



# Regulierung der Arbeitsfähigkeit in Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU) durch angepasste Multimedia-Tools

Projektnummer: 2020-1-DE02-KA204-007588

## IO2 Methodik

31. Dezember 2021



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich ge-



Das Material "IO2-Methodik" kann frei (ohne Erlaubnis ihrer Schöpfer) heruntergeladen, verwendet, wiederverwendet, kopiert, angepasst und von den Nutzern geteilt werden, mit Informationen über die Quelle ihrer Herkunft.

## Inhaltsverzeichnis

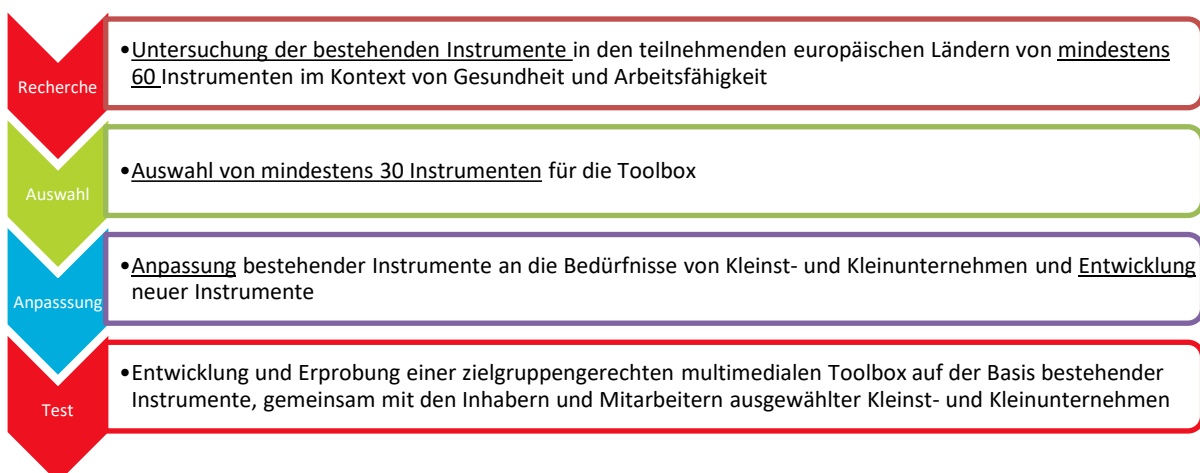
1. Zusammenfassung des Projekts .....	3
2. Partnerbeschreibung .....	5
3. Arbeitsfähigkeit - Definition und Erklärung .....	8
4. Methodik .....	13
5. Ergebnisse der Recherche .....	15
6. Endgültig ausgewählte AKKU-Tools.....	16



## 1. Zusammenfassung des Projekts

Kleinst- und Kleinunternehmen (KKU) spielen eine wichtige Rolle in der europäischen Wirtschaft. KKU sind potenziell besonders von einem Mangel an jungen Talenten betroffen, da sie in verschiedener Hinsicht (z. B. Arbeitsplatzsicherheit, Lohnniveau, Aufstiegsmöglichkeiten) nicht mit den von mittleren Unternehmen und Großunternehmen angebotenen Dienstleistungen konkurrieren können. KKU können und müssen darauf reagieren, indem sie ein besonderes Augenmerk auf den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer bestehenden Belegschaften legen. Neben den klassischen Maßnahmen des Arbeitsschutzes müssen verstärkt Maßnahmen zum präventiven Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit umgesetzt werden, damit die Beschäftigten ihre Arbeit bis zum geplanten Renteneintrittsalter ausüben können und wollen. Eine umfassende Förderung der Arbeitsfähigkeit kann dazu beitragen, diese Lücke zu schließen. In zahlreichen Forschungs- und Transferprojekten wurden in den letzten Jahren Instrumente zur Analyse und Gestaltung von Arbeitsbedingungen entwickelt und zusammengestellt, die eine solche umfassende Förderung der Arbeitsfähigkeit ermöglichen. Allerdings gibt es immer wieder Rückmeldungen von Beraterinnen und Beratern, dass die vorhandenen Instrumente in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten nicht eingesetzt werden können: Sie sind zu kompliziert, passen nicht zur Wortwahl oder können nur bei einer größeren Anzahl von Beschäftigten eingesetzt werden.

Ziel des Projekts AKKUEurope ist die systematische Entwicklung eines zielgruppengerechten und auf bestehenden Instrumenten basierenden multimedialen Werkzeugkastens zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit von KMU und speziell von Klein- und Kleinstunternehmen. Zu diesem Zweck wird die Partnerschaft wie folgt vorgehen:



Das Projekt AKKUEurope wird durchgeführt von hochmotivierten und erfahrenen Partnern aus sechs Ländern, die jeweils über spezifisches Fachwissen und Erfahrung im Bereich der Beschäftigungsfähigkeit und des Unternehmertums im Allgemeinen verfügen. Die Partnerschaft vereint Bildungsanbieter mit Marktrelevanz (Kleinstunternehmen) und IT-Partner. Diese Zusammensetzung gewährleistet eine geografische Abdeckung und die Möglichkeit, die Projektergebnisse in der gesamten EU zu verbreiten. Die Partner verfügen über komplementäre Fähigkeiten und Fachkenntnisse, die es AKKUEurope ermöglichen, die Ziele durch solide und praktische Ergebnisse zu erreichen.

AKKUEurope stützt sich auf einen praktischen, präzisen methodischen Ansatz: ein solches Gleichgewicht wird von den beteiligten Partnern gewährleistet. Die Methodik wird anhand der folgenden Schritte beschrieben:

- Analyse der bestehenden Instrumente und deren Anpassung
- Entwicklung der Toolbox
- Pilotprojekt zur benutzerbasierten Validierung
- Fertigstellung
- Vollständige Einführung und Bereitstellung über die OER-Plattform

Die Ergebnisse von AKKUEurope werden praktische und relevante Lösungen für Kleinst- und Kleinunternehmen sein, die in mehrsprachigen Versionen, kostenlos und ohne Einschränkungen über die OER-Plattform verfügbar sind. AKKUEurope wird die Wettbewerbsfähigkeit von KKU erhöhen und ihr Wachstum fördern. Es wird unmittelbare und greifbare Auswirkungen auf lokaler Ebene haben und Zielgruppen und relevante Interessengruppen erreichen.



## 2. Partnerbeschreibung

---

An dem Projekt AKKUEurope sind sieben Partner beteiligt, die über komplementäre Erfahrungen, Fähigkeiten und Kapazitäten verfügen und eine sehr vielseitige Partnerschaft bilden. Sie vertreten große und kleine Unternehmen, öffentliche und private Einrichtungen, formale und nicht formale Berufsbildungsanbieter. Die Partnerschaft bringt die Welt der allgemeinen und beruflichen Bildung mit der Welt der Arbeit, der Unternehmen und der Wirtschaftsverbände zusammen. Alle Projektpartner haben nachweislich Erfahrung mit der Umsetzung und Durchführung großer internationaler Kooperationsprojekte. Viele Projektpartner haben bereits in verschiedenen Programmen zusammengearbeitet. Daher besteht eine solide Vertrauensbasis zwischen den Projektpartnern. Im Einzelnen verfügen die Projektpartner über die folgenden Erfahrungen:

**DieCentrum für Innovation und Technologie GmbH** bietet in ihrem Kompetenzbereich "Entrepreneurship Incubator" eine ganze Kette von Unterstützungsleistungen für potenzielle Unternehmer zum Erwerb unternehmerischer Kompetenzen. Lange vor und nach der eigentlichen Unternehmensgründung berät die CIT zu allgemeiner Gründungsförderung, Mikrofinanzierung und europäischem Unternehmergeaustausch. Die CIT hat Projekte wie das "DEBL Designated Entrepreneur's Brainstorming Laboratory", "S.T.A.R. - Best Practice Exchange in Training for Entrepreneurs", ECI "EntreComp Implementation" durchgeführt.



**P1 d-ialogo** ist seit 15 Jahren erfolgreich in den Bereichen demografischer Wandel, Change-Management von KMU und Arbeitsfähigkeit von Kleinst- und Kleinunternehmen tätig. Aus verschiedenen Blickwinkeln unterstützt d-ialogo Institutionen bei der Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen unter Einsatz modernster Technologien, Methoden und Lernlösungen. d-ialogo entwickelt Instrumente für KMU zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs und bildet Trainer für die Transformation von KMU mit besonderem Fokus auf den demografischen Wandel aus. D-ialogo war der Initiator des früheren Projekts AKKU, eines vom Bundesministerium für Gesundheit und Arbeit finanzierten Projekts mit deutscher Ausrichtung.



**P2 IHF** ist eine Non-Profit-Organisation, die gegründet wurde und daran arbeitet, das Bewusstsein für europäische Werte zu schärfen und diese auf europäischer Ebene an ein vielfältiges Publikum von jungen Menschen, Unternehmen und Akademikern sowie Sozialpartnern wie Verbänden und der öffentlichen Verwaltung zu verbreiten. Das IHF organisiert hoch spezialisierte Kurse und Seminare, die sich auf die Entwicklung europäischer Projekte konzentrieren. Die Kurse konzentrieren sich auf EU-Politik und -Gesetzgebung, internationale Beziehungen und Projektmanagement.



**P3 IDP** ist ein Schulungsdienstleister für die EU-Kommission und die Vereinten Nationen. IDP ist sehr aktiv im Bereich der sozialen Eingliederung, arbeitet an einer Vielzahl von Themen in der gesamten EU und verfügt über umfangreiche Erfahrung in Forschung und Innovation im Rahmen von Erasmus+ und H2020. IDP entwickelt und implementiert spezialisierte Schulungskurse zu EU-Angelegenheiten (EU-Institutionen und -Politik, EU-Finanzierungsprogramme usw.), Projektmanagement und Unternehmertum, übergreifenden Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit. IDP ist ein Anbieter von Schulungs- und Bildungsdienstleistungen für den öffentlichen Sektor, die Zivilgesellschaft, für Bildung und Forschung sowie für den privaten Sektor.



**P4 IWS** ist der Technologie- und IKT-Partner des Projekts. IWS wird die OER-Plattform aufbauen und seine Erfahrung als nicht-formaler Berufsbildungsanbieter für IKT-Schulungen, einschließlich intelligenter Arbeitslösungen für große und kleine Organisationen, einbringen.



**P5 CDI** ist auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene tätig und hat Erfahrung in der Durchführung von Berufsbildungsprogrammen in Zusammenarbeit mit lokalen und internationalen Partnern. Ziel ist es, Ausbildungsprogramme für Berufe zu entwickeln, die vom Zentrum für Erwachsenenbildung und dem Bildungsministerium geprüft werden. Das CDI hat auch zahlreiche Aktivitäten zur Förderung einer unternehmerischen Kultur.



**P6 CASE** führt politikorientierte Forschungs- und Entwicklungshilfeprojekte durch, die darauf abzielen, objektive wirtschaftliche Analysen zu liefern und konstruktive Lösungen für die Herausforderungen des Übergangs, der Reformen, der Integration und der Entwicklung zu fördern, um das sozioökonomische Wohlergehen der Gesellschaften zu verbessern. Zu den Themenbereichen von CASE gehören Mikro- und Makroökonomie, kleine und mittlere Unternehmen (KMU), Handel, internationale Finanzen, Governance und Wirtschaft.



### 3. Arbeitsfähigkeit - Definition und Erklärung

---

#### Einführung

Wenn wir über finnische Erfahrungen in Deutschland und anderswo sprechen und wenn es um die Frage der Arbeitsfähigkeit geht, beziehen wir uns in erster Linie auf die Forschungsergebnisse des Finnischen Instituts für Arbeitsmedizin (FIOH) in Helsinki.

Prof. Juhani Ilmarinen, bis 2009 Leiter der Abteilung Arbeitsphysiologie an diesem Institut, beschäftigt sich seit den 1980er Jahren mit einem interdisziplinären Team mit der Frage, wie das Potenzial von Mitarbeitern so erhalten und entwickelt werden kann, dass sie einerseits den Unternehmen möglichst lange zur Verfügung stehen und andererseits die Mitarbeiter möglichst gesund das Rentenalter erreichen.

Von zentraler Bedeutung ist für Ilmarinen der Begriff der Arbeitsfähigkeit, der von Personalverantwortlichen und Ärzten, aber auch von den Betroffenen selbst oft sehr eng ausgelegt wird: Entweder jemand ist in der Lage, seine Arbeit zu machen - oder nicht.

Die Arbeit selbst wird selten in Frage gestellt, ebenso wie die damit verbundenen Anforderungen oder die Bedingungen, unter denen sie ausgeführt werden muss. Gerade ältere Arbeitnehmer kommen bei einer solchen Betrachtung oft "unter die Räder": Wer im Alter z. B. weniger gut heben und tragen kann, läuft Gefahr, in der nächsten Zeit als nicht mehr arbeitsfähig eingestuft zu werden. Missverstanden wird dabei, dass sich eine mögliche Einschränkung der beruflichen Leistungsfähigkeit älterer Menschen meist auf ganz bestimmte Tätigkeiten bezieht und daher relativ selten ist. Nichts anderes meint Ilmarinen mit seiner Definition von Arbeitsfähigkeit: "Die Arbeitsfähigkeit beschreibt das Potenzial einer Person, einer Frau oder eines Mannes, eine bestimmte Aufgabe zu einem bestimmten Zeitpunkt zu bewältigen. Die Entwicklung der individuellen Funktionsfähigkeit muss mit der Arbeitsanforderung verglichen werden. Beide Größen können sich verändern und müssen altersentsprechend gestaltet werden." Ein Beispiel: Ein durchschnittlicher Profifußballer kann in der Regel ab dem 35. Lebensjahr aufgrund der abnehmenden Vitalkapazität seine "Ballarbeit" nicht mehr professionell ausführen. Ist er aber gleich generell arbeitsunfähig? Oder ist er nur für diese eine Aufgabe nicht mehr ausreichend leistungsfähig? Als Trainer, Sportlehrer oder Vereinsmanager kann er aber seine Erfahrungen und Kenntnisse bestens einbringen - vorausgesetzt, er hat sich rechtzeitig auf diese zweite und neue Karriere vorbereitet und qualifiziert. Das Gleiche gilt auch für jeden anderen Beruf. Der betagte Paketzusteller z.B. kann vom Job als Fahrer in den Bereich der Tourenplanung wechseln, die Krankenschwester mit



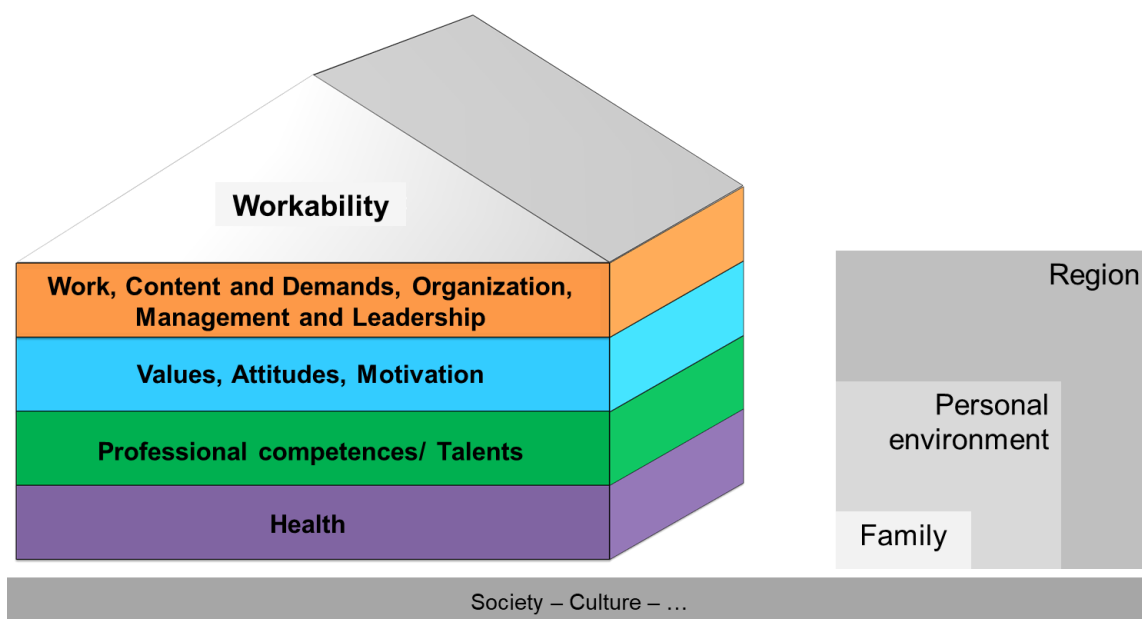
Rückenproblemen ist vielleicht eine erstklassige Lehrerin für den Pflege-Nachwuchs, in einem älteren und nicht mehr so kreativen Software-Entwickler "steckt" vielleicht ein Software-Beratungstalent.

### Das Haus der Arbeitsfähigkeit

Prof. Dr. Juhani Ilmarinen definiert die Arbeitsfähigkeit in seinem "Haus der Arbeitsfähigkeit". Es besteht aus den miteinander verknüpften Bereichen Gesundheit, Kompetenz, Werte und Arbeit.

*Der Schlüsselsatz lautet: Die Arbeit muss sich dem Menschen anpassen, nicht umgekehrt.*

In Finnland wird die Arbeitsfähigkeit älterer Menschen konsequent nach diesem Prinzip verbessert. Nur wenn die Anforderungen der Arbeit und die Ressourcen der Beschäftigten zusammenpassen, kann die Arbeit gut ausgeführt werden. Neu an dem Konzept ist die Betonung der Wechselseitigkeit der Prozesse: Es liegt nicht nur an den Arbeitnehmern, nicht nur an ihrer Arbeit oder ihrem Arbeitsumfeld, ob die Arbeit gut ausgeführt werden kann oder nicht. Es geht um die Passung/Übereinstimmung zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeit. Eine gute Arbeitsfähigkeit bedeutet, dass die Menschen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen die Arbeit erledigen können, die sie wollen.



#### Gesundheit:

Erste Ebene ist die körperliche und geistige Gesundheit. Veränderungen der Leistungsfähigkeit und der Gesundheit haben direkte Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit. Einschränkungen von Gesundheit und Leistungsfähigkeit gefährden immer die Arbeitsfähigkeit - umgekehrt bietet die Förderung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit die Möglichkeit, die Arbeitsfähigkeit zu fördern. Gute Arbeitsfähigkeit braucht ein stabiles Fundament - das bedeutet auch, dass es ohne Gesundheit keine gute Arbeitsfähigkeit geben kann.

#### Qualifikation und Kenntnisse/Berufliche Kompetenzen:

Die zweite Ebene der Qualifikation beschreibt die Kenntnisse und Fähigkeiten einer Person. Dazu gehören sowohl technische Qualifikationen als auch Schlüsselkompetenzen. Eine weitere mögliche Einteilung ist die nach Fähigkeiten und Fertigkeiten. Fertigkeiten sind die Anteile der eigenen Fähigkeiten, die bereits trainiert sind, z. B. "Ich kann Fahrrad fahren". Fähigkeiten werden als die Anteile beschrieben, die noch nicht erlernt wurden, aber prinzipiell erlernbar sind, z.B. "Ich kann eine neue Sprache lernen". Mit den erworbenen vielfältigen Qualifikationen begegnet man den beruflichen Herausforderungen - im sich ständig verändernden Arbeitsalltag wird lebenslanges Lernen immer wichtiger.

#### Werte, Einstellungen, Motivationen:

Es wird zwischen Einstellungen und Motivationen unterschieden. Einstellungen prägen unser gesamtes Verhalten und beeinflussen auch, welche Dinge uns motivieren. Für eine gute Arbeitsfähigkeit ist es wichtig, dass die eigenen Einstellungen und Motivationen im Einklang mit der eigenen Arbeit stehen. Ein Job, den man vor sich selbst nicht gut vertreten kann, oder ein Chef, der versucht, einen mit Gehaltserhöhungen zu ködern, obwohl man lieber mehr Freizeit hätte - darunter leidet auf Dauer die eigene Arbeitsfähigkeit.

Arbeitsplatz und Arbeitsanforderungen:

Das vierte Stockwerk des Hauses ist das größte und schwerste - es ist das Werk selbst. Aus diesem Grund wird dies in den meisten Zeichnungen doppelt so groß wie die anderen dargestellt. Und weil es das oberste Stockwerk ist, drückt es sein Gewicht auf die unteren Stockwerke - alles, was hier geschieht, hat eine deutliche Auswirkung auf alle oben genannten Stockwerke. In der Etage "Arbeit" finden Sie all die verschiedenen Faktoren, die Ihren eigenen Arbeitsplatz zu dem machen, was er ist: die Arbeitsaufgabe und die daraus resultierenden Anforderungen, das soziale Umfeld mit Kollegen und Vorgesetzten, die Struktur der Organisation, in der Sie arbeiten, und die Arbeitsumgebung in Form von z. B. Räumen, Lichtverhältnissen, Möbeln.

Diese Etage ist in ihrer Struktur sehr komplex, weil sie aus vielen verschiedenen Aspekten besteht, die eng miteinander verwoben sind. Die Vorgesetzten haben in dieser Etage eine große Verantwortung - sie sind in erster Linie für eine gute Arbeitsgestaltung verantwortlich und haben auch die Möglichkeit, diese in ihrer Position durchzusetzen.

Gleichzeitig kann eine gute Arbeitsfähigkeit nur entstehen, wenn Vorgesetzte und Mitarbeiter konstruktiv zusammenarbeiten. Keiner von beiden allein kann eine gute Arbeitsfähigkeit erreichen - nur wenn beide ihren Teil dazu beitragen, wird sie möglich. Neben den Vorgesetzten haben auch die Kolleginnen und Kollegen einen Einfluss auf die eigene Arbeitsfähigkeit - im besten Fall unterstützend und fördernd.

Faktoren außerhalb der Arbeit:

Das Haus der Arbeitsfähigkeit ist nicht allein - auch die Umgebung des Hauses beeinflusst die Arbeitsfähigkeit. Der Arbeitsschutz und die arbeitsmedizinischen Dienste wirken als gesetzlich verankerte Schutzmechanismen. Da Arbeit und Leben keine Gegensätze sind, beeinflusst auch der Teil des Lebens, der außerhalb der Arbeit stattfindet, die Arbeitsfähigkeit. Familie und Freunde spielen eine wichtige Rolle für den eigenen Energiehaushalt.

Wie bereits oben gesagt, wird die Arbeitsfähigkeit vor allem durch die bestmögliche Passung zwischen den Anforderungen der Arbeit und den Ressourcen des Menschen hergestellt. Die Suche nach der bestmöglichen Balance zwischen Anforderungen und Ressourcen zieht sich durch ein ganzes Menschenleben und wird in den verschiedenen Lebensphasen unterschiedlich beantwortet. Sowohl die Ressourcen der Menschen als

auch die Anforderungen der Arbeit verändern sich. Im Idealfall dauert das Streben nach einer guten Arbeitsfähigkeit ein Leben lang - durch immer wieder neue Anpassungen an die sich verändernden Umstände.

Umsetzung - Förderung der Arbeitsfähigkeit:

Wie kann die Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmern gefördert werden? Das Haus der Arbeitsfähigkeit zeigt die Vielfalt der verschiedenen Ausgangspunkte. Gleichzeitig kann die Arbeitsfähigkeit nur wachsen, wenn die verschiedenen Ebenen im Auge behalten werden. Es geht also darum, die verschiedenen Handlungsfelder zu integrieren. Wer nur auf die Zusammenarbeit unter Kollegen, nur auf gesunde Ernährung, nur auf die Förderung von Bewegung setzt, kann seine Arbeitsfähigkeit nicht langfristig und nachhaltig verbessern. Dazu bedarf es eines breiten Spektrums an Maßnahmen, die aber aufeinander abgestimmt sind.

Wenn die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter verbessert wird, wird diese Investition um das Drei- bis Zwanzigfache wieder eingebracht. Dieser Nutzen für das Unternehmen besteht in der Verringerung von Fehlzeiten und Frühverrentungen sowie in der Steigerung der Produktivität um jeweils 50 %.

## 4. Methodik

---

Die angewandte Methodik stützte sich auf die folgenden Kriterien:

- ☞ Nutzung und Suche nach bereits vorhandenen Instrumenten
- ☞ Anpassung der Instrumente für den Einsatz in Kleinst- und Kleinunternehmen, d. h.
  - Die Instrumente sollten selbsterklärend und einfach zu handhaben sein
  - Verwendung einer "einfachen" Sprache
- ☞ Die Instrumente sollten vom Management und/oder den Arbeitnehmern eingesetzt werden.
- ☞ Die Instrumente sollten einem der vier verschiedenen Stockwerke zugeordnet werden können



**Letztendlich war das gemeinsame Ziel, ein multimediales Analyseinstrument für alle Aspekte des Hauses zu haben.**

Es gibt vier inhaltliche Ebenen, in die sich das übergeordnete Thema "Arbeitsfähigkeit" gliedern lässt: Sicherheit und Gesundheitsschutz, Qualifikation und Kompetenz, Werte und Umfeld sowie Arbeitsbedingungen. Innerhalb dieser vier Inhaltsebenen wurden die Werkzeuge/Instrumente integriert.

Im Allgemeinen wurden bei der Suche die folgenden Schlüsselbegriffe verwendet:

*Gesundheit, Sicherheit, Qualifikation, Kompetenz, Werte, Arbeitsbedingungen, Arbeitsfähigkeit, Arbeitsablauf, Arbeitsplatz, Führung, Arbeitsbedingungen, Personalmanagement, Mitarbeiterversammlung, Büroarbeitsplatz, Stressabbau, usw.*

Es gab auch Unterkriterien für die vier Inhaltsebenen, die zur Unterstützung der Online-Suche verwendet wurden:

1. **Für die erste Etage Gesundheit und Sicherheit:** Arbeitsschutz; Risikobewertung; Arbeitssicherheit; Gesundheitszustand; Gesundheitsförderung; Risikoanalyse
2. **Für die zweite Etage Qualifikation und Kompetenz:** Auszubildende & Fachkräfte; Fähigkeiten der Mitarbeiter; Personalentwicklung; Weiterbildung; Wissenserhalt; Wissensmanagement

3. **Für die dritte Etage Werte und Umfeld:** Führung & Motivation; Arbeitgeberattraktivität; Arbeitsklima; Identifikation mit dem Unternehmen; Beteiligungen/Interessen
4. **Für die vierte Etage Arbeitsbedingungen:** Altersstruktur; Arbeitsstrukturierung; Arbeitszeit; Strukturen & Prozesse; Transparenz & Verantwortlichkeiten; neue Arbeit

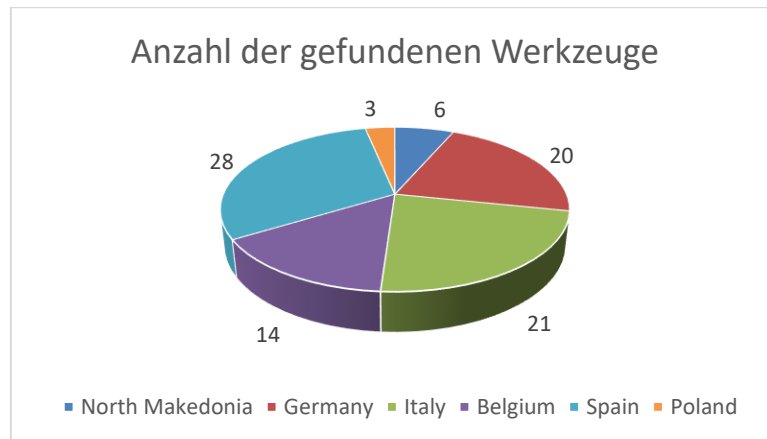
Zusätzlich zu den vier Inhaltsebenen gibt es drei Arten von Instrumenten. Instrumente können zur **Bewusstseinsbildung/Sensibilisierung**, zur **Analyse** sowie zur **Umsetzung/Umsetzung** eingesetzt werden.

Zum weiteren Verständnis siehe die folgenden Beispiele von Instrumenten:

	Bewusstseinsbildung	Analyse	Umsetzung Verwirklichung
Gesundheit und Sicherheit	<b>(Selbst-) Bewertungsinstrumente der Praktikabilität                      Check Arbeitsfähigkeit</b>	- Personalmanagement-Check - Stresskontrolle - Organisationsprüfung	- Mitarbeiterversammlung - Checkliste Büroarbeitsplatz - Gestaltung von Arbeitssitzungen
Qualifizierung und Kompetenz		- Personalmanagement-Check	- Mitarbeiterversammlung - stressfrei durch den Arbeitstag - aktiv Stress abbauen
Werte und Einstellungen		- Personalentwicklungsplanung	- Mitarbeiterversammlung - Gestaltung von Arbeitssitzungen
Arbeitsbedingungen			- Mitarbeiterversammlung - Checkliste Büroarbeitsplatz
Allgemeine Werkzeuge oder Instrumente			<b>Schecks, Barometer</b>

## 5. Ergebnisse der Recherche

Im Ergebnis der Online-Recherche durch die Projektpartner wurden 92 Tools gefunden und vorausgewählt. Die folgende Abbildung zeigt die Anzahl der gefundenen Tools in den jeweiligen Projektpartnerländern.



Diese 92 Tools wurden von den Projektpartnern dialogo und dem Leadpartner CIT auf ihre Nutzbarkeit im Sinne der oben genannten Kriterien Benutzerfreundlichkeit, Einfachheit und Selbsterklärbarkeit und vom IWS auf ihre technische Umsetzung als digitales Tool geprüft. Am Ende wurden 30 Tools ausgewählt, die alle Etagen und Bereiche des Hauses der Arbeitsfähigkeit abdecken.

Die Werkzeuge bestehen aus dem Werkzeug selbst sowie einem allgemeinen Informationsblatt, das die Verwendung des Werkzeugs erklärt.

Info-Sheet	
<b>Kind-of-tool</b>	<input type="checkbox"/> Checklisten <input checked="" type="checkbox"/> Guides/Brochures <input checked="" type="checkbox"/> Questionnaires <input checked="" type="checkbox"/> Excel-tools <input type="checkbox"/> Videos <input type="checkbox"/> Infographics
<b>Name-of-the-tool</b>	Quick Test Digitalisation
<b>Target-group</b>	Employers, small-and-micro-enterprise-managers, employees
<b>Tool-provided-by</b>	Centrum für Innovation und Technologie GmbH
<b>Language</b>	English
<b>Keywords</b>	Digitalisation
<b>Duration-in-minutes</b>	Appr.: 20-minutes
<b>Description-of-the-aim (max. 500-characters)</b>	
Measure your digital maturity in just a few minutes. Digital transformation only succeeds completely—or not at all. Digital transformation requires enormous changes—that is clear to every company by now. But technological solutions alone are not enough. Digitalisation affects all areas of your company—from strategy to customer relations to corporate culture. The aim of this instrument is to give you an evaluation of your digital transformation process.	
<b>Benefit-of-the-tool (max. 500-characters)</b>	
With this tool you get an overview of your digital transformation process in the company.	
<b>Duration (if applicable)</b>	
The questionnaire takes approx. 5-7 minutes and the evaluation around 13-15 minutes.	
<b>How-to-use-the-tool (max. 1000-characters)</b>	
The tool is arranged in 3 sections.	
1. → Filling-out-the-questionnaire 2. → Using-the-Evaluation-Tool-for-the-analysis 3. → Prepare-the-Action-Plan	
<b>Focus-and-Areas</b>	
<input checked="" type="checkbox"/> Work-environment, work organisation, leadership <input checked="" type="checkbox"/> Values, attitudes, motivation <input checked="" type="checkbox"/> Knowledge, technical ability (competences) <input checked="" type="checkbox"/> Health and performance	
<b>Video (YouTube format), if applicable</b>	
<b>File denomination (Make sure you include the extension)</b>	3_AKKU_Tool_EN 3_AKKU_Tool_Analysis_EN
<b>Source</b>	<a href="https://quick-check.mediaman.com/digital">https://quick-check.mediaman.com/digital</a>

"Das vorliegende Dokument wurde unter Beachtung des Prinzips der Chancengleichheit/des Gender Mainstreaming erstellt. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter."

## 6. Endgültig ausgewählte AKKU-Tools

---

Die finalen 30 Instrumente sind Checklisten, Leitfäden, Broschüren, Excel-Tools und Videos.

### 1. Beurteilung der motorischen und sensorischen Fähigkeiten der Mitarbeiter und der Zugänglichkeit des Arbeitsplatzes (Fragebogen)

Das Instrument ist eine Maßnahme zur Bewertung der individuellen Arbeitsfähigkeit, sowohl für Personen, die derzeit arbeiten, als auch für Personen, die eine Rückkehr an den Arbeitsplatz planen. Es könnte von den Mitgliedern des HR-Teams verwendet werden, um besondere Bedürfnisse des künftigen Mitarbeiters zu ermitteln oder um die Entscheidungsfindung im Hinblick auf Anpassungen am Arbeitsplatz zu unterstützen.

### 2. Gesunder Arbeitsplatz – Schlüsselbereich der Einflussnahme (Leitfaden, Broschüre)

Das Tool soll die verschiedenen Schlüsselbereiche aufzeigen, die bei Initiativen für gesunde Arbeitsplätze mobilisiert oder beeinflusst werden können. Arbeitgeber oder Arbeitnehmer können aus den angebotenen Schlüsselbereichen auswählen, welchen sie mehr Aufmerksamkeit schenken möchten, um die Verbesserung oder Schaffung eines gesunden Arbeitsplatzes zu beeinflussen, und wie sie die Schlüsselbereiche effektiv entwickeln können.

### 3. Wie können Wohlbefinden und Gesundheit am Arbeitsplatz gefördert werden? (Checkliste)

Ziel dieses Schulungsinstruments ist es, das Wohlbefinden und die Gesundheit zu fördern und die Arbeitsbeteiligung aller Mitarbeiter zu verbessern, unabhängig von ihrer aktuellen Arbeitsfähigkeit und ihrem Gesundheitszustand. Darüber hinaus helfen die Mittel des Toolkits dabei, chronischen Gesundheitsproblemen wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Typ-2-Diabetes, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Depressionen und Lungenkrankheiten vorzubeugen. Die Kartierung hilft dabei, Faktoren zu erkennen, die bereits dazu beitragen, dass sich die Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen, und was in Zukunft getan werden kann.



#### 4. Achtsamkeit - ein Tool zur Steigerung der Konzentration (Leitfaden, Broschüre)

Achtsamkeit ist eine Meditationstechnik, die dazu beiträgt, ein Gleichgewicht am Arbeitsplatz zu erreichen. Der Arbeitnehmer von heute ist unter dem Einfluss vieler Reize oft für sehr unterschiedliche Aufgaben verantwortlich und muss zu viele Aufgaben erledigen. Dadurch ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, seine Aufmerksamkeit aufrechtzuerhalten oder sich über einen längeren Zeitraum auf eine Aufgabe zu konzentrieren. Die Achtsamkeitstechnik trainiert die Fähigkeit, dem gegenwärtigen Moment bewusst und voll und ganz Aufmerksamkeit zu schenken. Sie verbessert die Konzentration, die Produktivität, das kreative Denken und die effektive Kommunikation.

#### 5. Welchen Führungsstil üben Sie aus? (Fragebogen)

Dieses Instrument ermöglicht die Identifizierung bestehender Führungstypologien. Führungskräfte können durch das Ausfüllen des Fragebogens ihre Eignung und ihr Verhalten einschätzen und so über ihre Arbeit und ihre Beziehung zu ihren Mitarbeitern nachdenken.

#### 6. Work-Life-Blending und Arbeitsüberlastung (Leitfaden, Broschüre)

Die Digitalisierung ermöglicht den Zugriff auf Daten und Medien von fast überall. Das bedeutet, dass die strikte Trennung von Arbeit und Privatleben mehr und mehr verschwindet. Work-Life-Blending ist das Gebot der Stunde. Mitarbeiter können auch am Wochenende für Kunden erreichbar sein. Sie können nicht nur einen Teil der Arbeit im Home Office erledigen, sondern als Ausgleich auch private Angelegenheiten während der Arbeitszeit erledigen. Klingt vielversprechend, aber nicht jeder Arbeitnehmer oder Arbeitgeber ist davon überzeugt. Welche Bedeutung Work-Life-Blending in der Arbeitswelt hat und welche Vor- und Nachteile damit verbunden sind, erfahren Sie in diesem Tool.

#### 7. Bewertung des Gesundheitszustands und der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten (Fragebogen)

Ziel ist es, Arbeitnehmer mit erhöhtem Risiko einer langfristigen Arbeitsunfähigkeit und Arbeitnehmer, die sofortige therapeutische Hilfe benötigen, zu identifizieren. Außerdem werden bekannte Risikofaktoren im Zusammenhang mit der Einstellung, dem sozialen Umfeld und dem Gesundheitszustand der Person identifiziert und isoliert, um bekannte Hindernisse für die Arbeit aufzudecken. Sie dient auch dazu, sich einen Überblick darüber zu verschaffen, was der Einzelne zur Verbesserung seiner Arbeitsfähigkeit für erforderlich hält.

## 8. Check Personalführung (Checkliste)

Gutes Personal ist für den Erfolg Ihres Unternehmens unverzichtbar. Ihr Erfolg hängt maßgeblich von den Mitarbeitern ab. Ob Menschen ihre Ideen und Fähigkeiten in das Unternehmen einbringen, hängt wesentlich von der Qualität Ihres Personalmanagements ab. Die entscheidenden Herausforderungen für ein gutes Personalmanagement sind: die Attraktivität für die Mitarbeiter zu steigern und gute Mitarbeiter zu finden, zu fördern und zu binden. Das Tool kann vom Unternehmer selbst eingesetzt werden - auch ohne Unterstützung durch einen internen oder externen Berater. Die Checkliste unterstützt die Priorisierung des richtigen und notwendigen Handlungsbedarfs.

## 9. Check Arbeitsfähigkeit - Geschäftsführung (Fragebogen)

Die Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für Unternehmen. Gerade aufgrund der verlängerten Lebensarbeitszeit ist es wichtig, die Arbeitsfähigkeit auf verschiedenen Ebenen zu erhalten und zu fördern. Arbeitsfähigkeit bedeutet nicht nur Gesundheit, sondern umfasst auch andere wichtige Aspekte im Unternehmen wie Arbeitsbedingungen, die gelebte Unternehmenskultur und die Fähigkeiten der Mitarbeiter. Das Tool ist ein grundlegendes Analyseinstrument, um die Situation von Management und Mitarbeitern in Bezug auf Arbeitsfähigkeit zu analysieren. Die Handlungsempfehlungen zeigen konkrete Umsetzungsschritte zur Förderung der Arbeitsfähigkeit auf oder weisen auf einen tieferen Analysebedarf hin. Basierend auf den 20 Fragen auf allen Etagen des "Hauses der Arbeitsfähigkeit" nach Prof. Ilmarinen ermöglicht das Tool eine hervorragende Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Managements und der Mitarbeiter. Das Tool "Check Arbeitsfähigkeit - Geschäftsführung" ist der Fragebogen für das Management. Das Tool "Check Arbeitsfähigkeit – Mitarbeitende" ist der Fragebogen für die Mitarbeitenden.

## 10. Check Arbeitsfähigkeit - Mitarbeitende (Fragebogen)

Die Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für Unternehmen. Gerade aufgrund der verlängerten Lebensarbeitszeit ist es wichtig, die Arbeitsfähigkeit auf verschiedenen Ebenen zu erhalten und zu fördern. Arbeitsfähigkeit bedeutet nicht nur Gesundheit, sondern umfasst auch andere wichtige Aspekte im Unternehmen wie Arbeitsbedingungen, die gelebte Unternehmenskultur und die Fähigkeiten der Mitarbeiter. Das Tool ist ein grundlegendes Analyseinstrument, um die Situation von Management und Mitarbeitern in Bezug auf Arbeitsfähigkeit zu analysieren. Die Handlungsempfehlungen zeigen konkrete Umsetzungsschritte zur Förderung der Arbeitsfähigkeit auf oder weisen auf einen tieferen Analysebedarf hin. Basierend auf den 20 Fragen auf allen Etagen des " Hauses der Arbeitsfähigkeit " nach Prof. Ilmarinen ermöglicht das Tool eine

hervorragende Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Managements und der Mitarbeiter. Das Tool "Check Arbeitsfähigkeit - Geschäftsführung" ist der Fragebogen für das Management. Das Tool "Check Arbeitsfähigkeit – Mitarbeitende" ist der Fragebogen für die Mitarbeiter.

#### 11. Checkliste und Empfehlungen für die Sicherheit am Arbeitsplatz (Checkliste)

Die Leser haben die Möglichkeit, sich mit einer sehr umfassenden Stichprobe von Risiken im Zusammenhang mit der Sicherheit am Arbeitsplatz vertraut zu machen, die von der CIIP (italienische interverbandliche Konsultation für Prävention) entwickelt wurde. Das Instrument ist formell in 5 konzeptionelle Bereiche unterteilt: 1. Prävention und Arbeit 2. Prävention und Arbeitsumgebung 3. Prävention und organisatorische Aspekte 4. Prävention und Arbeitsfähigkeit 5. Psychische Gesundheit. Jeder Bereich ist in weitere Fokusdimensionen unterteilt, um die vielen verschiedenen Variablen und Dynamiken, die in den einzelnen Fokusbereichen zum Tragen kommen, so umfassend wie möglich zu berücksichtigen. Das Instrument ist formal so konzipiert, dass es das Management und/oder die Eigentümer bei der Ermittlung der wichtigsten Interventionsbereiche unterstützt, um für ihre Arbeiter und Angestellten ein sicheres Umfeld zu gewährleisten. Als solches ist es als Referenz und unterstützendes Instrument gedacht.

#### 12. Schnelltest Digitalisierung (Fragebogen)

Messen Sie Ihren digitalen Reifegrad in nur wenigen Minuten. Die digitale Transformation gelingt nur vollständig - oder gar nicht. Die digitale Transformation erfordert enorme Veränderungen - das ist mittlerweile jedem Unternehmen klar. Doch mit technologischen Lösungen allein ist es nicht getan. Die Digitalisierung betrifft alle Bereiche Ihres Unternehmens - von der Strategie über die Kundenbeziehungen bis hin zur Unternehmenskultur. Das Ziel dieses Instruments ist es, Ihnen eine Bewertung Ihres digitalen Transformationsprozesses zu geben.

#### 13. Mitarbeiterbefragung - wie kann ich das Engagement meiner Mitarbeiter im Unternehmen steigern? (Leitfaden, Broschüre)

Mangelndes Mitarbeiterengagement führt zu mehr Fehlzeiten, höherer Mitarbeiterfluktuation und hemmt Innovationen. Es lohnt sich also, das Engagement der Mitarbeiter im Auge zu behalten und zu verbessern. In diesem Leitfaden erfahren Sie anhand von spannenden Fallbeispielen, wie wertvoll Feedback sein kann. Wir zeigen Ihnen, wie Sie eine Mitarbeiterbefragung richtig konzipieren, durchführen und auswerten.

#### 14. Vorbeugen von Risiken am Arbeitsplatz (Leitfaden, Broschüre)

Dieses Tool ist nützlich für junge Arbeitnehmer, um sich der Arbeitsrisiken bewusst zu werden, die am Arbeitsplatz auftreten können und um zu wissen, wie man sie verhindern kann. Die Arbeitsumgebung kann Sicherheitsrisiken für die Arbeitnehmer bergen, z. B. durch Leitern, Computer oder andere IT-Geräte. In diesen Fällen ist die Einstellung des Arbeitnehmers von grundlegender Bedeutung. Um Risiken zu vermeiden, sollte er oder sie die Geräte und Arbeitsmittel immer korrekt verwenden und einen Vorgesetzten informieren, wenn Risiken bestehen. Mit den folgenden Leitlinien erhalten junge Arbeitnehmer und ihre Vorgesetzten Empfehlungen zur Sicherheit im Büro, zu den Präventivmaßnahmen, die sie ergreifen können, um Risiken und Gefahren zu vermeiden, und zur Gewährleistung einer angemessenen Arbeitsorganisation für den Arbeitnehmer.

#### 15. Stressbedingte Arbeitsanalyse - Personalbefragung für Krankenhausärzte (Checkliste)

Wissen Sie, wie es um die Gesundheit Ihrer Ärzte bestellt ist? Haben Sie einen Einblick, wie sich die Arbeitsbedingungen in Ihrer Klinik auf das medizinische Personal in den verschiedenen Abteilungen auswirken? Wenn Sie diesen Prozessen auf den Grund gehen wollen, fragen Sie gezielt nach. Keiner kennt die Antworten besser als Ihre Mitarbeiter selbst. Ziel dieses Instrumentes ist es, den Stress für die Mitarbeiter zu reduzieren. Die stressbezogene Arbeitsanalyse unterstützt das Klinikmanagement.

#### 16. Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz (Checkliste, Leitfaden, Broschüre)

Dieses Instrument ermöglicht es den Benutzern, je nach ihrer Position im Unternehmen, die Bedeutung des Prozesses der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einem Gesundheitsproblem oder einer Verletzung zu verstehen. Dieses Dokument trägt dazu bei, dass sich der Prozess der Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht weiter verzögert. Das Dokument bietet einen Leitfaden für die Rückkehr an den Arbeitsplatz und Fragebögen für jedes Profil, um die Kenntnisse zu bewerten und festzustellen, an welchem Punkt des Prozesses sie nicht oder nicht ausreichend aufgepasst haben, damit sie sich an die Bedürfnisse anpassen können.

#### 17. Arbeitsplatzbeleuchtung (Checkliste, Fragebogen)

Mit diesem Instrument können Kleinstunternehmen, Kleinbetriebe und potenzielle Unternehmer verstehen, wie Beleuchtungen an Arbeitsplätzen beschaffen sein müssen, damit sie die korrekte Leistung der Arbeitnehmer ermöglichen, ohne deren visuelle Gesundheit zu beeinträchtigen. Diese Art von Aspekten wird manchmal übersehen, da oft spezifische Kenntnisse erforderlich sind. Dieses Dokument bietet einen Leitfaden und Fragebögen zum Verständnis und zur Anpassung der Beleuchtungsbedingungen, um einen Arbeitsplatz zu schaffen, der an die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter angepasst ist.

#### 18. Lernerfolge sicherstellen - neues Wissen im Arbeitsalltag anwenden (Checkliste)

Kontinuierliche Weiterbildung ist wichtig, um Mitarbeiter und Führungskräfte auf dem Laufenden zu halten und Fähigkeiten zu entwickeln. Gerade bei Seminaren und Workshops ist es notwendig, den Seminarbesuch gut vorzubereiten und das Gelernte in den Arbeitsalltag zu übertragen und anzuwenden. Das gesamte Unternehmen oder bestimmte Abteilungen und ihre Mitarbeiter können davon profitieren, wenn einer der Mitarbeiter etwas Neues lernt.

#### 19. Kompetenztest (Fragebogen, Checkliste)

Bei der Planung und Gestaltung der eigenen Karriere stehen Vorlieben und Interessen im Vordergrund. Grundlegende Fragen sind "Was gefällt mir?" oder auch "Was will ich machen?". Ein Faktor sollte dabei nicht vernachlässigt werden: "Was kann ich gut?" Ein Kompetenztest gibt Ihnen Antworten auf genau diese Frage. Das Feld möglicher Fähigkeiten und Stärken ist breit, der Kompetenztest kann Ihnen zeigen, in welchem Bereich Sie besonders gut sind und damit erfolgreich sein können. Das Tool erklärt, was in einem Kompetenztest abgebildet wird, warum jeder einen solchen Selbsttest machen sollte, um seine Stärken herauszufinden.

#### 20. Kein Stress mit dem Stress - Stress-Check (Fragebogen, Checkliste)

Es ist nicht leicht zu erkennen, ob Sie nur ein bisschen überarbeitet und urlaubsreif sind oder ob der Stress Sie krank macht. Auch Ihre Mitarbeiter könnten durch den Dauerstress erschöpft sein. Wie steht es um Ihr Unternehmen? Ziel dieses Stress-Checks ist es, die eigene Stresssituation zu erkennen und die Stresssituation für die Mitarbeiter transparent zu machen. Das Tool ist ein Hilfsmittel für das Management. Es kann ohne externe Berater eingesetzt werden.

## 21. Der Fragebogen "WAI" Arbeitsfähigkeitsindex (Fragebogen)

Der vom CIIP (italienischer interverbandlicher Beratungsdienst für Prävention) entwickelte Fragebogen Work Ability Index (WAI) enthält eine sehr detaillierte Liste von Fragen, mit denen bei den Arbeitnehmern nicht nur die allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit ermittelt werden soll, sondern vor allem auch, ob die täglich an ihrem Arbeitsplatz ausgeführten Aufgaben ihr Wohlbefinden, ihre körperliche und/oder geistige Gesundheit beeinträchtigen (oder bereits beeinträchtigt haben). Das Instrument scheint keine spezifische Zielgruppe zu haben, d. h. es kann sich sowohl an Führungskräfte als auch an Arbeitnehmer richten. Gleichzeitig scheint es sich auch nicht auf eine bestimmte Branche zu beziehen. Sowohl externe Berater als auch Geschäftsführer können sich sehr effizient und effektiv darauf stützen.

## 22. Der IPAQ-Fragebogen (Fragebogen)

Der IPAQ-Fragebogen ist ein Instrument zur Selbsteinschätzung, das von der IPAQ-Gruppe entwickelt wurde. Der Fragebogen soll Menschen dabei helfen, ihr Maß an körperlicher Aktivität selbst zu bewerten. Das kategoriale Bewertungsmodell sieht drei verschiedene Ergebnisse (d. h. "Kategorien") vor: 1. Gering: Dieses Ergebnis gilt für Personen, die sich überhaupt nicht körperlich betätigen. 2. Mäßig: Dieses Ergebnis gilt für Personen, die sich mindestens 3 Tage pro Woche intensiv körperlich betätigen ODER 5 Tage pro Woche mäßig intensiv körperlich betätigen ODER 30 Minuten pro Tag spazieren gehen 3. Hoch: Dieses Ergebnis gilt für Personen, die sich 7 Tage pro Woche mäßig intensiv körperlich betätigen Der IPAQ-Fragebogen ist öffentlich zugänglich, KOSTENLOS und OPEN Access: Akademiker und Wissenschaftler aus allen Bereichen der Wissenschaft sind herzlich eingeladen, ihn als methodischen Rahmen für ihre Forschungen zu nutzen. Den IPAQ-Fragebogen gibt es in zwei verschiedenen Versionen: - Kurzversion, empfohlen für kleine Pilotinitiativen auf lokaler Ebene ODER im Fall von "körperlicher Aktivität in den letzten sieben Tagen" - Langversion, empfohlen für groß angelegte Forschungsprogramme ODER im Fall von "gewöhnlicher körperlicher Aktivität" (z. B. Athleten, Sportler) Im Rahmen des AKKU-Projekts ist die die Kurzversion Teil der Toolbox.

## 23. Remote Work: Entsprechen unsere Arbeitsplätze unseren Bedürfnissen? (Checkliste, Video)

Aufgrund der Pandemie haben viele Unternehmen die Telearbeit eingeführt, so dass die Arbeitnehmer ihre Wohnungen in Büros umwandeln mussten. Trotz des daraus resultierenden Kompromisses, zu Hause Platz für diese "Heimbüros" zu schaffen, werden nicht immer die richtigen Sicherheitsmaßnahmen getroffen. Dieses Tool ermöglicht eine Analyse von Heimarbeitsplätzen, um zu

verstehen, ob die getroffenen Maßnahmen und Gewohnheiten angemessen sind. Wenn nicht, werden Ratschläge und Empfehlungen zur Verbesserung gegeben.

#### 24. Geschäftsentwicklungsplan (Fragebogen, Video)

Dieses Instrument ermöglicht es, potenziellen Unternehmern, ihre Qualitäten zu erkennen und sie mit Hilfe eines Geschäftsplans zu nutzen. Bevor wir ein Unternehmen gründen, müssen wir an uns selbst denken. Wenn wir unsere Stärken und Schwächen erkennen, uns von anderen Unternehmern inspirieren lassen oder Ziele, Hindernisse oder Szenarien festlegen, können wir die Dynamik und die möglichen Situationen verstehen, in denen wir uns nach der Gründung unseres Unternehmens wiederfinden werden. Dieses Formular ermöglicht es Ihnen, all diese Aspekte kurz und effizient zu analysieren.

#### 25. Check Büroarbeitsplatz (Checkliste)

Die Arbeit am Schreibtisch und am Bildschirm ist in vielen Fällen mit besonderen und teilweise sehr hohen Belastungen verbunden, die durch eine gute Gestaltung der Arbeitsplätze vermieden werden können. Im Ergebnis kann die langfristige Erhaltung der Arbeitsfähigkeit durch meist nur kleine Veränderungen unterstützt werden. Ziel dieses Instruments ist es, die Bürotätigkeiten so zu verbessern, dass die Beschäftigten ihre Arbeit bis zur Rente gesund und uneingeschränkt ausüben können.

#### 26. Arbeitssitzungen: Interviews, Meetings und Teamarbeit (Leitfaden, Broschüre)

Das Tool soll die verschiedenen Arbeitssitzungen aufzeigen, die in Klein- und Kleinstunternehmen durchgeführt werden können, und wie diese effektiv entwickelt werden können. kleinen und Kleinstunternehmen und wie diese effektiv entwickelt werden können.

#### 27. Arbeitssitzungen gut gestalten – Veränderungsprozesse in kleinen Unternehmen gestalten (Leitfaden, Broschüre)

Gerade in kleinen Unternehmen ist es wichtig, dass alle an einem Strang ziehen. Gerade bei Change-Management-Prozessen reagieren die Mitarbeiter oft verärgert, wenn sie nicht rechtzeitig informiert werden. Oft ist es auch hilfreich, die Mitarbeiter bei wichtigen Veränderungsprozessen von Anfang an einzubeziehen. Auf diese Weise kann ein gemeinsames Verständnis für die notwendigen

Maßnahmen geschaffen werden. Eine Möglichkeit zur Beteiligung der Mitarbeiter ist die Durchführung von themenbezogenen Arbeitssitzungen. Das Instrument ist von großer Bedeutung, um Problemlösungen im Sinne der Unternehmensentwicklung mitarbeiterorientiert anzugehen.

#### 28. Onboarding - Einarbeitung von neuen Mitarbeitern (Checkliste)

Dieses Instrument ermöglicht es Arbeitgebern, Managern und Unternehmern von Kleinst- und Kleinunternehmen, neue Mitarbeiter besser zu integrieren. Neue Mitarbeiter sollten sich vom ersten Tag an wohlfühlen. Denn zufriedene Mitarbeiter sind motivierter, engagierter, produktiver. Und sie bleiben länger im Unternehmen - was gerade angesichts des Fachkräftemangels immer wichtiger wird.

#### 29. Personalverwaltung, richtige Beurteilung und Motivation - ein Leitfaden (Leitfaden, Broschüre)

Als Führungskraft ist es Ihnen nicht immer möglich, bis in die kleinsten Winkel Ihres Unternehmens zu blicken. Sie sind auf die Hilfe Ihrer Mitarbeiter angewiesen, wenn es darum geht, Schwachstellen aufzudecken und diese sinnvoll zu verbessern. Ein Instrument zur Verbesserung der Qualität in Ihrem Unternehmen ist ein so genannter Qualitätszirkel. Im Gegensatz zu einfachen Besprechungen oder Arbeitsgruppen ist es hier das klare Ziel, positive Veränderungen in Ihrem Unternehmen herbeizuführen. Wichtig ist, dass die Teilnahme absolut freiwillig ist. Freiwilligkeit schafft Motivation und führt zu einem greifbaren Ergebnis. Langfristig wird Ihre Qualitätsverbesserung zum Selbstläufer, wenn alle Beteiligten mit einer positiven Einstellung an den Qualitätszirkeln teilnehmen und diese Form der Zusammenarbeit unterstützen.

#### 30. Mitarbeitergespräch (Checkliste)

Das Mitarbeitergespräch wird als Maßnahme der Personalführung eingesetzt. Der Austausch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern kann in kurzen und regelmäßigen Zeitabständen erfolgen, in der Praxis gibt es jedoch oft längere Zeiträume. Üblich sind halbjährliche oder jährliche Beurteilungen. Die Mitarbeiter erhalten eine Rückmeldung über den Stand der Arbeit sowie über die Aussichten für die kommenden Monate und Jahre. Gleichzeitig können die eigenen Fragen und Bedenken beantwortet werden. Für Führungskräfte hat ein solches Mitarbeitergespräch den Vorteil, dass das Feedback (in beide Richtungen) in ruhiger Atmosphäre gegeben werden kann. Idealerweise werden die Mitarbeitergespräche genutzt, um die Personalentwicklung gezielt zu gestalten und voranzutreiben.