Anforderungen zu erfüllen? Und wie sieht es mit der Weiterbildung aus? Welche Fragen, Wünsche und Fähigkeiten haben die Kolleginnen und Kollegen, wenn es um das Thema „Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit“ geht? Mit der „SelbstCheck 2.0 Mitarbeiterbefragung“ erhalten Sie fundierte Informationen, mit denen Sie den Bedarf und den Nutzen von Maßnahmen für
  - bessere Gesundheit,
  - die Förderung der Qualifizierung und
  - gute Arbeitsbedingungen
 begründen können.

Sie haben eins gemeinsam: Sie wissen, dass Beschäftigungsfähigkeit nur verbessert werden kann, wenn die Rahmenbedingungen passen und Einzelne aktiv werden. Dort, wo Beschäftigte, Führungskräfte und Interessenvertretung **gemeinsam Verantwortung** übernehmen, gelingt es, Zukunftsthemen anzugehen und die Beschäftigungsfähigkeit aller zu verbessern. Um dies zu ermöglichen, ist Initiative erforderlich. Geben Sie einen Anstoß und werden Sie aktiv. Der SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 unterstützt Sie dabei!

### Was ist der SelbstCheck?

Mit dem SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 können Berufstätige, Menschen mit Berufserfahrung und Studierende die eigene Beschäftigungsfähigkeit (employability) einschätzen. Der Wegweiser zum SelbstCheck ermöglicht es, die Ergebnisse individuell zu

bewerten, Handlungsbedarfe festzustellen sowie Ziele und Maßnahmen zu benennen. Die betrieblichen Rahmenbedingungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit lassen sich mit dem ebenfalls online verfügbaren UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 erfassen.

Allen, die an der Verbesserung der betrieblichen Beschäftigungsfähigkeit und der Sicherung von Zukunftschancen im demografischen Wandel interessiert sind, empfehlen wir vom Projekt demoBiB der TBS NRW, den SelbstCheck mit unseren weiteren online auf [www.demobib.de](http://www.demobib.de) kostenfrei verfügbaren Instrumenten zu ergänzen. Mit dem **UnternehmensCheck** Beschäftigungsfähigkeit 2.0 erkunden Sie die Möglichkeiten und Grenzen des Unternehmens bezüglich der Beschäftigungsfähigkeit. Mit dem **Demografie-Kompass** verschaffen Sie sich in wenigen Minuten einen Überblick über die betriebliche Altersstruktur. Die **Wegweiser Kreativworkshops** unterstützen Sie bei der Auswertung von Ergebnissen sowie bei der Entwicklung von Zielen und Maßnahmen.

### **Diese Broschüre im Überblick**

Die vorliegende Broschüre beschreibt Inhalte, Anwendungsmöglichkeiten und praktische Erfahrungen mit dem SelbstCheck. Alle Leserinnen und Leser möchten wir ermuntern, mit der Lektüre dort zu beginnen, wo ihr größtes Interesse liegt. Die Kapitel der Broschüre bilden jeweils in sich geschlossene Einheiten und können unabhängig voneinander gelesen werden. Entscheiden Sie selbst, wo Sie beginnen möchten!

Das erste Kapitel beschreibt, was unter Beschäftigungsfähigkeit zu verstehen ist und erläutert, wie die individuelle Beschäftigungsfähigkeit im demografischen Wandel mithilfe des Instrumentes SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 ermittelt werden kann.

Ziele und Zielgruppen des SelbstChecks werden im zweiten Kapitel dargestellt. Zudem werden neben ersten Einblicken in das Konzept des SelbstChecks auch umfangreiche Hinweise zur praktischen Nutzung geboten. Abgerundet wird dieses Kapitel durch Hinweise zum Datenschutz.

Das dritte Kapitel beschreibt ein fiktives Fallbeispiel zum idealtypischen Umgang mit dem SelbstCheck. Alle Nutzerinnen und Nutzer erhalten hier wertvolle Anregungen für die eigene Anwendung des SelbstChecks.

Hinweise für den Umgang mit der SelbstCheck-Mitarbeiterbefragung bietet das vierte Kapitel.

Die Erfahrungen mit dem SelbstCheck aus der Anwenderinnen- und Anwender-Perspektive bilanziert das fünfte Kapitel in Interviewform, bevor in Kapitel 6 ein Ausblick beschrieben wird.

Der Anhang dokumentiert den SelbstCheck-Fragebogen.

# 1. Inhalte von Beschäftigungsfähigkeit

## 1.1 Was kennzeichnet Beschäftigungsfähigkeit?

Beschäftigungsfähigkeit beschreibt die Möglichkeiten von Menschen zur Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Leben. Um Beschäftigungsfähigkeit zu fördern, sind zwei Vorgehensweisen möglich. Zum einen können die Schwellen, die einer Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Leben entgegenstehen, gesenkt werden. Zum anderen lassen sich die Fähigkeiten der Menschen, diese Schwellen zu überwinden, ausbauen.

Eine Bestandsaufnahme der individuellen Beschäftigungsfähigkeit mit dem SelbstCheck macht deutlich, inwieweit sich die eigenen Möglichkeiten mit den gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen und Wünschen im Beruf und im sozialen Umfeld decken. Die betrieblichen Rahmenbedingungen können ergänzend über den UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit erfasst werden.

Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit erhält optimale Voraussetzungen, wo individuelle Zielsetzungen und Aktivitäten auf passende Rahmenbedingungen treffen. Das Ergebnis ist dabei keine feststehende Größe: Was heute eine gute bzw. passende Beschäftigungsfähigkeit ausmacht, kann morgen bereits an Bedeutung verlieren. Ebenso können sich individuelle Fähigkeiten und Möglichkeiten mit der Zeit verändern (zum Beispiel die Mobilität) und dadurch eine Verschlechterung der Beschäftigungsfähigkeit bewirken.

Die ganzheitlich orientierten Instrumente und Werkzeuge zur Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit der TBS NRW tragen diesen persönlichen Faktoren Rechnung.

## 1.2 Was macht individuelle Beschäftigungsfähigkeit aus?

Das Konzept Beschäftigungsfähigkeit stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Alle Menschen verfügen mit ihren Fähigkeiten, Einstellungen, Neigungen und sozialen Bindungen über vielfältige Potenziale. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Beschäftigungsfähigkeit hilft, Stärken und Grenzen zu entdecken, ohne den Blick auf wenige Handlungsfelder zu beschränken. So wird deutlich, welche Potenziale genutzt und welche Fähigkeiten noch ausgebaut werden können. Gleichzeitig wird klarer, welche individuellen Anforderungen sich im Arbeitsumfeld besser bewältigen lassen, um in der Arbeitswelt von morgen anschlussfähig zu sein. Eine passende Balance von beruflichen und privaten Aktivitäten sowie der Entwicklung neuer Fähigkeiten bildet die Grundlage für eine dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit. Wertvoll ist das Wissen um das eigene Profil der Beschäftigungsfähigkeit auch dann, wenn eine berufliche Neuorientierung erforderlich ist.

Das vom Projekt demoBiB entwickelte Modell der Beschäftigungsfähigkeit erfasst diese Vielfältigkeit in sieben Dimensionen. Dieses Konzept findet seine Anwendung gleichermaßen im SelbstCheck für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit als auch im UnternehmensCheck für die Beschäftigungsfähigkeit von Unternehmen.

**Tab. 1: Inhalte individueller und betrieblicher Beschäftigungsfähigkeit**

Individuelle Beschäftigungsfähigkeit		Dimension	Betriebliche Beschäftigungsfähigkeit
Demografischer Wandel: Individuelle Potenziale und Bedingungen für die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit über das gesamte Erwerbsleben	Kommunikative Kompetenzen Ausdauer und Frustrationstoleranz Organisationsfähigkeit Innovationsfähigkeit Vernetztes Denken Übereinstimmung von Job und Kompetenz	<b>Kompetenz</b>	Grundlagenbildung Fachliche Qualifikation Prozesswissen und Problemlösungskompetenz Selbststeuerung und Kooperation
	Physische Belastungen Psychische Belastungen Gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit	<b>Gesundheit am Arbeitsplatz</b>	Physische Belastungen Psychische Belastungen Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung Gesundheitsförderliches Führungsverhalten Altersgerechte Arbeitsplätze
	Individuelle körperliche Beschwerden	<b>Gesundheit und Beschwerden</b>	(nur im SelbstCheck)
	Lernmotivation Bereitschaft, neue Aufgaben zu übernehmen Fähigkeit, neue Aufgaben zu übernehmen Lernerfahrungen Fähigkeit, Tätigkeitswechsel bei der Arbeit zu gestalten	<b>Lernfähigkeit</b>	Lernförderliche Arbeit Lernförderliche Führungskultur Voraussetzungen für Bildung und Qualifizierung Qualität der betrieblichen Weiterbildung Weiterbildungsbereitschaft
	Soziale Netzwerke Bereitschaft zur Wissensweitergabe Konsensfähigkeit Teamfähigkeit Aufgeschlossenheit für Unterstützung Arbeitsklima Gruppenübergreifende Zusammenarbeit	<b>Integration</b>	„Bunte“ Belegschaft Erschließung von Mitarbeiter-Potenzialen Wertschätzung und aktive Integration Betriebsklima
	Balance Arbeit - Leben Emotionale Stabilität Räumliche Mobilität Aufgeschlossenheit für flexible Arbeitszeiten Einstellung zur Arbeit im Alter	<b>(Selbst) Management</b>	Arbeitsorganisation Personalplanung und -entwicklung Gute Führung Lebensphasengerechte Arbeit
	Entscheidungs- und Verantwortungsbereitschaft Verantwortung für Verbesserungen und Unternehmensentwicklung Weiterbildungsbereitschaft	<b>Verantwortung</b>	Beschäftigungssicherheit Beteiligungskultur Eigenverantwortung der Beschäftigten
			Demografischer Wandel: Förderliche betriebliche Bedingungen und Eignung der Arbeitsplätze für alternde Belegschaften und ältere Beschäftigte

### 1.3 Demografischer Wandel – ein Thema für Einzelne?

Gute Beschäftigungsfähigkeit schafft entscheidende Voraussetzungen, um aktuellen und zukünftigen Anforderungen der Arbeitswelt im Zuge des demografischen Wandels begegnen zu können. Das Altern der Belegschaften in den kommenden Jahren und ein heraufgesetztes Rentenalter verändern für viele die Anforderungen am Arbeitsplatz ebenso wie die individuelle Lebensplanung. Viele fragen sich: Schaffe ich das?

Der SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 greift diese Fragen auf.

Das Instrument erlaubt eine individuelle Bestandsaufnahme: Wo liegen meine Stärken, wo ist meine Beschäftigungsfähigkeit gefährdet? Hervorgehoben werden dabei Themen, die im Zuge des demografischen Wandels für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bis ins Alter von besonderer Bedeutung sind.

## 2. Ziele und Nutzungsmöglichkeiten des SelbstChecks Beschäftigungsfähigkeit 2.0

### Ziele

Im Berufsleben wird es zunehmend wichtiger, Verantwortung und Initiative für die eigene berufliche Entwicklung und Zukunft zu übernehmen. Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit spricht Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen an, die erworben und ausgebaut werden können. In der Summe lassen sich so individuelle Chancen der Beschäftigung im Unternehmen und am Arbeitsmarkt verbessern. Der SelbstCheck ermöglicht es den Beschäftigten und Menschen mit Berufserfahrung, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit einzuschätzen.

Durch die Nutzung des SelbstChecks erhalten Sie ein Profil der eigenen Beschäftigungsfähigkeit, auf dessen Basis Sie zur Verbesserung Ihrer individuellen Beschäftigungsfähigkeit aktiv werden können.

Durch die Bearbeitung der Fragen des SelbstChecks lernen Sie das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit kennen. Darüber hinaus erleichtert der SelbstCheck Ihnen den Einstieg und den Zugang zum Thema durch eine konkrete Aufschlüsselung des komplexen Begriffs Beschäftigungsfähigkeit in sieben Dimensionen und praxisgerechten Themenschwerpunkten.

### Zielgruppen

Der SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 wurde für verschiedene Zielgruppen entwickelt. In der Grundversion richtet er sich an alle Berufstätigen und Menschen mit Berufserfahrung, die an einer Auseinandersetzung mit der eigenen Beschäftigungsfähigkeit interessiert sind.

Für ErzieherInnen und Studierende stehen spezielle Versionen des SelbstChecks bereit. Diese sind auf die Themen und Rahmenbedingungen beider Gruppen zugeschnitten.

Über die individuelle Nutzung hinaus kann der SelbstCheck für Mitarbeiterbefragungen genutzt werden. Die entsprechenden Funktionalitäten werden von der TBS NRW auf

Anforderung bereitgestellt und sind kostenpflichtig. Die Ergebnisse einer SelbstCheck-Mitarbeiterbefragung bieten eine gute Grundlage zur Sensibilisierung und Aktivierung der Beschäftigten. Auf dieser Basis können – insbesondere in Verbindung mit den Ergebnissen des UnternehmensChecks – Mitarbeiterpotenziale eingeschätzt und betriebliche Handlungsfelder identifiziert werden.

### 2.1 Das Instrument SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0

Wie alle Interessierten können Sie den SelbstCheck nutzen, um Ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit einzuschätzen. Die individuelle Nutzung der Onlineanwendung SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 ist für Sie kostenfrei.

Die Fragebögen sind als Praxisinstrument konzipiert. Sie orientieren sich an den Maßstäben der qualitativen Sozial-, Gesundheits- und Bildungsforschung und bilden beeinflussende Faktoren für soziale und berufliche Kompetenz, Gesundheit, Eigenverantwortung und Integrationsfähigkeit der Beschäftigten ab.

Der SelbstCheck-Fragebogen umfasst ca. 115 Fragen. Diese verteilen sich auf sieben Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit. Zusätzlich bilden Fragengruppen innerhalb der Dimensionen bestimmte Themenschwerpunkte ab, wie zum Beispiel "Physische Belastungen" in der Dimension "Gesundheit am Arbeitsplatz" oder "Lernmotivation" in der Dimension "Lernfähigkeit".

Der SelbstCheck bietet Ihnen ein umfassendes Angebot zur Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit gerade auch in Kombination mit der weiteren Arbeit der SelbstCheck-Ergebnisse im demoBiB-Wegweiser.

#### Wie nutze ich den SelbstCheck?

Sie können die Fragen auf einer Skala mit fünf Stufen beantworten. Die eingegebenen Antworten werden vom Programm zusammengefasst und in Prozentpunkte umgerechnet. Dies erfolgt zum einen für alle Fragen einer bestimmten Dimension (Prozentzahl je Dimension) und zum anderen innerhalb jeder Dimension für alle Fragen eines bestimmten Themenschwerpunkts (Prozentzahl je Themenschwerpunkt). Bezugspunkt ist die jeweils maximal erreichbare Punktzahl. Wenn Sie Fragen nicht beantworten, werden diese nicht bewertet.

Der SelbstCheck weist auch Fragen mit umgekehrter Bewertung aus – das heißt, die Antwort "niedrig" bedeutet nicht immer, dass damit ein niedriger Wert in der Auswertung verbunden ist. Die Antwort "niedrig" bezogen auf körperliche Belastungen am Arbeitsplatz wird positiv gewertet (hohe Prozentzahl), die Antwort "niedrig" bezogen auf Unterstützung durch Vorgesetzte führt zu einer negativen Bewertung (geringe Prozentzahl). Die automatische Auswertung berücksichtigt diese Umkehrung der Frage- richtung.

In sechs der sieben Dimensionen werden Fragen, die für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im gesamten Erwerbsleben von besonders hoher Bedeutung sind, im jeweiligen Teilergebnis Demografie zusammengefasst. Diese Ergebnisse resultieren aus einer automatischen Extra-Auswertung der demografierelevanten Fragen des SelbstChecks.

Für die Bearbeitung des SelbstChecks benötigen Sie ca. 45-60 Minuten.

Als Ergebnis Ihrer Antworten erhalten Sie:

- Eine grafische Darstellung des Profils Ihrer individuellen Beschäftigungsfähigkeit in den verschiedenen Dimensionen in einem Spinnennetzdiagramm (grüner Bereich).

- Eine grafische Darstellung der Teilergebnisse Demografie in den verschiedenen Dimensionen in einem Spinnennetzdiagramm (blaue Linie) in Prozentpunkten ausgedrückt; das Teilergebnis Demografie enthält Fragen, die für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im gesamten Erwerbsleben von besonders hoher Bedeutung sind.
- Eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse für alle Themenschwerpunkte der sieben Dimensionen als Balkendiagramm.

Einen ausgefüllten Fragebogen können Sie zum späteren Wiederaufrufen speichern. Sie können Ihre Angaben jederzeit ändern. Dadurch ist es möglich, den Fragebogen ganz oder nach und nach in Teilen zu beantworten. Sie können auch Fragen unbeantwortet lassen.

Auf diese Weise ist es möglich, dass NutzerInnen auch eine Fremdeinschätzung ihres besten Freundes oder ihrer besten Freundin anlegen, indem sie ihn oder sie einschätzen. Das Ergebnis können Sie der jeweiligen Person bequem per E-Mail zuschicken oder als Bookmark in Ihrem Browser speichern.

Ihre Ergebnisse und Kommentare zum SelbstCheck lassen sich als PDF speichern und drucken.

Fragebogen	Anzahl Fragen	Beantwortet	Gesamt-Ergebnis	Tellergebnis Demografie	
Kompetenz	10	10	90.00%	83.33%	Auswertung
Gesundheit	11	11	47.73%	58.33%	Auswertung
Lernfähigkeit	13	13	59.62%	53.57%	Auswertung
Integration	11	11	40.91%	46.43%	Auswertung
(Selbst-)Management	10	7	32.14%	25.00%	Auswertung
Verantwortung	7	7	46.43%	60.00%	Auswertung

Sie möchten die Bearbeitung des SelbstCheck oder UnternehmensCheck später fortsetzen, Ihre Ergebnisse zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal ansehen oder die Einschätzungen Freunden oder Bekannten zugänglich machen? Dann speichern Sie sich den SelbstCheck oder UnternehmensCheck mit allen Auswertungen als Favoriten oder senden sich einen link zum Fragebogen per E-Mail zu. [Aktuellen Fragebogen speichern](#)

Sie können den SelbstCheck oder UnternehmensCheck einschließlich Ihrer Anmerkungen und der Auswertungen als PDF-Datei herunterladen und auf Ihrem Rechner speichern. [Download als PDF-Datei](#)

Fragebogen per E-Mail zuschicken lassen

Fragebogen als PDF speichern

Abb. 1: Ergebnistabelle und Beschreibung der Funktionen „Fragebogen per E-Mail zuschicken lassen“ oder „als PDF speichern“

Anonymen NutzerInnen der Webseite ist es lediglich möglich, einen Fragebogen zum SelbstCheck online auszufüllen.

Mit der „My demoBiB“-Funktion können Sie ein kostenfreies persönliches Login und damit einen eigenen Arbeitsbereich auf der demoBiB-Webseite einrichten. Registrierte NutzerInnen erhalten damit die Möglichkeit, beliebig viele demoBiB-Fragebögen zu erfassen, zu speichern und auszuwerten. So bekommen Sie eine Übersicht über den aktuellen Stand Ihrer Bearbeitung und die Einsicht in Zwischenergebnisse.

Darüber hinaus ist es möglich, einen Link auf den teilweise oder vollständig ausgefüllten Fragebogen an die eigene oder eine beliebige E-Mail-Adresse zu verschicken, so dass das abgespeicherte Ergebnis später weiter bearbeitet werden kann. Registrierte NutzerInnen können mit der „My demoBiB“-Funktion in einem geschützten Bereich arbeiten, so dass

ihre Angaben nicht von Personen, die am selben PC arbeiten, ausgelesen werden können.



Abb. 2: Registrieren Sie sich auf [www.demobib.de](http://www.demobib.de) zur Nutzung der erweiterten Funktionen

Nach Ihrer Registrierung erhalten Sie per E-Mail Ihr Login und können damit alle Funktionen des SelbstChecks in „My demoBiB“ nutzen.

Abb. 3: Angaben für die Registrierung bei „My demoBiB“

Die Anwendung des SelbstChecks Beschäftigungsfähigkeit 2.0 und interessante Nutzungshinweise stellen auch drei verschiedene Kurzfilme anschaulich vor: Über dieses Medium erfahren Sie in wenigen Minuten wie Sie den SelbstCheck nutzen können.

### Wie kann ich Kommentare zu den Fragen notieren?

Wenn Sie den Fragebogen ausfüllen erhalten Sie die Möglichkeit, über ein kleines Quadrat rechts von den Antwortkategorien eine Kommentarzeile zu öffnen und Kommentare einzugeben. Diese Kommentare werden automatisch in Ihrem Fragebogen gespeichert.



Abb. 4: Wenn Sie einen Kommentar zu einer Frage hinterlegt haben, erscheint das kleine Quadrat in blauer Farbe

### Wie bekomme ich eine Auswertung des Fragebogens?

Haben Sie Fragen aus mindestens zwei Dimensionen beantwortet, können Sie sich ein Spinnennetzdiagramm anzeigen lassen, das die beantworteten Fragen auswertet. Die

Spinnennetzgrafik zeigt Ihnen das Gesamtergebnis Ihrer Beschäftigungsfähigkeit (grüner Bereich) und das Teilergebnis Demografie (blaue Linie) innerhalb des SelbstChecks auf. Das Teilergebnis Demografie enthält Fragen, die für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im gesamten Erwerbsleben von besonders hoher Bedeutung sind.

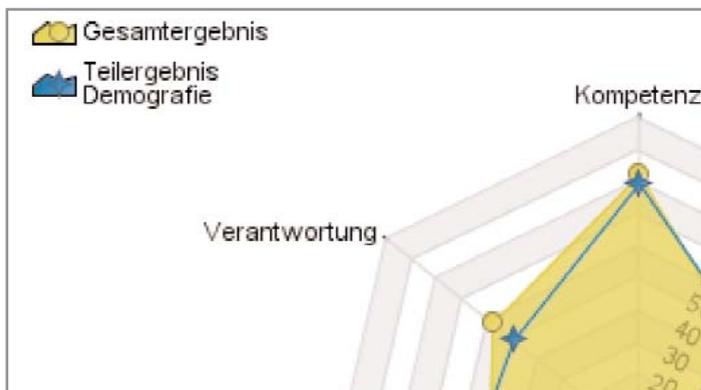


Abb. 5: Grafische Darstellung des Gesamtergebnisses (grüner Bereich) und des Teilergebnisses Demografie (blaue Linie) in einem Spinnennetzdiagramm

Die Ergebnisse in den einzelnen Dimensionen werden in Prozent dargestellt. Die tabellarische Darstellung sehen Sie in Abb. 1.

### Wie interpretiere ich die Ergebnisse?

Individuelle Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Leben, lässt sich nicht an einem absoluten Maßstab messen und in Zahlen fassen. Der SelbstCheck gibt keinen festen Bewertungsmaßstab im Sinne eines Benchmarks vor. Die in der Auswertung des SelbstChecks verwendeten Prozentwerte spiegeln das Ergebnis Ihrer Selbsteinschätzung wider und sind insofern subjektiv. Ob ein hoher Prozentwert erreicht wird, hängt davon ab, welche Anforderungen Sie zur Selbsteinschätzung heranziehen.

Generelle Aussagen zu Grenzwerten "guter" oder "schlechter" Beschäftigungsfähigkeit lassen sich nicht treffen. Gute Werte können das Ergebnis einer Überschätzung der eigenen Stärken und Fähigkeiten, schlechte Werte das Ergebnis unterschätzter eigener Grenzen und Fähigkeiten sein. Auch die Notwendigkeit von Handlungsbedarfen kann nicht unmittelbar aus den Prozentzahlen des Ergebnisses abgeleitet werden. Es ist von Ihrem Profil der Beschäftigungsfähigkeit, den Rahmenbedingungen sowie Ihren Wünschen und Anforderungen abhängig, ob es sinnvoller ist, Ihre Stärken auszubauen oder Schwächen auszugleichen.

Mit der offenen und ehrlichen Bearbeitung des SelbstChecks gewinnen Sie Klarheit über eigene Wünsche, Ihre Möglichkeiten und Grenzen. Mit dem SelbstCheck legen Sie Ihre eigene Messlatte für gute Beschäftigungsfähigkeit fest.

Mit dieser Art der Bewertung und Auswertung regt der SelbstCheck zu einer persönlichen und spontanen Auseinandersetzung mit den verschiedenen Aspekten der eigenen Beschäftigungsfähigkeit an. Gleichzeitig wird deutlich, dass bei der Ergebnisanalyse der Blick auf die größeren und nicht auf die geringeren Unterschiede bei einzelnen Ausprägungen gerichtet werden muss. Es steht bei der Auswertung des SelbstChecks eher das Erkennen von Richtungen statt der exakte Vergleich der Prozentwerte im Vordergrund.

### **Ein Beispiel:**

Ein SelbstCheck weist schlechte Werte in Bezug auf "Mobilität zum Arbeitsplatz" auf. Sicher kann eine größere räumliche Mobilität die Beschäftigungschancen verbessern. In manchen Fällen ist diese sogar notwendig – zum Beispiel, wenn der gewünschte Arbeitsplatz am eigenen Wohnort gar nicht verfügbar ist. Eine eingeschränkte räumliche Mobilität kann aber auch gleichermaßen ein wichtiger Bestandteil der individuellen Balance von Arbeit und Leben sein. Die sorgt in diesem Fall dafür, dass Beschäftigungsfähigkeit ein Erwerbsleben lang aufrecht erhalten werden kann. Letztlich geht es bei der Bestimmung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit immer darum, einen individuellen Kompromiss zwischen Wünschen, Anforderungen und Möglichkeiten aus unterschiedlichen Lebensbereichen zu treffen.

### **Und noch ein Beispiel:**

Als weiteres Beispiel signalisieren gute Werte in Bezug auf "Kommunikative Kompetenzen" zunächst keinen unmittelbaren Handlungsbedarf. Haben Sie allerdings „Kommunikative Kompetenzen“ aufgrund beruflicher oder privater Anforderungen als sehr wichtig identifiziert, kann auch ein weiterer Ausbau dieser Kompetenzen entscheidend für die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sein.

### **Umgang mit den Ergebnissen**

Zielsetzung des Instruments ist es, ein Bild der individuellen Stärken und Grenzen zu vermitteln und zur Auseinandersetzung damit anzuregen. Dabei kann es oft sinnvoll sein, vorrangig die eigenen Stärken auszubauen. Grenzen geraten dort in den Blick, wo sie Barrieren für die eigene Entwicklung aufbauen.

Verschaffen Sie sich einen Überblick über Ihre Ergebnisse. Finden Sie heraus, über welche besonderen Stärken Sie verfügen und in welchen Fragen die Ergebnisse deutliche Grenzen der Beschäftigungsfähigkeit signalisieren.

Prüfen Sie, in welchen der ausgewählten Themenschwerpunkten und Bereichen Sie schnell Verbesserungen Ihrer Beschäftigungsfähigkeit erreichen können. Dabei können Sie sowohl Schwächen ausgleichen als auch Stärken weiter ausbauen. Behalten Sie dabei sowohl Aspekte Ihrer beruflichen Arbeitswelt als auch Belange Ihrer privaten Lebenssituation im Blick. Eine ausgeglichene Balance von Beruf und Privatleben ist ein wichtiger Baustein für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.

Prüfen Sie darüber hinaus auch, inwiefern diese Verbesserungen Ihnen Nutzen bringen. Setzen Sie dort an, wo Sie mit geringem Aufwand hohen Nutzen schaffen können.

### **Teilergebnis Demografie**

Bestimmte Fragen und Themen sind für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit über ein ganzes Erwerbsleben lang von besonderer Bedeutung. Die für die Arbeitswelt wesentlichen Aspekte des demografischen Wandels wurden als bedeutende Thematiken im Instrument SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 operationalisiert (vgl. Kap. 1.3). Die Themenschwerpunkte mit dem Titel „Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit im Erwerbsleben“ fassen die Ergebnisse dieser Fragen in den Dimensionen außer in „Gesundheit und Beschwerden“ zusammen.

Dort werden alle demografierelevanten Fragen zusätzlich zur Auswertung in den anderen Themenschwerpunkten gesondert ausgewertet. Das Ergebnis liefert damit Hinweise

wie gut die Voraussetzungen sind, die eigene Beschäftigungsfähigkeit auch im Alter zu erhalten und auszubauen.

### **Wie kann ich meine SelbstCheck-Ergebnisse weiter nutzen?**

Nachdem Sie den SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 durchgeführt und sich die Ergebnisse angeschaut haben, finden Sie am Ende des Fragebogens den Link zum „Wegweiser SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit“. Dieser Multimedia-Kreativworkshop unterstützt Sie dabei, Ihre Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen des SelbstChecks zu ziehen und eigene Ideen für die Gestaltung der Zukunft zu entwickeln. Der demoBiB-Wegweiser steht Ihnen ebenfalls kostenfrei online zur Verfügung.

Der Wegweiser führt Sie schrittweise zu einer Einschätzung und Bewertung Ihrer Ergebnisse. Sie erfahren, mit welchen Themen Sie am wirksamsten Ihre Beschäftigungsfähigkeit stärken.

Der demoBiB-Wegweiser präsentiert keine Modell-Lösungen, sondern unterstützt Sie dabei einzuschätzen, welche Themenschwerpunkte für die Verbesserung Ihrer eigenen Beschäftigungsfähigkeit wichtig sind. So können Sie verschiedene Themenfelder aus einem neuen Blickwinkel betrachten und Ideen, Ziele und Maßnahmen entwickeln, mit denen Sie Ihre eigene Zukunft erfolgreich angehen können.

### **Inhalte des demoBiB-Wegweisers zum SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0**

Folgende Inhalte bieten Unterstützung bei der Bestimmung eigener Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Im Einzelnen können Sie:

- Den Ergebnissen des SelbstChecks eigene Einschätzungen und Erwartungen gegenüberstellen,
- Stärken und Grenzen in eigenen Worten beschreiben,
- Ziele und Prioritäten bestimmen und
- Maßnahmen zur Verbesserung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit erarbeiten.

Vor dem erstmaligen Start des Wegweisers muss die Wegweiser-Software auf Ihrem PC installiert werden. Diese ruft die online verfügbaren Daten für den Wegweiser-Workshop ab. Damit erhalten Sie stets die aktuellste Version des Tools. Die Bearbeitung des Wegweisers können Sie jederzeit unterbrechen und auf dem PC speichern.

Hinweise und Empfehlungen zu weiteren Informations- und Unterstützungsangeboten rund um die Themen Weiterbildung, berufliche Orientierung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit finden Sie auf [www.demobib.de](http://www.demobib.de) im Menüpunkt „Service“ unter „Linktipps“.

## **2.2 SelbstCheck und Datenschutz**

Im SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 werden keine Angaben zu Ihrer Person erfasst. Die im SelbstCheck-Fragebogen erfassten Daten werden auf von der TBS NRW betriebenen Systemen gespeichert. Sie unterliegen dem Datenschutz und werden nicht an Dritte weitergegeben.

### Datenschutz bei individueller Nutzung

Bei den Antworten des Fragebogens und den Ergebnissen der Auswertungen sowie den Schlussfolgerungen handelt es sich um persönliche Informationen, die vor allem im beruflichen Zusammenhang sensibel sind. Dazu gehören zum Beispiel Angaben zu Ihrer Gesundheit, zu persönlichen Einstellungen, Einschätzungen Ihrer verschiedenen Kompetenzen oder Ihre persönlichen Prioritäten, Ziele und Maßnahmen. Deshalb sollten Sie darauf achten, dass diese Daten nicht in falsche Hände geraten.

Bedenken Sie, dass andere Nutzer und Nutzerinnen auf dem von Ihnen genutzten Computer unter Umständen von Ihnen im Internet eingegebene Daten einsehen können. Eine Möglichkeit, Ihre Daten vor unbefugtem Zugriff zu schützen, bietet die Erstellung eines gesicherten Logins mit der „My demoBiB“-Funktion. Wie bei allen offenen unverschlüsselten Internetsystemen können jedoch die ausgetauschten Daten gegebenenfalls durch Dritte ausgelesen werden.

## 3. Check it out – Ein fiktives SelbstCheck-Beispiel von Sandra Schecker, mechanische Konstrukteurin

In diesem Kapitel wird die Einschätzung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit mit dem SelbstCheck an einem fiktiven Beispiel vorgestellt.

Sandra Schecker arbeitet als mechanische Konstrukteurin in einem Projektteam des Autozulieferers Wendig GmbH. Sie hat in den letzten Jahren erlebt, wie von den Kunden immer anspruchsvollere Produkte mit immer kürzeren Produktzyklen angefordert wurden. Schon öfter hat sie sich auf neue Verfahren und Technologien am Arbeitsplatz eingestellt. Viele der Arbeitsverfahren und -methoden, die sie in der Ausbildung gelernt hat, sind heute nicht mehr aktuell. Für einige Ältere waren solche Veränderungen in der Vergangenheit ein Grund, sich mit dem Arbeitgeber auf ein vorzeitiges Ausscheiden zum Beispiel auf Grundlage der Altersteilzeit zu verständigen. Für Sandra Schecker und ihre Generation geht das aufgrund der gesetzlichen Regelungen voraussichtlich nicht mehr.

Auf der letzten Abteilungsbesprechung wurde eine Neustrukturierung vorgestellt. In Zukunft sollen Teams abteilungsübergreifend für einzelne Kunden arbeiten. Die Verantwortung für die Organisation der Arbeit und die vereinbarten Ziele soll stärker von den Beschäftigten in den neuen Teams übernommen werden. Auch bei der technischen Ausstattung der Arbeitsplätze stehen Veränderungen an. Eine neue Programmgeneration wird eingeführt.

Sandra Schecker wird klar, dass sie schon seit fünf Jahren in der Konstruktionsabteilung an demselben Arbeitsplatz arbeitet und fragt sich: „Wie gut stehe ich eigentlich mit meinen Kenntnissen und Qualifikationen auf dem heutigen Arbeitsmarkt da – sei es intern, bei Umstellungen in meinem Betrieb, sei es extern, wenn es bei der Wendig GmbH für mich einmal nicht mehr weitergehen sollte?“ In dieser Situation wird Sandra Schecker im

Internet auf den SelbstCheck aufmerksam. Die eigene Beschäftigungsfähigkeit einschätzen und Ziele für deren Verbesserung entwickeln – das klingt interessant. Sie will ausprobieren, ob sie mit dem SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 herausfinden kann, wie gut ihre Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen zum Arbeitsmarkt passen. Auf [www.demobib.de](http://www.demobib.de) wählt sie im Menüpunkt „Die Werkzeuge“ den SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 und startet den Fragebogen, nachdem sie die Erläuterungen überflogen hat.

### 3.1 Fragebogen

Hinweise und Hilfen zur Nutzung findet sie im Wiki auf [www.demobib.de](http://www.demobib.de) im Menüpunkt „Service“, wo die genaue Handhabung des SelbstChecks erklärt wird. Doch Sandra Schecker beginnt mit dem SelbstCheck sofort.

Um sich zunächst inhaltlich grob zu orientieren, klickt sie sich durch die sieben Dimensionen des Fragebogens. Zwei Themen (beim SelbstCheck heißen diese Dimensionen) findet Sie besonders spannend: „Kompetenz“ und „Integration“. Sie beschließt, die Fragen in diesen Bereichen zuerst auszufüllen. Die Beantwortung geht schneller als gedacht.

Danach ist sie schon so neugierig auf ihre Ergebnisse, dass sie das weitere Ausfüllen kurz unterbricht und die Auswertung aufruft. Sie erhält das Spinnennetzdiagramm und die Prozentwerte zu den einzelnen Dimensionen auf Basis des aktuellen Stands ihrer Fragebogen-Bearbeitung. In der Dimension „Kompetenz“ hat sie 85% erreicht, was sie als recht gutes Ergebnis empfindet. Balkendiagramme zeigen die Ergebnisse in den Themenschwerpunkten der Dimension an. Sie stellt fest, dass sie in den sieben Themenschwerpunkten gut bis sehr gut abgeschnitten hat, mit einigen Abstrichen bei der „Innovationsfähigkeit“ und der „Übereinstimmung zwischen Job und Kompetenz“. Doch bevor sie in die Details einsteigt, möchte sie zuerst auch die Fragen zu den anderen Dimensionen beantworten.

Sie nimmt sich die Dimension „Gesundheit am Arbeitsplatz“ vor. Interessant findet sie, dass an dieser Stelle im SelbstCheck auch Fragen zu Informationsflüssen und Rückmeldungen von Vorgesetzten zur Qualität der Arbeit sowie zum Thema Konflikte gestellt werden. Die Frage, ob sie auch in zehn Jahren noch gesundheitlich fit für ihren Job sein wird, stellt sie sich allerdings auch zum ersten Mal.

In der Dimension „Gesundheit und Beschwerden“ zeigt sich, dass es gut ist, dass sie nicht gleich alle Fragen beantworten muss. Sie kann Fragen zurückstellen, ganz auslassen oder sie vorläufig beantworten und einen Kommentar an die Frage heften. Denn als Sandra Schecker über einige ihrer Beschwerden nachdenkt wird ihr klar, dass sie die Häufigkeit ihrer Kopfschmerzen oder Einschlafstörungen auf Anhieb gar nicht so gut einschätzen kann, da sich diese in letzter Zeit verändert haben. Sie konnte öfters nicht so gut einschlafen, weiß aber nicht mehr genau die Häufigkeit. Deshalb beantwortet sie die Frage vorläufig und setzt dazu den Kommentar: „Habe ich wirklich zweimal pro Woche Einschlafstörungen?“ Darüber möchte sie später noch etwas nachdenken, um exakte Angaben machen zu können.

Anschließend beantwortet Sandra Schecker die Fragen zu den Dimensionen „Lernfähigkeit“, „Verantwortung“ und „(Selbst-)Management“.

In der Dimension „(Selbst-)Management“ überlegt sie, wie gut sie ihre Arbeitszeit auf ihre privaten Bedürfnisse abstimmen kann und inwieweit eine Arbeitszeitregelung mit flexiblen Arbeitszeiten ihren Wünschen und Anforderungen entgegen kommen würde. Vielleicht erleichtert eine solche Regelung Ausfallzeiten besser zu kompensieren – zum Beispiel, wenn ein Kind plötzlich krank ist oder die Handwerker kommen. Sie beantwor-

tet die Frage vorerst mit „mittel“ und will dazu gleich morgen ihren Chef ansprechen, wie kurzfristig sie eher gehen, später kommen oder in dringenden Fällen einen freien Tag erhalten kann.

### Tipps zum Ausfüllen

**Beim Ausfüllen des SelbstChecks können Fragen vorläufig beantwortet und mit einem Kommentar versehen werden oder endgültig unbeantwortet bleiben. Mit einem Doppelklick können Sie Antworten rückgängig machen.**

Sandra Schecker merkt auch, dass es ihr bei manchen Fragen schwer fällt, diese nicht nach ihrem Wunschdenken zu beantworten, sondern so, dass sie tatsächlich ihrer Persönlichkeit entsprechen. So kreuzt sie bei „Mir fällt es leicht einzuschätzen, wie ich mich zwischen meinen Zielen im Beruf und in der Freizeit entscheiden muss“ zunächst „trifft zu“ an. Doch nach weiteren Überlegungen wird ihr klar, dass diese Antwort etwas zu positiv ausfällt. Sie korrigiert ihre Antwort auf „trifft eher zu“ – sie macht den SelbstCheck ja nur für sich persönlich und möchte ein zutreffendes Bild von sich erhalten. Es ist manchmal gar nicht so einfach, den SelbstCheck realistisch zu bearbeiten.

### 3.2 Auswertung

Nachdem sie fast alle Fragen zu den einzelnen Dimensionen beantwortet hat, erhält Sandra Schecker in der Auswertung automatisch das Spinnennetzdiagramm, das ihr Beschäftigungsfähigkeitsprofil in den sieben Dimensionen von „Kompetenz“ bis „Verantwortung“ illustriert. Unterhalb des Spinnennetzdiagramms sieht sie die Ergebnisse in einer Tabelle zusammengefasst. Dort kann Sie auf einen Blick abgleichen, ob bereits alle Fragen beantwortet sind.

Neben dem Ergebnis in den sieben Dimensionen ist das Teilergebnis Demografie aufgeführt, das in den einzelnen Themenschwerpunkten mit der jeweiligen Dimension und dem Zusatz „Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit im Erwerbsleben“ bezeichnet wird. Sandra Schecker erinnert sich nicht mehr genau, wie das Teilergebnis Demografie zustande kommt und schaut kurz im Wiki nach. Hier findet sie heraus, dass einzelne Fragen aus dem SelbstCheck, die für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im gesamten Erwerbsleben von besonders hoher Bedeutung sind, automatisch für das Teilergebnis Demografie gesondert ausgewertet werden.

Sie geht zurück in die Ergebnisübersicht und sieht sich ihre Zahlen genauer an.

In den drei Dimensionen „Kompetenz“, „Lernfähigkeit“ und „Verantwortung“ hat sie ganz gut abgeschnitten und befindet sich im oberen Viertel.

In den anderen vier Dimensionen fällt das Ergebnis für Sandra Schecker durchwachsen aus. Es liegt zwar in allen Dimensionen über 50%, bleibt aber deutlich hinter ihren drei „starken Dimensionen“ zurück.

85% erreicht sie in der Dimension „Kompetenz“ und 64% in der Dimension „Integration“ – den beiden Dimensionen, die sie anfangs am interessantesten fand. Sandra Schecker fühlt sich von den Ergebnissen in der Dimension „Kompetenz“ bestätigt, während sie sich in der Dimension „Integration“ ein noch stärkeres Ergebnis erhofft hatte.

Das Teilergebnis Demografie steht nicht in der Dimension „Gesundheit und Beschwerden“ (wie in Kap. 2.1 unter „Teilergebnis Demografie“ beschrieben) zur Verfügung, so dass Sandra hier eine auf Null fallende Linie sieht, weil es dazu keine Ergebnisse gibt.

Nun ist sie neugierig auf ihre Einzelergebnisse und klickt in ihre Themenschwerpunkte.



Abb. 6: Spinnennetzdiagramm der SelbstCheck-Auswertung

### 3.3 Dimensionen und Themenschwerpunkte

Mit einem Klick auf „Auswertung“ erhält Sandra Schecker ihre Ergebnisse pro Dimension. Die Balkendiagramme geben einen guten Überblick über die Ergebnisse in den Themenschwerpunkten, aus denen sich die Dimension „Kompetenz“ zusammensetzt.

Sie beginnt gleich bei ihrer „Lieblingsdimension“ „Kompetenz“: Dort hat sie 85% erreicht, aber was bedeutet das im Einzelnen? Wo ist sie schon ganz gut und was ist noch ausbaufähig?

#### Ergebnisse im Detail nachvollziehbar

Balkendiagramme zeigen die Ergebnisse der einzelnen Themenschwerpunkte in den Dimensionen an. Mit einem Link können die zugehörigen Fragen und Antworten aufgerufen werden.

Sandra Schecker freut sich, dass sie mit ihrer Selbsteinschätzung im Themenschwerpunkt „Kommunikative Kompetenz“ 95% erreicht hat. Als kommunikativ hat sie sich auch selbst eingeschätzt. Jetzt interessiert sie, welche Fragen im Einzelnen zum Themenschwerpunkt „Kommunikative Kompetenz“ zusammengefasst werden. Darunter fällt zum Beispiel der fachliche Austausch mit Kolleginnen und Kollegen. Hier hat Sandra

Schecker die volle Punktzahl, da sie ihr Wissen gern mit anderen austauscht und von anderen lernt. „Nichts bringt mich in vielen Fällen so gut weiter, als zu wissen, wie es die anderen machen“, denkt Sandra.

Ebenfalls zum Themenschwerpunkt „Kommunikative Kompetenz“ gehört die Frage, wie gut der Nutzer oder die Nutzerin anderen zuhören und sie ihre Standpunkte darlegen lassen kann. Jetzt wird Sandra Schecker klar, dass sie hier eine etwas weniger gute Wertung erhalten hat, weil sie andere manchmal nicht ausreden lässt und dies auch so mit „trifft eher zu“ beantwortet hat. Daran kann sie weiter arbeiten, wie sie in einem entsprechenden Kommentar zu dieser Frage vermerkt.

Sie schaut sich die weiteren sechs Themenschwerpunkte in der Dimension „Kompetenz“ an. Die Ergebnisse der Themenschwerpunkte lassen sich in drei Bereiche unterteilen:

1. Sie hat ebenso wie im Themenschwerpunkt „Kommunikative Kompetenz“ im Themenschwerpunkt „Organisationsfähigkeit“ sehr gut abgeschnitten.
2. In den Themenschwerpunkten „Ausdauer und Frustrationstoleranz“, „Vernetztes Denken“ und in „Kompetenz und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit im Erwerbsleben“ liegt sie ebenfalls gut im oberen Viertel des Ergebnisbereichs.
3. Dagegen liegt sie in den Themenschwerpunkten „Innovationsfähigkeit“ und „Übereinstimmung von Job und Kompetenz“ etwas abgeschlagen bei gut der Hälfte des Ergebnisbereichs.

Die Werkzeuge » SelbstCheck » Der Check » Kompetenz

Themenschwerpunkte	Ergebnis	zugehörige Fragen
<b>K1: Kommunikative Kompetenzen</b> Wie leicht fällt es Ihnen, Kontakte zu knüpfen und für einen sicheren Informationsfluss zu sorgen?	95.00%	1-5
<b>K2: Ausdauer und Frustrationstoleranz</b> Wie stark gelingt es Ihnen, Ihre Ziele auch gegenüber Dritten und gegenüber Widerständen zu verfolgen?	87.50%	6-9
<b>K3: Organisationsfähigkeit</b> Wie erfolgreich sind Sie in der Organisation und Abwicklung von Aufgaben?	100.00%	10-11
<b>K4: Innovationsfähigkeit</b> Sind Sie für Neuerungen und Veränderungen aufgeschlossen?	68.75%	12-15
<b>K5: Vernetztes Denken</b> Welche Bedeutung hat für Sie der sprichwörtliche "Blick über den Tellerrand"?	87.50%	16-17
<b>K6: Übereinstimmung von Job und Kompetenz</b> Passt Ihr augenblicklicher Arbeitsplatz gut zu Ihnen?	58.33%	18-20
<b>KD: Kompetenz und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit im Erwerbsleben</b> Wie gut sind in der Dimension Kompetenz Ihre Potenziale und die Bedingungen für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit über das gesamte Erwerbsleben?	80.00%	1, 12-13, 17, 20

Abb. 7: Themenschwerpunkte der Dimension „Kompetenz“ als Balkendiagramm-Auswertung des SelbstChecks



*„Im IT-Bereich sind die Entwicklungen rasant. Da ist es gut, über die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten Bescheid zu wissen. Für uns war es wichtig, zusammen mit der Geschäftsleitung das Personalentwicklungskonzept voranzubringen und die Beschäftigten für neue Anforderungen zu stärken.“*

**Wolfgang Mattus, Personalratsvorsitzender  
Kommunales Rechenzentrum Niederrhein (KRZN)**

Sandra Schecker möchte sich die Basis des Wertes für den Themenschwerpunkt „Innovationsfähigkeit“ genauer anschauen und ruft erneut den Link zu den vier Fragen 12-15 auf. Sie stellt fest, dass sie Frage 14 „Ich gehe auch mal neue Wege bei der Lösung von Arbeitsaufgaben“ mit „trifft eher nicht zu“ und Frage 15 „Ich kann mich schnell umstellen und umdenken und somit auf veränderte Situationen (zum Beispiel fehlendes Material) reagieren“ mit „mittel“ beantwortet hat. „Stimmt“, denkt Sandra Schecker, denn sie ist eher jemand, der nicht so schnell neue Wege ausprobiert und beim Umstellen von Arbeitsaufgaben etwas Zeit braucht. Jetzt ist ihr das persönliche Ergebnis in diesem Themenschwerpunkt klarer geworden.

Insgesamt ist sie mit dem Ergebnis in der Dimension „Kompetenz“ zufrieden. Positiv überrascht hat sie dabei nicht nur das mit 85% gute Ergebnis, sondern auch die Tatsache, dass sie durch den SelbstCheck interessante Anhaltspunkte gewonnen hat. Ihre Stärken liegen in der Dimension „Kompetenz“ zum Beispiel in den kommunikativen Kompetenzen, wo sie ihre Fähigkeiten noch weiter ausbauen kann.

Dann wendet sich Sandra Schecker den anderen Dimensionen zu. In der Dimension „(Selbst-)Management“ hat sie mit 53% am schlechtesten abgeschnitten.

Die Werkzeuge » SelbstCheck » Der Check » (Selbst-)Management

### (Selbst-)Management

Demografie	trifft zu	trifft	mittel	trifft	trifft nicht zu
SC94 Ich habe Möglichkeiten, meine Arbeitszeit auf meine privaten Bedürfnisse abzustimmen. prüfen, wie gut ich meine privaten Bedürfnisse mit meiner Arbeitszeit in Einklang bringen kann (z.B. später Beginn, ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC102 Ein flexibles Arbeitszeitmodell, z.B. Gleitzeit, entspricht meinen Vorstellungen einer wünschenswerten Arbeitszeitgestaltung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC103 Es fällt mir schwer, je nach Bedarf des Betriebs mehr oder weniger zu arbeiten. Dies gilt auch, falls eine Betriebsvereinbarung das Ausmaß von Mehr- bzw. Minderarbeit in Grenzen hält.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
SC105 Ich finde es gut, bis zum Rentenalter in Beschäftigung zu bleiben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abb. 8: Themenschwerpunkt „(Selbst-)Management und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit im Erwerbsleben“ in der Dimension „(Selbst-)Management“ mit Kommentar zu einer vorläufig beantworteten Frage

Ihr wird schnell klar, dass sie sich in den meisten Themenschwerpunkten eher im Mittelfeld wiederfindet. In den Themenschwerpunkten „Emotionale Stabilität“ und „Balance Arbeit-Leben“ liegt sie darüber hinaus nur im unteren Viertel. Sie hat in der letzten Zeit oftmals nur wenig Zeit für Freunde und Familie gefunden.

Darüber hinaus fällt Sandra ihr ausstehendes Gespräch mit ihrem Chef ein, in dem sie ihren Wunsch, die Arbeitszeitregelung mit ihren privaten Wünschen und Anforderungen besser in Einklang zu bringen, thematisieren wollte. Dazu hatte sie sich bereits beim Ausfüllen einen Kommentar bei Frage 94 gemacht. Diesen ruft sie jetzt auf und bemerkt, dass die entsprechende Frage 94 nicht nur im Themenschwerpunkt „Balance Arbeit-Leben“ ausgewertet wird, sondern auch im Themenschwerpunkt „Kompetenz und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit im Erwerbsleben“. Sie springt zur Zusammenstel-

lung der einzelnen Fragen. Sie erinnert sich, dass die Auswertung des Themenschwerpunkts „Kompetenz und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit im Erwerbsleben“ ja immer eine Extra-Auswertung von bereits gewerteten Fragen ist. Dazu gibt es im Wiki eine Erklärung. Hier entdeckt sie ihren Kommentar, der sie daran erinnert, morgen ihren Chef zu fragen, ob sie z. B. auch einmal sehr spät beginnen, sehr früh Feierabend machen oder kurzfristig frei bekommen kann. Das würde Sandra bessere Möglichkeiten eröffnen, ihre beruflichen Anforderungen mit ihren familiären und privaten Interessen in Einklang zu bringen, indem sie dann zum Beispiel die Schichtarbeit ihres Mannes besser berücksichtigen oder sich öfters mit ihrer Kollegin Tina Anders treffen kann, die in Teilzeit arbeitet.

Bei näherer Betrachtung der Dimension **„Gesundheit und Beschwerden“** stellt Sandra Schecker fest, dass sie noch einige Fragen unbeantwortet gelassen hat – zum Beispiel die Fragen danach, wie oft sie unter Kopfschmerzen und unter Einschlafstörungen leidet. Darüber hat sie mit ihrem Mann gesprochen und festgestellt, dass sie in der letzten Zeit mindestens zwei- bis dreimal wöchentlich unter Kopfschmerzen litt und schlecht einschlafen konnte. Daher beantwortet sie die Fragen nach der Häufigkeit von Kopfschmerzen und nach Einschlafstörungen mit „etwa 2x die Woche“.

### **Balkendiagramme in grauer und grüner Farbe**

**Balkendiagramme zu den Themenschwerpunkten sind in grauer Farbe dargestellt, wenn nicht alle dazugehörigen Fragen beantwortet wurden. Nach Beantwortung sämtlicher Fragen eines Themenschwerpunkts ergibt sich ein grünes Balkendiagramm.**

In der Dimension **„Gesundheit am Arbeitsplatz“** hat Sandra Schecker die Fragen nach Belastungen durch Termindruck und durch das Mitnehmen von Problemen nach Hause wahrheitsgemäß für sich als hoch beantwortet. Dadurch erklärt sich für sie das schlechtere Abschneiden in dieser Dimension.

Zu denken gibt ihr das Ergebnis in der Dimension **„Integration“**, die sie neben ihrer Lieblingsdimension „Kompetenz“ zu Beginn des SelbstChecks am interessantesten fand. Daraufhin schaut sich Sandra Schecker die Themenschwerpunkte noch einmal genauer an und findet unter „Arbeitsklima“ die Frage nach ihrem eigenen Beitrag zu einem guten Arbeitsklima. Da sie sich nicht allein für ein gutes Arbeitsklima zuständig fühlt, hat sie die Frage mit „trifft eher nicht zu“ beantwortet. Jetzt, beim Betrachten der Auswertung, gerät sie darüber ins Grübeln. Der Zusammenhalt und die gegenseitige Unterstützung unter den Kolleginnen und Kollegen sind in der letzten Zeit schlechter geworden. Das war nicht immer so. Sie nimmt sich vor, das Thema auf der nächsten Abteilungsbesprechung anzusprechen und eigene Ideen für eine Verbesserung des Arbeitsklimas vorzubringen. Hierzu will sie später im demoBiB-Wegweiser weiterarbeiten.

In der Dimension **„Lernfähigkeit“** haben ihr die Ergebnisse in Erinnerung gerufen, dass es ihr schwerfällt, bei Problemen um Unterstützung zu bitten. Hier erkennt sie Anknüpfungspunkte, ihre Beschäftigungsfähigkeit bezüglich ihrer Lernfähigkeit weiter zu verbessern. Auf der anderen Seite zeigten die Ergebnisse deutlich positiv auf, dass sie ein kontaktfreudiger Mensch und offen dafür ist, Neues zu lernen.

In der Dimension **„Verantwortung“** hat Sandra Schecker erkannt, dass sie Handlungsspielräume zur Gestaltung ihres Arbeitsplatzes nur mittelmäßig nutzt. Hier fragt sie sich, ob sie diese immer erkennt und was sie auf diesem Weg für sich erreichen will. Sie beschließt, mit Hilfe des demoBiB-Wegweisers das Thema anzugehen.

Insgesamt ist Sandra Schecker mit den Ergebnissen des SelbstChecks zufrieden, und zwar nicht nur mit ihren höher bewerteten, sondern auch mit den weniger hoch bewerteten Dimensionen und Themenschwerpunkten. Das Gesamtbild passt mit seinen Facetten gut zu ihren Stärken und Schwächen.

### 3.4 Fremdeinschätzung

Da Sandra Schecker beschlossen hat aktiv zu werden und zu prüfen, wie sie die Veränderungen im Arbeitsumfeld für sich nutzen kann, beschließt sie eine zweite Meinung über eine Fremdeinschätzung einzuholen. Sie mailt den Link zum SelbstCheck-Fragebogen ihrer Lieblingskollegin Tina Anders, mit der sie seit fast fünf Jahren zusammenarbeitet und manchmal auch privat etwas unternimmt. Sie bittet Tina Anders, sie anhand des Bogens aus ihrer Sicht als langjährige Kollegin einzuschätzen.

Tina Anders registriert sich ebenfalls bei „My demoBiB“, füllt den SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 für Sandra aus und mailt ihn ihr zu. Sandra Schecker legt einen Ausdruck ihrer eigenen Antworten und den von Tina Anders ausgefüllten Bogen zum Vergleich nebeneinander. Zu ihrer Beruhigung stellt sie fest, dass ihre Kollegin sie meist besser eingeschätzt hat. Ein paar Punkte sieht Tina aber auch kritisch. Manche Fragen konnte die Kollegin natürlich nicht beantworten – unter anderem alle Fragen zu gesundheitlichen Beschwerden. In der Einschätzung des Arbeitsklimas sind sich beide einig: Das könnte besser sein!

#### **Sich eine zweite Meinung über eine Fremdeinschätzung einholen**

**Andere nehmen einen oft anders wahr als man sich selbst. Daher ist es sinnvoll – ein entsprechendes Vertrauen vorausgesetzt – eine Fremdeinschätzung gezielt zur Überprüfung der Selbsteinschätzung einzuholen! Sprechen Sie mit guten Kolleginnen und Kollegen oder einer Vertrauensperson aus Ihrem Freundeskreis und schicken Sie ihnen über einen Link im Auswertungsbereich den SelbstCheck per E-Mail zu. Alternativ können Sie sich ausgefüllte und leere Fragebögen sowie die Auswertungen ausdrucken oder als PDF-Datei ausgeben lassen.**

Mithilfe des SelbstChecks hat Tina ein paar Themen angeschnitten, zu denen Sandra jetzt mehr erfahren möchte.

Tina Anders mag Sandras kommunikative Fähigkeiten und bestärkt sie darin, diese sogar noch auszubauen. Kommunikative Kompetenzen hält Tina als Anforderung für zukünftige Berufsfelder für sehr wichtig und sie kennt Sandras Potenziale in diesem Bereich schon länger. Da Sandra ihr erklärte, sie wolle über den SelbstCheck den aktuellen Stand ihrer persönlichen Beschäftigungsfähigkeit erfahren und diese dann verbessern, empfiehlt Tina den weiteren Ausbau der kommunikativen Kompetenz bei Sandra. Ebenfalls gut findet Tina, dass Sandra im positiven Sinne durchaus innovativ ist. Sandra kann sich ihrer Meinung nach sehr schnell auf neue Situationen einstellen und ist offen für neue Methoden.

Auf der anderen Seite gibt Tina Sandra auch mit auf den Weg, dass sie in der Tat gelegentlich in Diskussionen andere Leute nicht ausreden lässt und sie versuchen sollte, zum Beispiel in Besprechungen kritische Argumente anderer gelten zu lassen, bzw. sie erst einmal zu prüfen, bevor sie gleich verworfen werden. Vielleicht schätzt sie manchmal die Reaktionen von Kolleginnen und Kollegen nicht richtig ein.

Sandra Schecker wirkt auf Tina Anders während der Arbeit an mancher Stelle gehetzt

und unausgeglichen. Es kommt öfter vor, dass sie die Koordination ihrer beruflichen und privaten Termine nicht optimal hinbekommt und darüber unzufrieden ist. Mithilfe des SelbstChecks wird Tina klar, dass Sandra im Bereich Work-Life-Balance nicht ausreichend ausgewogen ist und sie diskutiert ihre Sichtweise mit ihrer Kollegin. Im Prinzip stimmt Sandra dem zu, da der Rat ihrer Kollegin gut zu ihrer eigenen Erkenntnis passt. Um die Möglichkeiten ihrer Arbeitszeitgestaltung auszuloten und voranzubringen, hatte sie sich bereits vorgenommen, ihren Chef nach Möglichkeiten von flexiblen Arbeitszeiten zu fragen. Nach der Diskussion mit Tina möchte Sandra mit ihrem Chef zusätzlich gerne besprechen, ob sie zukünftig einen Teil der Arbeit auch von zu Hause aus erledigen kann.

Sandra Schecker findet die Rückmeldungen gut und wichtig für ihre persönliche Arbeit an Zielen und Maßnahmen. Daher schreibt sie sich die Hinweise von Tina auf, um durch die Kommentare eine gute Ausgangsbasis zu erhalten.

### 3.5 Schlussfolgerungen

Sandra Schecker hat in der Diskussion mit Tina Anders herausgefunden, dass sie eine bessere Balance ihrer beruflichen Belange und ihrer privaten Bedürfnisse erreichen möchte. Derzeit fällt ihr die Koordination der Arbeits- und Lebenswelt oftmals schwer. Einen ersten Schritt hat sie gemacht: Sie hat mit ihrem Vorgesetzten über Möglichkeiten einer flexibleren Arbeitszeit gesprochen. Vielleicht kann sie später einmal Teile der Arbeit zu Hause erledigen.

Eine Rückmeldung von Tina war die Aufforderung an Sandra, in Diskussionen noch stärker die Argumente anderer gelten und sie ausreden zu lassen. Hier möchte sich Sandra Schecker verbessern und an sich arbeiten.

Ein weiteres Themenfeld, in dem sie Verbesserungsbedarf ermittelt hat, ist das Erkennen und aktive Nutzen von betrieblichen Handlungsspielräumen. Hier möchte sie zunächst noch besser solche Handlungsspielräume erkennen können. Für Sandra Schecker ist dies eines der schwierigsten Themenfelder und sie ist gespannt darauf, wie sie dazu mit dem demoBiB-Wegweiser weiterarbeiten kann.

Als positive Rückmeldung hat sie von Tina erfahren, dass sie sich gut auf neue Situationen in der Arbeitswelt einstellen kann. Sandra Schecker hält sich selbst für jemanden, den es reizt, neue Aufgaben zu übernehmen und Neues kennenzulernen. Insofern fühlt sie sich durch Tinas Einschätzung bestärkt.

Sehr gut fand Tina Anders auch Sandra Scheckers kommunikative Kompetenzen. Tina hat ihr die enorme Bedeutung kommunikativer Kompetenzen für die zukünftige Entwicklung der Abteilung verdeutlicht. In der Tat sollen Beschäftigte in ihrem Unternehmen zukünftig noch stärker abteilungsübergreifend zusammenarbeiten. Damit fällt starken kommunikativen Fähigkeiten eine Schlüsselrolle in der Gestaltung der zukünftigen Arbeit zu. Ein weiterer Ausbau dieser Fähigkeiten kann ein wichtiger Baustein zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit in diesem Handlungsfeld sein.

An dieser Stelle ist Sandra klar, wie wichtig das Einholen einer zweiten Meinung sein kann. Sie hat dadurch ein weiteres Themenfeld für die Weiterarbeit mit dem demoBiB-Wegweiser gefunden. Diese Fremdeinschätzung und die anschließende Diskussion waren für sie von enormer Bedeutung!

Mit dem DemoBiB-Wegweiser zum SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 kann sie für ihre Themenfelder Ziele entwickeln und Maßnahmen planen, um ihre eigene Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

## 4. Die SelbstCheck-Mitarbeiterbefragung

### 4.1 Verfahren

Der SelbstCheck-Fragebogen kann auch zur Durchführung einer Mitarbeiterbefragung genutzt werden. Im Rahmen ihrer Beratungsleistungen bietet die TBS NRW Online-Zugänge für Betriebe an, mit denen Beschäftigte anonym und unter Wahrung des Datenschutzes den SelbstCheck-Fragebogen ausfüllen und über E-Mail einsenden können. Die Auswertung und Präsentation der Ergebnisse erfolgt durch die TBS NRW.

Es ist zu beachten, dass nicht nur das Zustandekommen, sondern auch die Ausgestaltung einer betrieblichen Befragung von Mitarbeitenden der gesetzlichen Mitbestimmung durch die betriebliche Interessenvertretung (Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung) unterliegt. Ein angemessener Datenschutz ist zu gewährleisten.

Hilfreich sind Mitarbeiterbefragungen auf Grundlage des SelbstChecks Beschäftigungsfähigkeit 2.0 zur Einschätzung von Mitarbeiterpotenzialen und betrieblichen Handlungsbedarfen. In Kombination mit dem auf denselben Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit aufbauenden UnternehmensCheck kann eine umfassende Bestandsaufnahme betrieblicher und individueller Voraussetzungen und Anforderungen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durchgeführt werden. Für betriebliche Projekte zur Potenzialanalyse und Personalentwicklung entstehen so vielfältige Möglichkeiten zur Ist-Analyse, Beteiligung von Beschäftigten und zur Entwicklung zielgruppengerechter Maßnahmen.

### 4.2 Grundsätze für Mitarbeiterbefragungen mit dem SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0

Um eine hohe Beteiligung der Beschäftigten und möglichst ehrliche Antworten zu erreichen, sind einige Grundsätze für die Mitarbeiterbefragung wesentlich:

**Freiwilligkeit:** Jeder Beschäftigte der betroffenen Abteilung kann teilnehmen, niemand muss.

**Anonymität:** Die Art und Weise der Auswertung muss gewährleisten, dass aus Ergebnissen und Daten nicht auf einzelne Personen geschlossen werden kann.

**Einzelresultate:** Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, die Ergebnisse ihres SelbstChecks einzusehen, auszudrucken und zur Weiterarbeit mit ihren Ergebnissen den Wegweiser SelbstCheck zu nutzen.

**Beratungsmöglichkeit:** Sinnvoll ist es, dass allen Beschäftigten ein Gespräch mit einem TBS-Berater oder einer TBS-Beraterin offen steht, um die persönlichen Einzelresultate und persönlichen Handlungs- und Verbesserungsmöglichkeiten zu beraten. Aufgrund der Beratung können anschließend weitere Gespräche der Beschäftigten mit Betriebsratsmitgliedern, der Abteilungsleitung oder den Personalverantwortlichen erfolgen.

**Rückmeldung und Konsequenzen:** Das Ergebnis der SelbstCheck-Mitarbeiterbefragung sowie Konsequenzen für die Abteilung und vereinbarte Maßnahmen sollen den Beschäftigten zeitnah mitgeteilt werden.

**Transparenz:** Bestandteil einer SelbstCheck-Mitarbeiterbefragung ist eine Information der MitarbeiterInnen zu den Zielen, dem Ablauf der Befragung und den Prinzipien von Freiwilligkeit, Anonymität und Rückmeldung.

### **4.3 Ergänzung durch den UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0**

Der UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 baut auf den gleichen inhaltlichen Dimensionen auf wie der SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 und kann ebenfalls online auf [www.demobib.de](http://www.demobib.de) unter dem Menüpunkt „Die Werkzeuge“ ausgefüllt werden. Eine eigene Broschüre erläutert Aufbau und Nutzung des UnternehmensChecks 2.0. Zudem illustrieren Beispiele aus dem betrieblichen Einsatz Anwendungsmöglichkeiten und Nutzen.

## **5. Beispiele aus der Praxis**

Im Interview schildern Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Projekts „Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb – BiB“ der TBS NRW ihre Erfahrungen mit dem SelbstCheck. Beschrieben wird der SelbstCheck in der Version 1.0. Im Vergleich zur aktuellen Version 2.0 fehlen dort Fragen und Auswertungsmöglichkeiten zu den Themenbereichen „Altern im Beruf“ und „demografischer Wandel“.

Erste Erfahrungen mit der Nutzung des SelbstChecks präsentierte das Projekt „BiB“ auf einem Workshop im Juni 2005.

### **5.1 Manuela Mehler, Evangelisches Krankenhaus Bielefeld**

#### **Das Evangelische Krankenhaus Bielefeld (EvKB)**

Das EvKB ist am 1. Januar 2005 durch Umfirmierung der Krankenanstalten Gilead gGmbH in das Evangelische Krankenhaus Bielefeld gGmbH und aus der Verschmelzung der Krankenhäuser „Mara“ und „Evangelisches Johannes-Krankenhaus“ entstanden. Im Zuge der Fusion wurde das Personal der Krankenhäuser Mara und des Evangelischen Johannes-Krankenhauses in die EvKB gGmbH überführt. Heute bietet das EvKB in 28 Fachabteilungen und 3 Belegabteilungen mit ca. 1.700 stationären Betten Gesundheitsdienstleistungen in nahezu allen klinischen Disziplinen an.

Das EvKB beschäftigt seit der Fusion ca. 4.200 Mitarbeitende (ca. 2.700 Vollkraft-Stellen). Im Rahmen der Fusion wurden die einzelnen Bereiche reorganisiert und teilweise zusammengelegt. Für die Beschäftigten gilt bis 2009 eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung.

### **Frage: Was ist Ihr Arbeitsfeld im Krankenhaus?**

Manuela Mehler: Ich bin ausgebildete Krankenschwester und habe zwei Jahre in meinem Beruf gearbeitet, bis ich in die MAV gewählt worden bin. Dort bin ich als freigestellte MAV seit zehn Jahren tätig. Die Arbeit in der MAV ist sehr vielfältig, wobei die Rechtsberatung einen großen Raum einnimmt. Aber auch mit ganz persönlichen Themen, bei denen es um Probleme und Hilfestellungen geht, kommen die Kollegen und Kolleginnen zu mir.

### **Frage: Vor diesem Hintergrund haben Sie den SelbstCheck ausgefüllt. Welche Gründe hatten Sie, sich auf so ein Experiment einzulassen?**

Manuela Mehler: Ich finde es spannend, so ein Instrument kennen zu lernen. Ich finde es wichtig zu wissen, wo ich stehe, was ich kann, was ich weiß, aber auch, wo ich noch Verbesserungspotenziale besitze. Außerdem muss ich natürlich auch prüfen, wie ein SelbstCheck funktioniert und was er bringt, wenn ich die Kollegen und Kolleginnen dazu motivieren möchte, sich an einem SelbstCheck zu beteiligen!

### **Ausfüllen des Fragebogens**

#### **Frage: Können Sie kurz beschreiben, wie das abgelaufen ist?**

Manuela Mehler: Beim SelbstCheck handelt es sich um einen Fragebogen, den unser Berater mir vorgelegt hat. Ich wusste gar nicht, was da auf mich zukommt und habe einfach angefangen, die Fragen zu beantworten. Ich hatte natürlich Bilder im Kopf, wie ich dastehe und woran ich meine eigene Beschäftigungsfähigkeit festmache. Die Fragestellungen, die ich an mich selber hatte, waren aber zum Teil ganz andere als die in dem Fragebogen. Ich habe die Fragen beantwortet und alles Weitere haben wir dann zusammen mit den Beratern ausgewertet.

#### **Frage: Wie ist es Ihnen beim Ausfüllen ergangen?**

Manuela Mehler: Ich war zum Teil sehr überrascht. Das Thema Teamfähigkeit habe ich beispielsweise ganz anders beurteilt. Meine Vorstellung war: Ich arbeite in einem Team, mit dem komme ich gut zurecht, dann bin ich wohl teamfähig! Die Fragestellung im SelbstCheck war eine komplett andere, und ich habe zwischendurch gedacht: „Am Ende wird herauskommen, dass ich gar nicht so teamfähig bin.“ Wenn man mit anderen Fragestellungen daran geht, dann sieht man sich ganz anders. Verschiedene Fragen haben mich schon während des Ausfüllens kritisch über mich nachdenken lassen – das fand ich gut.

### **Ergebnisse des Fragebogens**

#### **Frage: Der nächste Schritt war die Besprechung der Ergebnisse. Haben Sie dabei neue Erkenntnisse über Stärken und Schwächen gewonnen? Gab es Erkenntnisse, die Sie überrascht haben oder gab es auch Aussagen, die für Sie sofort passten?**

Manuela Mehler: Einige Aspekte waren mir klar, zum Beispiel bei der Dimension „Lernfähigkeit“: Ich lerne gerne und gebe mein Wissen auch weiter. Hier war ich relativ sicher, dass ein solches Ergebnis herauskommen würde. Genauso erging es mir in Bezug auf die Integration und mein Selbstmanagement. Ich weiß nun aber auch, dass es Themen gibt, an denen ich noch arbeiten kann. Das wurde mir durch die neutrale Betrachtungsweise des SelbstChecks deutlich. Ich glaube, dass es zu großen Überraschungen kommen kann, wenn man diesen Fragebogen ausfüllt.



*„Ich finde den SelbstCheck spannend, denn er hilft herauszufinden:  
Wo stehe ich? Verschiedene Fragen haben mich schon während  
des Ausfüllens über mich selbst kritisch nachdenken lassen.  
Das fand ich gut.“*

**Manuela Mehler, MAV ev. Krankenhaus Bielefeld**

### Konsequenzen

#### Frage: Welche greifbaren Konsequenzen ziehen Sie für sich aus dem SelbstCheck?

Manuela Mehler: Die erste Konsequenz ist, dass ich den Fragebogen in den Koffer gepackt habe und im Urlaub meine beste Freundin bitten werde, mich auch einmal einzuschätzen. Ein Ergebnis war auch, dass ich im Selbstmanagement Schwächen habe. Noch in der gleichen Woche habe ich mich damit beschäftigt und bearbeite dieses Thema, so lange alles noch frisch ist.

#### Nachfrage: Wie gehen Sie an dieses Thema heran? Denken Sie: „Ich brauche dringend eine Fortbildung“ und suchen nach dem nächsten Anbieter?

Manuela Mehler: Beim Thema Selbstmanagement hilft mir keine Fortbildung. Ich muss mir selbst bewusst machen, wo meine Grenze ist, und daran muss ich arbeiten. Bei anderen Fragen hätte natürlich herauskommen können, dass eine Fortbildung nötig ist und dann wäre ich gefordert gewesen, in diese Richtung aktiv zu werden. Eine Schwäche von mir ist zum Beispiel das Annehmen von Hilfe. Aber auch das muss ich zunächst selber bearbeiten: Wenn man denkt, man kann alles am besten, dann nimmt man selten Hilfe an. Da muss ich häufiger überlegen, ob das wirklich so ist.

#### Frage: Was ergibt sich aus der Diskussion von Beschäftigungsfähigkeit für Sie als Mitarbeiterin in der Interessenvertretung?

Manuela Mehler: Als Interessenvertreterin hat das verschiedene Aspekte für mich. Wenn jemand mit seinen Ergebnissen zu mir kommt, dann kann ich sehr viel über jeden Einzelnen erfahren und ihm im Rahmen meiner Möglichkeiten Unterstützung und Hilfestellung anbieten. Zum anderen können wir als Interessenvertretung die Gesamtheit der Ergebnisse daraufhin überprüfen, wo wir ansetzen können und wo sich Veränderungspotenziale ergeben.

#### Frage: Würden Sie einen Gegencheck, also eine zweite Einschätzung der Fragen durch eine Vertrauensperson, generell empfehlen?

Manuela Mehler: Es kommt darauf an, was der- oder diejenige mit dem Ausfüllen des SelbstChecks erreichen will. Es ist etwas sehr Individuelles. Den SelbstCheck sollte jeder zunächst für sich ausfüllen und eigene Konsequenzen ableiten. Natürlich kann man das gegenchecken lassen, aber entscheidend ist, dass man dazu kommt, Fragen an sich selber zu stellen.

#### Frage: Wäre es nicht auch eine Überprüfung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit, sich praktisch in einer anderen Tätigkeit zu erproben?

Manuela Mehler: Grundsätzlich finde ich das richtig. Ich beteilige mich immer noch an Bereitschafts- und Vertretungsdiensten, dadurch bekomme ich nach wie vor mit, wie fit ich im eigentlichen Beruf bin, obwohl ich seit Jahren zu 100 Prozent für die MAV freigestellt bin.

## 5.2 Oliver Donath, Elco Kunststoffe GmbH, Gütersloh

### Die Elco Kunststoffe GmbH (Elco)

Elco stellt mit etwa 100 Beschäftigten in Gütersloh Spritzguss-, Tiefzieh- und Extrusionsteile für die Hausgeräte-, Möbel- und Automobilzulieferindustrie her. Die Vielzahl der Produkte und Kunden mit unterschiedlichen Anforderungsprofilen erfordert eine flexible und effiziente Arbeitsorganisation. Dies gilt umso mehr, als der Kostendruck im Wettbewerb stark ist.

**Frage: Welche Tätigkeit üben Sie bei Elco aus?**

Oliver Donath: Ich bin 33 Jahre alt, gelernter Kunststoffformgeber und habe mich zum Industriemeister „Kunststoff und Kautschuk“ fortgebildet. Ich arbeite in einer Wechsellagerung als Schichtführer. Dort habe ich noch drei bis vier Facharbeiter unter mir und ca. zehn bis zwölf Werker an den Maschinen. Die Personenzahl schwankt, denn zeitweise greifen wir auch mal auf einen Zeitarbeiter zurück, wenn wir mehr Arbeit zu leisten haben. Ich habe eine gewisse Führungsverantwortung. Den Aufgabenbereich habe ich erst vor ein paar Monaten neu übernommen und bin noch in einer Lernphase. Vorher war ich Facharbeiter und wurde geführt – jetzt muss ich führen. Zu diesem Thema gab es Coachings, die mir dabei geholfen haben, mich besser zu organisieren.

**Ausfüllen des Fragebogens****Frage: Wir haben Testkandidaten für den SelbstCheck gesucht und Sie haben mitgemacht. Was hat Sie dazu motiviert?**

Oliver Donath: Ich bin ein sehr neugieriger Mensch. Außerdem habe ich in der Meisterschule gelernt, dass Selbstreflexion sehr wichtig ist. Man weiß aber häufig nicht, wie man reflektieren soll: Welche Fragen sollte man an sich stellen? Macht man alles richtig? Wie steht man da? Deshalb fand ich es eine interessante Sache und war neugierig darauf.

**Frage: Wie haben Sie das Ausfüllen erlebt? Sind Sie dabei auf etwas Neues gestoßen?**

Oliver Donath: Einzelne Punkte, die im SelbstCheck abgefragt werden, hatte ich vorher so noch nicht betrachtet. Da gab es im Detail Neues. Im Bereich Integration habe ich festgestellt, dass ich im Privatleben den Schwerpunkt auf die Familie lege und weniger auf Freunde und Bekannte.

**Ergebnisse des Fragebogens****Frage: Wie haben Sie die Ergebnisse erlebt? Haben sich Ihre Erwartungen erfüllt?**

Oliver Donath: Meine Einschätzung der eigenen Stärken und Grenzen habe ich bestätigt gesehen. Bei Kompetenz und Lernfähigkeit stehe ich gut da und ich arbeite schon länger daran, meine Kenntnisse durch Weiterbildungen zu verbessern. Andererseits gab es Schwächen, mit denen ich schon während der Beantwortung der Fragen gerechnet hatte: Zum Beispiel im Hinblick auf Teamfähigkeit. Dort brauche ich zum Beispiel vernünftige Rahmenbedingungen. Mein Abschneiden im Bereich (Selbst-)Management (55%) fand ich schwach und ich habe mir angesehen, wie die Ergebnisse zustande gekommen sind. Mir wurde klar, dass ich nicht beeinflussen kann, welche Flexibilität die Arbeitszeitregelung mir bietet, denn da gibt die Schichtarbeit wenig her. Ich bin jedoch flexibel, was Überstunden angeht. So relativiert sich das Ergebnis.

**Konsequenzen****Frage: Was haben Sie über Stärken und Grenzen gelernt und was ist Ihnen dabei wichtig?**

Oliver Donath: Ich sehe meine mir bekannten Stärken, die ich weiterhin fördern möchte: Ich werde mich auf jeden Fall weiter fortbilden. Ich sehe aber auch ein paar Aspekte, die ich verbessern kann, beispielsweise im Selbstmanagement. Das ist kein Thema, was man in Seminaren lernen kann. Denn es geht darum, sich selber zu organisieren und Selbstdisziplin zu üben. Hier versuche ich weiterzukommen.

**Nachfrage: Was können Sie im Bereich der Kompetenzen tun?**

Oliver Donath: In manchen Bereichen ist es schon schwierig, sich fortzubilden. Der Industriemeisterkurs von der IHK, den ich besucht habe, war der erste Kurs seit 1989, der berufsbegleitend stattfand. Ich habe gehört, dass Leute zehn Jahre warten mussten, ehe so ein Kurs überhaupt angeboten wurde.

Integration ist nach meinem Empfinden die wichtigste Dimension und ich sehe für mich im Bereich der Teamfähigkeit ein Entwicklungspotenzial. Bei der Diskussion der Ergebnisse war es interessant, dass es dabei sowohl auf den Einzelnen als auch auf das Klima im Betrieb ankommt. Da gibt es für mich als Ergebnis des SelbstChecks zwei Aspekte.

Ich denke, dass ich sehr motiviert bin, Wissen zu erwerben. Ich probiere immer erst mal selber etwas aus. Ich frage nicht sofort jemanden, sondern suche selbst nach einer Lösung – da liegt mein Ehrgeiz! In der Bewertung der Teamfähigkeit schlägt das dann eher negativ durch, obwohl ich das persönlich nicht negativ sehe. Denn ich kann die Grenze ziehen und hole mir dann Hilfe, wenn ich nicht weiterkomme. Ich sage nicht: „Wenn ich es nicht kann, dann kann es auch kein anderer.“ Solche Kollegen gibt es ja auch.

Im Unternehmen stelle ich fest, dass so mancher Kollege die Arbeit für sich macht. Anderen wird geholfen, wenn wirklich danach gefragt wird. Es ist relativ selten, dass einem Kollegen direkt Hilfe angeboten wird.

**Berater: Im Hinblick auf Teamfähigkeit hatten wir die Punkte Rahmenbedingungen und Arbeitsklima festgehalten. Es ist nicht so, dass jeder auf den anderen zugeht. Was kann man da tun?**

Oliver Donath: Wir haben vorwiegend Einzelarbeitsplätze. Der Werker steht an der Maschine und packt Teile ein. Da kommt wenig Teamdenken auf. Wenn nicht alle Arbeitsplätze gleich ausgelastet sind, kommt spontan selten einer auf die Idee zu sagen „Der Kollege XY hat eine Maschine, die läuft schneller als meine. Ich helfe mal und bereite eine Gitterbox oder eine Verpackungseinheit vor.“ Dann denkt man eher: „Ich habe Zeit eine rauchen zu gehen oder mir einen Kaffee zu ziehen.“

Das war für mich eine sehr wichtige Erkenntnis, und da werde ich auch in meiner Führungsverantwortung mehr darauf achten und versuchen, etwas anzustoßen. Ich möchte auf freiwilliger Basis ein bisschen Teamdenken erreichen, daran arbeite ich.

Das heißt nicht, dass ich voreilig meine Hilfe aufdränge. Wenn ein Facharbeiter an einer Maschine ein Problem zu lösen hat und er braucht deutlich länger als sonst nötig, dann werde ich ihm sicherlich Hilfe anbieten. Man darf es aber nicht übertreiben. Wenn ich sofort sage: „Komm geh mal zur Seite, ich zeig dir, wie das geht“, obwohl er auf dem richtigen Lösungsweg war, dann ist das nicht sehr motivierend. Da muss man aufpassen mit dem Teamgedanken, mit Hilfestellungen und dem Einfordern von Hilfe. Das ist durch die Fragestellung im SelbstCheck gar nicht so einfach abzudecken, da liegen viele Nuancen dazwischen.

Insgesamt fand ich es interessant, mit dem SelbstCheck zu arbeiten.

## 6. Ausblick

Mit dem SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 können Menschen mit Berufserfahrung auf einfache Weise ein Profil der individuellen Beschäftigungsfähigkeit erstellen. Die illustrierte Aufbereitung der vielfältigen Facetten eigener Stärken und Grenzen gibt Anregungen und erschließt den Zugang zu Themen und Fragestellungen, die für den Erhalt und die Verbesserung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit wichtig sind. Die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters und der Abbau von Frühverrentungsmöglichkeiten stellen immer mehr Menschen vor die Herausforderung, bis ins Alter erfolgreich arbeiten zu können. Der SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 gibt gezielt Hinweise, welche Potenziale und Rahmenbedingungen für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit über das gesamte Erwerbsleben entscheidend sind. Damit unterstützt er Interessierte dabei, die eigene Zukunft anzugehen.

Eine entscheidende Stärke des SelbstCheck-Instruments liegt in seiner Offenheit. Menschen mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen, Angestellte, Produktionsarbeiter, Selbständige, u. v. m. können den SelbstCheck nutzen. Die erzielbaren Ergebnisse sind kein Benchmark. Sie spiegeln wider, vor welchen Anforderungen der Einzelne steht und welche Bedeutung Wünsche, Einstellungen und Fähigkeiten für die Ausprägung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit haben. Damit ermöglicht das Instrument, die eigenen Eigenschaften in einem neuen Licht zu betrachten. Die offene und ehrliche Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten wird durch eine Fremdeinschätzung sinnvoll erweitert und kann differenziert betrachtet werden. Das klare inhaltliche Konzept und die Online-Funktionalität des SelbstChecks ermöglichen es, auf einfache Art und Weise mit Dritten in den Dialog über Stärken und Grenzen zu treten.

Der SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 motiviert, rund um die eigene Zukunftsfähigkeit aktiv zu werden. Die angesprochenen Themenfelder illustrieren, wie gut Anforderungen und individuelle Möglichkeiten übereinstimmen. Aus diesem Spannungsfeld entsteht die Motivation für Veränderung. Die Themenschwerpunkte des SelbstChecks Beschäftigungsfähigkeit 2.0 orientieren in diesem Prozess. Sie machen Handlungsfelder, in denen Veränderung möglich ist, greifbar und vereinfachen es, Chancen und Nutzen einzuschätzen. Das fördert die Bereitschaft und die Fähigkeit, engagiert die eigene Zukunft anzugehen.

Eine Ursache für die breiten Einsatzmöglichkeiten und die hohe Akzeptanz des SelbstChecks Beschäftigungsfähigkeit 2.0 bei Beschäftigten ist der ganzheitliche Ansatz. Im SelbstCheck ist Zukunftsfähigkeit nicht auf Fragen beruflicher Anforderungen und Qualifizierung begrenzt, sondern schließt Aspekte der Gesundheit, der sozialen Integration und Verantwortung ein. Der SelbstCheck macht Ernst mit dem Anspruch, dass Beschäftigungsfähigkeit mehr ist als nur „Arbeitsmarktfitness“. Neben Themen aus dem Bereich Gesundheit bilden daher Aspekte der Balance von Arbeit und Privatleben und der Integration ins Arbeitsleben in den unterschiedlichen Lebensphasen Kernbestandteile des Instruments.

Mit der Möglichkeit, den SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 für Mitarbeiterbefragungen einzusetzen, steht eine betriebliche Anwendungsmöglichkeit zur Verfügung. Auf einer gemeinsamen konzeptionellen Grundlage können damit individuelle Potenziale der Beschäftigten und Voraussetzungen der Beschäftigungsfähigkeit am Arbeitsplatz erho-

ben werden. Der Nutzen dieses Vorgehens geht dabei über die Informationen aus dem Vergleich von Übereinstimmungen und Differenzen in den Dimensionen der Beschäftigungsfähigkeit hinaus. Beratungs- und Förderangebote können auf der Grundlage dieser Ergebnisse zielgruppen- und bedarfsgerecht gestaltet werden. Weitere Möglichkeiten liegen in der Nutzung von SelbstCheck und UnternehmensCheck als Instrumente zur Beteiligung von Mitarbeitenden an betrieblichen Veränderungsprozessen. Mit dem demoBiB Wegweiser zum SelbstCheck und dem Wegweiser zur Zielentwicklung und Maßnahmenplanung stehen innovative Instrumente zur Verfügung, die den Einzelnen dabei unterstützen Ergebnisse einzuschätzen und zu bewerten sowie Ziele und Maßnahmen zu entwickeln.

**E-Mail: [demobib@tbs-nrw.de](mailto:demobib@tbs-nrw.de)**

**[www.demobib.de](http://www.demobib.de)**

## Anhang

Der SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 wurde von der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e. V. im Rahmen der Projekte "Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb (BiB)" und "Betriebliche Beschäftigungsfähigkeit im demografischen Wandel (demoBiB)" entwickelt.

### **Die Dimensionen des SelbstChecks Beschäftigungsfähigkeit 2.0**

Die Dimensionen des SelbstChecks Beschäftigungsfähigkeit 2.0 beinhalten jeweils zwischen 11 und 38 Fragen, mit denen einzelne Aspekte der individuellen Beschäftigungsfähigkeit erfasst und nach einer fünfstufigen Skala bewertet werden können. Diese sieben Dimensionen setzen sich jeweils aus drei bis sechs Themenschwerpunkten zusammen, welche die inhaltliche Aufgliederung der einzelnen Dimensionen näher beschreiben. Sie werden in der Auswertung anschaulich per Balkendiagramm dargestellt. Alle Dimensionen beinhalten das jeweilige Ergebnis zur „Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit im Erwerbsleben“ als Teilergebnis Demografie in ihren Themenschwerpunkten.



## 1. Dimension: Kompetenz

Die Dimension „Kompetenz“ behandelt Fragen zu unterschiedlichen Aspekten Ihres Könnens und Wissens. Ein weiterer Abschnitt thematisiert die Übereinstimmung zwischen den an Sie gerichteten fachlichen Anforderungen und Ihren Fähigkeiten.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu:	trifft zu	trifft eher zu	mittel	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
<b>1</b> Ich kann mich in einen neuen Arbeitsbereich mit mir unbekanntem Kolleginnen und Kollegen schnell und gut einleben.	<input type="radio"/>				
<b>2</b> Ich tausche mich häufig mit anderen Beschäftigten auch über fachliche Fragen aus.	<input type="radio"/>				
<b>3</b> Ich soll vor einer Runde mit Vorgesetzten ein Ergebnis vortragen, das fällt mir leicht.	<input type="radio"/>				
<b>4</b> Ich kann komplizierte Dinge klar darstellen.	<input type="radio"/>				
<b>5</b> Es fällt mir leicht, anderen zuzuhören und sie ihre Standpunkte darstellen zu lassen.	<input type="radio"/>				
<b>6</b> Ich bringe Arbeitsaufgaben auch bei Problemen und Unterbrechungen (z. B. häufige Telefonanrufe oder Maschinenstörungen) zu Ende.	<input type="radio"/>				
<b>7</b> Misserfolge im Arbeitsleben spornen mich an, es erneut zu versuchen.	<input type="radio"/>				
<b>8</b> Ich bin in der Lage, gegenüber Vorgesetzten meine Anliegen voranzubringen.	<input type="radio"/>				
<b>9</b> Ich kann mich für Aufgaben und Ziele begeistern.	<input type="radio"/>				
<b>10</b> Ich kann gut verschiedene und gleichzeitig anliegende Aufträge organisieren.	<input type="radio"/>				
<b>11</b> Es gelingt mir gut, meine Aufgaben zum besseren Abarbeiten zu sortieren. Dabei werde ich den Anforderungen der Arbeitsabläufe und der Kolleginnen und Kollegen gerecht, z. B. nach Dringlichkeit oder Wichtigkeit.	<input type="radio"/>				
<b>12</b> Es fällt mir leicht, neues Wissen aufzunehmen.	<input type="radio"/>				
<b>13</b> Ich bringe Ideen zur Veränderung und zur Verbesserung an meiner Arbeitsstelle ein.	<input type="radio"/>				
<b>14</b> Ich gehe auch mal neue Wege bei der Lösung von Arbeitsaufgaben.	<input type="radio"/>				
<b>15</b> Ich kann mich schnell umstellen und umdenken und somit auf veränderte Situationen (z. B. fehlendes Material) reagieren.	<input type="radio"/>				
<b>16</b> Ich weiß wie mein Arbeitsergebnis aussehen muss, damit die Kolleginnen und Kollegen damit optimal weiterarbeiten können. Nach diesen Anforderungen richte ich meine Arbeit aus.	<input type="radio"/>				
<b>17</b> Bei der Suche nach Lösungen für Probleme ist es mir wichtig, die Standpunkte verschiedener Beteiligter anzuhören und zu berücksichtigen.	<input type="radio"/>				

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu:	trifft zu	trifft eher zu	mittel	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
<b>18</b> Die fachlichen Anforderungen, die meine berufliche Tätigkeit an mich stellt, kann ich gut erfüllen. Ich bin weder überfordert noch unterfordert.	<input type="radio"/>				
<b>19</b> Den Anforderungen meiner beruflichen Tätigkeit an Sprachkenntnisse in Schrift und Wort (deutsch und ggf. auch Fremdsprachen) bin ich gut gewachsen.	<input type="radio"/>				
<b>20</b> Meine Erfahrungen und mein Wissen werden im Job anerkannt und genutzt.	<input type="radio"/>				



### Zweite Dimension: Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Dimension „Gesundheit am Arbeitsplatz“ thematisiert Fragen zu physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und Merkmalen einer gesundheitsförderlichen Gestaltung des Arbeitsplatzes. Nicht im SelbstCheck enthalten sind Fragen zum individuellen gesundheitsförderlichem Verhalten.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu:	trifft zu	trifft eher zu	mittel	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
<b>21</b> Ich bin bei der Arbeit starken Beeinträchtigungen (z. B. Hitze, Staub, Lärm) ausgesetzt.	<input type="radio"/>				
<b>22</b> Ich verrichte häufig schwere, körperlich belastende Tätigkeiten bei meiner Arbeit.	<input type="radio"/>				
<b>23</b> Die Länge und die Verteilung meiner Arbeitszeit empfinde ich als Belastung.	<input type="radio"/>				
<b>24</b> Ich fühle mich fit für die Ausführung meiner Arbeitstätigkeiten.	<input type="radio"/>				
<b>25</b> Ich kann mir gut vorstellen, dass ich auch in zehn Jahren in der Lage bin, meinen derzeitigen Job auszuüben.	<input type="radio"/>				
<b>26</b> Ich fühle mich bei der Arbeit durch Hektik, Stress und Termindruck belastet.	<input type="radio"/>				
<b>27</b> Es kommt häufiger vor, dass ich nicht gut abschalten kann und Probleme aus der Arbeit mit nach Hause nehme.	<input type="radio"/>				
<b>28</b> Die Tätigkeiten meiner Arbeit finde ich vielseitig und abwechslungsreich.	<input type="radio"/>				
<b>29</b> Meine Arbeit stellt oft zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit.	<input type="radio"/>				
<b>30</b> Die mir für die Ausführung meiner Aufgaben zur Verfügung gestellten Informationen sind unzureichend. Sie sind z. B. unvollständig oder fehlerhaft.	<input type="radio"/>				
<b>31</b> An meinem Arbeitsplatz erlebe ich mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten Konflikte, die mich belasten.	<input type="radio"/>				

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu:	trifft zu	trifft eher zu	mittel	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
<b>32</b> Ich erhalte viel mehr Informationen, als für die Ausführung meiner Arbeit sinnvoll und notwendig sind.	<input type="radio"/>				
<b>33</b> Die Qualität meiner Arbeit kann ich gut selbst beurteilen.	<input type="radio"/>				
<b>34</b> An meinem Arbeitsplatz erhalte ich von den Vorgesetzten regelmäßig eine Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.	<input type="radio"/>				
<b>35</b> Die gesundheitsförderlichen Maßnahmen des Unternehmens sind für mich eine gute Unterstützung.	<input type="radio"/>				
<b>36</b> Die Unterweisungen meiner Vorgesetzten zur Gesundheitserhaltung und zum Arbeitsschutz helfen mir.	<input type="radio"/>				
<b>37</b> Es kommt vor, dass ich auf technische Hilfsmittel zur Arbeitserleichterung (z. B. Podeste, Stehhilfen etc.) verzichte, um mehr Arbeit zu schaffen.	<input type="radio"/>				
<b>38</b> Die Möglichkeiten in meinem Unternehmen, das Arbeitsverhältnis an persönliche Bedürfnisse (Elternzeit, Arbeitszeit, Schichtzeit...) anzupassen finde ich gut.	<input type="radio"/>				
<b>39</b> Es gelingt mir bei meiner Arbeit anstrengende und leichte Tätigkeiten zu mischen, um körperlichem und seelischem Verschleiss vorzubeugen.	<input type="radio"/>				



### Dritte Dimension: Gesundheit und Beschwerden

Die Dimension „Gesundheit und Beschwerden“ stellt Fragen zu Ihren individuellen körperlichen Beschwerden.

	fast täglich	etwa 2x die Woche	etwa 2x im Monat	etwa 2x im Jahr	fast nie
<b>40</b> Wie oft haben Sie Kopfschmerzen?	<input type="radio"/>				
<b>41</b> Wie oft spüren Sie bei geringer Anstrengung Herzklopfen?	<input type="radio"/>				
<b>42</b> Wie oft reagiert Ihr Magen empfindlich (Durchfall, Verdauungsbeschwerden...)?	<input type="radio"/>				
<b>43</b> Wie oft verspüren Sie Schwindelgefühle?	<input type="radio"/>				
<b>44</b> Wie oft haben Sie Rückenschmerzen?	<input type="radio"/>				
<b>45</b> Wie oft fühlen Sie sich schnell müde?	<input type="radio"/>				
<b>46</b> Wie oft haben Sie Schmerzen in der Herzgegend?	<input type="radio"/>				
<b>47</b> Wie oft haben Sie Nacken- und/oder Schulterschmerzen?	<input type="radio"/>				

	fast täglich	etwa 2x die Woche	etwa 2x im Monat	etwa 2x im Jahr	fast nie
<b>48</b> Wie oft haben Sie Konzentrationsstörungen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>49</b> Wie oft haben Sie Schlafstörungen (beim Ein- oder Durchschlafen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>50</b> Wie oft wird Ihnen übel?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>51</b> Wie oft fühlen Sie sich den ganzen Tag müde und zerschlagen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>52</b> Wie oft haben Sie Gelenkschmerzen/Verkrampfungen (z. B. in Fingern, Händen, Armen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>53</b> Wie oft leiden Sie unter Atemnot bei Aufregung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>54</b> Wie oft haben Sie Durchblutungsstörungen (Kribbeln, Prickeln, Einschlafen der Gliedmaßen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>55</b> Wie oft leiden Sie unter Muskelkrämpfen (z. B. Wadenkrämpfe)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>56</b> Wie oft haben Sie Schmerzen in der Herzgegend?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>57</b> Wie oft leiden Sie unter allergischen Reaktionen (z. B. Hautbeschwerden, Schnupfen oder Husten)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>58</b> Wie oft leiden Sie unter Nervosität (z.B. innere Unruhe, leichte Erregbarkeit)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>59</b> Wie oft haben Sie Schweißausbrüche oder feuchte Hände?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>60</b> Wie oft leiden Sie unter Erkältungen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



### Vierte Dimension: Lernfähigkeit

Die Dimension „Lernfähigkeit“ behandelt Fragen zu Ihrer Einstellung zum Lernen.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu:	trifft zu	trifft eher zu	mittel	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
<b>61</b> Mich reizt es, etwas Neues für die Arbeit zu lernen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>62</b> Es ist mir wichtig, mich regelmäßig fortzubilden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>63</b> Mich reizt es, neue Aufgaben zu übernehmen, auch wenn diese im größeren Umfang neue fachliche Anforderungen an mich stellen; und zwar innerhalb meiner Abteilung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu:	trifft zu	trifft eher zu	mittel	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
<b>64</b> Mich reizt es, neue Aufgaben zu übernehmen, auch wenn diese im größeren Umfang neue fachliche Anforderungen an mich stellen; und zwar innerhalb meines Betriebes.	<input type="radio"/>				
<b>65</b> Mich reizt es, neue Aufgaben zu übernehmen, auch wenn diese im größeren Umfang neue fachliche Anforderungen an mich stellen; und zwar außerhalb meines Betriebes.	<input type="radio"/>				
<b>66</b> Ich sehe einen Arbeitsplatzwechsel als Chance.	<input type="radio"/>				
<b>67</b> Ich kann mich an meinem Arbeitsplatz gut selbstständig in Neuerungen einarbeiten.	<input type="radio"/>				
<b>68</b> Mir fällt es schwer, bei Problemen um Unterstützung zu bitten.	<input type="radio"/>				
<b>69</b> Ich habe schon an betrieblichen Weiterbildungen teilgenommen.	<input type="radio"/>				
<b>70</b> An meinem Arbeitsplatz können sich Jüngere wie Ältere gut weiterbilden.	<input type="radio"/>				
<b>71</b> Ich kann neu Erlerntes bei der Arbeit gut umsetzen.	<input type="radio"/>				
<b>72</b> Ich kenne aktuelle Trends und zukünftige Anforderungen in meinem Berufsfeld und bleibe diesbezüglich auf dem Laufenden, z. B. durch Fachzeitschriften, den Besuch von Veranstaltungen und/oder das Internet.	<input type="radio"/>				
<b>73</b> Ich achte in meinem Beruf darauf, sowohl über spezielle Fähigkeiten als auch über eine breite Palette an Grundlagenfähigkeiten zu verfügen.	<input type="radio"/>				
<b>74</b> Ich fühle mich geistig fit, um an einer Fortbildung teilzunehmen.	<input type="radio"/>				
<b>75</b> Ich kann mir gut vorstellen, in 5-10 Jahren im Betrieb neue Aufgaben zu übernehmen und mich dafür weiterzubilden (neuestes Fachwissen, moderne Verfahren, Computerkenntnisse).	<input type="radio"/>				



### Fünfte Dimension: Integration

Die Dimension „Integration“ behandelt Fragen dazu, wie stark Ihre sozialen Bindungen im Arbeits- und Privatleben sind und in welchen Bereichen Sie diese weiter entwickeln.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu:	trifft zu	trifft eher zu	mittel	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
<b>76</b> Ich habe einen großen Freundes- und Bekanntenkreis.	<input type="radio"/>				
<b>77</b> Ich kann mir vorstellen, dass Freunde oder Bekannte mir einmal bei der Suche nach einem neuen Job hilfreich sein könnten.	<input type="radio"/>				

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu:	trifft zu	trifft eher zu	mittel	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
<b>78</b> Andere Kolleginnen und Kollegen fragen mich oft um Rat.	<input type="radio"/>				
<b>79</b> Mir macht es Freude, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuarbeiten.	<input type="radio"/>				
<b>80</b> Es ist mir wichtig, Wissen oder fachliche Fertigkeiten an alle Gruppen im Betrieb (Ältere, Jüngere, Migranten...) weiterzugeben.	<input type="radio"/>				
<b>81</b> Ich kann gut mit anderen Meinungen und Einstellungen umgehen.	<input type="radio"/>				
<b>82</b> Es fällt mir schwer, mit meinen Kolleginnen und Kollegen Meinungsverschiedenheiten auszutragen.	<input type="radio"/>				
<b>83</b> Ich kann gut mit Kolleginnen und Kollegen Abmachungen treffen und planen.	<input type="radio"/>				
<b>Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in einem Team mit verschiedenen leistungsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und Ihre Bezahlung richtet sich nach dem Arbeitsergebnis der Gruppe.</b>					
<b>84</b> Ich kann mir gut vorstellen, in so einer Gruppe zu arbeiten.	<input type="radio"/>				
<b>85.</b> In einer solchen Situation wirke ich darauf hin, dass im Team verbindliche Absprachen zu den Arbeitsergebnissen und zur Vermeidung von Fehlern getroffen werden.	<input type="radio"/>				
<b>Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu:</b>					
<b>86</b> Schwächen und Stärken von Mitgliedern eines Teams ergänzen sich. Das hat einen positiven Einfluss auf die Arbeitsergebnisse des gesamten Teams.	<input type="radio"/>				
<b>87</b> Ich erkenne es, wenn Kolleginnen und Kollegen Schwierigkeiten haben, und biete Ihnen meine Unterstützung an.	<input type="radio"/>				
<b>88</b> Es fällt mir schwer, von meinen Kolleginnen und Kollegen Hilfe anzunehmen oder sie um Rat zu bitten.	<input type="radio"/>				
<b>89</b> Die gegenseitige Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen in meiner Abteilung bzw. in meinem Arbeitsbereich ist gut.	<input type="radio"/>				
<b>90</b> Ich trage zu einem guten Arbeitsklima in meinem Unternehmen bei.	<input type="radio"/>				
<b>91</b> Ich kann gut mit anderen zusammenarbeiten. Das gilt für alle Gruppen im Betrieb (Ältere, Jüngere, Migranten...).	<input type="radio"/>				
<b>92</b> Ich betrachte die Vielfalt in einer Belegschaft als einen Gewinn für das Unternehmen.	<input type="radio"/>				
<b>93</b> Ich bemühe mich in meinem Unternehmen um eine Wertschätzung und Anerkennung aller Beschäftigtengruppen (Ältere, Jüngere, Migranten...).	<input type="radio"/>				



### Sechste Dimension: (Selbst-)Management

Die Dimension „(Selbst-)Management“ behandelt Fragen dazu, wie gut es Ihnen gelingt, Berufliches und Privates miteinander zu vereinbaren.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu:	trifft zu	trifft eher zu	mittel	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
<b>94</b> Ich habe Möglichkeiten, meine Arbeitszeit auf meine privaten Bedürfnisse abzustimmen.	<input type="radio"/>				
<b>95</b> Es gelingt mir in meinem Job, genug Zeit für Pausen und Erholung zu finden.	<input type="radio"/>				
<b>96</b> Ich habe in meinem Job genug Zeit für Familie, Freunde und Freizeit.	<input type="radio"/>				
<b>97</b> Zeitweilige Belastung am Arbeitsplatz empfinde ich nicht als bedrückend.	<input type="radio"/>				
<b>98</b> Mir fällt es leicht einzuschätzen, wie ich mich zwischen meinen Zielen im Beruf und in der Freizeit entscheiden muss.	<input type="radio"/>				
<b>99</b> Kurze Fahrzeiten zum Arbeitsplatz sind mir sehr wichtig.	<input type="radio"/>				
<b>100</b> Für einen interessanten Arbeitsplatz bin ich bereit, längere Fahrzeiten, d. h. auch mehr als eine Stunde pro Strecke, in Kauf zu nehmen.	<input type="radio"/>				
<b>101</b> Mir fällt es schwer, kurzfristig angesetzte Überstunden zu leisten.	<input type="radio"/>				
<b>102</b> Ein flexibles Arbeitszeitmodell, z. B. Gleitzeit, entspricht meinen Vorstellungen einer wünschenswerten Arbeitszeitgestaltung.	<input type="radio"/>				
<b>103</b> Es fällt mir schwer, je nach Bedarf des Betriebs mehr oder weniger zu arbeiten. Dies gilt auch, falls eine Betriebsvereinbarung das Ausmaß von Mehr- bzw. Minderarbeit in Grenzen hält.	<input type="radio"/>				
<b>104</b> Ich kann mir vorstellen, mit unregelmäßigen Arbeitszeiten zu arbeiten.	<input type="radio"/>				
<b>105</b> Ich finde es gut, bis zum Rentenalter in Beschäftigung zu bleiben.	<input type="radio"/>				



### Siebte Dimension: Verantwortung

Die Dimension „Verantwortung“ behandelt Fragen zu Ihrer Einstellung zur Eigenverantwortung am Arbeitsplatz und zur Bereitschaft zu Weiterbildung.

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu:	trifft zu	trifft eher zu	mittel	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
<b>106</b> Ich gestalte meine Arbeitsschritte selbst.	<input type="radio"/>				
<b>107</b> Ich nutze die Handlungsspielräume zur Gestaltung meines Arbeitsplatzes.	<input type="radio"/>				
<b>108</b> Für meine berufliche Zukunftsplanung bin ich vor allem selbst verantwortlich.	<input type="radio"/>				
<b>109</b> An meinem jetzigen Arbeitsplatz fordere ich Möglichkeiten zur Weiterbildung ein.	<input type="radio"/>				
<b>110</b> Freiräume und Angebote zur beruflichen Weiterbildung durch meinen Arbeitgeber nutze ich.	<input type="radio"/>				
<b>111</b> Mir ist es sehr wichtig, dass routinierte Arbeitsabläufe meine Arbeit bestimmen.	<input type="radio"/>				
<b>112</b> Ich übernehme gegenüber meinen Kolleginnen und Kollegen sowie meinem Vorgesetzten Verantwortung für mein Arbeitsumfeld.	<input type="radio"/>				
<b>113</b> Ich bin mir bewusst, was meine Arbeit zum Unternehmenserfolg beiträgt.	<input type="radio"/>				
<b>114</b> Ich habe Ideen zu meiner beruflichen Zukunft und arbeite daran, sie umzusetzen.	<input type="radio"/>				
<b>115</b> Ich bin bereit, mich auch in meiner Freizeit fortzubilden, wenn ich mir dadurch andere berufliche Möglichkeiten schaffen kann.	<input type="radio"/>				
<b>116</b> Ich bin bereit, einen finanziellen Eigenanteil für Fortbildungen zu übernehmen, wenn ich dadurch die Möglichkeit habe, eine höher qualifizierte Arbeit zu bekommen.	<input type="radio"/>				
<b>117</b> Es ist mir wichtig, Mitverantwortung für den Unternehmenserfolg zu übernehmen.	<input type="radio"/>				



### **Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel – Die Materialien und Angebote der TBS NRW – Projekt demoBiB im Überblick**

Die TBS NRW hat mit dem Projekt demoBiB Werkzeuge und Handlungskonzepte entwickelt, mit denen Unternehmen und Beschäftigte den demografischen Wandel gestalten können. Im Dialog mit Geschäftsführungen, Personalleitungen, Betriebsräten, Beschäftigten und Experten wurden Angebote zu den unterschiedlichen Handlungsfeldern des Themas entwickelt und in der Praxis erprobt. Broschüren zu vier Themenschwerpunkten bieten Informationen zu den zentralen Fragen der Gestaltung des demografischen Wandels.

Alle Informationen und Werkzeuge erhalten Sie online und kostenfrei auf der Webseite [www.demobib.de](http://www.demobib.de).

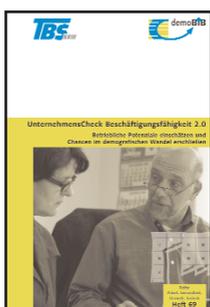
#### **Die Broschüren im Überblick:**



#### **Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel – wie Unternehmen und Beschäftigte die Zukunft gestalten**

Was bedeutet Beschäftigungsfähigkeit? Welche Folgen hat der demografische Wandel für Unternehmen und Beschäftigte? Welche Handlungsmöglichkeiten bieten sich Unternehmen und Beschäftigten, die die Zukunft im demografischen Wandel gestalten möchten?

Die Broschüre vermittelt Grundlagen über den demografischen Wandel und die Folgen für die Arbeitswelt. In Theorie und Praxis werden Handlungsmöglichkeiten zur betrieblichen Gestaltung mit dem Konzept Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel vermittelt.



#### **UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 – Betriebliche Potenziale einschätzen und Chancen im demografischen Wandel erschließen**

Welche Potenziale bietet das Unternehmen für die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit? Wo bestehen Risiken? An welchen Stellen kann angesetzt werden, um die Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens in Zeiten des demografischen Wandels zu stärken?

Die Broschüre beschreibt das Konzept des online verfügbaren UnternehmensCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0, erläutert die Nutzung und gibt Beispiele aus der Praxis. Hinweise auf den Wegweiser Kreativworkshop zur Bestimmung von Handlungsbedarfen und Zielen vervollständigen das Angebot.



### **SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 – Eigene Potenziale einschätzen und Ziele entwickeln**

Über welche Potenziale verfüge ich, wie gut erfülle ich die Anforderungen im Beruf, welche Balance von Arbeit und Privatleben passt zu mir? Individuelle Beschäftigungsfähigkeit hat viele Facetten. Das Online-Werkzeug ermöglicht es Beschäftigten, Menschen mit Berufserfahrung und Studierenden, die eigenen Stärken und Grenzen erkunden.

Die Broschüre beschreibt das Konzept des online verfügbaren SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit 2.0 und gibt Hinweise zur Nutzung. Beispiele und Erfahrungsberichte illustrieren die Einsatzmöglichkeiten und den Nutzen. Zusätzlich werden Hinweise zum Wegweiser Kreativworkshop zur Bestimmung des eigenen Handlungsbedarfs und der Bestimmung von Zielen gegeben.



### **DemografieKompass – Die betriebliche Altersstruktur erfassen und Handlungsbedarfe benennen**

Was ist eine betriebliche Altersstrukturanalyse, worauf ist bei der Erstellung und Auswertung zu achten? Wie kann die DemografieKompass Software genutzt werden?

Die Broschüre führt allgemeinverständlich in das Thema Altersstrukturanalyse im Betrieb ein. Praxisnah und mit Beispielen wird erläutert, wie mit der online und für Windows PCs verfügbaren Software in wenigen Minuten erste Bestandsaufnahmen zur betrieblichen Altersstruktur erstellt werden können und welche Funktionen zur detaillierten Datenerfassung und Auswertung das Instrument bietet.

### **Exklusiv im Internet:**



### **Wegweiser – Die multimedialen Kreativworkshops**

Mit den Wegweisern bietet das Projekt demoBiB online innovative Werkzeuge zu ausgewählten Themen an. Schritt für Schritt und ergebnisoffen können damit u. a. die Ergebnisse der demoBiB Checks ausgewertet werden. Leitfragen und Illustrationen unterstützen Sie dabei Sachverhalte zu bewerten, Schwerpunkte zu setzen und Maßnahmen zu entwickeln. Die Wegweiser sind kostenfrei verfügbar. Voraussetzung zur Nutzung ist ein Windows-PC mit Internetanbindung.







Die TBS wird von den Gewerkschaften in NRW sowie dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales getragen und handelt im Rahmen eines Landesauftrages. Zentrales Ziel ist die Gestaltung und Förderung eines arbeitnehmerInnenorientierten und sozialverträglichen Strukturwandels in NRW in den Geschäftsfeldern:

- **Arbeit und EDV**
- **Arbeit und Organisation**
- **Arbeit und Ökonomie**
- **Arbeit und Gesundheit**

Dazu unterstützt die TBS Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen und interessierte ArbeitnehmerInnen, sich konstruktiv in betriebliche Umgestaltungsprozesse einzubringen. Sie bietet ihre Leistungen branchenübergreifend und flächendeckend in NRW an. Besondere Berücksichtigung finden die Probleme von Klein- und Mittelunternehmen.

Die TBS bietet folgende Leistungen an:

- **Beratung in Betrieben**
- **Seminare und Veranstaltungen**
- **Nutzung arbeitsorientierter Landesprogramme**
- **Informationsmaterialien**

Die TBS wird vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW gefördert und ist als eingetragener Verein organisiert.

#### **Hauptstelle / Regionalstelle Dortmund**

Westenhellweg 92-94  
44137 Dortmund  
Tel. 0231 / 24 96 98-0  
Fax 0231 / 24 96 98-41  
tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de  
tbs-ruhr@tbs-nrw.de

#### **Regionalstelle Bielefeld**

Nikolaus-Dürkopp-Straße 17  
33602 Bielefeld  
Tel. 05 21 / 96 63 5-0  
Fax 05 21 / 96 63 5-10  
tbs-owl@tbs-nrw.de

#### **Regionalstelle Düsseldorf**

Kurfürstenstraße 10  
40211 Düsseldorf  
Tel. 0 211 / 17 93 10-0  
Fax 0 211 / 17 93 10-29  
tbs-d@tbs-nrw.de

**[www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)**



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds und der Hans Böckler Stiftung



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
NÄHER AM MENSCHEN



Hans **Böckler**  
**Stiftung**  
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

[www.demobib.de](http://www.demobib.de)

ISBN 978-3-924793-88-3

