



AKKu-KURZCHECK ARBEITSFÄHIGKEIT

Werkzeug S1 – Geschäftsführung

AB HEUTE (WIEDER) ARBEITSFÄHIG



AKKu – Arbeitsfähigkeit in kleinen Unternehmen erhalten

www.arbeitsfaehigkeit-erhalten.de

Projektpartner:



Gefördert durch:



zugleich eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:





Ziel

Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für Unternehmen. Insbesondere aufgrund der verlängerten Lebensarbeitszeit gilt es, die Arbeitsfähigkeit auf unterschiedlichsten Ebenen zu erhalten und zu fördern. Dabei meint Arbeitsfähigkeit nicht nur die Gesundheit, sondern bezieht weitere wichtige Aspekte im Unternehmen wie die Arbeitsbedingungen, die gelebte Unternehmenskultur und die Fähigkeiten der Mitarbeitenden¹ mit ein.

Nutzen

Der AKKu-Kurzcheck Arbeitsfähigkeit ermöglicht einen ersten Einstieg in das Thema Arbeitsfähigkeit und gibt erste Anhaltspunkte, wie es um die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitenden und Führungskräften in Ihrem Unternehmen bestellt ist.

Dauer

Der AKKu-Kurzcheck ist ein Sensibilisierungswerkzeug und kann zur Verbesserung Ihres Unternehmenserfolges beitragen – **10 Minuten** sind hier gut investiert.

Entwicklung

Der AKKu-Kurzcheck Arbeitsfähigkeit wurde im Rahmen des Projektes „AKKu – Arbeitsfähigkeit in kleinen Unternehmen erhalten“ entwickelt². Das Projekt wird im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und fachlich begleitet von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Durchführung

Bitte kreuzen Sie nach dem Ampelsystem an, welche Aussagen auf Sie und Ihr Unternehmen zutreffen (grün), welche teilweise zutreffen (gelb) und welche eher nicht zutreffen (rot). Sie können direkt erkennen, wo es in Ihrem Unternehmen Handlungsbedarf zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit gibt.

ARBEITSORGANISATION	Trifft zu (kein Handlungsbedarf)	Trifft teilweise zu (teilweise Handlungsbedarf)	Trifft eher nicht zu (konkreter Handlungsbedarf)
1. Altersstruktur Die Altersstruktur in unserem Unternehmen ist ausgewogen und es ergeben sich diesbezüglich keine besonderen Herausforderungen.			
2. Arbeitsgestaltung Die Tätigkeiten und Arbeitsabläufe sind so gestaltet, dass prinzipiell eine Beschäftigung der Mitarbeitenden bis zum regulären Rentenalter möglich ist.			
3. Arbeitszeit Ich ermögliche meinen Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten (Teilzeit, Arbeitszeitkonten etc.).			
4. Strukturen und Prozesse Ich plane und beschreibe unsere Prozesse und prüfe diese regelmäßig auf Verbesserungsmöglichkeiten.			
5. Transparenz und Zuständigkeit In unserem Unternehmen wissen alle, was von ihnen erwartet wird und wer welche Entscheidungsbefugnisse besitzt.			



WERTE UND EINSTELLUNGEN	Trifft zu (kein Handlungsbedarf)	Trifft teilweise zu (teilweise Handlungsbedarf)	Trifft eher nicht zu (konkreter Handlungsbedarf)
6. Führung und Motivation Durch mein Führungsverhalten trage ich zur Motivation und Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen bei.			
7. Arbeitgeberattraktivität Das Unternehmen hat ein gutes Image in der Region und in unserer Branche und wird als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen.			
8. Betriebsklima Das Arbeitsklima im Unternehmen ist insgesamt sehr gut.			
9. Identifikation mit dem Unternehmen Die Mitarbeitenden aller Arbeitsbereiche und Altersgruppen identifizieren sich mit dem Unternehmen.			
10. Beteiligung Ich beziehe die Mitarbeitenden in die Arbeitsplanung und -gestaltung mit ein.			

QUALIFIZIERUNG UND KOMPETENZ	Trifft zu (kein Handlungsbedarf)	Trifft teilweise zu (teilweise Handlungsbedarf)	Trifft eher nicht zu (konkreter Handlungsbedarf)
11. Nachwuchs und Fachkräfte Mir gelingt es aktuell und sicherlich auch in Zukunft gut, Nachwuchskräfte (Azubis) und erfahrene Fachkräfte für unser Unternehmen zu gewinnen.			
12. Fähigkeiten der Mitarbeitenden Ich kenne die Stärken und Schwächen unserer Mitarbeitenden und setze dieses Wissen systematisch ein.			
13. Personalentwicklung Ausgehend von den sich ständig verändernden Anforderungen werden vorhandenes Wissen und Qualifikationen im Unternehmen systematisch weiterentwickelt.			
14. Weiterbildung Durch entsprechende Qualifizierungsangebote sind unsere Mitarbeitenden stets auf dem aktuellen Wissensstand.			
15. Wissenserhalt Ich stelle sicher, dass auch beim Ausscheiden von Mitarbeitenden deren Kompetenzen dem Unternehmen erhalten bleiben.			



SICHERHEIT UND GESUNDHEIT	Trifft zu (kein Handlungsbedarf)	Trifft teilweise zu (teilweise Handlungsbedarf)	Trifft eher nicht zu (konkreter Handlungsbedarf)
16. Arbeitsschutz Im Unternehmen gibt es verbindliche Regelungen und Anweisungen in Bezug auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz.			
17. Gefährdungsbeurteilung Ich habe eine Gefährdungsbeurteilung (inkl. psychische Belastungen) durchgeführt und entsprechende Risiken im Unternehmen identifiziert.			
18. Arbeitssicherheit Die Instandhaltung (Inspektion, Wartung und Instandsetzung) von Gebäuden, Anlagen und Arbeitsmitteln im Unternehmen ist geregelt.			
19. Gesundheitssituation In unserem Betrieb treten gesundheitliche Probleme der Mitarbeitenden eher selten auf.			
20. Gesundheitsförderung Ich habe im Unternehmen Maßnahmen ergriffen, um Belastungen und Erkrankungen zu vermeiden und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu unterstützen.			

Gemeinsam mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk in der Projektleitung führen folgende Partner das Projekt AKKu durch:

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH)
Sternwartstr. 27-29, 40223 Düsseldorf
Anika Giebel
Tel: 0211 / 302009-34
E-Mail: agiebel@zwh.de



Institut für Arbeitswissenschaft (IAW) der RWTH Aachen
Bergdriesch 27, 52062 Aachen
Nadine Köttendorf
Tel: 0241 / 8099-483
E-Mail: n.koettendorf@iaw.rwth-aachen.de



d-ialogo partner für innovative qualifizierung + unternehmensentwicklung e.K.
VillaMedia Viehhofstr. 119, 42117 Wuppertal
Hans-Jürgen Dorr
Tel: 0202 / 2427280
E-Mail: dorr@d-ialogo.de



Institut für Sicherheitstechnik (IST) der Bergischen Universität Wuppertal
Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal
Prof. Dr. Rainer Tielsch
Tel: 0202 / 439 3222
E-Mail: tielsch@uni-wuppertal.de



¹ Im AKKu-Kurzcheck Arbeitsfähigkeit wird auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise geachtet. Wo dieses nicht möglich ist, wird zugunsten der besseren Lesbarkeit das ursprüngliche grammatische Geschlecht verwendet. Es wird hier ausdrücklich darauf hingewiesen, dass damit auch jeweils das andere Geschlecht angesprochen ist.

² Der AKKu-Kurzcheck Arbeitsfähigkeit wurde auf der Grundlage folgender Werkzeuge entwickelt: DemoKomp - Kompetenz für den demografischen Wandel; INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“; Quick-Check DEMOGRAFIE AKTIV; Sicherheit und Gesundheitsschutz: Wo stehen wir? Ein Selbsttest für Betriebe.

Ihr Ansprechpartner

naiver!
UNTERNEHMENSBERATUNG

Hegenscheider Straße 6
58644 Iserlohn

Ellen Rafflenbeul-Heuson

Dipl.-Ing. agr.
+49 2352 5400-82
+49 2330 2092-60
+49 160 156 1584

erh@naiver.de
naiver.de

